



Schleswig-Holstein
Flensburg · Kiel · Lübeck

IHK Schleswig-Holstein | 24909 Flensburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Petra Tschanter
Postfach 7121
24171 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/2869

Federführung
Volkswirtschaft | Raumordnung

Ihr Ansprechpartner:
Ulrich Spitzer
Telefon:
0461 806-450
Telefax:
0461 806-9-450
E-Mail:
spitzer@flensburg.ihk.de

12. Oktober 2011

Stellungnahme zum Bericht der Landesregierung zur Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt

Sehr geehrte Frau Tschanter,

in Ihrem Schreiben vom 16. September 2011 baten Sie um eine Stellungnahme zum Bericht der Landesregierung zur Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt (Drucksache 17/1427). Gerne kommen wir Ihrer Bitte nach und äußern uns wie folgt:

Um das Potenzial älterer Beschäftigter nutzen zu können, wurden von vielen Unternehmen in Schleswig-Holstein bereits frühzeitig Maßnahmen zur Erhaltung von Älteren in der betrieblichen Personalstruktur durchgeführt. Altersgemischte Teams, flexibles Arbeitszeitmanagement, betriebliche Gesundheitsförderung, altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind nur einige Ansätze der Betriebe zur Sicherung ihrer Erfahrungsträger im Unternehmen. 80 Prozent der Unternehmen im Land sind laut einer Umfrage der IHK Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2010 der Auffassung, dass die älteren Erwerbstätigen für die Deckung des Fachkräftebedarfs sehr wichtig sind.


Die Ursachen für eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit und einen erschwerten Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt bei Älteren werden in dem Bericht der Landesregierung leider nicht dargelegt, obwohl sie für eine Bekämpfung des Problems von zentraler Bedeutung sind. So stellt die weit verbreitete tarifliche Privilegierung aufgrund des Lebensalters ein besonderes Einstellungshemmnis dar. Zudem berichten zahlreiche Unternehmen, dass ältere Bewerber in der Regel höhere Gehaltsforderungen stellen. Ob die dafür gewonnene Erfahrung der älteren Angestellten ausreicht, um diesen zusätzlichen Aufwand zu decken, hängt dabei vom Einzelfall ab.

Ein weiterer Aspekt, der im Bericht der Landesregierung nicht betrachtet wird, ist die Betriebsgröße. Was bei größeren Unternehmen allein aus der Organisation heraus möglich ist, stellt gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) vor große Herausforderungen: Eine systematische Weiterbildung oder eine spezielle Ausrüstung für altersgerechte Arbeitsplätze sind in Großunternehmen in der Regel einfacher zu realisieren als in KMU. Diese Betriebe werden die abnehmende Anzahl an Fachkräften am deutlichsten spüren.

Um die richtigen Rückschlüsse aus der Situation zu ziehen, fehlt dem Bericht der Landesregierung in der Beantwortung der Frage 9 zudem ein Blick auf die Schlüsselqualifikationen älterer Arbeitnehmer. Zu nennen wären hier vor allem die Arbeitsmotivation, die Loyalität, das Qualitätsbewusstsein, die Arbeitsdisziplin, die Selbstständigkeit und das Erfahrungswissen, die bei den Betroffenen häufig deutlich höher sind als bei jüngeren Mitarbeitern.

Unabhängig davon begrüßen wir die Auseinandersetzung des Landtages und der Landesregierung mit dem Thema „ältere Erwerbstätige“, da wir in der Mobilisierung und Beibehaltung Älterer auf dem Arbeitsmarkt wesentliche Potenziale sehen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu befriedigen.

Mit freundlichen Grüßen



Ulrich Spitzer