

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/2866



An den Sozialausschuss

Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit Schleswig-Holstein (LAG Arbeit)

**zur Anhörung
Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt
Drucksache 17/1427**

Ratzeburg, den 14.10.2011

Berichtersteller:
Alexander Willberg, Vorsitzender

Einführung

Es gehört zu den originären Aufgaben Mitglieder der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit (LAG Arbeit), in der täglichen praktischen Arbeit vielschichtige Strategien zur beruflichen Integration Älterer anzuwenden. Daher besitzen wir einen praktischen Überblick zur tatsächlichen Umsetzung von Strategien und Handlungskonzepten im Land Schleswig-Holstein.

Aus Sicht der LAG Arbeit stimmt der aktuelle Verlauf in den Regionen nicht immer mit den Plänen und Absichten überein. So ist es möglich, dass Fragen zur Klärung von Zuständigkeiten für die einzubeziehenden Akteure wichtiger sind als das zu erzielende Ergebnis. Nach unseren Beobachtungen sind die auch im Bericht der Landesregierung genannten Strategien immer da erfolgreich, wo regional zielführend zusammengearbeitet wird. Der Wille zur lösungsorientierten Kooperation von Akteuren ist mindestens so wirkungsvoll wie eine gesetzgeberische Vorgabe.

Vorschläge zum Bericht

Die LAG Arbeit stimmt mit den Konsequenzen (Punkt 9 des Berichts der Landesregierung) überein, möchte aber Hinweise für die praktische Umsetzung geben: Es ist zu unterscheiden zwischen in den Arbeitsmarkt einzugliedernden Älteren und Ältere, die im Arbeitsmarkt sind, aber von Arbeitslosigkeit bedroht werden. Nach unseren Erfahrungen sind die meisten betrieblich beschäftigten Älteren im Handwerk eingesetzt. Zwar weist die Landesregierung richtig auf die Möglichkeiten der Unternehmensnachfolge hin, jedoch trifft dies nicht die Bedürfnisse der im Handwerk zur Unternehmensnachfolge anstehenden Unternehmen.

Nach unseren Erfahrungen unterbleiben in den letzten Jahren vor einer Betriebs-schließung (oder möglichen Nachfolge) im Handwerk oft notwendige Weiterbildungen für Mitarbeiter (insbesondere bei den Älteren). Für eine Nachfolge wird mit dem Wert eines Unternehmens auch der Wert des betrieblichen Know-hows bewertet. Unterbliebene Weiterbildung führt zur Abwertung (insbesondere bei Älteren) und zur Arbeitslosigkeit, Jüngere rücken nach. Da die Älteren aber nur einen Gewinn für das geschlossene Unternehmen darstellten und ihr Wissen für die aktuellen Anforderungen am Arbeitsmarkt nicht mehr ausreicht, ist eine (Langzeit) Arbeitslosigkeit nur noch schwer abwendbar.

Hier schlagen wir vor, dass im Verbund zwischen Wirtschaftsministerium, Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit, Handwerkskammer (und Kreishandwerkerschaften) sowie den sozialen Unternehmen ein regionales Übergangsmanagement geschaffen wird. Ein Verweis auf Portale wie „nexus-change“ ist nicht ausreichend. Bei der Betriebsübergabe in kleinen Unternehmen geht es für den ausscheidenden Unternehmer nicht nur um finanzielle Fragen, sondern auch um Lebensperspektiven nach dem Ausscheiden als Unternehmer.

Die allein technische Behandlung des Vorgangs Unternehmensnachfolge schützt die betrieblich beschäftigten Älteren nicht vor Arbeitslosigkeit. Ein Verweis auf die alleinige Zuständigkeit der Wirtschaft ist nicht zielführend.

Die richtig angemerkte Gesundheitsprävention sollte durchgehend in die arbeitsmarktlichen Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter Einzug finden. Hier wären verstärkt Imagekampagnen wünschenswert, die sich an Unternehmen im Land richten, mehr für die Erhaltung der Arbeitskraft beschäftigter Älterer einzusetzen.

