



JUNG+LIBERAL

Das
**MITGLIEDER-
MAGAZIN**
der Jungen
Liberalen



Fachkräfte gesucht



DER BUNDESTAG IN DEINEM MAIL-POSTFACH

Tauch ein ins Plenum und verfolg' die Arbeit der FDP-Fraktion im Deutschen Bundestag: mit unserem Newsletter. Immer mittwochs in den Sitzungswochen ordnen Christian Dürr und Johannes Vogel die parlamentarische Woche für euch ein und präsentieren die Highlights aus dem Regierungsviertel.

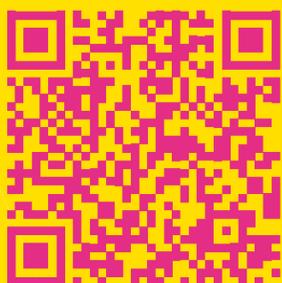
Meldet euch jetzt an und verfolgt, wie wir aus liberalen Herzensprojekten Gesetze machen und Deutschlands Zukunft gestalten.



Christian Dürr, MdB
Fraktionsvorsitzender
FDP-Bundestagsfraktion



Johannes Vogel, MdB
Erster Parlamentarischer Geschäftsführer
FDP-Bundestagsfraktion



HIER
ANMELDEN!

V.i.S.d.P. Fraktion der Freien Demokraten im Deutschen Bundestag, Platz der Republik 1, 11011 Berlin



fdpbt.de

Mehr zu unserer parlamentarischen Arbeit auf:



Liebe Julis,



LEONARD KERN-WAGNER (22)
ist Chefredakteur der jung-liberal.
Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im
NRW-Landtag und bekennender Zeitungsjunke.
Lieblingsteile: Politik, Wirtschaft, Finanzen
und die Rezeptseite. Du erreichst ihn unter
kern-wagner@julis.de



SAMUEL KESSLER (21)
ist stellvertretender Chefredakteur der
jung-liberal. Er kommt gebürtig vom
Bodensee und studiert derzeit dual Wirt-
schaftsinformatik in München. Die Themen
Wirtschafts- und Außenpolitik liegen ihm
besonders am Herzen. Du erreichst ihn unter
samuel.kessler@julis.de

Softwareentwickler, Handwerker, Erzieher oder Altenpfleger – die Liste mit den sogenannten „Engpassqualifikationen“ wurde über die letzten Jahre immer länger. Schon heute zeigen uns angepasste Kita-Schließzeiten oder die mehr als angespannte Lage in unseren Krankenhäusern klar und deutlich: Der Fachkräftemangel ist da – und er bringt wichtige Säulen unseres Wohlstandes zum Bröckeln.

Die Erfolgsgeschichte „Made in Germany“ und unser Wohlstand als vorbildliche Industrienation wurzelt nicht zuletzt in der weltweit beneideten „deutschen Ingenieurskunst“. Doch was tun, wenn es plötzlich immer weniger Tüftler & Techniker gibt, ein immer größer werdender Teil der Ausbildungsstellen unbesetzt bleibt und wir uns darüber hinaus sorgen machen müssen, dass Deutschland als Arbeitsstandort – auch für Einwanderer – immer unattraktiver wird?

Wenn wir die Probleme von morgen ernsthaft lösen wollen, dann ist der Fachkräftemangel einer der wichtigsten Baustellen, die wir als Land, das beispielsweise spätestens bis 2045 klimaneutral werden will, in Angriff nehmen sollten. Die Ergebnisse einer Studie des Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) zeigen, dass für die Energiewende allein in Deutschland mehr als 200.000 Fachkräfte fehlen. Gleichzeitig hat sich die Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze in den für Wind- und Solarenergie relevanten Berufen in den letzten zehn Jahren verdoppelt. Das zeigt also, dass nicht nur die Ursachen, sondern auch die Auswirkungen des Fachkräftemangels weitaus vielseitiger sind, als wir es uns zu wünschen vermögen. Als liberale Gemeinschaft liegt unser

Fokus aber wie immer auch darauf, über Lösungen für die Probleme unserer Zeit zu sprechen. Dafür haben wir uns in dieser Ausgabe nicht nur die Sichtweise der Bundesministerin für Bildung & Forschung, Bettina Stark-Watzinger, eingeholt, sondern ihr findet darüber hinaus auch eine Breite an Artikeln von engagierten Autoren, die von der Rolle von Schule und Ausbildung bis zur Zukunft der Rente reicht. Wenn du noch nicht allzu lange Mitglied unserer liberalen Familie bist, werfe gerne auch einen Blick auf den Neumitgliederleitfaden, in welchem dich unser Bundesvorstand durch die verschiedenen Möglichkeiten, sich bei den Jungen Liberalen einzubringen, führt.

Wenn diese Ausgabe bei dir das Interesse geweckt hat, dich als Autor an eine der nächsten Magazine zu beteiligen, melde dich gerne mit einer kurzen Mail an kern-wagner@julis.de oder samuel.kessler@julis.de, damit du über den Autorenverteiler Zugang zu künftigen Ausschreibungen erhältst. Nun bleibt uns nur noch übrig, euch viel Spaß beim Lesen und Durchforsten der verschiedenen Artikel und Beiträge zu wünschen!

Liebe Grüße,
Leo & Samuel

Euer
Feedback
zur
Ausgabe





Seite 7

BETTINA STARK-WATZINGER:
Auf zu neuen Talenten



Seite 10

NIKLAS ZAISER:
Was ist deutsch?



Seite 12

PHILIP NEUMANN &
JULIAN PETRAT:
Idemo u Njemačku –
auf nach Deutschland!



Seite 14

PHILIPP BERNER:
Fachkräftemangel!
Doch nicht so schlimm?



Seite 16

CELINE EBERHARDT:
Der Arbeitsmarkt der Zukunft



Seite 18

LAURA LITZIUS &
KEVIN NAUMANN:
Debattenarena – Rente ab 70
gegen den Fachkräftemangel?



Seite 20

MARC WILKOWSKI:
Raus aus dem Hörsaal!



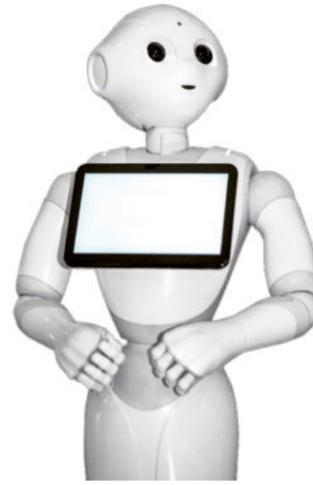
Seite 22

VINCENT OEHME:
Der große Azubi-Mangel



Seite 26

PHILLIP KUNERT:
Japan - Die digitale Gesellschaft



Seite 28

ALI ABO-HAMOUD:
Wie Integration gelingt



Seite 32

PHIL HACKEMANN:
Russlands Angriffskrieg -
Ein Jahr danach...



Seite 34

LUKAS JANSSEN:
Lesezeichen

WEITERES

Seite 3

Editorial

Seite 5

Neumitgliederleitfaden

Seite 24

BUNDESVERBAND
Diese Termine dürft ihr
nicht verpassen!

Seite 30

BUNDESVERBAND
Meet your international
committee

Seite 35

Impressum

LEHRLING

GESUCHT

Aktiv werden

bei den Jungen Liberalen

Über 15.000 Junge Liberale – so viele waren wir noch nie! Allein im letzten Jahr haben sich mehrere tausend junge Freiheitskämpferinnen und Freiheitskämpfern den JuLis angeschlossen. Und all diesen Neumitgliedern möchten wir diese Doppelseite widmen. Wir stellen euch die Struktur des Verbandes und die zahlreichen Mitmachmöglichkeiten vor. Außerdem bekommt ihr einen kurzen Überblick über unser Selbstverständnis und unsere Beschlusslage. Und all das ganz interaktiv verknüpft mit Videos in unserer JuLithek.



Unsere Mission

Als überzeugte Optimisten glauben wir fest daran, dass Deutschland und Europa die besten Zeiten noch bevorstehen. Toleranz und Weltoffenheit sind unser Selbstverständnis. Seit 40 Jahren streiten wir für die Achtung von Bürger- und Menschenrechten, die soziale Marktwirtschaft, beste Bildung und ein Maximum an individueller Selbstbestimmung. Wir sind überzeugt: Kleine Menschen gibt es nicht. Deshalb wollen wir echte Chancen eröffnen und mit unserer

Politik Flügelheber sein für alle, die durch eigene Leistung und Fleiß vorankommen wollen. Im Video erklären Dir Nemir und Paavo noch ausführlicher, für was wir Junge Liberale stehen. Du möchtest wissen, wie wir JuLis uns zu einzelnen Themen positionieren? Dann wirf einen Blick auf unsere Beschlussammlung (julis.de/beschlussammlung). Einen guten Überblick bietet auch unser Bundestagswahlprogramm 2021.

Bring dich ein!

Unser Verband lebt vom Engagement der Mitglieder, den vielen unterschiedlichen Talenten und der großen Einsatzbereitschaft auf allen Ebenen. Es gibt fast unbegrenzt viele Möglichkeiten, sich bei den Jungen Liberalen einzubringen. Viele haben sich über Jahre bewährt, einige sind brandneu: Unsere drei Squads unterstützen den Bundesvorstand bei der Öffentlichkeitsarbeit, der IT und Events. Du

hast besondere Skills und kannst uns supporten? Schau mal unter julis.de/squads vorbei. Mehr zur internationalen Ebene und unserer programmatischen Ideenschmiede erfährst Du hier. als Pfeil zu Internationalem und BAKs. Wie Du aktiv werden kannst und Dein Knowhow in den Verband einbringen kannst, erfährst Du im Video von Julius & Tobi.



Und wenn Du dich für die Aufgaben eines Schatzmeisters interessierst, guck doch mal bei Marco vorbei.

Noch mehr zur Struktur und dem Aufbau der Jungen Liberalen erklärt dir Constantin.

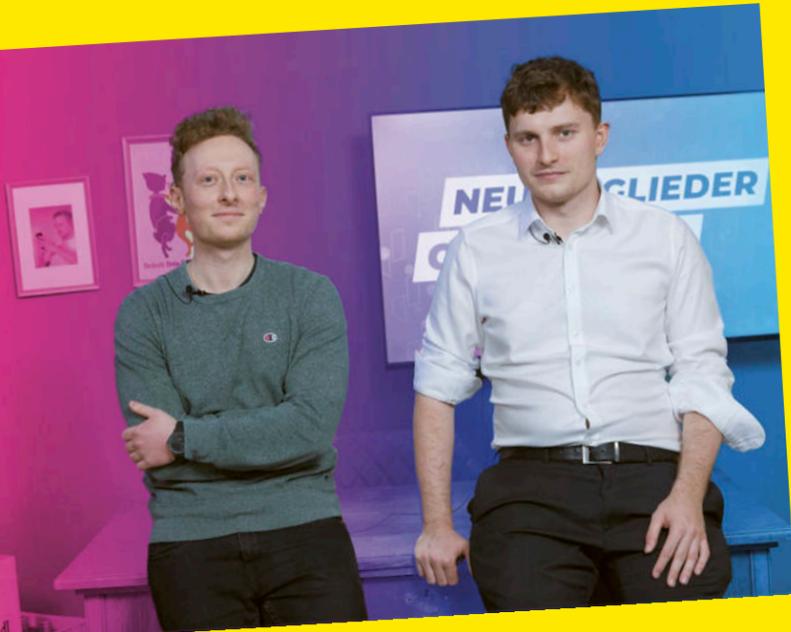
Der Bundesvorstand

Der elfköpfige Bundesvorstand (BuVo) leitet die Geschäfte der Jungen Liberalen und wird jährlich von unserem Bundeskongress (BuKo) gewählt. Der Bundesvorstand erledigt die laufenden politischen und organisatorischen Aufgaben (u.a. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Organisation von Kongressen und Seminaren sowie Erarbeitung von Anträgen und Programmwürfen).

Die Bundesgeschäftsstelle

Die Bundesgeschäftsstelle (BGST) unterstützt den Bundesvorstand bei der operativen Arbeit und ist die Schaltzentrale für die Administration unseres Verbandes. Du erreichst sie telefonisch unter: +49 30-68078550 oder per Mail an info@julis.de.

Hier geht es zur Videoplaylist



Bundesarbeitskreise

Hast Du eigene Ideen, die Du einbringen willst oder möchtest Du mit anderen JuLis über politische Fragen diskutieren? Dann sind unsere Bundesarbeitskreise (BAKs) genau richtig für Dich! Hier entwickeln wir neue und innovative Ideen für Anträge zu Bundeskongressen. Jeder

kann an den Meetings unserer BAKs teilnehmen und seine eigenen Ideen einbringen. Vorkenntnisse sind nicht erforderlich. Melde Dich einfach bei der zuständigen Leitung unter julius.de/bak. Du willst noch mehr erfahren? Dann schau bei Marc und Max vorbei.



Die Ombudspersonen

In einem so großen Jugendverband kann es auch einmal zu Problemen oder sozialen Konflikten kommen. Um in solchen Situationen zu schlichten, Lösungen zu finden oder Fehlverhalten aufzuklären, gibt es bei uns die Ombudsperson. Seit November 2021 ist Robert Teuber Ombudsperson der Jungen Liberalen. An ihn kannst du dich jederzeit vertrauensvoll wenden, wenn du mit Problemen konfrontiert bist, die du nicht selber lösen kannst oder möchtest. Du erreichst Robert per Mail unter: ombudsperson@julius.de. Die Ombudsperson widmet sich aber nicht nur Konfliktsituationen, sondern kontrolliert auch, ob der Bundesvorstand in seinem Handeln stets die Beschlusslage des Verbands beachtet und einhält. Robert verrät Dir noch mehr über seine Aufgaben in der JuLithek.



Bundeskongresse und Veranstaltungen

Der Bundeskongress (BuKo) findet zwei Mal im Jahr statt und ist das oberste Beschlussgremium der Jungen Liberalen. Stimmberechtigt sind 200 Delegierte, die zuvor von unseren 16 Landesverbänden gewählt wurden. Mitdiskutieren dürfen alle Mitglieder. Auf Dich warten außerdem ein buntes Rahmenprogramm und eine BuKo-Party. Darüber hinaus haben wir über das ganze Jahr verteilt Seminare und Veranstaltungen.



Digitaler Verband

Die Digitalisierung ist eine der größten Aufgabe unserer Generation. Nicht nur in der Politik, sondern auch in unserem Verband. Dafür benötigen wir Deine Unterstützung! Bei den Jungen Liberalen wird Digitalisierung als Team-Aufgabe betrachtet und auch so gelebt. Das IT Squad unterstützt den Bundesvorstand tatkräftig bei der Ausarbeitung und Durchführung von Digitalisierungsprojekten. Felix verrät Dir noch mehr.

Internationales

Wenn Dich internationale Arbeit interessiert, kannst Du Dich im Internationalen Komitee einbringen. Dieses arbeitet in Gruppen zu verschiedenen Weltregionen zu unterschiedlichsten Projekten, wie Demonstrationen, Austausch mit internationalen Partnerorganisationen, Kampagnen und vielem mehr. Deine Ideen sind

willkommen. Melde Dich bei der Leiterin oder dem Leiter der jeweiligen Weltregion, wenn Du mitmachen möchtest: julius.de/intkom Kennst Du unsere europäische (LYMEC) und internationale (IFLRY) Dachorganisation? Unsere ehemalige International Officerin Alice stellt sie Dir online vor.



AUF ZU NEUEN TALENTEN!

