

## Fachtagung

### „Ältere beschäftigen! Wege aus der personalpolitischen Sackgasse“

**Tagung:** Dienstag, 10. Oktober 2006, Georg-Simon-Ohm Fachhochschule Nürnberg

**10:00-11:00 Uhr**

**Eröffnung der Veranstaltung / Grußworte**

#### Grußwort Thomas Friedrich, ARGE Nürnberg:



Herr Friedrich betonte die zentrale Wichtigkeit von Innovationen in der Arbeitsmarktpolitik. In diesem Zusammenhang sei die Umsetzung und Erprobung neuer Konzepte zur Integration älterer Arbeitsloser von zentraler Bedeutung.

Herr Friedrich führte aus, dass 62 Projekte durch den Ideenwettbewerb des damaligen BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) prämiert und gefördert würden. In Nürnberg würden drei große Ziele verfolgt:

1. Erhöhung der Vermittlungsquote von Langzeitarbeitslosen über 50 Jahren.
2. Ansprache und Information von Unternehmen, um zu einem Einstellungswandel beizutragen. Die Ansprache erfolge dabei z. B. über Hotlines, Workshops und Job-Scouts.
3. Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema „ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“.

Insgesamt schätzte Friedrich die Lage sehr positiv für Nürnberg ein. Der gute Start des Projektes zeige bereits seine Wirkungen.

#### Grußwort Prorektorin der FH Nürnberg Professorin Dr. Yvonne Stry:



Frau Stry stellte die Fachhochschule als großes Unternehmen vor, in der moderne Technik in verschiedenen Bereichen zum Einsatz komme. Die FH beteilige sich an dem Projekt aufgrund ihres gesellschaftlichen Auftrags, nicht nur junge Menschen zu qualifizieren, sondern auch Ältere weiterzubilden.

Die FH habe bislang 21 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgenommen, die sich weiterqualifizieren können. Sehr gute Erfahrungen würden bisher mit dem Projekt gemacht. Teilnehmende und FH stünden in einer Win-Win-Situation. Frau Stry argumentierte anhand von wissenschaftlichen Ergebnissen, dass es gute Gründe für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gebe. Hier betonte sie vor allem die Soft-Skills wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Flexibilität über 50-jähriger.

**Zwischenmoderation:** Unter den Teilnehmenden begrüßte die Moderatorin Ursulla Heller vom Bayerischen Rundfunk auch Renate Schmidt. Diese betonte die Wichtigkeit des Themas und erklärte, mit „63 Jahren voll im Besitz ihrer körperlichen und geistigen Kräfte zu sein“. Sie hätte aber in ihrem ursprünglichen Beruf als Systemanalytikerin längst keine Chance mehr auf dem Arbeitsmarkt. Frau Schmidt sah ältere Beschäftigte als Chance für Unternehmen. Sie erklärte, dass die Benachteiligung Älterer in der Wirtschaft keinen Fortbestand haben dürfe und forderte stärker alters- und geschlechtergemischte Belegschaften.

### **Grußwort Rainer Pröbß, Sozialreferent der Stadt Nürnberg:**



Herr Pröbß begann seinen Beitrag mit einer Aussage aus den 68ern „traue keinem über 30“, die im Licht der Initiative 50Plus eine neue Bedeutung bekomme. Erfreulich sei, dass die regionalen Kooperationspartner den Zuschlag für dieses Projekt erhalten hätten. Daraus ergebe sich ein imposantes Netzwerk. Die Aufgabe der beruflichen Integration älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könne nur durch Kooperationen nachhaltig realisiert werden.

Die Herausforderung bestehe darin, die hohe Arbeitslosenzahl auf der einen Seite und den Fachkräftemangel auf der anderen Seite zu bekämpfen. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seien durchaus fit. Weltkonzerne hätten durch Entlassungen auch das Erfahrungswissen ihrer älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verloren.

