



Arbeitsbedingungen altersgerecht gestalten

Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen ist dem Vorstand der Taxigenossenschaft Nürnberg, Herrn Ulrich Romeike, ein wichtiges Anliegen. Dies betrifft auch die Arbeitsbedingungen: sie sollen einen möglichst langen Verbleib der Beschäftigten im Berufsleben ermöglichen. Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und -organisation ist aus Sicht von Herrn Romeike ein wesentlicher Erfolgsfaktor dafür.

Die Anfänge der Taxizentrale gehen bis in das Jahr 1925 zurück: 39 Nürnberger „Kraftdroschkenbesitzer“ schlossen sich damals zu einer Genossenschaft zusammen, um den Einkauf von Betriebsmitteln des Kraftwagenbedarfs und den Verkaufspreis gemeinsam zu regeln.

Die heutige Taxizentrale Nürnberg e.G. ist die gemeinsame Funkzentrale der Taxiunternehmen in Nürnberg. Hier werden die Taxi-Rufe unter der Rufnummer 19 410 zentral und rund um die Uhr angenommen und koordiniert. Der Genossenschaft der Nürnberger Taxiunternehmen gehören mittlerweile über 300 Einzelunternehmen mit insgesamt 1.500 Beschäftigten und ca. 500 Fahrzeugen an. Der Service umfasst neben dem Ruf Taxi und dem Bestellservice von Taxen bei regelmäßigen Taxifahrten, die zentrale Abrechnung von Großkunden, sowie die Unterstützung und Beratung bei der Abrechnung von Taxifahrten mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften. Die Taxiflotte umfasst neben Limousinen eine große Anzahl von Kombifahrzeugen und Kleinbussen mit unterschiedlicher Sitzplatzanzahl. Je nach Bedarf und Anforderung kann in dem vollautomatischen Vermittlungssystem nach bis zu 40 Vermittlungskriterien das passende Fahrzeug für den Kunden herausgesucht werden.

In der Taxizentrale selbst sind insgesamt 21 Mitarbeiter/-innen beschäftigt, 16 davon arbeiten im Drei-Schicht-System in der Funkzentrale, dazu kommen noch fünf Mitarbeiter/-innen aus dem Büro und der Buchhaltung. Der Anteil von Mitarbeiter/-innen über 50 Jahren ist in der Taxizentrale sehr hoch, er liegt bei über 60%.

Herr Romeike begründet dies so: „Jüngere Menschen, gehen öfter mal woanders hin, sie wollen sich verändern, heiraten oder ziehen weg. Als Chef habe ich aber ein Interesse daran, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger zu beschäftigen, denn wenn jemand in der Funkzentrale neu anfängt, dann muss er erst einmal in das Vermittlungssystem eingearbeitet werden. Dies übernimmt in der Regel ein erfahrener Kollege, der dann in dieser Einarbeitungsphase auch nicht seine volle Leistung erbringen kann. Hier muss die Firma etwas investieren, was sich erst nach längerer Zeit auszahlt.“

Es liegt auf der Hand, dass die Taxizentrale deshalb an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen interessiert ist. Zahlreiche Mitarbeiter/-innen sind länger als 10 Jahre im Unternehmen beschäftigt, die Fluktuationsrate in der Firma ist sehr niedrig.

Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und -organisation ist aus Sicht von Herrn Romeike ein wesentlicher Erfolgsfaktor dafür, dass dies auch dauerhaft gelingen kann. „Man muss teilweise bei älteren und jüngeren Mitarbeitern unterschiedliche Maßstäbe anlegen. Ein älteres Auto muss man auch anders behandeln als ein neues. Sie können von einem VW- Käfer nicht verlangen, dass er wie ein Ferrari fährt, das ist einfach so.“ Das heißt zum einen, dass die Aufgaben, die den Arbeitnehmern/-innen übertragen werden, ihren Kompetenzen und Möglichkeiten entsprechen, und nicht zu Überforderung und Demotivation führen. Zum anderen gilt es aber auch, die Arbeitsplatzgestaltung soweit wie möglich an die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten anzupassen. So wurde zum Beispiel für eine Arbeitnehmerin mit



