

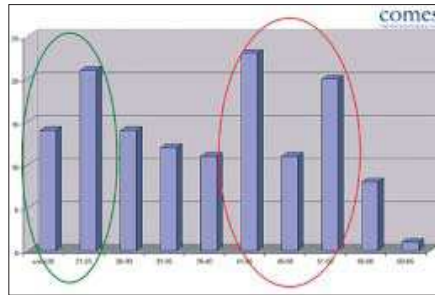


# Steuer-, Unternehmens- und Wirtschaftsberater in Ihrer Region

Die Unternehmer sehen aber auch Nachteile und befürchten vor allem, dass bei einer älteren Belegschaft die Kosten steigen – durch ein höheres Lohnniveau und hohe Krankenstände (jeweils 56 Prozent). Darüber hinaus sehen die Unternehmen Nachteile einer älteren Belegschaft bei Indikatoren wie Innovationskraft (45 Prozent), Effizienz (35 Prozent) und Motivation (23 Prozent), die in Zeiten starker Marktveränderungen und Strukturbrüche besonders relevant sind. Offen bleibt, inwiefern diese Einschätzungen realistisch sind oder auf gesellschaftlichen Vorbehalten gegenüber älteren Menschen basieren.

Es muss daher kritisch hinterfragt werden, inwiefern der Kostenfaktor ein Vorurteil ist. Hierauf weist der Vergleich mit Unternehmen hin, die eine alterszentrierte Altersstruktur (also besonders viele Mitarbeiter über 50 Jahren) haben. Diese schätzen die Nachteile einer älteren Belegschaft, und insbesondere auch die Kostenfaktoren (Löhne und Krankenstände), weniger dramatisch ein. Sie

sachsen und Bremen ein gesamtgesellschaftliches Umdenken erforderlich. Vom Umfeld erwartet der Mittelstand insbesondere veränderte, das heißt weniger altersdiskriminierende Bedingungen und eine größere kulturelle Aufgeschlossenheit. Deutlich wird dies in den Antwortkomplexen „Umgang der Generationen untereinander“ (81 Prozent) und „Abkehr vom Jugendwahn“ (76 Prozent). Die Unternehmen machen geltend, dass die Erwerbstätigen selbst eine größere Bereitschaft mitbringen müssen bis ins höhere Alter zu arbeiten und zu lernen (80 Prozent). Die Mitarbeiter und die Sozialpartner müssen also nach Ansicht der Befragten mehr in die Pflicht genommen werden. Bemerkenswert dabei: Direkte staatliche Unterstützung rangiert im Forderungskatalog relativ weit unten. Dies gilt sowohl für eine Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer (nur 44 Prozent Zustimmung), als auch für verstärkte öffentliche Anstrengungen zur berufsbegleitenden Weiterbildung (59 Prozent). Die Diskussion um den Erhalt der Be-



aus Niedersachsen und Bremen hingegen eher mittel- bis langfristig – eine Einschätzung, die den demografischen Realitäten nicht entspricht: Bereits 2011 / 2012 ist infolge sinkender Schulabgängerzahlen und des Wegfalls von Vorruhestandslosungen mit ersten Effekten auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen.

Im Folgenden soll anhand eines praktischen Beispiels einmal aufgezeigt werden, wie sensibel dieses Thema insbesondere ländlich geprägten Regionen betrachtet werden muss.

Nehmen wir an dieser Stelle das Beispiel Berne, wobei auch exemplarisch jede andere Ort oder kleinere Stadt im Nordwesten genommen werden könnten. Wie aus der Abbildung links deutlich erkennbar ist, nimmt auch hier die demographische Kurve deutlich ab. Dieser Trend ist in nahezu allen eher ländlicher strukturierten Gebieten zu verzeichnen. Nach wie vor gibt es eine Landflucht, hin zu Ballungszentren. Im Umkehrschluss sind immer weniger jüngere Menschen bereit, auf dem Lande als Arbeitskraft zur Verfügung zu stehen.

Bin ich „ALT“? Was aber nun bedeutet „Alt“? Im Ego fast jedes Einzelnen liegt begründet, sich selbst zunächst nicht als alt zu bezeichnen. Die Definition beispielsweise der Bundesagentur für Arbeit zu bestimmten Förderprogrammen gibt hierzu erhellende Auskunft. So gibt es beispielsweise

Entscheidungen getroffen werden, die die Beschäftigungsfähigkeit am Standort und mit der Belegschaft des Unternehmens sichern. Insbesondere Unternehmen in Regionen, die der Gefahr der Abwanderung unterliegen oder Unternehmen, die vielleicht für eine dauerhafte Bindung nicht attraktiv erscheinen können folgende Punkte empfohlen werden:

- **Ausbildung** – möglichst über den eigenen Bedarf hinaus, um sich auch eine Auswahl bei Abwanderung zu erhalten
- **Verbesserung der Arbeitsumwelt** – Investitionen in altersgerechte und vereinfachende Hilfsmittel schaffen nicht nur rationales Handeln, sondern auch die Möglichkeit, ältere Beschäftigte an ihren Arbeitsplätzen einzusetzen.
- **Aufzeigen von Entwicklungswegen in der Organisation** – Für Jung und Alt sollte transparent sein, wie sich Wege im Unternehmen ergeben können.
- **Betriebliche Weiterbildung und betriebliche Veranstaltungen** – Betriebliche Weiterbildung sichert Know-how, über betriebliche Veranstaltungen (Sport, Sommerfest etc.) wird eine höhere Bindung an das Unternehmen erzeugt.
- **Engagement in der Region** – Zum Beispiel durch Sponsoring von Vereinen und Schulen.
- **Nicht zu vergessen:**
  - Tue Gutes und rede darüber! (Image, Presseartikel etc.)

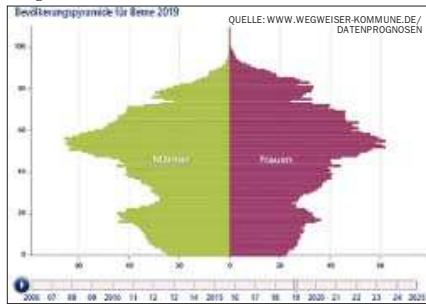
und Kompetenzen müssen die Mitarbeiter haben, damit das Unternehmen im Wettbewerb bestehen kann?

- Welche Mitarbeiter können diese Qualifikationen mitbringen?
- Wo kommen diese Mitarbeiter her? Müssen sie von außerhalb rekrutiert werden?
- Können interne Mitarbeiter entsprechend weiterentwickelt werden? Wie lassen sich die bestehenden Mitarbeiter-Kompetenzen optimal nutzen?
- Welche Karrierepfade gibt es für Mitarbeiter zwischen 20 und 60 Jahren?
- Welche Arbeitsbedingungen sind geeignet, um ältere Arbeitnehmer zu fördern oder gemischte Teams zu unterstützen?
- Müssen Geräte, Maschinen oder Computer entsprechend angepasst werden?
- Welche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sind notwendig?
- Welche Anforderungen ergeben sich an die Arbeitszeit und Flexibilität der Organisation?

Durch systematische Abarbeitung dieser Fragen ist zumindest ein wichtiger Schritt getan, sich vorbereitend auf die Entwicklungen einer alter werdenden Belegschaft und ihrer Beschäftigungsfähigkeit einzustellen.

Insgesamt lässt sich im Fazit festhalten:

**Die demografische Entwicklung ist schon heute ein Marktthema, die absehbaren personalpolitischen Konsequenzen werden aber noch unterschätzt.**



stellen außerdem häufiger fest, dass die Motivation der Mitarbeiter durch eine ältere Belegschaft steigt (+6 Punkte im Vergleich zur Gesamtwirtschaft).

**Gesellschaftliches Umdenken und mehr Arbeitsbereitschaft sind gefragt.**

Angesichts des demografischen Wandels ist aus Sicht der Unternehmen aus Nieder-


schäftigungsfähigkeit darf also nicht auf die Dimension arbeitsmarktpolitischer Instrumentarien oder staatlicher Hilfen reduziert werden.

In Form sich verändernder Kundenbedürfnisse schlägt sich der demografische Wandel schon heute spürbar im Absatzmarkt nieder. Auswirkungen auf der Personalseite erwarten die Unternehmen