Unternehmen seien wegen ihrer aktiven Mitwirkung am Projekt wichtig. 75 Projektteilnehmerinnen und -Teilnehmer hätten bislang eine neue Perspektive gefunden. „Das ist ein Leuchtturm, ein Signal für andere“.

Hohe Arbeitslosigkeit und der sich abzeichnende Fachkräftemangel erforderten ein nachdrückliches Handeln. Herr Pröbß betonte auch, dass kein höherer Leistungsverlust bei Menschen über 50 wahrnehmbar, sondern oftmals das Gegenteil der Fall sei. In Nürnberg existierten bereits einige Ansätze / Modelle für ältere Beschäftigte. Vor allem in den Dienstleistungssektoren, aber auch in hoch technologischen Berufen, sei die Erfahrung Älterer durchaus gefragt. Beispielsweise profitierten viele Unternehmen im Bereich Pflege von der hohen Erfahrung älterer Beschäftigter. Auch in Zukunft werde sich die Stadt Nürnberg an weiteren Projekten für ältere Beschäftigte beteiligen.

## Rednerbeitrag Rudolf Anzinger:



Staatssekretär Rudolf Anzinger wählte als Aufhänger seines Beitrags das Beispiel von Georg Simon Ohm (im Folgenden G.S. Ohm abgekürzt), nach dem die Fachhochschule benannt ist. Georg Simon Ohm habe das polytechnische Institut mit 50 Jahren übernommen und bis zum 60. Lebensjahr geleitet. Danach sei er nicht etwa in den Ruhestand gegangen, sondern nach München, wo er eine Professur für Experimentalphysik übernommen habe. G.S. Ohm sei ein Beispiel dafür, „dass wir ein stärkeres Bewusstsein für die Erfahrungen, Kompetenzen und Stärken der älteren Menschen entwickeln müssen“, schon allein aufgrund der ausgeprägten Kompetenzen und Fähigkeiten z. B. im Bereich der Sozialkompetenzen.

Staatssekretär Anzinger forderte einen Mentalitätswandel in Richtung größerer Wertschätzung gegenüber älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Er wies auf die paradoxe Situation hin, dass Deutschland einen Fachkräftemangel beklage, während es doch unter den Älteren mögliche Beschäftigte gäbe, die hochqualifiziert seien. Allerdings seien 55% der über 50-jährigen nicht mehr berufstätig. Nicht nur sollten ältere Arbeitslose bessere Chancen zum Wiedereinstieg ins Berufsleben bekommen, auch sollte ihnen durch die Möglichkeit gezielter Weiterbildung der längere Verbleib in Beschäftigung ermöglicht werden.

Ziel der Bundesregierung bis zum Jahr 2010 sei es, 50% der über 55-jährigen wieder in Beschäftigung zu bringen. Denn um international wettbewerbsfähig bleiben zu können, müssten alle Fachkräftepotenziale genutzt werden.

Der Pakt50 rage unter den Projekten hervor und zeige, dass durch gemeinsame Anstrengung etwas bewegt werden könne. Für Unternehmen und ältere Menschen handle es sich um eine klare Win-Win-Situation. „Ältere Personen (z. B. Arbeitslose) haben wieder eine Beschäftigung und die Unternehmen profitieren gleichzeitig von deren Potenzial. Wir brauchen einen Mentalitätswechsel“, so Anzinger. Die wichtigste Aufgabe, die sich stelle, liege in der Berücksichtigung der Konsequenzen des demografischen Wandels.

„Hätten wir G.S. Ohm gefragt, ob er sich mit 50 noch leistungsfähig fühlt, wir hätten einige Ohm Widerstand erfahren.“

### Redebeitrag Peter Wülk, Arbeitsagentur Nürnberg:



Mit Verweis auf die Bevölkerungsstatistiken führte Wülk aus, dass 2050 nahezu jeder zweite über 48 Jahre alt sein werde. Die Bevölkerung altere zunehmend. Wichtig sei eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit hinsichtlich der damit verbundenen Folgen. Sensibilisierung erfolge am ehesten über die Erzeugung von Betroffenheit. Auf dem Arbeitsmarkt beginne man, eine Betroffenheit bereits ab 45 Jahren wahrzunehmen. In der Arbeitsmarktberichterstattung werde aber bei den Älteren erst die Gruppe der ab 50 / 55-jährigen näher ausgewiesen. Maßnahmen in der Politik hätten eine große Rolle beim notwendigen Mentalitätswandel gespielt, und die Integration der Älteren gelinge zunehmend.