LIBERALE WEGE AUS DEM FACHKRÄFTEMANGEL

Stellen bleiben unbesetzt, Innovationen auf der Strecke: der Fachkräftemangel bedroht nicht nur unseren Wohlstand, sondern auch unsere Zukunftsfähigkeit. Jetzt braucht es mutige Reformen – und Liberale, die sie entschlossen vorantreiben. Ein Plädoyer für einen längst überfälligen Kurswechsel.

FOTO: MATTI KARSTEDT



Foto: Bundesregierung / Guido Bergmann

Innovationen können ganze Branchen in Aufruhr versetzen. Das merken wir spätestens seit dem Launch der künstlichen Intelligenz „ChatGPT“. Einige fürchten um ihren Arbeitsplatz, andere hinterfragen ihr ganzes Geschäftsmodell. Doch was, wenn die größte Bedrohung für unseren Wohlstand nicht zu viel, sondern zu wenig Digitalisierung ist? Von einem Mangel an Arbeit kann derzeit nämlich keine Rede sein. Ganz im Gegenteil: Der Fachkräftemangel verschärft sich. Zwei Millionen Stellen gelten in Deutschland mittlerweile als unbesetzt. Mehr als die Hälfte unserer Unternehmen findet nicht mehr ge-

nügend Fachkräfte – der höchste Stand, den das ifo-Institut jemals erhoben hat. Unsere Volkswirtschaft verliert in der Folge ein Wertschöpfungspotenzial von 100 Milliarden Euro. Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sehen wir alle in unserem täglichen Leben: kürzere Öffnungszeiten im Restaurant, längere Wartezeiten am Flughafen, höhere Preise für Dienstleistungen – die Liste ließe sich fortsetzen.

Ein Ende dieser Entwicklung ist nicht in Sicht: Bis zum Jahr 2060 soll die Zahl der Erwerbstätigen weiter abnehmen – um bis zu 16 Millionen Menschen. Jedenfalls dann, wenn es keinen drastischen Kurswechsel in der

Arbeitsmarkt-, Renten- und Migrationspolitik geben wird.

EINE ERWARTBARE KRISE

Die Ursachen kennen wir seit fast einem halben Jahrhundert: Auf die geburtenstarken Jahrgänge des Wirtschaftswunders folgte ein rasanter Geburtenrückgang. Ab Mitte der 1960er-Jahre hat sich die Zahl der Geburten innerhalb von nur einer Dekade halbiert. Die drastischen Auswirkungen auf Arbeitsmarkt, Abgabenlast und Altersvorsorge konnte jeder errechnen. Und doch ließen die politischen Reaktionen vergeblich auf sich warten.

Die Bequemlichkeit der Vergangenheit können wir uns keinen Tag länger leisten. Es ist an der Zeit, sich den neuen Realitäten zu stellen und veraltete Glaubenssätze endlich abzulegen. Angefangen bei der Migration.

FACHKRÄFTEMANGEL BEKÄMPFEN – EINWANDERUNGSPOLITIK NEU AUSRICHTEN

Verabschieden wir uns endlich von der jahrzehntelangen Illusion, Deutschland sei kein Einwanderungsland! Das Gegenteil stimmt: Arbeits- und Innovationskraft aus dem Ausland sind unverzichtbar, um erfolgreich aus den aktuellen Krisen herauszuwachsen. Wir müssen offensiv in den weltweiten Wettbewerb um die klügsten Köpfe und die fleißigsten Hände eintreten.

Qualifizierte Fachkräfte müssen viel schneller und unbürokratischer einreisen und bei uns arbeiten können. Als Freie Demokraten treiben wir diesen Kurswechsel in der Bundesregierung voran. Durch die Einführung einer Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems wollen wir Arbeitskräften den gesteuerten Zugang zu unserem Arbeitsmarkt ermöglichen. Die leichtere Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen ist hierbei von besonderer Bedeutung. Mit der Ausweitung der Blue Card auf nicht-akademische Berufe soll dabei auch die berufliche Bildung gestärkt werden.

In den deutschen Auslandsvertretungen muss parallel dazu die Visavergabe beschleunigt und verstärkt digitalisiert werden. Ziel muss es sein, dass Visavergaben regelmäßig nur einige Tage, ausnahmsweise wenige Wochen, keinesfalls aber monatelang dauern. Vor allem aber müssen wir ehrlich mit uns sein. Es ist mitnichten so, dass Fachkräfte Schlange stehen. Und deshalb müssen wir eine echte Willkommenskultur schaffen. Angefangen bei der Sprache. Der Ausbau der Deutschförderung für Fachkräfte und ihre Familien ist ein richtiger Baustein. Doch damit allein ist es noch lange nicht getan. Wir wollen Behördengänge erleichtern und Englisch als zusätzliche Verwaltungssprache in Behörden etablieren.

Unsere unmissverständliche Botschaft an alle Fachkräfte im Ausland muss sein, dass gesteuerte Einwanderung und Integration in unser Land erwünscht und willkommen ist. Denn wir sind ein Einwanderungsland. Wir wollen die Vielfalt. Und wir wollen die Menschen, die mit uns anpacken.

DIE BESTE POLITIK FÜR MEHR FACHKRÄFTE: Bessere Politik für alle, die schon hier sind

Wer mit den Menschen im Ausland über Deutschland spricht, wird allerdings schnell feststellen: Wir sind nur bedingt attraktiv für sie. Hohe Steuern und Abgaben erschweren hierzulande das wirtschaftliche Vorankommen – gerade für die breite Mittelschicht. Hier legen wir den Finger bereits in die Wunde. Neue und höhere Steuern wie Abgaben beispielsweise wird es in dieser Legislaturperiode nicht geben – allen Ausgabewünschen zum Trotz. Ein Erfolg, der nur durch die konsequente Haltung der Freien Demokraten mög-

lich ist. Und in der täglichen Regierungsarbeit intensiv verteidigt werden muss.

Jetzt wird es darum gehen, die an vielen Stellen eingeleiteten Trendwenden fortzusetzen, damit Deutschland ein Magnet für die Talente dieser Welt wird.

EIGENE POTENZIALE HEBEN

Zuwanderung allein wird den Fachkräftemangel aber nicht lösen. Wir müssen auch unsere eigenen Potenziale besser ausschöpfen.

Etwa 50.000 Schülerinnen und Schüler verlassen unsere Schulen jährlich ohne einen Abschluss. Die Ursachen sind vielfältig. Am stärksten betroffen sind aber gerade die Kinder, die es ohnehin am schwersten haben. Das kann uns nicht ruhen lassen. Mit dem Startchancen-Programm werden wir noch in dieser Legislaturperiode gegensteuern. Bundesweit sollen damit tausende Schulen dort unterstützt werden, wo die Herausforderungen am größten sind. Wir wollen nicht weniger als eine systemische Veränderung im Bildungswesen erreichen. Und das ist erst der Anfang.

Wir wollen die Zugänge zu Bildung und Weiterbildung für jede und jeden erleichtern, die Aufstiegschancen für alle verbessern und das Berufsbildungssystem innovativ und zukunftsfest weiterentwickeln. Unsere Anstrengungen hierzu bündeln wir unter anderem in der Exzellenzinitiative für die Berufliche Bildung und der Nationalen Weiterbildungsstrategie.

Das Ziel ist zum einen, junge Menschen bestmöglich für den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Zum anderen soll berufliche Weiterbildung jedem die Weiterbildung im Berufsleben und die Anpassung an immer neue Herausforderungen ermöglichen.

BRECHEN WIR AUF ZU NEUEN TALENTEN!

Wir müssen den Mut haben, veraltete Strukturen und Denkmuster aufzubrechen und uns auf neue Herausforderungen einstellen. Nur so können wir den Fachkräftemangel bekämpfen und unseren Wohlstand sichern.

Es liegt an uns allen – Politik, Unternehmen und Gesellschaft – gemeinsam den Weg zu einer erfolgreichen Zukunft zu gestalten. Wir Freie Demokraten sind bereit, diesen Weg entschlossen zu gehen. Die liberalen Wege aus dem Fachkräftemangel liegen auf dem Tisch. Brechen wir gemeinsam auf zu neuen Talenten!

VON BETTINA STARK-WATZINGER
Mitglied im Präsidium der Freien Demokraten
Bundesministerin für Bildung und Forschung

WIE DEUTSCH MUSS EIN DEUTSCHER SEIN?



Aus welchem Land kamen die meisten Migranten in der DDR? Was sind die Römischen Verträge? Was sich anhört wie die Fragen in einer Geschichtsklausur aus der Oberstufe sind in Wahrheit Fragen aus dem Einbürgerungstest, der für jeden erwachsenen Ausländer aktuell verpflichtend ist, um die deutsche Staatsbürgerschaft zu erwerben.

Dahinter steckt der Gedanke, die Einbürgerungsanwärter zu zwingen, sich mit der deutschen Geschichte und den Lebensverhältnissen hierzulande auseinanderzusetzen. Das ist, wie man am Einstieg sehen kann, wohl eher weniger gelungen, auch wenn glücklicherweise die wenigsten Einbürgerungen an dieser Prüfung scheitern. Doch dahinter steckt noch viel mehr. Letztlich verbirgt sich hinter dem Einbürgerungstest die Definition des „Deutsch-Seins“, da in ihm die Fragen gestellt werden, mit denen man sich als Ausländer auseinandersetzen muss um Deutscher zu werden und hat daher auch unweigerlich eine symbolische Bedeutung. Damit stellt sich die Frage, wie deutsch ein Deutscher überhaupt sein muss und „Wie stark müssen sich Migranten an uns anpassen?“ Mit dieser Frage möchte ich mich im Folgenden auseinandersetzen. Fangen wir damit an, uns anzuschauen, was es heute überhaupt bedeutet Deutscher zu sein. Wir leben in einem der reichsten, sichersten und demokratischsten Ländern der Welt in einer enorm privilegierten Position und können uns damit sehr glücklich schätzen. Logisch, dass wir deshalb das Traumziel für viele Einwanderer sind, die hier ebenfalls unter diesen Bedingungen leben wollen. Dieser Prozess ist mittlerweile so weit fortgeschritten, dass 26% der Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund haben und die deutsche Identität dadurch mitprägen. Deutsch sein bedeutet nicht mehr nur Pünktlichkeit und Sauerkraut, sondern ist viel komplexer und vielschichtiger. Kirchenglocken und Muezzinrufe existieren mittlerweile nebeneinander und das ist auch in Ordnung, denn es stellt eine Bereicherung für unsere Gesellschaft

dar. Besonders gut lässt sich das am Beispiel der Gastarbeiterfamilien darstellen, die schon in der dritten Generation leben und deren Kinder sich logischerweise deutsch fühlen, während eine Verbundenheit für ihre Heimat aber genauso nachvollziehbar ist. Wenn sich solche Kinder also auf Türkisch/Italienisch/... unterhalten und das auch noch „mitten auf dem Schulhof!!!“ ist das nicht der Untergang des Abendlandes, sondern gehört zur deutschen Identität dazu. Gelungene Integration zeichnet sich dadurch aus, dass alle Menschen sich zu unserer Gesellschaft zugehörig fühlen, an dieser teilhaben können, aber gleichzeitig ihre individuelle Geschichte nicht vergessen (müssen). Vielfalt ist ein Qualitätsmerkmal demokratischer Gesellschaften und sollte aktiv gefördert werden. Um das zu verdeutlichen, benötigt man nur einen kleinen Blick in die Vergangenheit unserer Bundesrepublik. Was würden Millionen Menschen in der Mittagspause ohne Döner machen? Wo würden wir essen gehen, wenn wir nicht zum Italiener gehen würden? Diese wunderbaren kulturellen Ergänzungen hätten niemals stattgefunden, wären die Einwanderer gezwungen gewesen, sich komplett zu assimilieren. Diese Vielfalt bedeutet aber eben auch, Unterschiede zu akzeptieren und Differenzen auszuhalten. Dies mag für den ein oder anderen nicht leicht sein, aber selbst wenn einige noch mit Kopftüchern fremdeln, heißt das nicht, dass man sie aus den Klassenzimmern dieser Nation verbannen muss, wie das Bundesarbeitsgericht explizit unterstreicht und wie schon Voltaire sagte: „Ich hasse, was du sagst, aber ich würde mein Leben dafür geben, dass du es sagen darfst.“

Das gilt aber natürlich nur dann, solange man sich auf dem Boden unserer Rechtsordnung bewegt. Denn genau dort scheitert Integration. Sie scheitert an dem Punkt, wo Menschen ihre Unterschiede nicht mehr sicher ausleben können und dadurch zu Gunsten ihrer Sicherheit gezwungen sind, auf diese zu verzichten. Sie scheitert aber auch an dem Punkt, wo sich aus Gemeinschaften Parallelgesellschaften bilden, die sich vom Rest abgrenzen und auf die der Rechtsstaat keinen Zugriff mehr hat. Genauso wie es klar sein muss, dass jeder Mensch seine Persönlichkeit individuell ausleben kann, muss es klar sein, dass Rechtsbrüche und planmäßige Kriminalität bestraft werden müssen und nicht toleriert werden dürfen. Selbstverständlich muss man hierbei kritische Fragen nach den Hintergründen stellen und diese gegebenenfalls sachlich aufarbeiten, aber nach den Vornamen von den Tätern in der Silvesternacht zu fragen ist stumpf, ras-

sistisch und populistisch. Niemand sollte in Frage stellen, dass wir gegen Clans vorgehen müssen, aber von „kleinen Paschas“ zu sprechen, ist genauso stumpf, rassistisch und populistisch. Es ist elementar für eine gelungene Integration, zwischen diesen beiden Aspekten Maß zu halten. Vielfalt? Unbedingt! Dieses Verständnis muss eben nur von beiden Seiten gelebt werden und wir dürfen auch nicht unsere Augen vor der Minderheit verschließen, die eben doch ein Problem darstellt.

„ Vielfalt? Unbedingt! Dieses Verständnis muss eben nur von beiden Seiten gelebt werden und wir dürfen auch nicht unsere Augen vor der Minderheit verschließen, die eben doch ein Problem darstellt.“

Letztendlich wird es unmöglich sein, Identität von außen heraus zu erzwingen. Menschen, die sich deutsch fühlen, bereit sind, sich für ihren Wunsch nach Zugehörigkeit oft monatelang mit den deutschen Behörden auseinanderzusetzen und unserer Gesellschaft einen Mehrwert bieten - denen kann man problemlos einen deutschen Pass aushändigen. Für mich erscheint es deshalb nicht mehr zeitgemäß, Menschen, die Deutsche werden wollen, mit so einer eindimensionalen Scheinwirklichkeit wie sie im Einbürgerungstest vorhanden ist, zu konfrontieren. Zumal dieser, außer negativer Symbolwirkung, keinen wirklichen Nutzen vorweisen kann, gerade wenn man sich wie die Bundesregierung das Ziel gesetzt hat, Einwanderung attraktiver zu machen. Hier sehe ich wiederum eine attraktive Möglichkeit, solch einen Test gewinnbringend durchzuführen: Ein Zuwanderer, der sich über das Punktesystem für ein Visum qualifizieren will, könnte mittels dieses Tests seinen Integrationswillen nachweisen und sich so Zusatzpunkte für eben jenes verdienen.



TEXT: NIKLAS ZAISER (15) ist stv. Kreisvorsitzender für Programmatik in Böblingen und geht auf das Schönbuchgymnasium in Holzgerlingen. In seiner Freizeit spielt er gerne Tischtennis, meckert über Politik und spielt Saxophon. Ihr erreicht ihn unter niklas.zaiser@julius.de

IDEMO U NJEMAČKU

Auf nach Deutschland!

