

Ergebnisse der Umfrage „Herausforderungen alternder Belegschaften“
Oldenburg, 14. März 2013

Inhalt

- Ziel der Umfrage und Überblick über die erhobenen Daten
- Ergebnisse zu den einzelnen Fragen
- Fazit
- Grafische Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse
- Ansprechpartner

Experten aus Wirtschaft, Politik und Medien sind sich darüber einig, dass die demographische Entwicklung in immer mehr Unternehmen zu einem deutlichen Anstieg des Durchschnittsalters der Belegschaften führt und die Unternehmen vor große Herausforderungen stellt. Das IAB hat 2006 präkäre Umstände bezüglich der Vorbereitung deutscher Unternehmen aller Branchen in Bezug auf den Umgang mit einer älter werdenden Belegschaft zutage gebracht*. Nur ca. 20 % der Unternehmen hatten angegeben, überhaupt Maßnahmen aus der Altersstruktur ihrer Arbeitnehmer abzuleiten.

Wie stellt sich die Realität in den Unternehmen heute dar? Wie sieht die Situation in den Belegschaften aus? Welche Maßnahmen werden aus den aktuellen Entwicklungen abgeleitet und welche Maßnahmen fehlen? Mit einer telefonischen Befragung im Januar und Februar 2013 unter 238 Unternehmen konnten wir die Sicht der Arbeitnehmersvertretungen in Bezug auf den Umgang mit dieser Problematik herausfiltern.

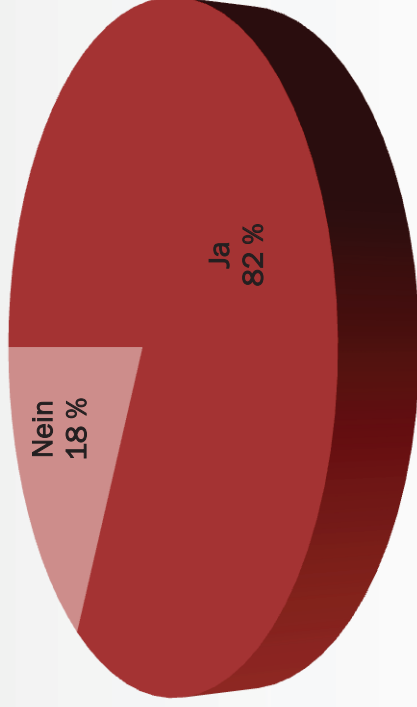
Rahmendaten der Umfrage:

- Befragung von 238 norddeutschen Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten und einer Arbeitnehmersvertretung (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung nach kirchlichem Recht)
- vertretene Branchen
 - 37 % Handel
 - 22 % Verarbeitendes Gewerbe
 - 7 % Wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
 - 6 % Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
 - 5 % Baugewerbe
 - 3 % Gesundheits- und Sozialwesen
 - 20 % sonstige Dienstleistungen

* Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Heft Nr. 21, 11. 10. 2007

Wie relevant ist das Thema für die Arbeitnehmervertretungen?

Halten Sie als Arbeitnehmervertretung das Thema derzeit für relevant?



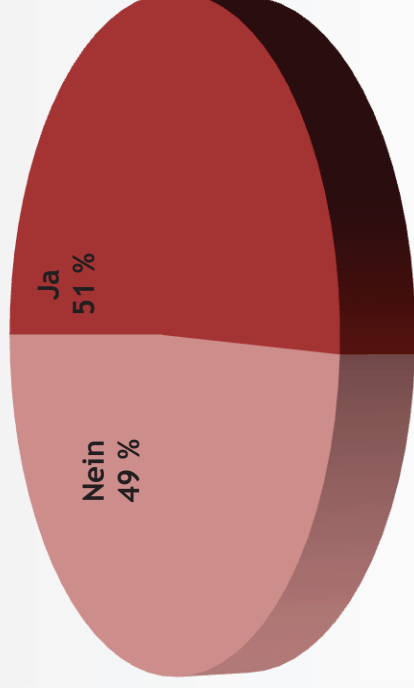
Das Thema der alternden Belegschaften nimmt großen Einfluss auf die Arbeitswelt und stellt die Unternehmen vor neue ernstzunehmende Herausforderungen. Wie schätzen die Arbeitnehmervertreter diese Entwicklung ein? Wie sieht die Arbeitsrealität in den Unternehmen aus? Das Ergebnis fällt hier eindeutig aus: 82 % der Befragten halten das Thema für relevant.

Wie sich bei einigen längeren Gesprächen herausstellte, gab es für die 18 % Nein-Antworten unterschiedliche Gründe. Teilweise gibt es in den Unternehmen bereits sinnvolle Maßnahmen, sodass das Thema „derzeit“ nicht mehr aktuell ist. Andere Unternehmen haben so junge Belegschaften, dass die Frage noch nicht auf der Tagesordnung steht.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Arbeitnehmervertretungen eindeutig der Meinung sind, dass die demographische Entwicklung nicht ignoriert werden darf.

Sind die Unternehmen grundsätzlich gut vorbereitet?

Ist das Unternehmen aus Ihrer Sicht auf das Thema „Alternde Belegschaften“ vorbereitet?

