

Beschluss zur „Beschäftigung Äterer“ (Zusammenfassung)

Die Fachkräfteallianz sieht in der Beschäftigung Äterer eines der bedeutendsten Potenziale – neben jungen Menschen und Frauen – der Fachkräftelücke sächsischer Unternehmen kurz- und mittelfristig entgegenzuwirken. Die älteren Beschäftigten sind bereits heute zentrale Leistungsträger unserer heimischen Wirtschaft, sie zeichnen sich durch langjährige Berufserfahrung und Fachwissen aus.

Die Erwerbstätigenquote der 50- bis 65-jährigen in Sachsen ist seit 2000 um fast 29 Prozentpunkte auf 72,7 % gestiegen. Im Vergleich der Bundesländer verzeichnet der Freistaat Sachsen damit den drittstärksten Anstieg, nach Sachsen-Anhalt und Brandenburg. Auch die Bereitschaft sächsischer Unternehmen zur Einstellung älterer Bewerber ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Fast 80 % aller sächsischen Betriebe beschäftigen heute Menschen im Alter von über 50 Jahren. Gleichzeitig verlassen erfahrene Fachkräfte auch noch heute frühzeitig den Arbeitsmarkt.

Nach Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit könnten bundesweit bis 2030 etwa 490.000 zusätzliche Fachkräfte zur Verfügung stehen, wenn die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-jährigen in Deutschland dem Niveau des EU-Spitzenlandes Schweden (2014: 74 Prozent) angeglichen wird. Dies wird beeinflusst von der weiter steigenden Bereitschaft sächsischer Unternehmen, Ältere zu beschäftigen und deren Arbeitsfähigkeit zu erhalten, vom Wissensmanagement und -transfer sowie Gestaltungselementen des flexiblen Renteneintritts und Anreizsystemen zur Weiterbeschäftigung Äterer über die Regelaltersgrenze hinaus.

Die Fachkräfteallianz Sachsen hat demnach vier zentrale Handlungsfelder identifiziert:

- Etablierung einer alter(n)sgerechten Personalpolitik zur Förderung und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten,
- Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Arbeitsprozess,
- Kompetenzen älterer Beschäftigter nutzen – Weiterbildung, Wissenstransfer und Nachfolge-
management gestalten und
- Schaffung von Anreizen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung nach Erreichen der Regel-
altersgrenze und Unterstützung flexibler Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

Eine strategische und alter(n)sgerechte Personalpolitik zur Förderung und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ist nach Auffassung der Fachkräfteallianz Sachsen noch nicht ausreichend in sächsischen Unternehmen implementiert. Um die Erwerbsbeteiligung Äterer weiter zu erhöhen und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit zu befördern wird die Fachkräfteallianz Sachsen die Unternehmen weiter sensibilisieren, dieses bedeutende Instrument einzusetzen. Hierzu gehören die Gestaltung förderlicher Arbeitsrahmenbedingungen, wie Werte, Einstellungen und flexible Arbeitszeit- und -ortgestaltungen in Abhängigkeit von Arbeitsorganisation und -aufgabe in den Unternehmen ebenso, wie systematische Altersstrukturanalysen, frühzeitige Nachfolgeplanungen, die Förderung von Kenntnissen und Fähigkeiten, eine lebensphasenorientierte Laufbahngestaltung oder der Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit.

Der Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ist eine zentrale Aufgabe und Herausforderung der Wirtschafts- und Sozialpartner, Ältere im Arbeitsleben zu halten

beziehungsweise noch stärker zu integrieren. Bestehende Aktivitäten sind bislang unterschiedlich stark ausgeprägt. So ist eine Vielzahl entsprechender Regelungen gesetzlich verankert, darunter die Beurteilung von arbeitsbedingten Gefährdungen am Arbeitsplatz oder das betriebliche Eingliederungsmanagement. Weitere Angebote halten die Unternehmen auch mit Blick auf die Reduzierung von krankheitsbedingten Ausfallzeiten bereit.

Ein erhöhter Bedarf an betrieblichen Gesundheitsschutzmaßnahmen besteht insbesondere für Beschäftigte mit psychisch und physisch stark belastenden Tätigkeiten. Die Fachkräfteallianz Sachsen setzt sich deshalb dafür ein, dass neue Instrumente zur Förderung und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit noch stärker verbreitet und Unternehmen weiter sensibilisiert werden, ihre Aktivitäten auszubauen. Auch Ansätze zur Förderung der Arbeitsfähigkeit, darunter die Gesunderhaltung spezieller Berufsgruppen, wie des Erzieher- und Lehrpersonals sowie bessere Rahmenbedingungen im Bereich der Pflege werden geprüft. Die Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung, zum Arbeitsschutz und zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen bedarfsgerecht eingesetzt und betriebliche Maßnahmen zur Gestaltung altern(n)sgerechter, ergonomischer Arbeitsplätze und zur Gesundheitsförderung weiter ausgebaut werden. Beratungs- und Unterstützungsangebote, wie „unternehmensWert:Mensch“ bieten Unternehmen dabei wertvolle Unterstützung.

Weiterbildung beeinflusst die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch die Sicherung der Fachkräftebasis und den Erhalt der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit positiv. In erster Linie stehen die Unternehmen vor der Aufgabe, lebenslanges Lernen zu fördern und dem Veralten von Qualifikationen insbesondere der älteren Beschäftigten entgegenzuwirken. Aufgrund der selteneren Qualifizierung der älteren Beschäftigten gegenüber ihren jüngeren Kollegen empfiehlt die Fachkräfteallianz Sachsen den Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, die Etablierung eines Wissens- und Nachfolgemanagements, die Schaffung einer Weiterbildungskultur mit passgenauen Maßnahmen für Ältere, altersgemischte Teambildungen sowie die Beschäftigung relevanter und motivierter Wissensträger auch über den Eintritt ins Rentenalter hinaus.

Die Flexi-Rente ist zum 1. Januar 2017 stufenweise in Kraft getreten. Sie setzt Anreize zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung nach Erreichen der Regelaltersgrenze und unterstützt flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Die Fachkräfteallianz Sachsen spricht sich für die unternehmensseitige Nutzung dieser Anreizsysteme aus.