FÜNFEINHALB LEHREN AUS SIEBEN JAHREN „WESTBALKANREGELUNG“

In den deutschen Botschaften in Belgrad, Sarajevo und Pristina hat man allerhand zu tun. Nirgendwo auf der Welt stellt Deutschland mehr Arbeitsvisa aus. 2021 waren es laut Daten des Auswärtigen Amtes in Serbien 8.321, in Bosnien 6.553 und im Kosovo 4.442 sogenannte „D-Visa“, die zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit berechtigen. Damit liegen die Länder in dieser Kategorie weltweit auf Platz 1, 2 und 4.

Das verwundert nicht, denn die Migration von Arbeitskräften aus den südosteuropäischen Nicht-EU-Staaten auf dem Westbalkan hat eine lange Geschichte. Bereits seit den 1960er Jahren gab es zwischen Deutschland und der Region einen regen Austausch von Arbeitskräften. Seit 2016 hat diese Beziehung im Vergleich zu anderen Drittstaaten eine besondere Form angenommen: Damals trat zum 1. Januar die sogenannte „Westbalkanregelung“ in Kraft. Sie wurde eingeführt, um Staatsangehörigen aus dem Westbalkan vereinfacht für jede Beschäftigung den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das Präsidium der FDP bekräftigte erst im vergangenen Juli, dass man sich für die Entfristung bewährter Ansätze wie eben dieser „Westbalkanregelung“ einsetzen wolle. In

„**Der Traum, sich selbst ein besseres Leben in Deutschland aufbauen zu können, wird dort von vielen geteilt.**“

vielerlei Hinsicht ist die Regel für Deutschland jedoch einzigartig, es bestehen für andere Nicht-EU-Staatsangehörige keine vergleichbaren Modelle. Hat sie sich als erfolgreiches Mittel gegen den Fachkräftemangel bewährt? Und vor allem: Ließe sich das Konzept als Vorbild für den Austausch mit anderen Regionen nutzen?

In den Anfangsjahren der Geschichte der Arbeitsmigration zwischen dem Westbalkan und Deutschland, also Ende der 1960er-Jahre, war der Austausch vor allem auf die industrielle Entwicklung Deutschlands ausgerichtet. Gastarbeiter wurden in vielen Branchen angeworben, um den Bedarf an billigen Arbeitskräften zu decken. Mit der wirtschaftlichen Entwicklung nahm die Nachfrage nach ihnen ab den 1970er-Jahren allmählich ab.

Erst in den 1990er Jahren, nach dem Zerfall Jugoslawiens, nahm der Austausch wieder zu. Viele Flüchtlinge kamen während der Jugoslawienkriege nach Deutschland. Die Zuwanderung erlebte zwischen 2012 und 2015 verbunden mit einer Welle an Asylbewerbern einen erneuten Höhepunkt. Allein 2015 gab es 200.000 Zuzüge nach Deutschland. Insgesamt lebten 2017 in Deutschland 811.000 Staatsangehörige der Westbalkan-Länder, über 60 % von ihnen bereits seit mehr als zehn Jahren.

Die „Westbalkanregelung“ wurde im Herbst 2015 verabschiedet, um während der Hochphase der Flüchtlingskrise dem zusätzlichen Migrationsdruck aus dem Westbalkan zu begegnen. Es ging dabei um eine Vereinfachung der Regeln für den legalen Zuzug für Arbeitszwecke. Folgende drei Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Regelung nennt die Bundesagentur für Arbeit für Interessierte aus den betreffenden Ländern:

- ein verbindliches Arbeitsplatzangebot von einem Arbeitgeber in Deutschland
- kein Bezug von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz in den letzten 24 Monaten vor Antragstellung
- Erfüllen der visarechtlichen Voraussetzungen

Von dieser Möglichkeit wurde seit ihrer Einführung zehntausendfach Gebrauch gemacht. Welche Lehren können wir aus sieben Jahren Praxiserfahrung mit der Sonderregelung ziehen?

LEHRE 1: Die Regelung hat zu stabilen Beschäftigungsverhältnissen geführt, gleichzeitig gibt es wenige Leistungsbezieher. Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln ist die Beschäftigungsquote von Westbalkan-Staatsangehörigen von

unter 35 % vor der Einführung der Regelung bis 2018 auf etwa 50 % gestiegen. Dieser Wert liegt über dem anderer Migrantengruppen, der Vergleichswert für deutsche Staatsangehörige bei 61 %. Zur Klarstellung: Aus diesem statistischen Wert folgt keine Arbeitslosenquote von 50 %, diese lag im Juni 2018 für die Westbalkan-Einwanderer bei vergleichsweise geringen 11,5 %.

LEHRE 1½: Inwieweit diese Zahlen die Realität abbilden, bleibt allerdings etwas fraglich. Das spiegelt sich in den Daten: Das IW Köln gibt zum Beispiel für kosovarische Staatsangehörige für das Jahr 2016 je nach Datengrundlage Beschäftigungsquoten zwischen 34,4 % und 60,5 % an. Dieses Extrembeispiel zeigt, dass die tatsächlichen Zahlen oft schwer zu erfassen sind. Exemplarisch kann auch ein Beispiel aus der Wirtschaft dienen. Ein Unternehmer aus Siek bei Hamburg berichtet vom Arbeitskräftemangel in seiner Firma. Ausgeschriebene Stellen wurden vom Jobcenter auch an ausländische Arbeitssuchende weitergeleitet, Rückmeldungen zu den Angeboten blieben jedoch trotz der vermeintlich vielen Interessenten aus.

LEHRE 2: Qualifikation ist wichtig, aber nicht alles. Der Bundestag gab für die bewilligten Visa im Jahr 2017 an, dass 53 % für Hilfstätigkeiten und 44 % für Fachkräfte ausgegeben wurden. Das zeigt, dass eine nicht unbeachtliche Anzahl an dringend benötigten Fachkräften angeworben werden konnte. Offensichtlich gibt es aber auch Bedarf an Arbeitskräften ohne klassische Qualifikationen. Experten beurteilen diesen Zusammenhang so, dass es erfolgversprechend ist, den Arbeitgebern die Auswahl der Arbeitskräfte zu überlassen. Sie können oft besser als der Staat entscheiden, welche vielleicht auch informellen Fähigkeiten sie bei Arbeitsmigranten benötigen.

LEHRE 3: Erwerbsorientierte Migrationsaspirationen versprechen mehr Integrations-erfolg. Läuft man einmal durch die Straßen der kosovarischen Hauptstadt Pristina, sieht man an fast jeder Ecke Werbung für deutsche Sprachschulen und Personalvermittlungen. Der Traum, sich selbst ein besseres Leben in Deutschland aufbauen zu können, wird dort von vielen geteilt. Das spiegelt sich dann offensichtlich in guten Beschäftigungsdaten wider. Wir können daraus den Wert von Migrationsbewegungen lernen, die von vornherein auf den Aufbau einer beruflichen Zukunft ausgerichtet sind.

LEHRE 4: Selbst mit Vereinfachungen können die deutschen Behörden nicht alle Potenziale nutzen. Die „Westbalkanregelung“ sollte auch Verfahren beschleunigen und die Behör-

den entlasten. Wirklich gelungen ist das nicht. Auf einen Termin für die Visumsbeantragung muss man in den deutschen Botschaften in Sarajevo und Pristina teilweise länger als ein Jahr warten. Wäre die Verwaltung hier weniger restriktiv und mit mehr Kapazitäten ausgestattet, könnten die Migrationsbewegungen voraussichtlich noch intensiviert werden.

LEHRE 5: Die Perspektiven der Ursprungsländer sollten nicht außer Acht gelassen werden. Der Westbalkan verliert in beachtlichem Umfang Arbeitskräfte mit und ohne Qualifikationen. Die Länder können zwar von Transferzahlungen der Ausgewanderten und deren verbesserter Ausbildung bei einer möglichen Rückkehr profitieren, insgesamt sind die Konsequenzen für die europäische Perspektive dieser Länder in der Zukunft aber schwer abzuschätzen.

Was am Ende bleibt, ist ein widersprüchlicher Eindruck: Auf den ersten Blick ist die „Westbalkanregelung“ genau das, was Deutschland für eine erfolgreiche Zukunft trotz Fachkräftemangel braucht. Sie bringt arbeitsbereite Menschen nach Deutschland, die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Doch die Arbeitslosigkeit ist im Vergleich zu deutschen Staatsbürgern immer noch hoch, wobei es bei den Daten viel Unsicherheit gibt.

Bei alledem darf man die Besonderheiten der Westbalkan-Region nicht vergessen. Es handelt sich um Länder, die uns geographisch und kulturell nah sind, ein zumindest moderates Lebens- und Ausbildungsniveau haben und seit Jahrzehnten bereits in Deutschland verankerte Communities haben. Deshalb ist die Situation im Westbalkan nicht ohne Einschränkungen übertragbar. Einige Lehren sollten aber als Leitlinien einer zukunfts-fähigen Migrationspolitik festgehalten werden. Es erscheint für eine liberale Migrationspolitik zum Beispiel sinnvoll, Arbeitgeber und nicht die Behörden die Arbeitskräfte auswählen zu lassen. Dann kann es hoffentlich in Zukunft auch woanders auf der Welt heißen: Auf nach Deutschland!



TEXT: JULIAN PETRAT (19) UND PHILIP NEUMANN (19) studieren Jura an der Bucerius Law School in Hamburg. Sie sind seit einigen Jahren bei den JuLis in Berlin und Schleswig-Holstein aktiv. Du erreichst sie unter julian.petrat@gmail.com und neumann.c.philip@gmail.com

Ist der Fachkräftemangel doch nicht so schlimm?

FACHKRÄFTE UND TECHNOLOGIE INTELLIGENT EINSETZEN

Wenn man die Debatte um den Fachkräftemangel in den Medien verfolgt, entsteht oft ganz schnell der Eindruck, Deutschland brauche Fachkräfte in fast allen Bereichen. Die Frage, die sich daran anknüpfend stellt ist: Wo sind die ganzen Fachkräfte hin und wo waren sie in den letzten Jahren?

Dass die Gesellschaft in Deutschland überaltert ist und wegen der Corona-Pandemie etwa viele Fachkräfte den Gesundheitssektor oder auch die Gastronomie verlassen haben, liegt auf der Hand. Tatsächlich aber ist es auch so, dass, wie Volker Wissing in einer Veranstaltung des BAK Digitales kürzlich sinngemäß sagte, man es sich in Deutschland sehr einfach mache viele Probleme auf den Fachkräftemangel zurückzuführen, ohne dass in vielen Fällen eine Ausbildung von neuen Fachkräften überhaupt noch zielführend wäre.

Um dieses Problem zu verstehen muss man bei den Berufsfeldern, in denen Fachkräfte gesucht werden unterscheiden zwischen Arbeiten, die durch den Einsatz von Technologie in Zukunft teilweise bis komplett ohne menschliches Zutun erledigt werden können und solchen, welche durch Technologieinsatz nur äußerst aufwändig oder gar nicht reduziert werden können.

Mit diesen Kriterien im Hinterkopf fällt auf, dass in Deutschland im Jahr 2023 für deutlich zu viele Berufsgruppen versucht wird, den Fachkräftemangel mit neuer Ausbildung statt mit Technologieinsatz zu kompensieren, wodurch die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt um das geringe Angebot an potenziellen Fachkräften auf unnötige Weise erhöht wird. Ein sehr gutes Beispiel hierfür sind Eisenbahn-

unternehmen, die im Moment immer noch versuchen, Fachkräfte als Fahrpersonal zu gewinnen, zum Teil als neu ausgebildete oder auch als Quereinsteiger. Stattdessen hätte längst damit begonnen werden können, den automatisierten Fahrbetrieb auszubauen. In Nürnberg fährt seit 2008 nun schon fast 15 Jahre eine fahrerlose U-Bahn. Wir reden hier also nicht von höchst innovativer Technologie, die erst noch entwickelt werden muss. Allein wenn man nur mit den „low hanging fruits“ beginnen würde, könnte man langfristig den Bedarf an Lokführerinnen und Lokführern in Deutschland kontinuierlich reduzieren und es gäbe potenziell mehr verfügbare Fachkräfte für andere Sektoren.

Ein weiteres Beispiel ist der Lehrermangel: Hier könnten zumindest Vertretungsstunden mit digitalen Lernangeboten gefüllt werden. In dem Fall wäre ein kompletter Ersatz von Lehrerinnen und Lehrern natürlich unsinnig, aber eine Reduzierung des Mangels erscheint realistisch.

Denkt man so jede Berufsgruppe in Deutschland durch, in der im Moment Fachkräfte gesucht werden, bleiben nur wenige Ausnahmen, in denen der Fachkräftemangel durch Technologie nicht reduziert werden kann. Die Devise sollte daher sein, dass wir die existierenden Fachkräfte effektiver einsetzen. Viel mehr Fachkräfte wird es in Deutschland auch nie geben, da die Verschiebung des Renteneintrittsalters und die Immigration von Fachkräften schon jetzt an ihre Grenzen stoßen. Woran fehlt es also, dass die Transformation zur Auto-

omatisierung nicht stattfindet?

Die Antwort ist die fehlende visionäre Strategie in den Unternehmensführungen und das theoretische Potenzial, ja doch noch genug Fachkräfte finden zu können. Dieses Potenzial muss weiter gesenkt werden, um Unternehmen final zum Umdenken zu zwingen. Ein Beispiel, das das funktionieren kann, ist die Fastfood-Kette McDonald's. Als es, zuletzt auch wegen der Einführung des Mindestlohns, nicht nur schwierig, sondern auch zu teuer wurde, Mitarbeiter zu finden, kamen die Bestellautomaten. Hier kann insoweit von fehlenden Fachkräften gesprochen werden, weil es vor allem auch an Angestellten mit entsprechenden Sprachkenntnissen mangelt, welche an der Kasse Bestellungen aufnehmen können.

Um zu verhindern, dass in Deutschland in Zukunft die „falschen“ Unternehmen die Fachkräfte vom Markt abgreifen, muss jungen Menschen in Deutschland nun mehr als bisher in Bildungsinstitutionen das entsprechende Mindset vermittelt werden. Es muss sich weiter vom romantisierten Konzept entfernt werden, dass alle Berufsgruppen in Zukunft gleichermaßen relevant sein werden. Zu oft heißt es, dass ja sowieso überall Fachkräfte gesucht würden und es daher fast schon mehr oder minder egal sei, in welchem Bereich man eine Ausbildung oder ein Studium beginnt. Das Ganze wird dann noch von der Fehlannahme ergänzt, dass ein Studium jeder Art langfristig zu einem besseren Einkommen und einem glücklicheren Leben führt, als eine Ausbildung. Viel weniger als die unterschiedlichen Berufsgruppen gegeneinander auszuspielen sollte dabei im Vordergrund stehen, die Schüler vor der Wahl von Ausbildungswegen zu mittelfristig verschwindenden oder jetzt schon wenig gefragten Berufen zu schützen. Bevor eine Ausbildung als Lokführerin oder Lokführer begonnen wird, muss klar sein, dass dieser Job nur noch so lange existieren wird, bis die Bahn schlussendlich wirklich mal auf den Trichter mit der Vollautomatisierung kommt. In der Gastronomie wird nur noch so lange händierend nach Personal gesucht, bis die Restaurants ihr Geschäftsmodell schließlich doch anpassen. Viele unbesetzte Ausbildungsstellen bedeuten im Zweifel nur, dass dort jetzt gerade noch jemand eine Ausbildung machen könnte und nicht, dass es den Beruf kurz nach Abschluss der Ausbildung noch gibt.