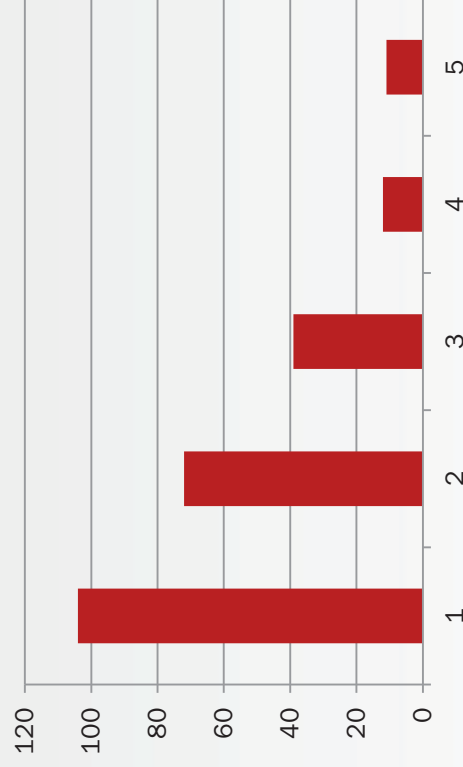


Die hohe Relevanz, die dem demographischen Wandel vonseiten der meisten Unternehmen beigemessen wird, spiegelt sich nur unzureichend in der Frage wieder, wie gut die Unternehmen gegen die Entwicklung gewappnet sind. Nur knapp die Hälfte der Befragten gibt an, gut auf das Thema „Alternde Belegschaften“ vorbereitet zu sein.

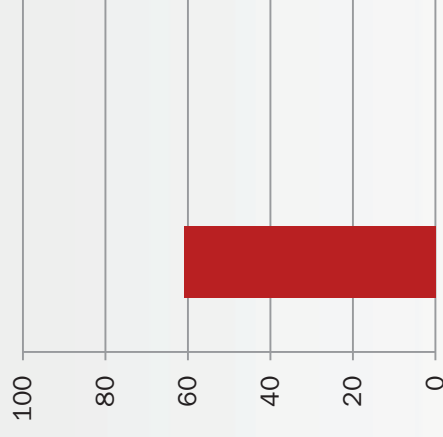
Vor dem Hintergrund der schon jahrelang andauernden Warnungen vor den Auswirkungen des demographischen Wandels auf Wirtschaft und Gesellschaft ist diese große Zahl der schlecht vorbereiteten Unternehmen überraschend.

Bedeutung und Umsetzung konkreter Maßnahmen „Das Thema im Unternehmen kommunizieren“

Bedeutung des Themas auf einer Skala von
1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig)



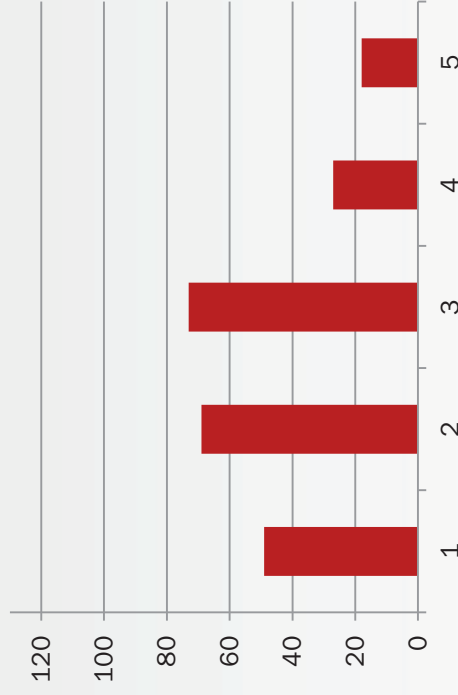
Es gibt diese Maßnahme im Unternehmen
(Angaben in Prozent)



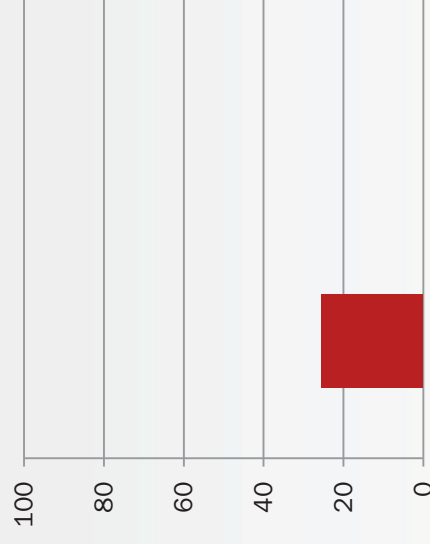
Insgesamt 74 % der Arbeitnehmervertretungen halten es für sehr wichtig oder wichtig, dass das Thema „Alternde Belegschaften“ im Unternehmen kommuniziert wird. Vor diesem Hintergrund und der Tatsache, dass die Risiken der demographischen Entwicklung seit langem diskutiert werden, ist der Umsetzungswert von 61 % eher niedrig.