starken und anhaltenden Rückenbeschwerden ein Steh-Sitz-Tisch angeschafft, um für ergonomisch optimale Arbeitsbedingungen zu sorgen. Herr Romeike hat die Erfahrung gemacht, dass ältere Arbeitnehmer/-innen für die Firma ein Gewinn sind. Hier nennt er vor allem Genauigkeit, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbereitschaft als positive Eigenschaften dieser Zielgruppe. „Die

älteren Leute sind genaues Arbeiten noch gewohnt, sie arbeiten oft korrekter und pflichtbewusster als Jüngere.“

Wichtig ist für ihn auch eine gute Mischung aus älteren und jüngeren Arbeitnehmer/-innen, die im Team gut zusammenarbeiten. Die Atmosphäre in der Firma spielt dabei eine wesentliche Rolle. „Ein gutes Betriebsklima erhöht die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“, so Herr Romeike. Die Mitarbeiter/-innen identifizieren sich dann mit dem Unternehmen und sind bereit, über das notwendige Maß hinaus zu arbeiten.

Ein Gemeinschaftsprojekt der



Unterstützt und gefördert durch



So hat z.B. die derzeitige Buchhalterin zugesagt, auch nach dem Eintritt in das Rentenalter der Firma noch einige Monate zur Verfügung zu stehen, um die dann anstehende Jahresabschlussbilanz noch zu einem guten Ende zu bringen.

Unterstützung durch den Pakt50 für Nürnberg und Fürth

Schon vor zwei Jahren hatte Herr Romeike von dem Pakt50 für Nürnberg und Fürth und seinen Angeboten für Arbeitgeber gehört.

Damals wurde das Unternehmen als Partner für die Öffentlichkeitsarbeit der regionalen Beschäftigungsinitiative angefragt. Durch die Werbung auf Fahrzeugen der Taxiflotte für den Pakt50 für Nürnberg und Fürth trug die Taxizentrale



zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades des Paktes in Nürnberg und Umgebung bei.

Bei dieser Gelegenheit verschaffte sich Herr Romeike einen Überblick über das umfassende Serviceangebot des Paktes für Unternehmen: sowohl bei der Personalrekrutierung als auch bei der betrieblichen Integration von älteren Arbeitsuchenden unterstützen die Mitarbeiter/-innen des Arbeitgeberservice des Kompetenzzentrums Pakt50 für Nürnberg und Fürth.

Als dann im vergangenen Jahr ein Personalbedarf in der Taxizentrale entstand, wandte sich Herr Romeike an das Kompetenzzentrum und wurde bei der Abwicklung der Formalitäten optimal unterstützt. Die vorgeschlagene Bewerberin aus dem Pakt50 konnte bereits Erfahrung im zu besetzenden Arbeitsbereich aufweisen und so kam man schnell überein, es miteinander zu versuchen. Die finanzielle Unterstützung durch die Eingliederungszuschuss war dabei zwar willkommen, aber kein Einstellungskriterium für Herrn Romeike, denn grundsätzlich ist er der Auffassung, dass es eine Aufgabe der Arbeitgeber ist, Mitarbeiter/-innen anzulernen und einzuarbeiten.

Aufgrund seiner guten Erfahrungen ist Herr Romeike auch in Zukunft bereit, bei Bedarf ältere Arbeitnehmer/-innen einzustellen und in diesem Zusammenhang auch wieder mit dem Pakt50 zusammenzuarbeiten. Die Taxizentrale unterstützt deshalb auch weiterhin gern die regionale Öffentlichkeitsarbeit des Pakt50 für Nürnberg und Fürth und wirbt ab Februar 2012 wieder auf seinen Fahrzeugen für das Projekt.