Was wir daher brauchen ist der gesteigerte Austausch mit potenziellen Vorbildern, also Menschen, die jetzt schon einen gefragten und zukunftsfähigen Beruf ausüben und darüber in der Schule berichten und für Fragen zur Verfügung stehen. Nicht jeder hat in seiner Familie ein solches Vorbild. Hierbei sollte unter anderem auch im Vordergrund stehen, ge-

schlechterbezogen eine gewisse Vielfalt und Variabilität zu vermitteln; soll heißen, auch mal die Software-Entwicklerin und den Pfleger einzuladen. Ebenfalls könnten Schulen bei Berufsorientierungspraktika aktiv Stellen in vielversprechenden Feldern anbieten und Partnerschaften mit entsprechenden Unternehmen eingehen. Nebenbei könnte man so auch Berufen im MINT-Bereich eine größere Bühne bieten. Bekanntlich ist das einer der Bereiche, in denen es in Deutschland am meisten fehlt. Gleichzeitig werden

im MINT-Bereich genau die Technologien entwickelt, welche den Fachkräftemangel in anderen Branchen reduzieren können. An den Hochschulen müssen Lehrkräfte dagegen vor allem vermittelt bekommen, in den MINT-Fächern Inhalte auch mit Tätigkeiten in

der Wirtschaft zu verknüpfen. Zu viele Schüler haben den Eindruck, dass Mathematik etwa „nice to have“ ist, aber nur echte Nerds das können müssen. Des Weiteren müssen Lehrerinnen und Lehrer noch mehr auf den angesprochenen Einsatz von Technologien wie digitalen Lernangeboten vorbereitet werden.

Um junge Menschen mehr zum Studium in von der Wirtschaft gefragten Studiengängen zu bewegen, braucht es die Einführung von nachgelagerten Studiengebühren. So hätte man während des Studiums keine finanziellen Sorgen oder wird wie viele Menschen in Nordamerika sogar von der Idee des Studiums abgebracht, trifft aber dennoch eine vielleicht langfristig sinnvollere Entscheidung, informiert sich vorab ausführlicher.

„**Um junge Menschen mehr zum Studium in von der Wirtschaft gefragten Studiengängen zu bewegen, braucht es die Einführung von nachgelagerten Studiengebühren.**“

Für mehr Studenten in gesuchten Fachbereichen muss in Zukunft zugewanderten Menschen die Möglichkeit des Studiums vereinfacht werden. Besonders Kriterien wie die für den Erhalt eines Studentenvisums notwendigen „gesperrten Konten“ mit einem Guthaben von 11.200€ (seit Januar 2023) stellen gerade für junge Menschen aus ärmeren Staaten ein unüberwindbares Hindernis dar und sind wie aus der Zeit gefallen, haben doch selbst die meisten Deutschen Studenten weniger Geld auf ihrem Konto. Bei der aktuellen Inflation Menschen dazu zu bringen, solch hohe Geldbeträge auf dem Girokonto zu lagern, ist aus liberaler Sicht ohnehin nicht zu vertreten. Die noch zusätzlich dazu erhobenen Auslandsstudiengebühren sollten ebenfalls zumindest reduziert werden.

Zuletzt bleibt noch zu sagen, dass im Bereich der Forschung an den Hochschulen ebenfalls noch viel möglich ist. Die Automatisierung von Arbeitsprozessen in Berufen, in denen sich der Personaleinsatz immer weniger ren-

tiert oder für die von Seiten der Bevölkerung allgemein ein geringes Interesse besteht, muss mehr in den Fokus der Forschung gerückt werden. Hier kann der Staat mit Förderprogrammen unterstützend, wenn nicht sogar antreibend wirken. Allerdings gibt es auch schon viele entwickelte Technologien, die bis heute nicht oder in zu geringer Form umgesetzt werden. Hier muss der Staat vor allem in seinen Institutionen vorangehen und etwa endlich Behörden digitalisieren. Dort fehlen ja bekannterweise auch landesweit Sachbearbeiter, die es theoretisch auch gar nicht brauchen müsste, wenn Prozesse bereits optimiert und automatisiert wären.



TEXT: PHILIPP BERNER (25) ist Landesvorsitzender der Liberalen Hochschulgruppen Baden-Württemberg und studiert Mobilitätsmanagement an der Hochschule Karlsruhe. Du erreichst ihn unter philipp.berner@lhg-bw.de



Der Arbeitsmarkt und wie die Menschen arbeiten möchten, ist im Wandel. Der technologische Fortschritt, insbesondere die Digitalisierung verändern den Arbeitsmarkt in vielerlei Hinsicht, indem sie neue Arbeitsplätze schafft und andere verändert oder ersetzt.

Es entstehen beispielsweise neue Berufsbilder, wie Data Scientist oder UX-Designer, während auf der anderen Seite repetitive und manuelle Tätigkeiten ersetzt, werden können, die automatisiert oder robotisiert werden. Beispiele hierfür sind etwa einfache Fertigungs- und Montagearbeiten, einfache Buchhaltungstätigkeiten oder auch einfache administrative Tätigkeiten im Kundenservice. Komplexere Tätigkeiten erfordern wiederum höhere Qualifikationen vom Arbeitnehmer.

Auch die Globalisierung trägt zur Veränderung des Arbeitsmarkts bei. Die zunehmende Verflechtung und Integration von Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft auf globaler Ebene wird maßgeblich durch den technologischen Fortschritt, insbesondere im Bereich der Telekommunikation und des Transports, vorangetrieben und hat dazu geführt, dass Staaten, Unternehmen und Menschen weltweit enger miteinander verbunden sind und flexibler miteinander arbeiten können. Unternehmen müssen sich dazu immer stärker internationaler ausrichten. Das führt wiederum dazu, dass neue Anforderungen wie interkulturelle Kompetenz und Fremdsprachenkenntnisse bei Arbeitnehmern benötigen werden.

Der wohl wichtigste Grund für die Veränderung des Arbeitsmarkts unserer Zeit ist die demografische Entwicklung. In vielen Industrieländern darunter auch Deutschland, sinken die Geburtenraten und die Bevölkerung altert. Die geburtenstarken Jahrgänge gegen in den nächsten Jahren in Rente. Bis 2036 gehen dem deutschen Arbeitsmarkt dann insgesamt 12,9 Millionen Menschen verloren. Das ent-

spricht fast 30 Prozent der Erwerbstätigen des Jahres 2021.

Das führt dazu, dass in bestimmten Branchen und Berufen ein Fachkräftemangel entsteht, da die jungen Menschen in diesen Berufen fehlen. Gleichzeitig steigt beispielsweise durch die oben genannten Gründe der Digitalisierung und Globalisierung die Anforderungsprofile an die Arbeitnehmer und der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, da die Unternehmen verstärkt auf Innovation und Flexibilität setzen.

Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind für Unternehmen gravierend. Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Allein im Jahr 2022 blieben 844.796 offene Stellen in Deutschland unbesetzt. Das führt zu längeren Wartezeiten für Kunden und Umsatzeinbußen, höheren Löhnen und Personalkosten und eine höhere Belastung der Mitarbeiter im Unternehmen. Besonders stark wirkt sich der Fachkräftemangel auf die Kosten der Mitarbeiterrekrutierung aus. Bei 85 Prozent der kleinen und mittelständischen Unternehmen ist der Aufwand hier in Folge des Fachkräftemangels gestiegen.

Aus Sicht des Arbeitnehmers ermöglicht der Fachkräftemangel neue Chancen. Es wird für qualifizierte Fachkräfte einfacher, einen neuen Job zu finden, der den eigenen Interessen und Fähigkeiten entspricht. Sie können höhere Gehälter und bessere Arbeitsbedingungen verlangen. Wer in einem Beruf arbeitet, in dem Fachkräfte knapp sind, hat außerdem gute Chancen aufzusteigen und mehr Verantwortung zu übernehmen.

Es ist an der Zeit, dass Unternehmen und Politik aktiv werden, um etwas dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Verschiedene Ansätze könnten meiner Meinung nach sein: Eine gezielte Förderung von Aus- und Wei-

1 terbildungen kann dazu beitragen, dass mehr Menschen die benötigten Qualifikationen erwerben und in den betreffenden Branchen tätig werden können. Dabei gilt es, mit Beratungsangeboten auch neue Zielgruppen wie Alleinerziehende, Hausfrauen und -männer und ältere Arbeitnehmer zu erreichen, um diese auf die Veränderungen des Arbeitsmarkts vorzubereiten.

Der Obstkorb und der Kicker zählen nicht mehr als Benefits für ein Unternehmen. Um sich im Wettbewerb um Fachkräfte zu behaupten, müssen Unternehmen sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren. Dazu gehören nehmen angemessenen Gehalt mittlerweile flexible Arbeitsbedingungen, eine gute Work-Life-Balance, gezielte Weiterbildungsangebote, Aufstiegschancen, Diversität im Unternehmen und eine offene und tolerante Unternehmenskultur.

3 Die zu Beginn beschriebene Globalisierung ermöglicht es Unternehmen, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Hier steht die Hauptaufgabe der Politik zu, die die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern und Anerkennungen von ausländischen Abschlüssen stärker in den Fokus nehmen muss. Wartezeiten von über einem Jahr nicht dabei nicht mehr tragbar.

4 Eine enge Zusammenarbeit von Wirtschaft und Bildungseinrichtungen kann dazu beitragen, dass die Aus- und Weiterbildung besser auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt wird und dass die Absolventen nach Erhalt der benötigten, Qualifikationen direkt in einem Partnerunternehmen einsteigen können. Dadurch können Personalrekrutierungsprozesse und Einarbeitungsphasen verkürzt werden.

5 Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Förderung von innovativen Geschäftsmodellen und Technologien. Beispielsweise können sich durch Job-Sharing mehrere Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle teilen und somit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen.

6 Außerdem ist eine verstärkte Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) und Robotik denkbar. Durch den Einsatz von KI und Robotik können bestimmte Aufgaben automatisiert werden, was den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften reduziert. Gleichzeitig können Unternehmen durch den Einsatz von KI und Robotik ihre Produktivität steigern und wettbewerbsfähiger werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Fachkräftemangel eine der größten Herausforderungen für Unternehmen und Arbeitnehmer darstellt. Um Lösungsansätze effektiv umsetzen zu können, müssen Unternehmen und Politik gemeinsam aktiv werden. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften in jedem Alter und in jeder Lebenssituation, um sich auf die Veränderungen einstellen zu können und auch zukünftig erfolgreich zu sein.

WIE MUSS SICH DER ARBEITSMARKT IN ZEITEN DES FACHKRÄFTEMANGELS VERÄNDERN?

„
Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind für Unternehmen gravierend.“



TEXT:
CELINE EBERHARDT (24) hat dual Arbeitsmarktmanagement an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Schwerin studiert. Seit über einem Jahr arbeitet sie als Integrationsfachkraft im Jobcenter Leipzig. Daneben ist die Pressesprecherin der FDP Bremen sowie der Jungen Liberalen Bremen und ist in verschiedenen Arbeitskreisen der beide Organisationen auf Landes- und Bundesebene aktiv. Ihre Hauptschwerpunkte sind Arbeits- und Sozialpolitik, sowie Bildungs- und Kulturpolitik. Ihr erreicht Sie unter: celine.eberhardt@julis.de

RENTE AB 70 GEGEN DEN FACH- KRÄFTEMANGEL?

Der akute Fachkräftemangel zählt zu den unterschätztesten Problemen, die Deutschland aktuell zu bewältigen hat. Nahezu jede Branche klagt über einen akuten Mangel an geeigneten Fachkräften. Dabei geht die Bedeutung weit über die Sicherung unseres wirtschaftlichen Wohlstands hinaus.

Die Gesundheitsversorgung leidet, weil nicht ausreichend geeignete Ärzte und Pfleger zur Verfügung stehen. Von den Handwerks-, Bau- und Produktionsbetrieben wird derzeit nicht nur erwartet, dass Rückgrat der deutschen Wirtschaftskraft zu bleiben, sondern nebenbei auch noch die marode Infrastruktur zu modernisieren. Dabei fehlt es dort längst an geeignetem Personal. Bei der, für die Zukunftsfähigkeit des deutschen Standorts so dringend benötigten, Digitalisierung kommt selbst dort nichts voran, wo der Wille und die Finanzierung stimmen, weil der Arbeitsmarkt um die wenigen IT-Fachkräfte ringt. Und ausgerechnet im Bildungsbereich, also dort wo zusätzliche Fachkräfte ausgebildet werden, fehlt es Deutschland an ausreichenden Lehr-

und Ausbildungskräften. Der Mangel an Fachkräften ist allgegenwärtig und belastet schon heute die wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Handlungsfähigkeit Deutschlands.

Selbstverständlich ist dem Fachkräftemangel nur mit einer Vielzahl an Maßnahmen zu begegnen. So braucht es dringende Verbesserungen im Bildungssektor, um mehr Menschen den Weg zur Fachkraft zu eröffnen. Es braucht eine kompetente Einwanderungspolitik, die ausländischen Fachkräften zur schnellen und unbürokratischen Integration in den deutschen Arbeitsmarkt verhilft. Und auch die öffentlichen und privaten Arbeitgeber sind gefordert aus eigenem Antrieb attraktiver für den nationalen und internationalen Wettbewerb um Fachkräfte zu werden. Nicht zuletzt kann eine auf Automatisierung fokussierte Digitalisierung bedarfsseitig helfen und gleichzeitig Deutschland die zugehörige Wirtschaftsleistung erhalten bleiben. All diese Ansätze können jedoch nur langfristig ihre Wirkung entfalten, die zumeist auch nur auf ein spezifisches Teilproblem gerichtet ist. Um den Fachkräftemangel effektiv auch kurz- bis mittelfristig und darüber hinaus mit breiter Wirkungskraft entgegenzuwirken, müssen zusätzlich auch dienliche Arbeitsmarkteffekte anderer Bereiche hinzugezogen werden.

Die Anhebung des Renteneintrittsalters bietet die Möglichkeit kurzfristig und in der Breite dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Während die Festlegung des Eintrittsalters vorrangig nach rentenpolitischen Gesichtspunkten erfolgen sollte, kann eine pragmatische Politik nicht die Augen vor den arbeitsmarktpolitischen Vorteilen verschließen, wenn sie drängende Probleme angehen

möchte. Dabei ist es entscheidend, dass die Anhebung des Renteneintrittsalters angesichts des demografischen Wandels längst auch aus rentenpolitischen Gesichtspunkten unumgänglich ist. Längst ist die Rentenversicherung nicht mehr über die Beiträge zu finanzieren, sondern wird zu 32,5% (Stand 2021) über Zuschüsse aus Steuermitteln und anderen Sozialversicherungen künstlich am Leben gehalten. Dabei stellt der Rentenbeitrag bereits die größte Abgabenbelastung für die meisten Arbeitnehmer dar. Eine weitere Anhebung ist nicht nur den Arbeitnehmern unzumutbar, sondern schwächt zudem die Attraktivität des deutschen Arbeitsmarktes im internationalen Wettbewerb um die dringend benötigten Fachkräfte. Alternativ könnten die Steuerzuschüsse von mehr als 100 Mrd. Euro jährlich noch weiter erhöht werden, jedoch fehlte damit die Finanzierung für wichtige Investitionen in Bildung, Digitalisierung, Klimaschutz und Wirtschaft. Insbesondere aber führt nur die Anhebung des Renteneintrittsalters dazu, dass kurzfristig der knappe Bestand an qualifizierten Fachkräften länger erhalten bleibt.