Bedeutung und Umsetzung konkreter Maßnahmen „Mehr Arbeitsplätze für Arbeitnehmer über 55 schaffen“

Bedeutung des Themas auf einer Skala von
1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig)



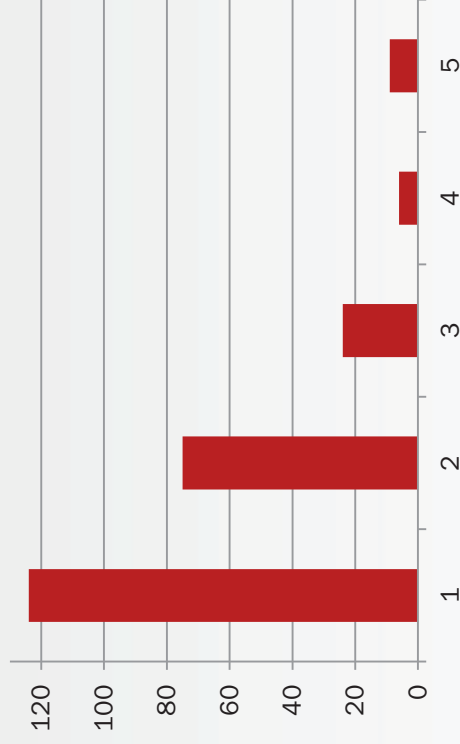
Es gibt diese Maßnahme im Unternehmen
(Angaben in Prozent)



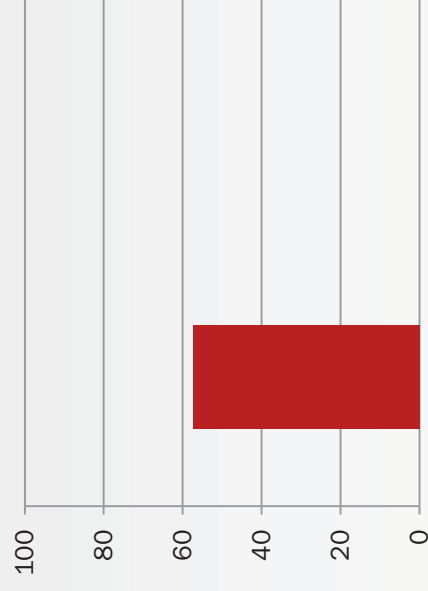
Weniger als die Hälfte der Betriebs- und Personalräte findet es sehr wichtig oder wichtig, mehr Arbeitsplätze für Ältere zu schaffen. Konkrete Schritte in diese Richtung gibt es sogar nur in gut 25 % der Unternehmen. Dieses nur scheinbar überraschende Ergebnis zeigt deutlich das Dilemma im Umgang mit der demographischen Entwicklung: Sowohl Unternehmen als auch Betriebs- und Personalräte setzen nicht auf die älteren Beschäftigten selbst, sondern auf Lösungen von außen. Noch wird versucht, den steigenden Altersdurchschnitt zu senken, indem (einfach?) jüngere Mitarbeiter eingestellt werden.

Bedeutung und Umsetzung konkreter Maßnahmen „**Alternsgerechte Gesundheitsvorsorge anbieten**“

Bedeutung des Themas auf einer Skala von
1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig)



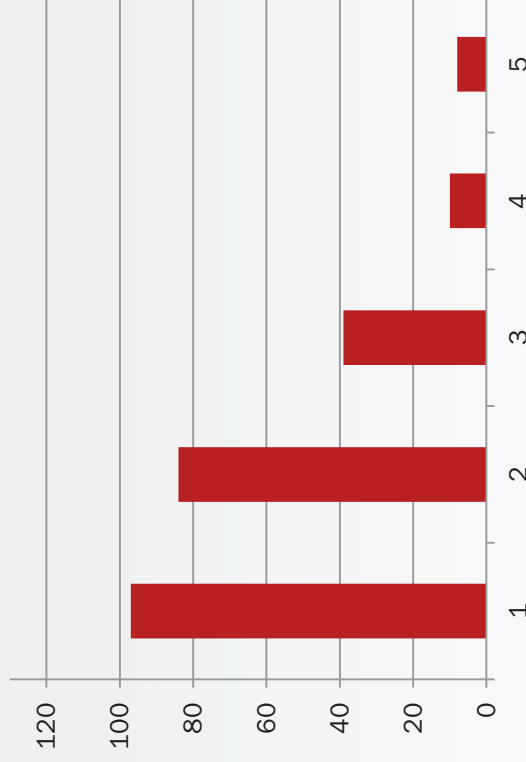
Es gibt diese Maßnahme im Unternehmen
(Angaben in Prozent)



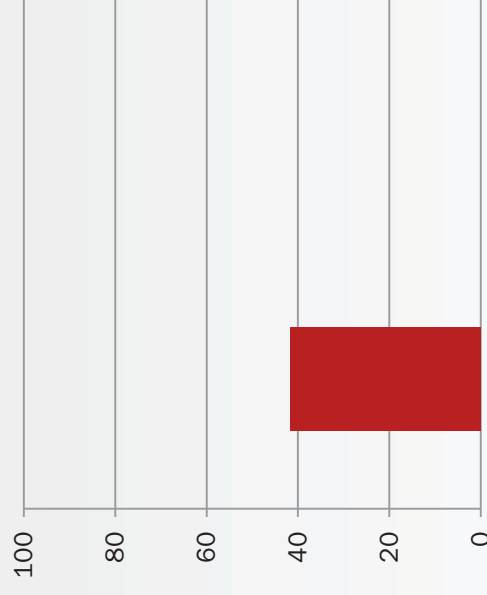
Das Thema einer alternsgerechten Gesundheitsvorsorge halten 83 % der Befragten für sehr wichtig oder wichtig. Es zeigt sich hier deutlich, dass die Arbeitnehmervertretungen die grundsätzliche Bedeutung einer effektiven Gesundheitsförderung klar erkannt haben. Hier spiegelt sich auch die seit langem geführte Diskussion über wirksame Maßnahmen gegen psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz und Burnout wieder, die zahlreiche Gremien für das Thema Gesundheit sensibilisiert hat. Die Umsetzung hinkt mit gut 57 % allerdings deutlich hinterher.

