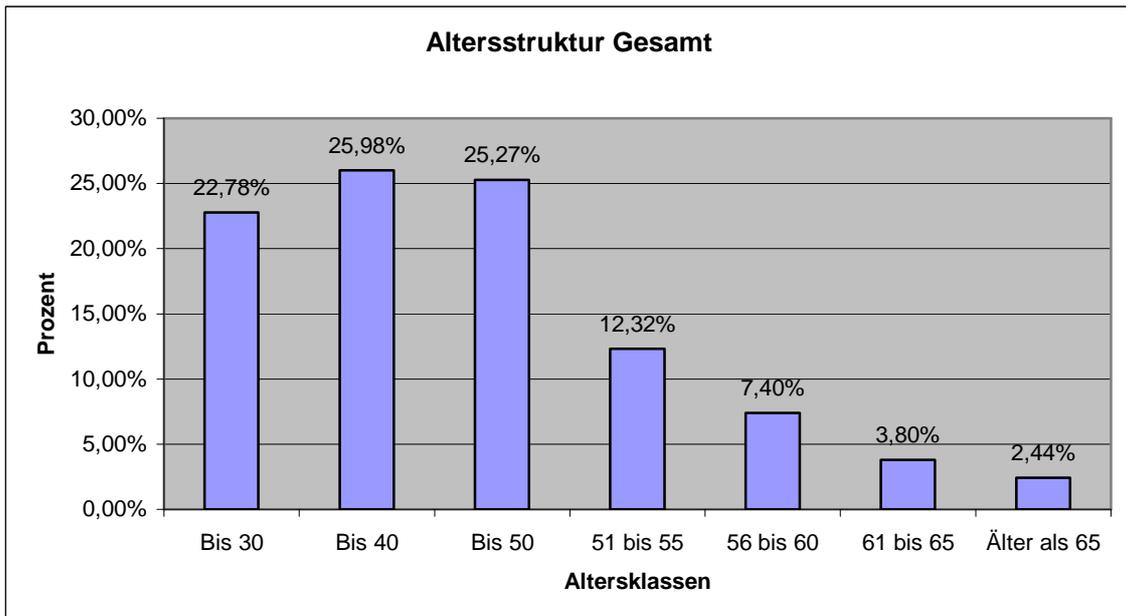


Reaktionsstrategien auf den demographischen Wandel bei kleinen und mittleren Handwerksbetrieben

Der demographische Wandel hat mittel- und langfristig erhebliche Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft. Auch für das Handwerk ergeben sich aus diesen Veränderungsprozessen weitreichende Konsequenzen. Diese betreffen zum einen die grundsätzliche Frage der Sicherung des Fachkräftebedarfs aufgrund der prognostizierten verschärften Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt um qualifizierte Arbeitskräfte. Darüber hinaus werden die Handwerksbetriebe in zunehmendem Maße mit alternden Belegschaften konfrontiert, was eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik erfordert. Auf der anderen Seite eröffnen sich dem Handwerk infolge der veränderten Altersstruktur der Bevölkerung zahlreiche neue attraktive Marktfelder und damit gleichzeitig die Chance, mit einem innovativen, an den Bedürfnissen der Senioren orientierten Angebot neue Kunden zu gewinnen und Stammkunden weiter an sich zu binden.

Vor diesem Hintergrund ist auch die in Kürze erscheinende, vom Ludwig-Fröhler-Institut in München durchgeführte Studie bezüglich älterer Arbeitnehmer im Handwerk zu sehen. Dabei wird untersucht, welche Beschäftigungsstrukturen mit Fokus auf ältere Arbeitnehmer derzeit im Handwerk vorliegen, welche Weiterbildungsmaßnahmen Betriebe älteren Mitarbeitern anbieten und wie diese auch genutzt werden, welche Einstellung die Betriebe insgesamt zu älteren Mitarbeitern haben und welche politischen Förderinstrumente zur Unterstützung von älteren Arbeitnehmern die Betriebe nutzen.

Erste Ergebnisse zeigen, dass bereits über 25% der Belegschaft im Handwerk über 50 Jahre alt ist.



Altersstruktur der befragten Betriebe mit Fokus auf die Kohorte 50+

Im Zusammenhang mit dem Rückgang der Nachrückenden Generationen verdeutlicht die Graphik, dass der Anteil der älteren Arbeitnehmer in Zukunft steigen wird, während der Anteil der Nachwuchskräfte sinkt. Das Statistische Bundesamt prognostiziert, dass der Anteil der über 50-Jährigen an der Gesamtbevölkerung auf über 50 Prozent im Jahr 2050 ansteigen wird. Laut der Befragung schätzen die Betriebe die fachlichen Qualitäten älterer Mitarbeiter gegenüber jüngeren Mitarbeitern als höher ein. Dies ist nicht selbstverständlich, da vor allem der Zugang zu den neuen Technologien den älteren Menschen schwer fällt. Bezüglich der Einstellung gegenüber älteren Mitarbeitern sind im Allgemeinen wenige Vorbehalte in Handwerksbetrieben vorhanden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass in den Betrieben überwiegend ein positives Bild von älteren Beschäftigten vorherrscht. Förderinstrumente, die der Gesetzgeber und die Tarifparteien speziell für die Gruppe der älteren Beschäftigten entwickelt haben, werden von Handwerksbetrieben aber sehr selten genutzt, sogar selten gekannt.