Die liberale Idealforderung nach einem individuellen und flexiblen Eintrittsalters ist auf absehbare Zeit politisch nicht durchsetzbar. Solange es einfacher ist, vor dem regelmäßigen Eintrittsalter in Rente zu gehen, als freiwillig länger zu arbeiten, führt eine Anhebung dabei auch zu mehr praktischer Entscheidungsfreiheit und kommt einem flexiblen Eintrittsalter effektiv näher. Da die Anhebung des Renteneintrittsalters jedoch unabhängig vom Fachkräftemangel unumgänglich ist, ist es die Verantwortung der Politik die arbeitsmarktpolitischen Vorteile mitzunehmen und dem Fachkräftemangel auch kurzfristig entgegenzuwirken. Letztlich führte eine verbesserte Fachkräfteversorgung auch zu einer Verbesserung und Stabilisierung des Rentensystems.



TEXT:
KEVIN NAUMANN (26)
ist Landesprogrammmanager der Jungen Liberalen Bremen und studiert Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bremen. Ihr erreicht ihn unter naumann@julis.de.

Meine erste Intention: Für mich als Pflegekraft ist dies sehr schwer vorstellbar. Nach nur sieben Jahren merke ich bereits, wie anstrengend der Schichtdienst und die Arbeit auf einer Intensivstation sind.

Bis 70 in diesem Job zu arbeiten, ist für mich kaum vorstellbar. Spannend ist an dieser Stelle ein Beispiel aus der Triage während der Corona-Pandemie. Die Uniklinik Düsseldorf lehnte alle Patienten, die älter als 62 Jahre sind und eine Versorgung mit einer Herz-Lungen-Maschine benötigten, ab. Zynisch formuliert muss man in Deutschland länger arbeiten, als man gerettet wird. Jetzt aber zum Grundproblem, der Fachkräftemangel. Es klingt erstmal logisch, dass sich das Rentenalter an den steigenden Lebenserwartungen orientieren muss. Wenn wir uns einmal anschauen, in welchen Berufsgruppen Fachkräfte fehlen, z.B. im Handwerk, in der Metall- und Elektrobranche und im Gesundheitswesen. Dann merken wir schnell, dass wir in vielen Fällen von Ausbildungsberufen sprechen, in denen die Menschen bereits während der besagten Ausbildung oder in jungen Jahren in die Rente einzahlen. Wir sprechen außerdem von körperlich anstrengenden Jobs, Jobs im Schichtdienst und Jobs, die oft einen guten und soliden Gesundheitsstatus als Voraussetzung haben. Diese Informationen müssen wir im Hinterkopf behalten!

Viele der Beschäftigten aus diesen Sektoren schaffen es bereits heute nicht, bis zum regulären Rentenalter zu arbeiten und eine abschlagsfreie Rente zu erhalten. Mit einer Vollzeitstelle schaffen es noch weniger. Fast ein Viertel aller 55- bis 64-Jährigen gehen aus gesundheitlichen Gründen in die Frühverrentung. Laut dem Pflegereport der Barmer gehen z.B. von 1000 Altenpflegefachkräften durchschnittlich pro Jahr 3,9 % in Frührente. Die Rente mit 70 könnte man auch als „doppelte Bestrafung“ für Menschen bezeichnen, die lange arbeiten. Sie haben durch die längere Arbeitsbelastung, eine höhere Wahrscheinlichkeit



für gesundheitliche Probleme und erhalten in einem durchschnittlich kürzeren Zeitraum ihre Rente.

Betrachten wir dann noch die betriebliche Seite. Die meisten Betriebe sind nicht vorbereitet auf gezielte Weiterbildungen und verfügen nicht über Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter. Menschen ab 55 Jahren, die ihre Arbeit verlieren, haben geringere Chancen ein neues Beschäftigungsverhältnis zu finden. Es droht das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit.

Zudem wurde im Januar 2023 die Hinzuverdienstgrenze, sowie der Hinzuverdienstdeckel der Altersrente aufgehoben. Außerdem kann der Beginn der Regelaltersrente bereits heute nach

hinten geschoben werden. Es ist also keiner gezwungen, seine Arbeit aufzugeben, sondern die Fachkräfte können bereits jetzt schon weiterarbeiten. Ohne einen Zwang ist dies möglich. Aus meiner Sicht sollten alle, die 45 Jahre in die Rente eingezahlt haben, eine Rente ohne Abschläge erhalten. Diese sollten gegenüber denen, die erst später einer Erwerbstätigkeit nachgehen, nicht benachteiligt werden. Ich bin kein besonders großer Fan der Rente mit 70. Wenn wir auf die ältere Bevölkerung als Ressource für den Arbeitsmarkt zurückgreifen wollen, dann lässt uns doch über Steuersenkungen sprechen für diejenigen, die weiterarbeiten wollen. Menschen die mehr leisten wollen, werden an vielen Stellen durch steuerliche Fehlanreize gehindert. Wir müssen uns nur die Besteuerung von Überstunden ansehen. Aus meiner Sicht wäre eine Lösung gegen den Fachkräftemangel das Steuer-, Abgabe- und Transfersystem so zu gestalten, dass es leistungsfreundlicher wird. Erwerbsarbeit muss sich wieder lohnen.



TEXT:
LAURA LITZIUS (28)
arbeitet als Pflegekraft und ist Kreisvorsitzende der JuLis Düsseldorf. Ihr erreicht sie unter laura.litzius@julis-duesseldorf.de.

Raus aus dem HÖRSAAL



WIE MACHEN WIR AUSBILDUNGEN WIEDER SEXY?

„Geh studieren, heutzutage macht das doch jeder.“, diesen Satz oder ähnlich klingende Sätze habt ihr sicherlich bereits mehrfach gehört. Ob Freunde, Lehrer oder sogar die eigenen Eltern, das Studium scheint für viele die Antwort für den Einstieg ins Berufsleben zu sein. Azubi sein ist so unsexy wie noch nie.

Das beweist alleine der Blick in Jobbörsen unter der Kategorie Ausbildung. Und mal Hand aufs Herz: Wer von euch JuLis hat wirklich ernsthaft darüber nachgedacht, eine Ausbildung zu machen? Ob im Handwerk, im kaufmännischen Bereich oder in der Welt der Informatik - wo auch immer man hinschaut, werden Leute gesucht. Dabei scheint es nicht mal einen Unterschied zu machen, ob der Ausbildungsbetrieb ein etablierter Großkonzern oder das Kleinunternehmen von nebenan ist. Über die Gründe

hierfür wurde bereits an anderer Stelle in diesem Magazin gesprochen. Darum möchte ich das gar nicht weiter aufgreifen, sondern den Fokus darauf legen, was man dafür tun kann, um die Ausbildung wieder attraktiv für junge Menschen zu machen.

„EINE AUSBILDUNG GEHT 2 BIS 3 JAHRE, UND AM ENDE GEHST DU STUDIEREN.“

Wer mit Ausbildern oder Auszubildenden, gerade aus dem kaufmännischen Bereich,

spricht, kommt um eine Erkenntnis nicht herum: Für viele Azubis scheint die Ausbildung eine Durchreise zum Studium zu sein. Man kann das Akademisierung, Übergangsphase oder Vorbereitung auf die Universität nennen. Für die Betriebe ist es vor allem eins - ein Problem. Ausbilden ist teuer, bürokratisch und zeitintensiv. Wenn der Nachwuchs dann nach der Lehre sofort die Segel streicht und sich in der Uni einschreibt, tut das den Betrieben richtig weh.

Das Thema ist allerdings ein zweischneidiges Schwert. Denn wenn man ehrlich ist, kann

der Staat wenig gegen das Abwandern von Azubis nach ihrer Lehre tun. Einige Lichtblicke gibt es allerdings. Ausbildung als Durchreise, das kommt vor allem durch mangelnde Wertschätzung. Junge Menschen haben das Gefühl, dass eine Ausbildung ein netter Anfang ist, aber darüber hinaus wenig bringt. Allerdings gibt es dafür auch einen einfachen Schlüssel zum Erfolg, der bereits häufig von einigen politischen Akteuren als Phrase durch die Gegend geworfen wird: Meister = Master. Den Titel des Meisters mit dem Erwerb des Mastertitels gleichzusetzen ist fürs erste nur eine Veränderung des Sachverhalts auf dem Papier. Die Bedeutung dieses Handgriffs ist allerdings wesentlich größer. Indem Meister und Master gleichgestellt werden, wird eine nicht-akademische Berufslaufbahn aufgewertet und macht somit eine Karriere außerhalb des Uni-Hörsaals attraktiver. Das Ganze ergibt sogar bei einem Blick auf das Wesen eines Meistertitels Sinn. Langjährige berufliche Erfahrungswerte, Fortbildungen und Prüfungen in Theorie und Praxis nach IHK-Standards sind für den Erwerb des Meistertitels notwendig. Das kostet Geld, Zeit und verlangt denjenigen, die sich dieser Herausforderung stellen, eine Menge ab. Das zu honorieren, indem man die Gleichsetzung und damit auch die Vergleichbarkeit dieser zwei Arten von Abschlüssen vorantreibt, wird dem international so hoch angesehenen deutschen Ausbildungssystem eher gerecht. Aber machen wir uns nichts vor - nette Worte und dieser Handgriff alleine werden nicht reichen.

LET'S TALK ABOUT MONEY!

Mal angenommen, du kommst abends aus der Uni nach Hause. Du legst den Lichtschalter um und nichts passiert. Licht geht nicht, dein Kühlschrank taut auf, Netflix auf dem TV tut es auch nicht. Stromausfall. Panisch zückst du dein Handy und rufst den Notdienst an und siehe da, der Elektriker kommt. Der fährt vor, aber im privaten Wagen, es muss ja schnell gehen. Zum eigenen Überraschen steht vor der Haustür auf einmal der dekadenter Fuhrpark des Handwerksmeisters. „Kann man ohne Studium echt so viel Geld verdienen?“ Zugegeben, das Beispiel ist plump und ja, dein Elektriker fährt auch im Notfall wahrscheinlich mit dem Transporter und nicht mit seinem privaten Daimler vor. Aber, dass sich gerade in handwerklichen Berufen mit abnehmenden Arbeiterzahlen gutes Geld verdienen lässt, ist nicht von der Hand zu

weisen. Warum also sollte man den Spieß nicht umdrehen? Während man früher plaktiert hat, dass ein Studium reich mache, scheint sich heute ein anderes Narrativ aufzubauen. In Zeiten der platzenden Hörsäle an Hochschulen muss eine Frage erlaubt sein: Herrscht in unseren Schulen derzeit ein verzerrtes Bild über die Berufslandschaft von morgen?

Ein Studium ist keine Lizenz zum Geld drucken. Das ist eine unausgesprochene Wahrheit der modernen Arbeitswelt. Eine spezialisierte Fachkräfte mit einer Menge Praxiserfahrung hat auch ohne Studium eine echte Chance auf ein üppiges Gehalt und sichere, nachhaltige Jobperspektiven. Das soll nicht heißen, ein Studium sei nichts mehr wert. Aber das Image der Ausbildung braucht eine Politur. Hierbei kann der ehrliche Blick auf die Gehaltsabrechnung nicht schaden.

Ob in Schulen, auf Berufsmessen oder über Werbung durch die Betriebe selbst, ein neues Selbstverständnis kann hier bereits einen Perspektivenwechsel bewirken. Das ist allerdings nicht alleine Aufgabe des Staates, sondern eine Sache der Mentalität. Manchmal ist Nachfrage eben auch eine Frage der Attraktivität des Angebots...

„MANCHMAL HAST DU KEIN GLÜCK UND DANN KOMMT NOCH DIE IHK DAZU.“

Was ich bisher beschrieben habe bringt aber alles nichts, wenn sich dann doch nichts ändert. Veraltet, analog und unflexibel - die Lehrpläne der IHK sehen häufig nicht aus, als wären sie fit für die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts. Einheitlich sind sie dann teils auch nicht und Gott bewahre, deine IHK arbeitet digital, dann wird sie noch gehackt. Wenn die Industrie- und Handelskammer sich von Malware hacken lässt, nur um dann 6 Monate lang keine Mails mit Anhang verschicken zu können, liegt das Problem tiefer als nur das Image der Ausbildung.

Dass ausgerechnet die IHK, über die der Standard der Ausbildung festgelegt wird, durch Hackerangriffe lahmgelegt werden kann, ist ein Armutszeugnis. Auch hier, wie an so vielen Stellen in diesem Land, muss digitale Aufbauarbeit geleistet werden.

Das Ganze sollte aber in meinen Augen auch als Ansporn genutzt werden. Wenn wir schon dabei sind, uns den strukturellen Problemen zu nähern, können wir auch weiter ins Detail gehen. Warum sollte ein Auszubil-

dender einer Berufsschulpflicht unterliegen? In den meisten Fällen sind Azubis volljährige Menschen und sollten daher flexibel und individuell bestimmen können, wie und wo sie ihre theoretischen Kenntnisse erarbeiten. Das Ziel sollte es also nicht nur sein, die IHK hacker-sicher zu machen. Vielmehr sollten wir uns der Herausforderung stellen, eine einheitliche digitale Lernplattform für die theoretischen Inhalte einer Ausbildung zu entwickeln. Die Plattform soll bundesweit funktionsfähig und einsetzbar sein. Eine Bildungspflicht für die Ausbildung ist nicht nur konsequent, sie ist auch ein echter Mehrwert, wenn sie Hand in Hand mit dem richtigen Rüstzeug geht.

In diesem Atemzug sollte es ebenfalls möglich gemacht werden, digital an Prüfungen und Klausuren teilnehmen zu können. Eine theoretische Ausbildung, so flexibel wie du. Individuelle Themenschwerpunkte bereits in der Lernphase. Mehr Wahlfreiheit bei der Zusammensetzung deines persönlichen Lehrplans. Die Ausbildung von morgen muss auf den Azubi anpassbar sein.

DAS WAR ERST DER ANPFIFF...

Wie holen wir junge Menschen wieder ins „Team Ausbildung“? Was können wir tun, damit das Aushängeschild der deutschen Bildungslandschaft, das duale Ausbildungssystem, wieder den Stellenwert bekommt, den es verdient?

Einen kurzen Aufschlag habe ich versucht, hier zu liefern. Das Thema ist aber wesentlich vielschichtiger und bietet so viel mehr Potenzial für uns JuLis. Unser Anspruch muss es sein, die Jugendorganisation mit dem besten Wahlprogramm für junge Menschen aller beruflichen Werdegänge zu sein. Wenn ihr sagt, dass euch das Thema gefällt, ihr eigene weitere Ideen zu dem Bereich habt und euch austauschen wollt, lade ich euch herzlich in den Projekt-BAK „Berufliche Bildung“ ein! Dort werden wir über das kommende Jahr immer wieder die Chance haben, uns genau diesen Themen zu widmen und ins Gespräch zu kommen. Ihr seid gefragt, bringt euch gerne ein - ob Schüler, Student, Azubi oder berufstätig. Ich freue mich auf eure Ideen!



TEXT:
MARC WILKOWSKI (20)
ist Programmierer der JuLis
im Bezirk Düsseldorf und Leiter
des Bundesarbeitskreises (BAK)
„Berufliche Bildung“. Ihr erreicht
ihn unter marc.wilkowski@julis.de.

LEHRLING

GESUCHT

AUSBILDUNG MIT ZUKUNFT

Bundesweit verschärft sich der Fachkräftemangel zunehmend. Dabei nehmen immer weniger junge Menschen Ausbildungsplätze nach dem Schulabschluss wahr. Nun gehen der Hotelbranche zunehmend die Auszubildenden aus. Auch in der Küche, an der Rezeption oder im Service fehlt geschultes Fachpersonal.