Bedeutung und Umsetzung konkreter Maßnahmen „Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung“

Bedeutung des Themas auf einer Skala von
1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig)



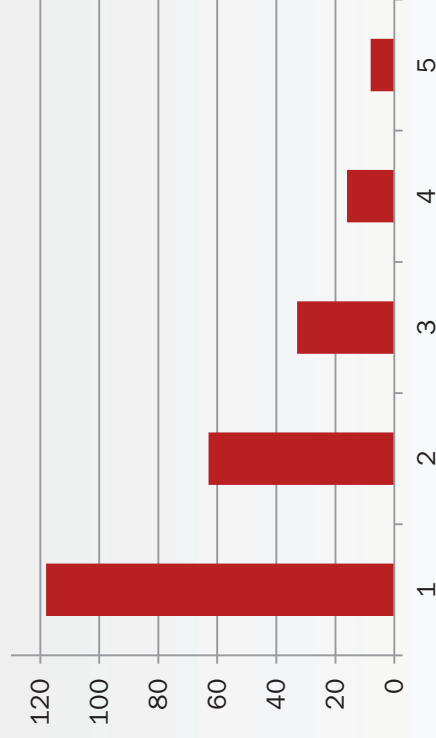
Es gibt diese Maßnahme im Unternehmen
(Angaben in Prozent)



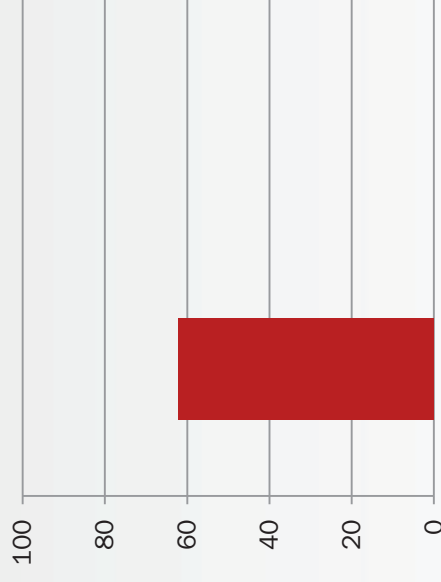
In einer alternsgerechten Arbeitszeitgestaltung sehen mehr als 76 % der befragten Betriebs- und Personalräte ein Schlüsselthema (sehr wichtig oder wichtig). Nur in knapp 42 % der erfassten Unternehmen gelten aber Arbeitszeitvereinbarungen, die die späte Erwerbstätigenphase adäquat abdecken. Die Arbeitszeit ist ein Kernbereich der betrieblichen Mitbestimmung und für Arbeitnehmer der unterschiedlichsten Branchen ein wichtiges Thema. Die Diskrepanz zwischen der Relevanz des Themas und der Umsetzung in mittleren und großen Unternehmen ist alarmierend.

Bedeutung und Umsetzung konkreter Maßnahmen „Dem Fachkräftemangel entgegenwirken“

Bedeutung des Themas auf einer Skala von
1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig)



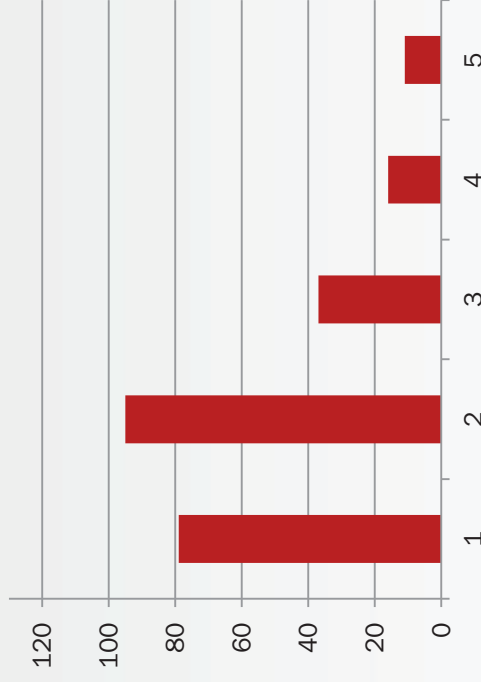
Es gibt diese Maßnahme im Unternehmen
(Angaben in Prozent)