Bei der Vermittlung und Integration Älterer könne der Pakt50 beachtliche Erfolge aufweisen. Pakt50 sei damit ein wichtiger Baustein für die schwierige Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Insbesondere mit Blick auf andere (europäische) Länder müsse sich in Deutschland die Beschäftigungssituation Älterer deutlich verbessern. Daher sei es das Ziel der Bundesregierung bis zum Jahr 2010, 50% der 50-65-jährigen in Beschäftigung zu bringen. Dies sei, so Wülk, eine große Herausforderung, was die Wichtigkeit des Pakt50 unterstreiche.

**11:30-11:50 Uhr Fachbeitrag: Prof. Dr. Irene Raehlmann**  
**Rechtzeitig investieren – Ältere beschäftigen. Hinweis aus arbeitswissenschaftlicher Sicht**



**1. Anmerkungen zur Beschäftigungsmisere Älterer**

In Deutschland beträgt die Beschäftigtenquote der 55- bis 60-Jährigen derzeit rund 45%, im Jahr 2000 betrug sie nur 38%. Schweden belegt mit rund 69% eine Spitzenposition, gefolgt von Großbritannien mit immerhin 60%. Die niedrige Quote ist nicht wie ein Naturereignis, da unabänderlich, einfach hinzunehmen, sondern Ergebnis politischer Handlungen, die von einem breiten gesellschaftlichen Konsens zwischen Staat und Tarifvertragsparteien getragen wurden und noch werden. Bereits seit den 80er Jahren ist ein Prozess der Frühverrentung in Gang gekommen, der bis heute noch andauert.

**2. Argumente für eine Erhöhung der Beschäftigtenquote Älterer**

1. Die Massenarbeitslosigkeit, auch die der Älteren, ist ein gesellschaftlicher Skandal. Sie bedeutet eine Vielzahl von Einschränkungen und Belastungen für den Einzelnen und für die Gesellschaft, wobei insgesamt immense soziale Verwerfungen drohen.
2. Die Frühverrentungsprogramme haben die Sozialversicherungen enorm strapaziert und in der Folge die Beiträge steigen lassen, mit negativen Konsequenzen für die Beschäftigung und für die Sicherungssysteme insgesamt.
3. Der demografische Wandel: Ältere Arbeitskräfte nehmen bis 2010 langsam zu, ab 2020 erfolgt der Anstieg sprunghaft. Ab 2020 wird es nahezu doppelt soviel ältere wie jüngere Arbeitskräfte geben. 2020 wird jede dritte Arbeitskraft älter als 50 Jahre sein.
4. Weitsichtige Manager beklagen schon heute, dass aufgrund der Verjüngung der Belegschaften das Erfahrungswissen der Älteren fehlt. Um ihre Innovationsfähigkeit nicht zu gefährden, setzen sie bewusst auf die Rekrutierung älterer Arbeitskräfte, die allerdings angemessen qualifiziert sein müssen. In gemischten Teams, also Jüngere kooperieren mit Älteren, liegt die Zukunft!

**3. Ansatzpunkte für eine Erhöhung der Beschäftigtenquote Älterer**

Diesbezügliche betriebliche Initiativen müssen sich von einer längerfristigen Perspektive leiten lassen. Kurzfristige Aktionen werden kaum den gewünschten Erfolg bringen. Ich sehe drei herausragende zusammenhängende Aktionsfelder: Gesundheit, Qualifikation, Gleichstellung der Geschlechter.