"Die Suche gestaltet sich schwer. Wir müssen heute den jungen Leuten hinterherlaufen", berichtete der Hoteldirektor Gürkan Gür des Stuttgarter Mercure Hotel. Während Gür damals qualifizierte Bewerber rauspicken konnte, sei er jetzt über jede Bewerbung froh. Obwohl dieser 10 bis 15 Personen im kommenden August oder September eine Ausbildung anbieten würde, liegen ihm nur vier Bewerbungen auf dem Schreibtisch.

UNBESETZTE AUSBILDUNGSPLÄTZE

Die Gründe dafür, dass inzwischen tausende Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben sind vielfältig. Laut dem Institut der Deutschen Wirtschaft sind 40 Prozent aller Ausbildungsplätze unbesetzt. Durch Corona haben Unternehmen weniger oder gar keine

Ausbildungsstellen mehr angeboten. Viele Ausbildungsscouts gehen davon aus, dass grundlegend die Existenzängste der Unternehmer Schuld daran sei. Aber auch die bestehende Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung bezüglich der gesellschaftlichen und politischen Situation einiger Jugendlicher lässt Zweifel aufkommen. So kommt es dazu, dass immer öfter Studienplätze angestrebt werden. Dies wird auch durch das immer noch fortwährende Image-Problem der Ausbildungsberufe zunehmend verstärkt. So berichten Jobvermittler, dass viele junge Leute die Chancen, die eine Ausbildung bietet, gar nicht erst kennen. Mit diesem Problem kämpfen vor allem die handwerklichen Ausbildungsberufe. So mahnte bereits der Zentralverband des Deutschen Handwerks „Nur mit genügend Azubis haben wir die dringend nötigen Fachkräfte in der Zukunft“.

Neben Unsicherheiten und der Corona-Pandemie gehen Analysen der heutigen Fachkräftesituation auch davon aus, dass die Probleme von den Unternehmen „hausgemacht“ seien. Obwohl konträr zu dieser Aussage Betriebsumfragen die mangelnde Leistungsfähigkeit und unzureichende schulische Qualifikationen bemängeln, soll auch der Vermittlungsprozess erhebliche Defizite offenbaren. Dies schlägt sich rückwirkend auf den Kontakt zwischen Ausbildungsplatzanbietern und Stellensuchenden aus. Deprimierend muss hierbei festgestellt werden, dass diese Probleme nicht bereits im Verlaufe des letzten Jahrzehnts bekannt sind. Schon 2004 konnten nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 16 Prozent der Betriebe in den alten und neuen Ländern nicht alle der von ihnen angebotenen Ausbildungsstellen besetzen. Das Problem sollte damit eigentlich bekannt gewesen sein,

da schon damals beinahe jedes zehnte Stellenangebot unbesetzt geblieben ist.

KREATIVE LÖSUNGEN GESUCHT?!

Baden-Württemberg hat erste Lösungsansätze bereitgestellt. Das Land will rund 262.000 Euro für fünf Vollzeit- und zwei Teilzeitstellen hinsichtlich der Jobvermittlung schaffen, um dem Problem entgegenzuwirken. Funktioniert das eigentlich? Die Antwort darauf ist: Eher weniger. Die schon 2008 durchgeführten Umfragen unter den Jobvermittlungsprojekten, die die regionalen Ausbildungsmärkte stützen sollten und damit von Zuschüssen des Bundes profitieren, ergaben einen steigenden Trend bei der Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen.

Theoretisch lässt sich ein misslungener Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage in der dualen Ausbildung vier systemischen Ungleichgewichten zuordnen, die einzeln oder in Kombination das betriebliche Risiko unbesetzter Stellen erhöhen. Damit sind Qualifikations-Mismatches gemeint, die zwischen den Leistungsvoraussetzungen von Stellenbewerbern und den Qualifikationsanforderungen der zu besetzenden Stellen auftreten. Wenn sich beispielsweise im Zuge wirtschaftsstruktureller Entwicklungen der Qualifizierungsgrad auf Angebots- und Nachfrageseiten ungleich entwickelt, kommt es zu sogenannten Vakanzen. Auch berufliche Mismatches spielen eine Rolle, bei denen zwischen den Ausbildungswünschen der Jugendlichen und dem Ausbildungsstellenangebot der Betriebe Konflikte entstehen. Aufgrund dessen, dass nicht alle Bewerber sämtliche Informationen zum gesamten Ausbildungsstellenangebot und nicht alle

Betriebe Kenntnisse über alle geeigneten Bewerber haben können, entsteht als weiterer Ungleichheitstypus ein Informations-Mismatch. Damit sind sowohl die Ausbildungssuchenden als auch die Anbieter dieser Stellen dauerhafter Unsicherheiten bezüglich der Einstellung von neuen Bewerbern ausgesetzt. Aber auch regionale Probleme sind relevant. Die Möglichkeiten zur Mobilität der Bewerber zwischen Bundesländern pendeln zu können, um in ihrem gewünschten Betrieb ausgebildet zu werden, variiert. Damit hat auch die lokale Attraktivität und Infrastruktur einen Einfluss auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen. Dieses spezifische Problem könnte besonders durch den Ausbau des Jugendwohnens gelöst werden. Obwohl es schon lange bekannt war, ist auch das Neun-Euro-Ticket beziehungsweise dessen Nachfolger ein Ansatz zur Lösung der Mobilitätsprobleme Ausbildungssuchender.

FAZIT

Nun ist es vor allem an der Politik, das bestmögliche Bildungs- und Stellenangebot zu bieten. Weiterbildungsmaßnahmen müssen mehr gefördert werden, um lebenslanges Lernen zu ermöglichen. Um das Ausbildungsangebot attraktiv zu halten, sollten die Berufsbilder modularisiert werden, damit flexiblere Ausbildungsgänge angeboten werden können. Dazu sollte mehr Flexibilität bei der Ausbildungsdauer möglich sein. Praktikumsstellen sind hierbei auch ein wichtiger Bestandteil des beruflichen Ausbildungswegs. Diesbezüglich muss die Initiative und Angebote von Praktikumsstellen gefördert und schließlich auch entgeltlich honoriert werden. Hoteldirektor Gür hofft nun, dass sich zuneh-

”

Die Gründe dafür, dass inzwischen tausende Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben sind vielfältig.

mend Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund auf seine Ausbildungsplätze bewerben. Doch auch hier müsse er geeignete Bewerber erst durch die sogenannte betriebliche Einstiegsqualifizierung finden. Wie schon erwähnt, definiert dies die Absolvierung eines langen Praktikums. Dass es jetzt heißt endlich mal Gas zu geben und die Probleme zu lösen, die schon seit Jahren bekannt sind, sollte für alle deutlich geworden sein.



TEXT: VINCENT OEHME (19) studiert Politikwissenschaften im Bachelor an der Universität Mannheim. Er ist stellvertretender Vorsitzender für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Kreisverband Mannheim und stellvertretend für die Jungen Liberalen Südamerika tätig. Ihr erreicht ihn unter: voehme@julius.de

ZEIT ZU HANDELN

Svenja Hahn

Mitglied des Europäischen Parlaments

Wirtschaftswachstum durch mehr Freihandel ist der beste Motor, um gestärkt aus den Krisen der Zeit zu kommen. Es müssen Fortschritte bei den Verhandlungen der Freihandelsabkommen mit Australien, Indien und Indonesien erreicht werden. Die Abkommen mit Neuseeland, Mexiko, Chile und Mercosur müssen ratifiziert werden.

Mehr Handel mit Partnern macht Deutschland und die EU wirtschaftlich und geopolitisch stärker. Im Konflikt Autokratie vs. Demokratie müssen wir die Allianz der Demokratien durch freien Handel ausbauen und Abhängigkeiten von Autokratien verringern.

- @svenja_ilona_hahn
- /svenjahahnfdp
- /svenja_hahn

renew
europe.



ABONNIERE MEINEN
NEWSLETTER:



JETZT ANMELDEN!

24.-26. MÄRZ 2023
66. BUKO IN HALLE



ENTSTEHT
UNTER
DRUCK

MIT MARCO BUSCHMANN,
LYDIA HÜSKENS U.V.M.

WEITERE INFOS AUF [BUKO.JULIS.DE](https://www.buko.julis.de)

FEMALE FUTURE

@JUNGE LIBERALE

FEMALE FUTURE FORUM - SAVE THE DATE

16.-18. JUNI
IN BERLIN

Das Wochenende startet mit einem Get-together mit der FDP Frauengruppe im Deutschen Bundestag am Freitagabend. Als Teilnehmer werdet ihr die Möglichkeit bekommen, euch persönlich mit Bundestagsabgeordneten über ihre Arbeit und eure politischen Anliegen auszutauschen. Anschließend werden wir zwei Tage lang gemeinsam mit spannenden Referentinnen über verschiedene gesellschaftliche Bereiche diskutieren und was heute noch für mehr Gleichberechtigung getan werden muss, sei es in der Gesundheitsversorgung, beim Sport aber auch im Unternehmertum.

FÜR ALLE LIBERAL DENKENDEN JUNGEN FRAUEN, DIE MOTIVIERT SIND, GEMEINSAM MIT UNS IN DER POLITIK ETWAS ZU VERÄNDERN.

Dabei dürfen wir gespannt sein auf den Input von Top-Speakerinnen wie

VIVIEN WYSOCKI

LINA-MARLEN LEINWEBER

HELGA LUKOSCHAT



DIE DIGITALE GESELLSCHAFT

WIE JAPAN UNS DEN WEG WEIST

Wer schon einmal versucht hat einen vollen Einkaufswagen zu manövrieren, kann sich in etwa vorstellen, wie schwierig es ist, ein Patientenbett durch die engen Gänge eines Krankenhauses zu schieben. In Deutschland übernehmen ungefähr 35.000 Menschen diesen Job. Als Logistikler im Krankenhaus transportieren sie nicht nur Patienten, sondern auch Blutproben, Medizin oder Verbandsmaterial durch die Flure und sind damit für einen reibungslosen Betrieb unentbehrlich – eigentlich.

Schaut man hingegen nach Japan, erledigen dort bereits Roboter viele dieser Aufgaben. Sie heißen PATORO, MOXI oder HOSPI und sehen aus wie kleine, fahrende Kühlschränke. Mit digitalem Lächeln, blecherner Stimme und zahlreichen Sensoren ausgestattet, navigieren sie selbständig durch das Krankenhaus, können Fahrstühle benutzen und entlasten so das Klinikpersonal. Roboter sind im Land der aufgehenden Sonne nicht nur im Krankenhaus zu finden. In der Industrie werden sie schon seit Jahren eingesetzt, beispielsweise im Automobilbau. Aber auch am Flughafen, hinter der Kaffee-Bar oder als Concierge in der Hotelloobby sind sie anzutreffen – überall, um knappes Arbeitspersonal zu ersetzen. Das Problem Fachkräftemangel ist in Japan ganz besonders ausgeprägt. Auf



100 Jobsuchende kommen in Japan 150 offene Stellen. Vor allem Ärzte werden händelnd gesucht, aber auch Kfz-Mechaniker, Ingenieure, Künstler oder Servicekräfte.

Grund für den Fachkräftemangel ist, wie in den meisten Industrienationen, vor allem die fortschreitende Vergreisung der Gesellschaft. Fast 30 Prozent der japanischen Bevölkerung ist älter als 64, in Deutschland sind es 21,7 Prozent. Die durchschnittliche Lebenserwartung liegt bei 84 Jahren und ist damit eine der höchsten der Welt. Hinzu kommt eine seit Jahren niedrige Geburtenrate. Der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung nimmt dadurch stetig ab.

Versuche der Regierung dagegen vorzugehen, scheiterten bisher. Da das Land keine Einwanderungserfahrung hat, war die Migrationspolitik sehr restriktiv ausgestaltet. Einwanderung von Fachkräften war nur schwer möglich. Erst in den letzten Jahren öffnet sich Japan auch für ausländische Arbeitskräfte. Zu spät, um damit den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen. Davor hatte die Regierung vor allem versucht die Geburtenrate im Land zu erhöhen. Bereits in den Neunzigern hatte sie den sogenannten „Engelsplan“ verabschiedet. Vor allem Väter sollten dazu bewegt werden sich gleichberechtigt an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Es wurden Kitas und Beratungsstellen für Eltern errichtet – vergebens. Die Geburtenrate bleibt trotzdem seither niedriger als die Sterberate. Das alles führt dazu, dass die japanische Bevölkerung seit neun Jahren schrumpft. Statistiken gehen davon aus, dass sie bis zum Jahr 2050 um 20 Millionen Menschen sinken könnte.

Die Auswirkungen dieses demographischen Wandels strahlen bereits heute in jeden Bereich der japanischen Wirtschaft, sodass sich unweigerlich die Frage stellt, wie die japanische Regierung dem anderweitig begegnen möchte.

Die Antwort hat Japan unter seinem Premierminister Shinzo Abe vorgestellt. Neben seinem Plan für Wirtschaftswachstum, den „Abenomics“, hat er eine Strategie für eine neue Gesellschaft vorgelegt: die Society 5.0. Das zeigt bereits, dass Japan den demographischen Wandel nicht ausschließlich als wirtschaftliches Problem, sondern als gesellschaftliches versteht. Nach Jäger- und Sammler-, Agrar-, Industrie- und Informationsgesellschaft soll nun die vernetzte Gesellschaft - Version 5.0 - die zentralen Probleme unserer Zeit lösen, unter anderem den Fachkräftemangel. Für die japanische Regierung ist sie nichts Geringeres als der nächste Schritt menschlicher Evolution.

Ziel dieser neuen Gesellschaft ist es, völlig

vernetzt zu sein, den Cyberspace mit der realen Welt zu verbinden. Künstliche Intelligenz, Big Data und Roboter müssen in die Gesellschaft integriert werden. Der Mensch wird dabei nicht zu einer Maschine unter vielen, sondern steht im Mittelpunkt, das heißt, er ist immer Zweck und Ziel der Automatisierung. Was recht groß gedacht daher kommt, wird in Japan seit seiner Vorstellung 2016 Tag für Tag umgesetzt. Das zeigen bereits die vielen Roboter, die in Krankenhäusern und anderswo zum Einsatz kommen. Zwei Punkte sind für die Society 5.0 wesentlich: Der Umgang mit Daten und die Förderung und Akzeptanz neuer Technologien.

Die Erhebung von Daten ist in Japan von großer Bedeutung. Sie ist nichts kriminelles oder bedrohliches, sondern notwendig für eine vernetzte Gesellschaft, insbesondere für das Trainieren künstlicher Intelligenz. Natürlich muss auf die Einhaltung von Datenschutzstandards geachtet werden, dabei reichen anonymisierte Daten aber häufig aus. Vom japanischen Staat werden Daten sehr umfangreich gesammelt. Im Gesundheitssektor stellt die japanische Regierung zum Beispiel eine Analyseplattform und eine Datenbank unzähliger Gesundheitsdaten zur Verfügung, die von den Bürgern anonymisiert erhoben werden. Die Daten stehen dann der Regierung selbst, aber auch autorisierten Unternehmen und Forschungseinrichtungen zur Verfügung.