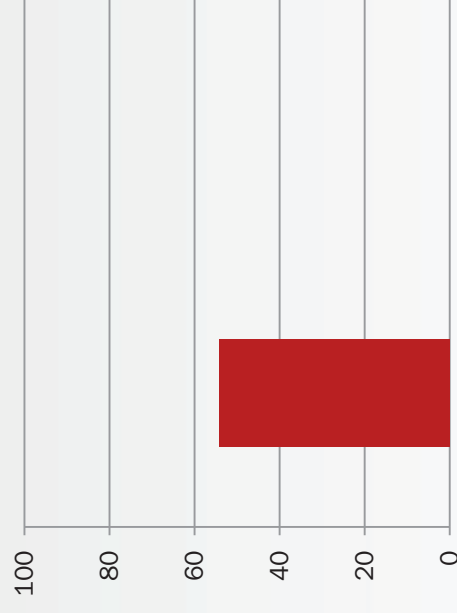
Das Thema des Fachkräftemangels - häufig auch die Auswirkungen - ist in der Realität der meisten Unternehmen/Branchen angekommen. 76 % der Befragten bewerten dieses Thema mit sehr wichtig oder wichtig. Maßnahmen der Entwicklung entgegenzuwirken passieren in 62 % der Unternehmen. Ein Blick auf das Ergebnis zu der Frage nach mehr Arbeitsplätzen für Ältere zeigt eine alarmierende Entwicklung: Offensichtlich setzen die Unternehmen beim Kampf gegen den Fachkräftemangel weiterhin verstärkt auf Lösungen von außen, statt das bestehende Fachwissen älterer Beschäftigter zu fördern.

Bedeutung und Umsetzung konkreter Maßnahmen „Einführung altersgemischter Teams zur Weitergabe von Erfahrung“

Bedeutung des Themas auf einer Skala von
1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig)



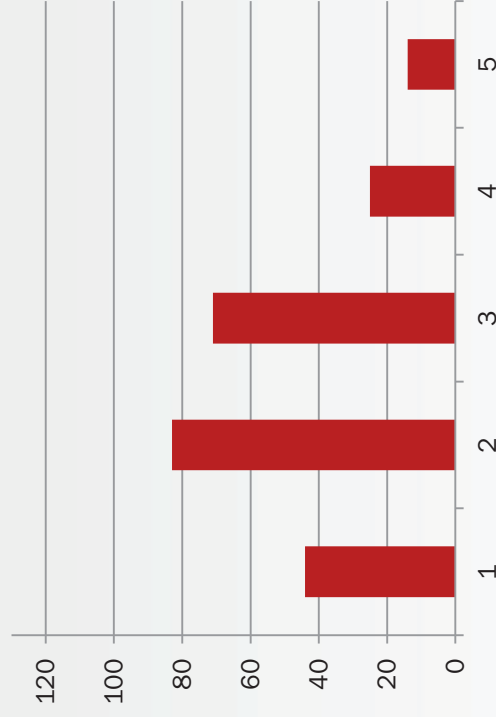
Es gibt diese Maßnahme im Unternehmen
(Angaben in Prozent)



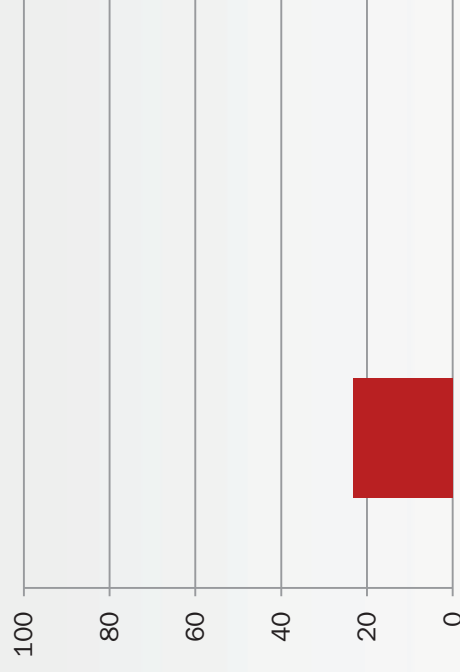
73 % der Gremien sehen im Erfahrungsaustausch über altersgemischte Teams einen wichtigen oder sehr wichtigen Schritt in die richtige Richtung. Umgesetzt wird sie bereits in 54 % der Unternehmen. Interessant war dabei der häufige Hinweis, dass es zwar zahlreiche altersgemischte Teams gäbe, aber nicht als gezielte Maßnahme, sondern durch zufällige Zusammensetzung. Im Übrigen wurde ein Erfahrungsaustausch in beide Richtungen angeregt, sodass jüngere wie ältere Beschäftigte von den speziellen Kenntnissen der jeweils anderen Gruppe profitieren können.

Bedeutung und Umsetzung konkreter Maßnahmen „Altersgerechte Weiterbildungsangebote“

Bedeutung des Themas auf einer Skala von
1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig)



Es gibt diese Maßnahme im Unternehmen
(Angaben in Prozent)



Klares Schlusslicht bei der Umsetzung sind altersgerechte Weiterbildungsangebote. Allerdings hält sie auch nur gut die Hälfte der befragten Betriebs- und Personalräte für wichtig oder sehr wichtig. Dieses Ergebnis zeigt, dass das oft altersbedingt unterschiedliche Lernverhalten noch immer zu wenig berücksichtigt wird. Für eine nachhaltige Förderung der älteren Beschäftigten wäre hier allerdings ein wichtiger Ansatzpunkt.

Wie gut kennen Arbeitnehmerververtretungen ihre Rechte?