Nach unseren Erfahrungen hängt die Steigerung der Beschäftigung Älterer wesentlich mit einer Zunahme von geringfügiger Beschäftigung zusammen. Trotz des Beschäftigungszuwachses kann nicht davon ausgegangen werden, dass dies zu einer Senkung kommunaler Kosten (im SGB II Bereich Kosten der Unterkunft und Heizung) führt. Der Anteil Älterer Teilscheitbeschäftigter im SGB II ist nach unserer Auffassung zu hoch.

Richtig verweist der Bericht auf das Programm 50 plus des Bundes. Besonders gutes Beispiel für ein funktionierendes Netzwerk ist die Region Flensburg, hier kam und kommt es zu Übergängen in den Arbeitsmarkt (2011 Vermittlung von 300 Personen). Dieser Erfolg, aber auch die Nachhaltigkeit ist jedoch nicht in anderen Regionen zu beobachten, soweit sie sich am Bundesprogramm beteiligt haben. Wir empfehlen daher, die im Jobcenter Flensburg gemachten positiven Erfahrungen auf andere Regionen zu übertragen. Hier könnte das Land eine moderierende Funktion übernehmen.

Nach unseren Erfahrungen ist im Beklagen über einen Mangel an Fachkräften die Erkenntnis noch nicht angekommen, dass ein Arbeitskräftepotential Älterer auch zur

Verfügung steht. Gerade die klein- und mittelständische Struktur der Betriebe in Schleswig-Holstein bietet Chancen für eine betriebliche Integration, die höchste Hürde besteht darin, einen ersten Schritt in ein Unternehmen zu finden (oder von ihm gestattet zu bekommen). Die häufig strikte Trennung zwischen Arbeitsmarktprogrammen (oft verbunden mit den Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und –nach der Instrumentenreform– Wettbewerbsneutralität) und betrieblichen Interessen führt dazu, dass Parallelwelten entstehen, die einen Übergang nicht zulassen. Wir schlagen daher vor, zumindest modellhaft zu erproben, Qualifizierungsmodule für Ältere im direkten betrieblichen Einsatz zuzulassen. Konkret würde dies bedeuten, dass die „Werkbänke“ innerhalb von Arbeitsmarktmaßnahmen nicht bei sozialen Unternehmen, sondern in den Betrieben stehen. Weiterhin gibt es langjährige und ausreichende Erfahrungen in der erprobten Zusammenarbeit von sozialen Unternehmen und Betrieben (z.B. Chance Zeitarbeit in Heide, Beschäftigungsagentur Neuland in Plön oder BQG Personalentwicklung in Ratzeburg). In allen Fällen sind die betrieblichen Übergänge –insbesondere für Ältere– hoch. Für die Integration Älterer kommt es nach unserer Auffassung weniger auf eine generelle Richtlinie, mehr aber auf eine höchst individuelle, auf die Belange der Person und des Betriebes gerichtete Eingliederungsstrategie an.

Wir schlagen daher vor, im Zukunftsprogramm Arbeit nicht nur auf innovative, sondern auch auf bewährte Handlungskonzepte zu setzen.

Darüber hinaus schlagen wir vor, auch im baltischen Raum nach Modellen zu suchen, die langjährig Handlungskonzepte in der direkten Zusammenarbeit zwischen Wirtschaftsförderung und sozialen Unternehmen umsetzen. Beispiel hierfür ist „Industriekompetens“ in Linköping (Schweden). Ein wichtiger Punkt ist hierbei die Erkenntnis, Wissen aus der Region (vorhanden in der täglichen Arbeit der Akteure) so zu kanalisieren, dass es kein „minder“ oder „höherwertiges“ Wissen gibt und alles zusammen in einem regionalen Netzwerk zu bündeln. Ein sogenannter „Wissensmanager“ steuert dabei regional die Nachfrage von Betrieben und die Angebote an Arbeitskräften (und deren Know-how), dies führt direkt zu einem Management betrieblicher Beschäftigung.