Ein Unternehmen, das zeigt, wie diese Daten zur Anwendung kommen können, ist LPixel. Es entwickelt Programme, die mithilfe künstlicher Intelligenz Gesundheitsdaten eines Patienten analysieren und daraus Diagnosen erstellen können. EIRL beispielsweise ist ein Programm, das in der medizinischen Bilddiagnose zum Einsatz kommt. Es kann Röntgen- oder MRT-Bilder auf bestimmte Krankheitsbilder untersuchen und dadurch Ärzte entlasten und diese in Zukunft sogar teilweise ersetzen. Auch andere technische Innovationen wie ChatGPT zeigen uns, wie künstliche Intelligenz uns das Arbeiten in Zukunft erleichtern wird. Grundlage dafür ist aber immer eine fundierte Datengrundlage, an der es in Europa häufig mangelt, wenn jede Datenerhebung aufgrund strenger Datenschutzgesetze zu einer rechtlichen Grauzone wird.

Ein weiterer Punkt, in dem Japan uns einen Schritt voraus ist, ist die Förderung neuer

Technologien. Japan investiert massiv in den Ausbau seiner Technologie-Industrie. Unter den OECD-Ländern besitzt es bereits heute den zweitgrößten IT-Sektor. Es ist das Roboter-Land Nummer eins. In Deutschland haben wir dabei viel aufzuholen. Die Ansiedlungen großer Unternehmen in den letzten Jahren, wie Intel in Magdeburg, zeigen vor welche bürokratischen Hürden sie in Deutschland gestellt werden. Bürokratieabbau und Standortbedingungen müssen daher dringend verbessert werden.

In den letzten Jahren waren große Gesellschaftsvisionen wie Society 5.0 in Deutschland nicht nötig. Den Fachkräftemangel konnten wir bisher durch ausländische Arbeitskräfte gut retuschieren. Im Punkt Zuwanderung

sind wir Japan einen wesentlichen Schritt voraus. Dennoch haben auch wir 400.000 Stellen pro Jahr, die nicht besetzt werden können. Daher stellt sich im Hinblick auf den Fachkräftemangel auch bei uns die Frage: Quo vadis Deutschland? – Eine Strategie, die bei uns noch nicht formuliert ist. Wenn wir eines von Japan lernen können, dann

„Wenn wir eines von Japan lernen können, dann dass der Fachkräftemangel kein ausschließlich wirtschaftliches Problem, sondern eine gesellschaftliche Herausforderung ist.“

dass der Fachkräftemangel kein ausschließlich wirtschaftliches Problem, sondern eine gesellschaftliche Herausforderung ist. Sind wir bereit, unsere Daten einer künstlichen Intelligenz zu überlassen? Vertrauen wir den Diagnosen, die Dr. Robot uns gibt? Ist noch mehr Einwanderung möglich und erstrebenswert? Die wachsenden Stimmen sind schon jetzt zu hören, sollten in Deutschland einmal die ersten Pflegeroboter durch die Krankenhausflure rollen: „Der Datenschutz ist gefährdet! Arbeitsplätze gehen verloren! Das Pflegepersonal ist doch dafür gar nicht geschult!“

Was uns bei all diesen Debatten, die wir künftig vermehrt führen werden, klar sein muss, ist aber, wer nur Angst und keine Strategie für die Zukunft hat, bleibt in der Vergangenheit stehen.



TEXT: PHILIPP KUNERT (20) ist Jurastudent an der Humboldt-Universität zu Berlin und studentischer Mitarbeiter im Bundestag. Eure Ideen zu einer Gesellschaft 5.0 könnt ihr

ihm schicken an philipp.kunert@julius.de

INTEGRATION



Eins steht für mich fest, wenn alle in unserer Gesellschaft gut integriert sind, werden wir alle als Gesellschaft davon profitieren. Als ich damals nach Deutschland kam, kamen auch gleichzeitig viele weitere Geflüchtete nach Deutschland. Ich habe die ehrliche Willkommenskultur seitens der deutschen Gesellschaft gespürt, während ich eine unorganisierte Willkommenspolitik seitens der damaligen deutschen Regierung erlebt habe. Nicht wenige Ge-

flüchtete hatten und haben Schwierigkeiten bei dem Integrationsprozess, vor allem beim Lernen der deutschen Sprache, sowie beim Verstehen und Akzeptieren von den Werten unserer Gesellschaft. Das liegt natürlich nicht nur an ihnen, sondern auch an verschiedenen anderen Aspekten: Die sogenannten „Integrationskurse“ wurden seit längerer Zeit nicht angepasst. Hier werden Geflüchtete aus verschiedenen Altersgruppen mit verschiedenen Motiven und Interessen zusammen unterrichtet. Ich finde es deswegen wichtig, die Sprachangebote für Geflüchtete zu verbessern und anzupassen. Es müssen zum Beispiel

Intensivkurse vor allem für Geflüchtete mit akademischem Hintergrund oder Hochschulzugangsberechtigung angeboten werden. Außerdem muss die Anerkennung der ausländischen Berufs- und Studien-Abschlüsse unbürokratischer laufen. So kann ein schneller Zugang zum Arbeitsmarkt und ein Studienplatz schneller ermöglicht werden. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in Deutschland finde ich es sehr wichtig. Insbesondere Geflüchtete ohne einen akademischen Hintergrund müssen gut unterstützt werden und ihnen muss ermöglicht werden, hier in Deutschland schnell eine Orientierung

zu finden. Zum Integrationsprozess gehört für mich auch das gute Wissen der Werte der deutschen Gesellschaft. Es sollte Workshops geben, in denen die Geflüchteten unsere Werte wie Gleichstellung und Meinungsfreiheit, aktiv und effektiv verinnerlichen können. Das wird meiner Meinung nach stark dazu beitragen, dass sich die Qualität der Integration verbessert und sich Probleme, wie insbesondere radikaler Islamismus und Antisemitismus, reduzieren.

Ich konnte in 8 Monaten Deutsch von A1.1 bis C1 lernen. Ich habe meinen Deutschkurs selbst ausgewählt und selbst finanziert, weil

das BAMF so „effektive“ Kurse leider nicht finanziert.

Direkt nach dem erfolgreichen Abschluss des Sprachkurses habe ich mit meinem Studium angefangen und begann mit meinem ehrenamtlichen Engagement als Vorsitzender des Förderkreises der Bergbau-Fachschaft an der Uni Clausthal und an dem verschiedenen studentischen Vereinen an der technischen Universität Clausthal. Ich habe mich immer als Teil dieser Gesellschaft betrachtet und so wurde ich auch von anderen Mitbürgern wahrgenommen.

Ich habe das Prinzip „Fördern und Fordern“

sehr gut verstanden und erlebt und das ist für mich der Schlüssel zu in meinen Augen gelungenen Integration.



TEXT:
ALI ABO-HAMOUD (27) ist Mitglied der JuLis und der FDP seit 2021. Er ist Vorsitzender des Bundesarbeitskreises (BAK) Integration und Migration. Im Jahr 2022 durfte er zur

Landtagswahl in Niedersachsen als Direktkandidat kandidieren und hat in seiner Heimatstadt Clausthal-Zellerfeld ein Ergebnis über dem Landesdurchschnitt bekommen. Ihr erreicht ihn unter: ali.abo-hamoud@julis.de

Meet your International Committee!

Als JuLis kämpfen wir für Freiheit, Demokratie und Menschenrechte weltweit. Das Internationale Komitee (IntKom) bildet dabei das Herzstück unserer internationalen Arbeit, in dem sich alle JuLi-Mitglieder in verschiedenen regionalen Teams einbringen und ihren Beitrag zur internationalen Vernetzung unseres Verbands leisten können. Hier stellen sich die neuen Team-Leiter:innen vor!

TEAM AFRIKA: ALISA AMBRO → africa@julis.de

DAS IST AN MEINER WELTREGION BESONDERS SPANNEND: Afrika hat mit 54 anerkannten Staaten so viele wie kein anderer Kontinent. Besonders ist auch die Vielfalt der Einwohner mit mehr als 200 verschiedenen Nationalitäten und mehr als 2.000 Sprachen und Redewendungen.

MEIN LIBERALES IDOL AUS MEINER REGION: Samatae Cessouma, Kommissarin für Gesundheit aus Burkina Faso.

WOMIT ICH MICH GERADE BESCHÄFTIGE: Die Vereinbarkeit meines Lehralltags mit meiner Promotion in den USA.

TEAM EURO-PÄISCHE UNION: NANCY PYPLOK → team-eu@julis.de



DAS IST AN MEINER WELTREGION BESONDERS SPANNEND: Die EU sorgt seit mehreren Jahrzehnten für Frieden und Wohlstand in so vielen Ländern und sogar ehemaligen Kriegsgegnern - es ist ein Privileg, Europäer bzw. Europäerin zu sein!

MEIN LIBERALES IDOL AUS MEINER REGION: Tatsächlich habe ich kein wirkliches liberales Idol in meiner Region und gehe lieber meinen eigenen Weg. Eigentlich ziemlich liberal, oder?

WOMIT ICH MICH GERADE BESCHÄFTIGE: Momentan bin ich noch mitten im Rechtsreferendariat und habe mich u. a. auf Umweltrecht spezialisiert. Um abzuschalten, bin ich mit meinem Hund unterwegs, reise leidenschaftlich gern oder mache Musik.

TEAM SÜDAMERIKA: PHILIPP BERNER → south-america@julis.de

DAS IST AN MEINER WELTREGION BESONDERS SPANNEND: Die vielfältige und zum Teil unberührte Natur.

MEIN LIBERALES IDOL AUS MEINER REGION: Muss noch geboren werden.

WOMIT ICH MICH GERADE BESCHÄFTIGE: Die Automatisierung des deutschen Schienenverkehrs



TEAM OSTEUROPA: LEA BANGER → eastern-europe@julis.de

DAS IST AN MEINER WELTREGION BESONDERS SPANNEND: Osteuropa ist voller Potenzial - egal ob es um die Digitalisierung oder Liberalisierung geht, dennoch wird es oft im europäischen Diskurs vernachlässigt. Das möchte ich ändern!

MEIN LIBERALES IDOL AUS MEINER REGION: Alle Menschen, die sich unter Einsatz ihres Lebens oder körperlicher/seelischer Unversehrtheit für Freiheit und Demokratie einsetzen.

WOMIT ICH MICH GERADE BESCHÄFTIGE: Derzeit promoviere ich an der Universität Konstanz zum Thema Ungleichheit im Bereich der Konfliktforschung.



TEAM WESTEUROPA: ALISHA WOODSON → western-europe@julis.de

DAS IST AN MEINER WELTREGION BESONDERS SPANNEND: Westeuropa ist geprägt von einer langen Geschichte demokratischer Errungenschaften, wirtschaftlichem Wohlstand und der kulturellen Vielfalt, die sich in unterschiedlichen Sprachen, Traditionen und künstlerischen Ausdrucksformen widerspiegelt, was die Region in diesen Feldern einzigartig macht.

MEIN LIBERALES IDOL AUS MEINER REGION: Margrethe Vestager, wegen ihres Einsatzes für Digitalisierung und eines fairen Wettbewerbs.

WOMIT ICH MICH GERADE BESCHÄFTIGE: In welchem Land ich mein Masterstudium anfangen und in welche Studienrichtung es gehen soll.



TEAM NORDAMERIKA: MATS-OLE MARETZKE → north-america@julis.de

DAS IST AN MEINER WELTREGION BESONDERS SPANNEND: Die Region Nordamerika weist viele Gemeinsamkeiten mit Europa auf und unterscheidet sich gleichzeitig auf eine Art und Weise so sehr.

MEIN LIBERALES IDOL AUS MEINER REGION: Persönlich tue ich mich schwer mit Idolen, allerdings waren die Wahlkämpfe von Barack Obama durchaus mitreißend.



WOMIT ICH MICH GERADE BESCHÄFTIGE: Ich studiere im Master Betriebswirtschaftslehre und werde im April zu den Vereinten Nationen nach New York City reisen.

TEAM ASIEN/ OZEANIEN: JULIAN DALBERG → asia@julis.de

DAS IST AN MEINER WELTREGION BESONDERS SPANNEND: Der rasante Aufstieg vieler Länder - gerade in Technologie und der Digitalisierung-, sowie die große gesellschaftliche Vielfalt.

MEIN LIBERALES IDOL AUS MEINER REGION: Prof. Dr. SHIEH, Jhy-Wey, Repräsentant von Taiwan, Taipeh Vertretung in der Bundesrepublik Deutschland

WOMIT ICH MICH GERADE BESCHÄFTIGE: Studium der Politikwissenschaft mit Fokus auf einen kritischen Umgang mit der Entwicklungspolitik der Volksrepublik China.



TEAM MENA: STEFANIE MADE-LEINE SCHULZ → mena@julis.de

DAS IST AN MEINER WELTREGION BESONDERS SPANNEND: Hier laufen einige der wichtigsten sozialen, politischen und sicherheitspolitischen Fragen unserer Zeit zusammen. Modernes Leben und Hoffnung prallen auf alle drei Weltreligionen, Krisen und Politik, Sicherheitsinteressen auf Diplomatie.

MEIN LIBERALES IDOL AUS MEINER REGION: Avi Primor, ehem. israelischer Botschafter in Deutschland und eine der wichtigsten Stimmen des deutsch-israelischen Dialogs, mit dem ich 70. Jahre des Staates Israel feiern durfte.

WOMIT ICH MICH GERADE BESCHÄFTIGE: Aktuell lebe ich im St. Charles Kloster in Jerusalem, unterstütze die borromäischen Schwestern bei ihrer Arbeit und schreibe meine Masterarbeit in deutscher Militärgeschichte.



TEAM INTERNATIONAL COMMUNICATIONS OFFICER: DIMITRA PAPAPOULOU → international-communications@julis.de

DAS IST AN MEINER WELTREGION BESONDERS SPANNEND: Das Communications Team ist besonders spannend, da ich alle Ländergruppen regionsübergreifend in ihrer Arbeit unterstützen darf und somit auf das Geschehen und Projekte aus aller Welt aufmerksam machen kann.

MEIN LIBERALES IDOL AUS MEINER REGION: Die Person, die die Social-Media-Kanäle von Emmanuel Macron betreibt, ist mein (liberales) Communications-Idol.

WOMIT ICH MICH GERADE BESCHÄFTIGE: Wenn ich nicht durch InDesign reise, studiere ich Sozialwissenschaften in Düsseldorf und fahre mit meiner Kamera gerne durch Europa und den Nahen Osten.



Bei Fragen zur Internationalen Arbeit steht Dir unser International Officer Julius Graack immer zur Verfügung: international@julis.de

Du hast auch Bock auf die internationale Arbeit der Julis? Dann registriere Dich jetzt für eins der Teams im Internationalen Komitee

Russlands ANGRIFFSKRIEG gegen die UKRAINE

EIN JAHR DANACH ...

Am 24. Februar hat sich der russische Angriffskrieg auf die Ukraine zum ersten Mal gejäht. Seit einem Jahr bombardieren russische Truppen ukrainische Städte und, nachdem sie auf dem Schlachtfeld keine Erfolge verzeichnen konnten, gezielt die Zivilbevölkerung und zivile Infrastruktur, Kindergärten und Krankenhäuser, um das ukrainische Volk, welches seit über einem Jahr in Angst, Dunkelheit und Kälte in Bunkern ausharrt, zu zermürben. Putin, der keine Anstalten macht, von seinem Kriegsziel – der Vernichtung einer freien, demokratischen, europäischen Ukraine – abzurücken und gnadenlos weiter junge Männer reihenweise direkt in den Tod schickt,

setzt darauf, dass der Westen kriegsmüde wird und irgendwann seine Unterstützung zurückfährt. In den USA droht diese Gefahr bereits ganz konkret: Im Kongress mehren sich auf beiden Seiten des Hauses die Stimmen, die sich gegen weitere Hilfen aussprechen. Dennoch sind die Amerikaner nach wie vor der wichtigste Unterstützer der Ukraine – mit weitem Abstand vor uns Europäern.