Zum Schluss der Befragung wollten wir noch wissen, wie gut die Arbeitnehmerververtretungen ihre Beteiligungsrechte beim Thema „Alternde Belegschaften“ aus dem Betriebsverfassungsgesetz, den Personalvertretungsgesetzen oder dem kirchlichen Arbeitsrecht kennen. Die Einschätzung sollte auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (gar nicht) erfolgen.

Das Ergebnis zeigt, dass zwar ein recht gutes Basiswissen vorhanden ist, in vielen Gremien aber auch noch Nachholbedarf besteht.

Fazit:

Unsere Umfrage hat gezeigt, dass das Thema „Alternde Belegschaften“ im Bewusstsein der Arbeitnehmervertretungen angekommen ist. Anders als es sich in der Studie des IAB dargestellt hat, gibt es in Bezug auf die Themenklassifizierung eine positive Entwicklung. Gerade bei der Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen gibt es allerdings noch einen großen Nachholbedarf.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Herausforderungen aus der sich verändernden Altersstruktur in den Unternehmen zwar gesehen werden, die Konsequenzen daraus aber vielfach in die falsche Richtung zielen.

Statt die vorhandenen älteren Beschäftigten gezielt zu fördern und ihr Fachwissen zu nutzen, soll dem drohenden Fachkräftemangel durch externe Lösungen begegnet werden.

Alternsgerechte Fortbildungen werden so gut wie nie angeboten und auch ein Erfahrungsaustausch - von dem Jüngere wie Ältere profitieren könnten - bleibt überwiegend dem Zufall überlassen.

Durch alternde Belegschaften werden zahlreiche Veränderungsprozesse auf die Unternehmen zukommen. Bei der Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen sollten Arbeitnehmervertreter eine stärkere Rolle spielen und mit der Unternehmensführung gemeinsam die Veränderungen begleiten, sodass ein Arbeiten bis zum Renteneintritt möglich wird.

Wichtiges Thema für Unternehmen - zu viele sind unvorbereitet!

Thema ist wichtig ...

82% ja

Wir sind gut vorbereitet ...

49% nein

Halten Sie das Thema „Alternde Belegschaften“ aktuell für wichtig?

Ist Ihr Unternehmen auf das Thema „Alternde Belegschaften“ gut vorbereitet?

Welche Maßnahmen halten Sie für besonders wichtig?



Quelle: Giovanni Sciarba Consult GmbH

Wie die Unternehmen reagieren ...

Wo werden bereits Maßnahmen durchgeführt?



Von je 100 Arbeitnehmervertretungen antworteten auf die Frage: "In welchen Bereichen gibt es in Ihrem Unternehmen bereits Maßnahmen?" (Mehrfachnennungen möglich)

Graue Werte: Welche Maßnahmen halten Sie für besonders wichtig?

Quelle: Giovanni Sciarba Consult GmbH

Wo gibt es Nachholbedarf?

Wo werden bereits Maßnahmen durchgeführt ...

... **in den Unternehmen, die als schlecht vorbereitet eingeschätzt wurden:**



Von je 100 Arbeitnehmervertretungen, die ihr Unternehmen für schlecht vorbereitet halten, antworteten auf die Frage "In welchen Bereichen gibt es in Ihrem Unternehmen bereits Maßnahmen?" (Mehrfachnennungen möglich)

Graue Werte: Welche Maßnahmen halten Sie für besonders wichtig?

Quelle: Giovanni Sciarba Consult GmbH

Ansprechpartner

Für Fragen und weitere Informationen stehen Ihnen Dr. Janina Johannsen, Ina Riesler und Claus Jahncke gerne zur Verfügung:

Dr. Janina Johannsen
E-Mail: johannsen@gsconsult.de
Telefon: 040-4162460

Ina Riesler
E-Mail: riesler@gsconsult.de
Telefon: 0441-21980590

Claus Jahncke
E-Mail: jahncke@gsconsult.de
Telefon: 040-4162460

Anschrift:
GS Consult GmbH
Steinweg 2-4
26122 Oldenburg

Dr. Janina Johannsen, Geschäftsführerin der GS Consult GmbH im Interview zum Thema alternde Belegschaften:

Frau Dr. Johannsen, was ist das wichtigste Ergebnis Ihrer Umfrage?

Dr. Janina Johannsen

Insgesamt kann festgestellt werden, dass es eine positive Entwicklung gibt. Eine Umfrage des IAB hat 2006 ergeben, dass nur 17 % der Unternehmen überhaupt Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer treffen. Demgegenüber werden heute immerhin schon 51 % der befragten Unternehmen von ihren Arbeitnehmervertretungen als vorbereitet eingestuft. Vor dem Hintergrund, dass die Risiken der demographischen Entwicklung schon seit vielen Jahren absehbar sind, ist die Zahl allerdings noch immer erschreckend niedrig und den Betrieben läuft die Zeit davon.

Worin liegen die besonderen Gefahren des demographischen Wandels für die Unternehmen?

