



UVNord Postfach 9 10 24758 Rendsburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Sozialausschuss  
Herrn Vorsitzenden Christopher Vogt  
Landeshaus  
Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

per E-Mail: [sozialausschuss@landtag.ltsh.de](mailto:sozialausschuss@landtag.ltsh.de)

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 17/2879

Vereinigung der Unternehmensverbände  
in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

BDI-Landesvertretung Schleswig-Holstein

Geschäftsführer  
und Pressesprecher

Telefon 04331 1420-55  
Telefax 04331 1420-50  
E-Mail [schulze@uvnord.de](mailto:schulze@uvnord.de)

Rendsburg, 17.10.2011  
Sz./Ks.

### **Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt**

Bericht der Landesregierung – Drucksache 17/1427

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

gern nehmen wir Stellung zum im Betreff genannten Bericht der Landesregierung zur Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein:

#### **1. Situation von Älteren im Arbeitsleben hat sich verbessert**

Die Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schleswig-Holstein hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verbessert. In der Personalentwicklung erkennen die Unternehmen zunehmend, dass ältere Beschäftigte nicht nur Know-How-Träger im Unternehmen sind, sondern auch mit einer umfangreichen Lebenserfahrung helfen, Jüngere in den Arbeitsprozess einzugliedern. Ein Beleg hierfür ist, dass die Einstellungshürden mit Altersbegrenzungen von zum Teil unter 30 Jahren, wie sie früher in der New Economy gelebt worden sind, der Vergangenheit angehören.

Die landesweiten Initiativen zur Gesundheitserhaltung am Arbeitsplatz haben hier ebenso beigetragen wie gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote, die zunehmend genutzt werden, wie die Erfahrungen unseres Bildungszentrums in Tannenfelde zeigen.

## **2. Chancen für ältere Arbeitssuchende werden sich in Zukunft deutlich verbessern**

Die Erkenntnisse aus den Personalentwicklungskreisen, aber auch Personalleiterkreisen in den Unternehmensverbänden zeigen, dass zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs von morgen nicht nur bereits heute der Run auf die ausbildungsfähigen und –willigen Schulabgänger von morgen begonnen hat, sondern dass sich die Unternehmen zunehmend ihren Arbeitskräftebedarf auf vier Säulen aufbauen, die in der Vergangenheit eher ein Schattendasein im Recruitment geführt haben:

- a) Jugendliche und Heranwachsende mit Migrationshintergrund
- b) Frauen
- c) Menschen mit Handicaps und
- d) ältere Arbeitslose (Generation 50plus)

Die letztgenannte Gruppe scheint auch die mit dem größtmöglichen, bisher nicht genutzten Potential für den Arbeitsmarkt zu sein.

Wurde über viele Jahre in einem gesellschaftlichen Konsens von Frühverrentung, Vorruhestandsregelungen und Ähnlichem gelebt, müssen wir im Bereich der „Älteren“ jetzt den gedanklich bereits vollzogenen Paradigmenwechsel Wirklichkeit werden lassen und beschleunigen. Keine Volkswirtschaft, kein Sozialsystem kann es sich auf Dauer erlauben, das große Potenzial der 50- bis 67-jährigen auf Dauer für den Arbeitsmarkt ungenutzt zu lassen.

Als ersten, wesentlichen und konsequenten Schritt wurde die Heraufsetzung des Rentenalters vollzogen und somit eine Verlängerung der Erwerbsphase möglich gemacht. Das von der EU vorgegebene Ziel der Erhöhung der Erwerbstätigenquote auf 50 Prozent ist dabei weiterhin anzustreben.

Beispielhaft ist hier das bis 2015 verlängerte Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ mit seinen auch in Schleswig-Holstein tätigen und wirksamen Ablegern zu nennen. Ziel dieses Programms ist es, Menschen zwischen 50 und 65 aus dem Bereich des SGB II in Arbeit zu bringen. Es werden in dem Projekt die Bewerbungsstrategien überarbeitet und auf den neuesten Stand gebracht, es wird an den oft zu hohen Gehaltserwartungen gearbeitet und es wird der häufig vernachlässigte Umgang mit den neuen Medien geprobt.

