



## **Resolution der Vollversammlung der IHK Limburg zum Thema „Demographie“**

verabschiedet am 07.03.2006

**Die Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer Limburg spricht sich angesichts der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine bessere Integration älterer Arbeitnehmer ins Erwerbsleben aus.**

### **1. Familienfreundlichkeit in den Unternehmen umsetzen**

Bei einer extrem niedrigen Geburtenrate (1,4 Kinder pro Frau) wird Familienfreundlichkeit in Deutschland ein immer wichtigerer Zukunftsfaktor: Gelingt Unternehmen die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, liegen sie als attraktive Arbeitgeber vorn und können das Fachkräftepotenzial besser ausschöpfen. Des Weiteren ist die umlagefinanzierte soziale Sicherung auf „Nachwuchs“ angewiesen, weil sonst die Beiträge explodieren und mit ihnen die Lohnzusatzkosten. Außerdem, Jüngere sind oftmals innovativer und treiben den Fortschritt voran. Gibt es weniger kreative Köpfe, sinken die Aussichten auf Innovationen und somit die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts. Verschiedene Studien belegen zudem, dass sich Familienfreundlichkeit in Euro und Cent auszahlt: Eltern kehren z.B. schneller aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurück, Fehlzeiten sinken und die Unternehmenskultur verändert sich positiv.

**Die Unternehmen werden aufgerufen Familienfreundlichkeit in den Betrieben noch mehr umzusetzen. Das Spektrum von Möglichkeiten ist breit gefächert. So kann Familienfreundlichkeit beim Zeitmanagement, beim Arbeitsablaufmanagement, bei der Unternehmenskultur und beim Familienservice für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ansetzen. Die IHK informiert hier gerne.**

### **2. Rahmenbedingungen für Familien verbessern**

Bei aller Kreativität und maßgeschneiderten Lösungen der Unternehmen, ist die Kinderbetreuung in der Kita, im Hort und im Kindergarten mit das wichtigste Element bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Neben Eltern und Unternehmen trägt auch die öffentliche Hand eine wichtige Verantwortung bei der Balance von Arbeits- und Berufswelt, denn der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur ist in erster Linie eine staatliche Aufgabe, die durch betriebliches Engagement sinnvoll ergänzt werden kann.

Laut einer Umfrage der IHKs zum Thema Kinderbetreuung sind nicht nur fehlende Betreuungsplätze sondern auch die Öffnungszeiten der Kitas große Stolpersteine bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und es kann nicht sein, dass die Öffnungszeit der Kita den Arbeitsablauf einer Firma bestimmt.

Ergänzende Angebote familiennaher Dienstleistungen (z.B. Tagesmütter) werden dringend benötigt, denn sie vervollständigen die Betreuungsinfrastruktur und so kann dann auch auf spezielle Situationen reagiert werden.

Nicht für jede Situation können einzelne Kindergärten oder Kitas Lösungen anbieten – deswegen sind Vernetzung und Kooperationen von allen Akteuren ( z.B. Kitas, Kommunen, Unternehmen) zunehmend wichtig.

Mit dem Elterngeld ab 2007 wird es Berufstätigen leichter fallen, sich für Kinder zu entscheiden. Dieses Konzept klappt jedoch nur mit einer gut ausgebauten Kinderbetreuung. Es ist deshalb auch folgerichtig, dass erwerbsbedingte Betreuungskosten künftig stärker steuerlich absetzbar sein sollen.

**Die Politik wird aufgefordert, auf Bundes-, aber vor allem auch auf Landes- und Kommunalebene die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker zu fördern und vor allem bessere und an den Erwerbsrealitäten angepasste Betreuungsangebote zu ermöglichen.**

**Es müssen neben ausreichenden Betreuungsplätzen auch flexiblere Öffnungszeiten und Alternativen während längerer Schließzeiten der Kindergärten und Kitas (z.B. während der Ferien) angeboten werden.**

**Trägerübergreifende Kooperationen und Netzwerke müssen noch intensiver ausgebaut werden, damit Eltern und Unternehmen mit dem Anpassungsdruck nicht alleine gelassen werden.**

### **3 . Ältere Arbeitnehmer besser integrieren**

Die Arbeitswelt steht vor einem großen Umbruch: Der Anteil älterer Erwerbspersonen nimmt in den kommenden Jahrzehnten drastisch zu, der Anteil junger Fachkräfte dagegen ab. In den Betrieben sind Mitarbeiter über 50 Jahre noch zu häufig eine Ausnahme, es herrscht oft immer noch eine Vorliebe für eine möglichst junge Belegschaft - und aus Sicht vieler Arbeitnehmer für einen möglichst frühen Übergang in den Ruhestand. Diese Einstellung muss sich ändern. Die IHK-Organisation hat Vorschläge erarbeitet, wie ältere Arbeitnehmer besser ins Erwerbsleben integriert werden bzw. bleiben können.

Um die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer zu verbessern sind umfassende Information und Aufklärung, auch für Ältere geeignete Weiterbildungsangebote sowie eine Einschränkung der Frühverrentungspraxis erforderlich.

Die Betriebe sollten in einer vorausschauenden Personalpolitik, den Qualifikationsstand ihrer Mitarbeiter regelmäßig überprüfen und es sind eine passgenaue Weiterbildung und innerbetriebliche Qualifizierung zu konzipieren. Für die Senioren von morgen muss berufliche Aktivität und Weiterbildung auch weit jenseits des 60. Lebensjahres wieder selbstverständlich werden; alles andere wäre weder zeitgemäß, noch finanzierbar.

**Gefordert ist ein Mentalitäts- und Paradigmenwechsel bei der Beschäftigung Älterer, an dem sich alle beteiligen müssen; Unternehmen und Beschäftigte, ja die gesamte Gesellschaft.**

**Frühverrentungsanreize sind weiter einzudämmen. Es ist gut, dass sich die große Koalition dazu durchgerungen hat, das gesetzliche Renteneintrittsalter schrittweise auf 67 Jahre zu erhöhen. Parallel wäre es sinnvoll, die maximale Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für alle Arbeitnehmer auf maximal 12 Monate zu begrenzen. Sämtliche Senioritätsprivilegien für Ältere- ob gesetzlich oder tarifvertraglich verankert - gehören auf den Prüfstand.**