Dr. Johannsen:

Der Altersdurchschnitt in den Unternehmen wird sich in den kommenden Jahren rapide verändern, da die Altersgruppe der 55-64jährigen in den Unternehmen erheblich ansteigen wird. Wertvolles Know-how und Fachkompetenz der älteren Beschäftigten drohen den Unternehmen blockweise verlorenzugehen, wenn sie nicht rechtzeitig gegensteuern. Stattdessen verstärken gerade große Unternehmen diesen Trend aber noch durch attraktive Vorruhestandsangebote, die erfahrene Mitarbeiter noch früher aus der Firma treiben. Wenn man dann merkt, dass die fachlichen und auch menschlichen Lücken, die sie hinterlassen, nicht gleichwertig geschlossen werden können, ist es zu spät. Leider ziehen noch immer zu viele Unternehmen diese falschen Konsequenzen.

Welche besseren Maßnahmen sollten Unternehmen denn konkret ergreifen?

Dr. Johannsen:

Die derzeitige Personalpolitik steht noch zu oft im Widerspruch zu den Herausforderungen des demographischen Wandels. So werden ältere Mitarbeiter häufig ausgegrenzt statt gezielt gefördert. Solange man eher darauf setzt, neues Personal von außen einzustellen, als die Potentiale der vorhandenen Arbeitnehmer auszubauen, wird man den Trend aber nicht stoppen können. Und dieses Denken ist auch wirtschaftlich nicht sinnvoll. Es ist wesentlich lohnender, Geld in Konzepte zu investieren, die ein Arbeiten bis zum Rentenalter ermöglichen, als es für Abfindungszahlungen

auszugeben. Effektive Maßnahmen sind z.B. eine wirkungsvolle Gesundheitsförderung und altersgerechte Weiterbildungsangebote.

Oft hört man aber den Einwand, dass ältere Arbeitnehmer den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gewachsen sind.

Dr. Johannsen:

Die einfache Gleichung `alt heißt leistungsschwach` stimmt nicht. So seltsam es klingen mag, liegt ein Hauptproblem darin, dass alle gleich behandelt werden. Unsere Umfrage hat z.B. gezeigt, dass so gut wie keine altersgerechten Fortbildungen angeboten werden. In gut aufgestellten Unternehmen weiß man aber, dass Ältere nicht schlechter als Jüngere lernen, nur anders. So fällt das Lernen älteren Arbeitnehmern in der Regel deutlich leichter, wenn es praxisorientiert ist und an ihrem breiten Vorwissen anknüpft. Außerdem ist es wichtig, im Vorfeld Ängste abzubauen, z.B. in Bezug auf neue Medien. Insgesamt kommt es darauf an, die älteren Arbeitnehmer so einzusetzen, dass sie ihre speziellen Stärken effektiv nutzen können.

Zur GS Consult GmbH

Seit dem Jahr 1999 ist die GS Consult GmbH (Giovanni Sciorba Consult Gesellschaft für Beratung und Trainig mbH) als unabhängiges Beratungsunternehmen bundesweit tätig. Die GS Consult GmbH ist auf die Begleitung von Veränderungsprozessen in Unternehmen spezialisiert. Dazu gehören die Themen Personalabbau ebenso wie die Beratung der Sozialpartner zur sozialverträglichen Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen in allen Branchen.

Die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt sind seit mehreren Jahren ein Schwerpunktthema der GS Consult GmbH. Dazu führt die GS Consult GmbH am 25./26. April einen Kongress durch: **„Diktatur der Alten? Alternde Belegschaften als Herausforderung für die Mitbestimmung“ mit Dr. Henning Scherf, der seit Jahren als Experte über das Thema schreibt.**

In der GS Consult GmbH sind derzeit über 50 feste und freie Mitarbeiter beschäftigt. Geschäftsführer sind Bettina Sciorba-Behle, Dr. Janina Johannsen und Giovanni Sciorba. Die Gesellschaft hat Ihren Stammsitz in Oldenburg(Oldb.) und betreibt weitere Standorte in Hamburg, Frankfurt und Fürth.

Für Fragen und weitere Informationen stehen Ihnen gerne Claus Jahncke und Ina Riesler zur Verfügung:

Anschrift: GS Consult GmbH, Steinweg 2-4, 26122 Oldenburg

E-Mail: riesler@gsconsult.de, Telefon: 0441-21980590; E-Mail: jahncke@gsconsult.de, Telefon: 040-416246

Infos: www.gsconsult.de

Pressemitteilung vom 14. März 2013

Alternde Belegschaften - Herausforderung für Unternehmen: Vorbereitung der Unternehmen auf diese Entwicklung hinkt hinterher

In einer Umfrage unter 238 norddeutschen Unternehmen hat die bundesweit tätige Unternehmensberatung Giovanni Sciorba Consult – Gesellschaft für Beratung und Training mbH (GS Consult GmbH) festgestellt, dass die Herausforderungen für Unternehmen durch alternde Belegschaften in den meisten Unternehmen erkannt werden und das Thema an sich eine große Relevanz einnimmt. Die konkreten Maßnahmen, um die mit den Herausforderungen alternder Belegschaften umzugehen und konkurrenzfähig zu bleiben, sind aber nach wie vor schwach ausgeprägt.

Bereits 2006 hat das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) ein erhebliches Manko im Umgang mit dem Thema in einem Großteil der Betriebe festgestellt¹. Auch eine Befragung, die 2012 von der IG Metall² in Auftrag gegeben wurde, zeigt, dass es in vielen Unternehmen noch immer an einer demographieorientierten Personalstrategie fehlt.