WIR BRAUCHEN EINE ZEITENWENDE AUCH IN DER EUROPAPOLITIK

Ohne die USA wäre die Ukraine – und vielleicht auch Europa – längst verloren und dem russischen Imperialismus zum Opfer gefallen.

Das ist ein Armutszeugnis für die so oft beschworene ‚europäische Souveränität‘. Zwar tut auch Europa mittlerweile viel, um den Abwehrkampf der Ukraine zu unterstützen (wenn auch ironischerweise Großbritannien, als Nicht-EU-Mitglied, davon am meisten), doch niemals wären wir in der Lage – und gewillt – gewesen, den Erhalt unserer europäischen Friedensordnung allein, ohne die Amerikaner zu gewährleisten. Das kann, nicht zuletzt aufgrund einer drohenden zweiten Amtszeit von Donald Trump (wer weiß, was er im Februar 2022 getan hätte!), auf Dauer nicht gutgehen. Immerhin scheint, nach Jahrzehnten der außenpolitischen Naivität und Apathie, selbst Berlin – zumindest rhetorisch – mittlerweile verstanden zu haben, dass wir

mehr für unsere eigene Sicherheit tun müssen: Vollmundig wurde eine ‚Zeitenwende‘ in der deutschen Außen- und Verteidigungspolitik angekündigt und auch teils – etwa mit dem Sondervermögen für die Bundeswehr – bereits vollzogen. Was ich aber nicht verstehe: Niemand redet bisher von einer ‚Zeitenwende‘ auch in der europäischen Sicherheitspolitik!

Wann, wenn nicht jetzt, sollten wir Europäer endlich verstanden haben, dass 27 Nationalstaaten jeweils einzeln keine Chance haben, Europa zu verteidigen? Wann, wenn nicht jetzt, da Putin nicht nur der Ukraine, sondern mit ihr ganz Europa, unseren liberalen Werten, der Demokratie und dem Frieden – welche die mutigen Ukrainer mit ihrem Blut auch für uns verteidigen – den Krieg erklärt hat, sollten wir als Europäer auch sicherheitspolitisch zusammenschließen? Wieso also reden wir schon wieder in 27 Hauptstädten getrennt voneinander über verschiedene, teils inkompatible Rüstungsprogramme, statt diese endlich gemeinsam zu beschaffen? Wieso hat die Bundesregierung, obwohl es im Koalitionsvertrag vereinbart ist, noch immer keine Initiative zum Aufbau europäischer Streitkräfte – etwa einer echten EU-Eingreiftruppe – gestartet? Wieso wird der Vorschlag von Emmanuel Macron, die französischen Nuklearstreitkräfte für einen eigenen, europäischen Schutzschirm einzubringen, erneut einfach ignoriert? Die

Vorschläge liegen alle auf dem Tisch – wir müssen sie aber jetzt auch umsetzen und nationale Befindlichkeiten endlich überwinden, bevor es wieder zu spät ist!

DIE SANKTIONEN GEHEN IMMER NOCH NICHT WEIT GENUG

Ich habe leider den Eindruck, dass einige hierzulande insgeheim immer noch glauben, dass wir nach einer Einstellung von Kampfhandlungen in der Ukraine wieder zu irgendeinem Status Quo Ante zurückkehren könnten. Diesen Kräften müssen wir noch viel deutlicher machen: Selbst, wenn es zu einem Waffenstillstand kommt, dürfen wir Russland nie wieder in die Lage versetzen, erneut einen solchen Angriffskrieg zu führen. Solange Putin im Kreml herrscht, muss Russland wirtschaftlich isoliert bleiben und militärisch in Schach gehalten werden. Denn nach Jahrzehnten der diplomatischen Handreichungen aus dem Westen wissen wir leider: Putin versteht nur die Sprache der Macht und nutzt jedes Entgegenkommen für seine imperialistischen Eroberungspläne aus. Verträge mit ihm – wie etwa die Minsk-Abkommen oder das Budapester Memorandum – sind nicht das Papier wert, auf dem sie geschrieben stehen; stattdessen braucht es ökonomischen Druck und glaubhafte Abschreckung.

Es ist für mich in dieser Hinsicht auch nicht nachvollziehbar, wieso wir immer noch Handel mit Russland treiben. Noch immer beschränken sich unsere Sanktionen fast ausschließlich auf einige wenige Wirtschaftsbereiche und einzelne hochrangige Personen. Und obwohl wir mittlerweile gar kein russisches Gas mehr beziehen, ist das Land noch immer nicht vollständig aus dem SWIFT-Zahlungssystem ausgeschlossen. Hinzu kommt, dass unsere Sanktionen zunehmend auf Umwegen über Nachbarländer umgangen werden. All das ist nicht länger hinnehmbar: Wir müssen dieses Terrorregime wirtschaftlich in die Knie zwingen und dazu ein vollständiges Embargo verhängen, welches – ähnlich wie beim Iran – auch Drittstaaten sanktioniert, welche weiter Handel mit ihm treiben. Eine Wiederaufnahme von wirtschaftlichen Beziehungen mit Russland, die für uns ohnehin vergleichsweise unbedeutend waren, darf es erst geben, wenn Putin seine militärischen Aggressionen einstellt.

DER NÄCHSTE KRIEG DROHT BEREITS AM HORIZONT

Eine harte Haltung gegenüber Russland ist

nicht nur wichtig, um die Ukraine und Europa insgesamt vor weiteren russischen Eroberungsfeldzügen zu bewahren – sie hat auch eine bedeutende globale Signalwirkung: Insbesondere China beobachtet genau, wie wir als freier Westen auf den russischen Angriff reagieren, denn Staatschef Xi Jinping hat bereits mehrfach ganz offen angekündigt, dass er eine militärische Eroberung Taiwans plant. Genauso wie die Ukraine stellt die Inselrepublik China, die übrigens nie ein Teil der Volksrepublik China war, ein freiheitlich-demokratisches Gegenmodell zur totalitären Diktatur im großen Nachbarstaat dar und ist der dort herrschenden kommunistischen Partei daher ein Dorn im Auge. Wenn wir es nicht schaffen, die internationale Friedensordnung seit 1945, welche gewaltsame Landnahmen ächtet, durchzusetzen, stürzen wir zurück in eine längst vergessene geglaubte Zeit, in der nicht die Stärke des Rechts, sondern das Recht des Stärkeren gilt. Die Folgen wären katastrophal.

Daher dürfen wir die Fehler, welche wir in der Vergangenheit gegenüber Russland und der Ukraine begangen haben, hinsichtlich China und Taiwan nicht wiederholen. Statt auch hier weiter eine Appeasement-Politik zu betreiben, müssen wir gegenüber Peking ganz klar machen, dass es mit Gewalt nichts erreichen wird. Das setzt nicht nur die Drohung mit Sanktionen, sondern auch eindeutige Sicherheitsgarantien für Taiwan voraus. Auch das ist eine Lehre aus der Ukraine: Hätten wir ihr nämlich 2008 nicht – in Rücksichtnahme auf angebliche russische ‚Sicherheitsinteressen‘ – die Aufnahme in die NATO verweigert, wäre sie nie von Russland angegriffen worden. Daher müssen wir uns auch als Europäer der Idee einer ‚pazifischen NATO‘, in der neben Taiwan etwa auch Japan, Südkorea und Australien Mitglied wären, öffnen. Nur so lässt sich die internationale Friedensordnung auch global erhalten.



TEXT:
PHIL HACKEMANN (27) war von 2016-18 Stv. JuLiS-Bundesvorsitzender für Programmatik und kandidierte 2019 auf Listenplatz 11 der FDP zur Europawahl. Derzeit ist er

Stv. Bezirksvorsitzender der FDP Oberbayern, Mitglied im Landesvorstand der FDP Bayern, Vorsitzender des Landesfachausschusses für Außen- und Europapolitik und stellv. Vorsitzender des Bundesfachausschusses Internationales. Daneben promoviert er an der LMU München zu europäischer Politik und arbeitet als freier Redakteur. Zuvor studierte er in Friedrichshafen und an der London School of Economics Politik- und Wirtschaftswissenschaften. Ihr erreicht ihn unter: hackemann@julis.de

Operation Allah:

WIE DER POLITISCHE ISLAM
UNSERE DEMOKRATIE UNTERWANDERN WILL



Verlag: S. FISCHER
Erscheinungstermin: 28.09.2022
Lieferstatus: Verfügbar
176 Seiten
ISBN: 978-3-10-397133-0

AHMAD MANSOUR (46)
ist arabischer Israeli und lebt seit 2004
in Berlin, arbeitet für Projekte gegen
Extremismus und engagiert sich gegen
Antisemitismus.

In seinem Buch „Operation Allah“ zeigt der Islamismusexperte Ahmad Mansour die Versäumnisse der Politik im Hinblick auf Integration und den Islam auf und fordert von den verantwortlichen Parteien, entschieden für die Werte unserer liberalen Gesellschaft einzutreten. „Das Schlimmste für den radikalen Islam wäre ein europäisch geprägter Islam mit demokratischen Werten.“ Deshalb brauchen wir genau den, stellt der Bestsellerautor und Experte in Sachen Radikalisierung und Extremismus fest. Auch legt er seinen Plan für einen wirksamen Kampf gegen Islamismus in Deutschland vor, die von der Schulpolitik bis zu einer Moschee-Steuer reichen. Für Ahmad Mansour ist der Islam in Deutschland eine Konsequenz einer vielfältigen Gesellschaft, die weder zelebriert noch verteufelt werden dürfe. Doch müssten wir aufpassen, denn es gibt Islamisten, die etwa politische wie wissenschaftliche Institutionen unterwandern und dabei vorgeben, sich für Integration einzusetzen. In Wahrheit jedoch setzen sich diese Islamisten in Vereinen oder anderen Institutionen für die Agenda des (radikalen) politischen Islams ein. Der Autor, Ahmad Mansour, ist arabischer Israeli und lebt seit 2004 in Berlin, arbeitet für Projekte gegen Extremismus und engagiert sich gegen Antisemitismus. Sein Buch widmet er seinen Personenschützern des LKA. Denn eins wird gleich zu Anfang klar. Wer sich dem Thema des Islams kritisch nähert, hat mit Anfeindungen und Drohungen zu rechnen. Mansour beschreibt, wie sich durch Vorurteile und Rassismus in der deutschen Gesellschaft während der Zeit der Gastarbeiter Parallelgesellschaften bilden konnten, die bis heute nicht aufgebrochen wurden. Herzstück seines Buches ist eine Struktur der verschiedenen Strömungen im Islam. Er zeigt dabei gut auf, dass es neben den gewaltbereiten Islamisten auch sogenannte legalistische Islamisten gibt, wie beispielsweise die Muslimbruderschaft, die den politischen Islam auf

gesellschaftlicher Ebene versuchen zu verbreiten und sich keinesfalls von gewaltbereiten Islamisten distanzieren.

Mansour schafft es gut zu beschreiben, wieso Islam-Kritik insbesondere in Deutschland so schwierig sei. Während man radikale Strömungen des Islams zurecht kritisiert, bespielen Akteure des (politischen) Islams gerne die Opferrolle. Gerechtfertigte Kritik würde schnell als „Islamfeindlich“ oder „Rassistisch“ abgestempelt, was wiederum (moderatere) Muslime in die Fänge des politischen Islams treibe und den Keil in der Gesellschaft vergrößere. Dies zeigte sich z.B. nach den Anschlägen in Frankreich und den „Boycott France“ Aufrufen 2020. Aber auch im Schulunterricht, wenn es um Themen wie das Schächten, den Staat Israel oder LGBTQ+ Rechte gehe, zeigten sich diese Probleme. Mansour spricht zu diesen Problemen offen und erklärt, dass diese nicht durch eine Täter-Opfer-Umkehr gelöst werden können. Dies macht der Autor nicht nur in seinem Buch, sondern auch bei diversen Talk-Show-Auftritten deutlich. Zuletzt insbesondere im Zusammenhang mit der Silvesternacht. Eine Romantisierung des Islams, insbesondere in jüngeren Generationen unserer Gesellschaft, sowie eine falsche Toleranz, seien dabei der falsche Weg und eine Gefahr. Probleme müssten offen benannt werden, was Mansour in seinem Buch tut.

Da Mansour auch ein eigenes Kapitel der Rolle der Liberalen widmet, ist es ein Must-Read für jeden, der sich mit dem Thema näher befassen möchte. Auch ohne vorheriges Wissen zur Thematik ist dieses Werk verständlich formuliert und eignet sich gut für den Einstieg in das Thema.



TEXT:
LUKAS JANSSEN (22) studiert Betriebswirtschaftslehre, ist Kreisvorsitzender der JuLis Rhein-Kreis-Neuss und befasst sich am liebsten mit Wirtschafts- und Außenpolitik. Ihr erreicht ihn unter: lukasvincent@t-online.de

ihn unter: lukasvincent@t-online.de

Das
Lesezeichen
Jede Ausgabe
eine neue
Buchrezension



Impressum

jung+liberal ist das Mitgliedermagazin des Bundesverbandes der Jungen Liberalen. Es erscheint viermal jährlich. Zu beziehen ist jung+liberal per Abonnement, Mitglieder der Jungen Liberalen erhalten das Magazin automatisch im Rahmen ihrer Mitgliedschaft. jung+liberal wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Herausgeber:

Bundesverband Junge Liberale e.V.
Reinhardtstraße 14, 10117 Berlin
Telefon: (030) 680 78 55-0
Telefax: (030) 680 78 55-22
E-Mail: info@julius.de

Chefredaktion (V.i.S.d.P.):

Leonard Kern-Wagner (kern-wagner@julius.de)
Samuel Kessler (samuel.kessler@julius.de)

AutorInnen: Ali Abo-Hamoud, Philipp Berner, Celine Eberhardt, Phil Hackemann, Lukas Janssen, Phillip Kunert, Laura Litzius, Kevin Naumann, Philip Neumann, Vincent Oehme, Julian Petrat, Marc Wilkowski, Niklas Zaiser

Auflage: 11.000 Exemplare
Gestaltung: Sebastian Ritschel

Mit dem Namen des Autors versehene Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Nachdruck mit Quellenangabe erwünscht, Belegexemplar erbeten. Für unverlangt eingesandte Fotos und Manuskripte übernehmen wir keine Haftung.

Meinungsbeiträge, insbesondere von Gastautoren im Rahmen der Manöverkritik, werden weder inhaltlich noch redaktionell, lediglich auf Rechtschreibung, überarbeitet.

Bei Fragen zur Ausgabe, für eine Aufnahme in den Autorenverteiler, bezüglich Leserbriefe und Blattkritik bitte einfach eine E-Mail an kern-wagner@julius.de schicken.

Bildnachweise

© JuLis/privat, Berlin
Titelfoto: Adobe Stock
Illustrationen und Fotos: Adobe Stock: S. 4 (2), S. 10 (2), S. 12, S. 15 (2), S. 16, S. 20 (2), S. 24, S. 26 (2), S. 28, S. 32, S. 35; Wikipedia: S. 7

Dieses Magazin wird gefördert vom





Verband der Privaten
Krankenversicherung

Endlich: die Jugend- bewegung für jedes Alter.

Der neue Generationenvertrag für die Pflege.

Wenn Alt und Jung zusammenhalten, haben alle eine sichere Zukunft.

Das gilt besonders für die Pflege. Damit sie bezahlbar bleibt, muss sich dringend etwas ändern. Unser Vorschlag: die Älteren solidarisch unterstützen und den Jüngeren die Spielräume für private Vorsorge schaffen.

www.pkv.de/generationenvertrag