Dieses Arbeiten an der Person, kombiniert mit Leistungen für den möglichen Arbeitgeber, wie Eingliederungs- bzw. Beschäftigungszuschuss, ergibt ein für viele Arbeitgeber interessantes Paket. Gerade vor dem Hintergrund des beginnenden Fachkräftemangels ist die Zielgruppe der Älteren bereits stärker in den Fokus der Unternehmen gerückt. Es gilt aber weiterhin, diese Möglichkeiten praxisnah und öffentlichkeitswirksam in die Unternehmen und Betriebe zu tragen.

### **3. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen**

Für die Zukunft wird es aber noch wichtiger sein, auf einem zahlenmäßig schrumpfenden Arbeitsmarkt den bis 2030 prozentual steigenden Anteil über 50-jähriger Mitarbeiter personalwirtschaftlich aktiv zu managen, um ihn für den Mittelstand in Schleswig-Holstein besser nutzbar zu machen. Die Abkehr vom rein altersmäßigen Ansatz im personalwirtschaftlichen Bereich fordert von den Unternehmen neue Strategien:

Die Arbeitsbedingungen müssen an die Möglichkeiten und Grenzen der Mitarbeiter angepasst werden. Funktionieren kann dies aber nur, wenn die Mitarbeiter auch aktiv einbezogen werden, aber auch bereit sind, sich mit einzubringen.

Es wird nach individuellen oder branchenspezifischen Lösungen durch dieses Prozessmanagement gesucht werden müssen. Weiterbildung oder gesundheitliche Prävention fängt nicht erfolgversprechend mit 63-Jährigen an, sondern muss während der Gesamtdauer des Arbeitsprozesses kontinuierlich betrieben werden, um das Erwerbspotenzial des einzelnen Mitarbeiters vollständig zu entfalten. Es wird in Zukunft also darum gehen, integrative und kontinuierliche Hintergrundangebote vorzuhalten.

Die Unternehmen benötigen aber keine zusätzlichen spezifischen Integrations- oder Fördermaßnahmen kurzfristiger Art, sondern es bedarf der Kontinuität der Förderkulisse und der weiteren Unterstützung der bereits vorhandenen Möglichkeiten, gerade für die kleinen und mittleren Unternehmen.

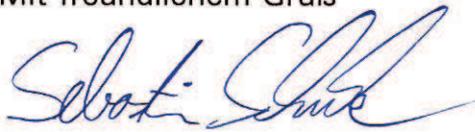
Das Gleiche gilt für die Vermittlung von Weiterbildung, um „Ältere“ am Arbeitsplatz „auf dem Laufenden“ zu halten.

Ebenso gilt es, die bekannten und erprobten betrieblichen Instrumente zur Einbindung älterer Mitarbeiter nicht nur in die Betriebe zu bringen, sondern auch Strukturen zu schaffen, die die Nutzung und Anwendung auch für „KMU-Strukturen“ ermöglicht.

Die Bildung von altersgemischten Teams steht bei den Unternehmen als meist genutzte Maßnahme obenan. Dadurch wird der Wissenstransfer zwischen den Mitarbeitergenerationen eingeleitet und die Möglichkeit zum organisierten Austausch geschaffen.

Aus Sicht der Unternehmensverbände in Schleswig-Holstein könnten Servicestellen für KMU's in der Fläche sehr gut genutzt werden, um diesen bei der Nutzung der „50plus-Ressourcen“ adäquate Instrumente „an die Hand zu geben“. Bei dem Aufbau der Strukturen können die Unternehmensverbände und ihre Institutionen Unterstützung leisten.

Mit freundlichem Gruß

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sebastian Schulze', written in a cursive style.

Sebastian Schulze