**Autoren dieses Beitrags:**



Rolf Feilermann, Commerzbank Oldenburg



Dr. Bernhard Becker, comes Oldenburg

Steuerberatungen				
Firma	Ansprechpartner	Adresse	Telefon, Fax	Internet, E-Mail
Thieme, Schneider & Partner, Steuerberatungsgesellschaft	F.Thieme C.Schneider P.Peichert M.Polnau E.Stumpe	Huntestraße 6, 26135 Oldenburg Hegelstraße 48, 26384 WWHV	0441/21868-0 0441/21868-99 04421/9388-0 04421/9388-99	www.steuerberater- tsp.de info@steuerberater- tsp.de info@tsp-whv.de
Beinke & Wehrmann	Steuerberater Uwe Beinke und Thorsten Wehrmann	Ernst-Löwenstein- Straße 30 26125 Oldenburg	0441/3990903 0441/3990904	beinke- wehrmann@datevnet .de
Fokuhl & Partner Steuerberater, vereidigter Buchprüfer	Herr Wigand Fokuhl, Frau Ann-Cathrin Fokuhl, Herr Ralf Renken, Herr Peter Nowak	Danziger Straße 8 26122 Oldenburg	0441/500470 0441/5004747	www.fokuhl- steuerberatung.de info@fokuhl- steuerberatung.de
Gramberg Steuerberatungsgesellschaft	Egon Gramberg Kai de Leve Heiko Sander	Aug.-Wilh.- Kühnholz-Str. 5 26135 Oldenburg	0441-20572100 0441-20572125	www.gramberg- steuerberater.de info@gramberg- steuerberater.de
Harald Trost Diplomkaufmann & Steuerberater	Harald Trost Steuerberater	Nadorster Str. 208 26123 Oldenburg	04 41 - 80 00 78 92 04 41 - 80 00 78 93	www.steuerberater- trost.de info@steuerberater- trost.de
Hühne Klotz & Partner GbR	SIB Helena Klotz SIB Dipl.-Kfm. (FH) Rainer Leerhoff	Donnerschwer Straße 86 26123 Oldenburg	0441/971720 0441/9717273	www.h-k-p.de klotz@h-k-p.de leerhoff@h-k-p.de
Kanzlei Dr. Franz J. Bönkhoff	Dr. Franz J. Bönkhoff, Jens Künnemann	Hauptstr. 35 26122 Oldenburg	0441 / 950 85 0 0441 / 950 85 85	www.boenkho- ff-partner.de bergmann@ boenkho-ff-partner.de
Rechtsanwältin, Steuerberaterin und Fachanwältin für Steuerrecht Petra Eden	Rechtsanwältin, Steuerberaterin und Fachanwältin für Steuerrecht Petra Eden	Theaterwall 2 26122 Oldenburg	0441/248445 0441/248446	www.petra-eden.de kanzlei@petra- eden.de
Steuerberatung Wald	Wolfhart Wald Steuerberater	Langenweg 28 26125 Oldenburg	0441-930910 0441-9309191	w.wald@t-online.de
Kaiser & Harms Steuerberater	Wolfgang Kaiser Heiner Harms	Am Turm 22 26180 Rastede- Wahnbeck	04402 / 92220 04402 / 922229	kaiser&harms.steuer- berater@datevnet.de

Schmidt, Lauterbach und Partner Steuerberatungsgesellschaft	Steuerberaterin Bianca Bruns, Steuerberaterin Anke Lauterbach	Am Nordkreuz 4 26180 Rastede	04402-92860 04402-928666	www.stb-rsl.de info@stb-rsl.de
Steuerberater Jochen Amiabel	Stb. Jochen Amiabel	Bahnhofstraße 26 A 26180 Rastede	04402/4184 04402/83547	jochen.amiabel@ ewetel.net
HSM Wirtschaftsprüfer & Steuerberater	WP/StB Malek WP/StB Dr. Sundermeier StB J. Haseborg	Alte Wiefelstede Straße 3 26316 Varel	04451 / 9138-0 04451 / 9138-19	www.hsm-stb.de buero@hsm-stb.de
Christa Hellmann Steuerberaterin, Vereid. Buchprüferin	Frau Hellmann	Schulweg 26 26203 Wardenburg	04407/1778 04407/921955	hellmann@christa- hellmann.de
Dipl.-Oec. Ralph Wichmann Steuerberater	Dipl.-Oec. Ralph Wichmann Steuerberater	Friedrichstr. 26 26203 Wardenburg	04407/714980 04407/7149820	Wichmann@DATEVn et.de
Claudia-B. Simon Steuerberaterin	Claudia-B. Simon Steuerberaterin	Auf dem Winkel 31 26180 Bad Zwischenah	Tel. (04403) 93 10-0 Fax (04403) 10 54	www.steuerberaterin- simon.de e-mail: info@steuerberaterin- simon.de
Duddeck et. Coll., Steuerberater	Herr Duddeck Frau Wimberg	Eichendorffstraße 36 26655 Westerstede	04488 - 84260 04488 - 842666	www.Kanzlei- Duddeck.de Info@Kanzlei- Duddeck.de
Beinke & Wehrmann	Steuerberater Uwe Beinke und Thorsten Wehrmann	Carl-Baasen-Straße 24 26655 Westerstede	04488/8307-0 04488/8307-40	beinke- wehrmann@datevnet .de
Detlef Haukenfrerichs Steuerberater	Herr Haukenfrerichs	Wilhelm-Geiler- Straße 6 26655 Westerstede	04488-2221 04488-71377	stb.haukenfrerichs@ datevnet.de
Frers-Sextroh & Partner, Steuerberatungsgesellschaft	StB'in Marlene Frers- Sextroh, StB Christian Effenberger	Schillerstr. 13 26655 Westerstede	04488 - 84 66 0 04488 - 84 66 60	www.fsp- steuerberatung.de fspartner@datevnet. de
Hedemann, Dörenbächer & Partner, Vereid. Buchprüfer Steuerberater	Heino Hedemann Ira Hedemann-Rabe Silke Kullmann Torsten Rabe Rolf Dörenbächer	Goethestraße 1/ Ammerlandallee 26655 Westerstede	04488/8468-0 04488/8468-88	www.hedemann- partner.de Info@Hedemann- Partner.de