Die aktuelle Umfrage zeigt zwar Veränderungen in der Wahrnehmung, aber immer noch wenig konkrete Handlungsansätze, um erfolgsversprechend mit dieser Entwicklung umzugehen.

Im Januar und Februar 2013 wurden Arbeitnehmervertreter aus 238 mittleren und großen Unternehmen im norddeutschen Raum befragt. Das Ergebnis zeigt, dass die große Mehrheit der Befragten (82 %) die Herausforderungen, die sich aus alternden Belegschaften ergeben, klar erkennt - aber nur knapp die Hälfte der Unternehmen (51 %) auch eine adäquate Vorbereitung auf die kommenden Herausforderungen vorweisen kann.

Eine hohe Diskrepanz zeigt das Ergebnis zu altersgerechten Arbeitszeitmodellen: Obwohl 76 % der Befragten hier ein Schlüsselthema sehen, existieren nur in 41 % der Unternehmen auch tatsächlich entsprechende Angebote und Modelle.

¹ Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Heft Nr. 21, 11. 10. 2007

² Den demografischen Wandel im Unternehmen managen - Ergebnisbericht einer Studie von Mercer und der Bertelsmann-Stiftung, 2012

Geschäftsführer:

Giovanni Sciorba, Dr. Janina Johannsen,
Bettina Sciorba-Behle
Sitz der Gesellschaft: Oldenburg (Oldb.)

Amtsgericht Oldenburg,
HRB 207357
USt.-IdNr. DE 235 315 314

Bankverbindungen

Hamburger Sparkasse
BLZ 200 505 50 · Kto.-Nr. 1 012 130 157

Deutsche Bank AG, Lübeck
BLZ 230 707 00 · Kto.-Nr. 09 09 01 000

Besser sieht das Ergebnis bei der Frage aus, ob die Unternehmen grundsätzlich etwas gegen den Fachkräftemangel tun. In 62 % der Unternehmen sind hier erste gezielte Schritte eingeleitet worden. Beunruhigend in diesem Zusammenhang ist der Trend, dass nur ein Viertel (25 %) der Unternehmen dabei auf die Schaffung von Arbeitsplätzen für Arbeitnehmer über 55 Jahren setzt. Der überwiegende Teil der Unternehmen, der dem Fachkräftemangel bereits jetzt entgegenwirkt, tut dies durch eine verstärkte externe Personalbeschaffung und nicht durch Konzepte und Ideen, um bereits beschäftigte Arbeitnehmer halten zu können.

Ein hoher Handlungsbedarf zeigt sich auch beim Thema der alternsgerechten Gesundheitsvorsorge: Eine große Mehrheit der Befragten (83 %) hält Maßnahmen in diesem Bereich für notwendig und wichtig, aber nur 57 % der Befragten stufen das aktuelle Gesundheitsmanagement in ihrem Unternehmen als für die älteren und die alternden Arbeitnehmer ausreichend ein.

Fazit

Insgesamt lassen die Ergebnisse den Schluss zu, dass der drohende Fachkräftemangel eher durch externe Einstellungen bekämpft wird als durch eine gezielte Förderung der vorhandenen Belegschaften. Dazu passen auch die Ergebnisse zum Thema alternsgerechter Weiterbildungen, die in nur 23 % der befragten Unternehmen eine Rolle spielt sowie zum Thema der Arbeitszeitmodelle und den fehlenden Maßnahmen für eine längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Nicht zuletzt die zunehmenden Probleme der Unternehmen, geeignete Auszubildende zu finden, zeigen deutlich, dass die bestehenden Wege, das Problem anzugehen, zu kurz greifen.

Zur GS Consult GmbH

Seit dem Jahr 1999 ist die GS Consult GmbH (Giovanni Sciorba Consult Gesellschaft für Beratung und Trainig mbH) als unabhängiges Beratungsunternehmen bundesweit tätig. Die GS Consult GmbH ist auf die Begleitung von Veränderungsprozessen in Unternehmen spezialisiert. Dazu gehören die Themen Personalabbau ebenso wie die Beratung der Sozialpartner zur sozialverträglichen Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen in allen Branchen.

Die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt sind seit mehreren Jahren ein Schwerpunktthema der GS Consult GmbH. Dazu führt die GS Consult GmbH am 25./26. April einen Kongress durch: **„Diktatur der Alten? Alternde Belegschaften als Herausforderung für die Mitbestimmung“ mit Dr. Henning Scherf, der seit Jahren als Experte über das Thema schreibt.**

In der GS Consult GmbH sind derzeit über 50 feste und freie Mitarbeiter beschäftigt. Geschäftsführer sind Bettina Sciorba-Behle, Dr. Janina Johannsen und Giovanni Sciorba. Die Gesellschaft hat Ihren Stammsitz in Oldenburg(Oldb.) und betreibt weitere Standorte in Hamburg, Frankfurt und Fürth.

Für Fragen und weitere Informationen stehen Ihnen gerne Claus Jahncke und Ina Riesler zur Verfügung:

Anschrift: GS Consult GmbH, Steinweg 2-4, 26122 Oldenburg

E-Mail: riesler@gsconsult.de, Telefon: 0441-21980590; E-Mail: jahncke@gsconsult.de, Telefon: 040-416246

Infos: www.gsconsult.de