11:50-12:10 Uhr Fachbeitrag: Prof. Dr. Eckart Severing, Geschäftsführung f-bb  
**Wege eines integrativen Personalmanagements**



Herr Severing ging zunächst auf die Situation des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren in Nürnberg ein. Er verdeutlichte, dass viele Traditionsunternehmen geschlossen, verlagert oder verkleinert worden seien. Es würde zum Teil Fachkräftepersonal entlassen, dem es dann schwer falle, wieder eine neue Anstellung zu finden. Häufig werde als Grund dafür das Alter der Person genannt. Es zeige sich, dass die Unternehmen zum Teil schon auf den demografischen Wandel und seine Folgen aufmerksam geworden seien. Herr Severing hält fest, dass sich die Rekrutierungs- und Personaleinsatzpolitik der Unternehmen auf die Situation einstellen müsse. Positive Beispiele stellten die Unternehmen Brose und BMW dar, die gezielt auch Ältere eingestellt hätten. Dennoch dominiere in den meisten Unternehmen noch die Strategie der „Verjüngung“ der Belegschaft.

Es wird aufgezeigt, dass die Ansicht hinsichtlich des Defizitmodells des Alterns nicht mehr haltbar sei und mittlerweile die Fähigkeiten und Kompetenzen der Älteren hervorgehoben werden müssten. Dennoch seien Vorurteile gegenüber Älteren von Personalverantwortlichen häufig festzustellen.

In der Praxis sei noch das Prinzip der Frühverrentung vorherrschend. Auch gesellschaftlich habe sich das Bild verfestigt, dass ein älterer Mensch jenseits der 50 eher in den Ruhestand gehe, als noch weiterhin erwerbstätig zu sein.

Professor Severing stellte fest, dass man sich nicht nur auf den Aspekt des Alters konzentrieren solle. Sondern es gelte generell, dass heterogene Belegschaften neue Konzepte der Personalarbeit verlangten! Die Trends der heutigen Arbeitswelt zeigten, dass dieser Aspekt an Bedeutung gewinne. Aber neben dem Alter würden weitere Aspekte wichtig, wie der Umgang mit Migranten, die Bedürfnisse von Frauen oder der Umgang mit behinderten Menschen.

Für die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes spielten Aspekte der Internationalisierung, Reorganisationsprozesse oder Fusionen eine wichtige Rolle, da hier in den Unternehmen Beschäftigte mit unterschiedlicher Ausbildung, Denk- und Arbeitsweise, Kommunikations- und Führungskultur aufeinander trafen.

Professor Severing sah als Ziel der zukünftigen Personalarbeit die Berücksichtigung von Lebensphasen und Lebenslagen. Die Unternehmen müssten mehr auf die individuellen Stärken der Arbeitskräfte eingehen. Damit rücke der Aspekt der Lebensphasenorientierung immer mehr in den Mittelpunkt. Jeder Arbeitnehmer befände sich in einer unterschiedlichen Lebensphase und benötige spezielle Unterstützung.

Ein weiterer Aspekt, auf den Professor Severing aufmerksam machte, ist die Notwendigkeit der Integration von Arbeitslosen. Er sprach die Vertreter der Unternehmen an und stellte die Vorzüge des Pakt50-Projektes heraus. Durch den Pakt50 seien neue Dienstleistungen entwickelt worden, die Unternehmen die Einarbeitung von arbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern erleichtern sollen.

Es bestünden drei zentrale Handlungsfelder einer integrativen Personalarbeit: Einstellungspolitik, Qualifizierung und Gesundheitsförderung.

Die **Rekrutierungsstrategien** würden zum Ausdruck bringen, dass sich Personalverantwortliche über das Leistungspotenzial Älterer zwar im Klaren seien, aber dennoch 15% der deutschen Unternehmen die Einstellung von Älteren grundsätzlich ablehnten (Quelle: IAB- Betriebspanel 2002).

Die durchschnittliche Altersstruktur der Unternehmen offenbare sich als eine reine Monokultur, bei der ein Großteil der Mitarbeiter zwischen Mitte 30 und Mitte 40 Jahren alt sei.

**Qualifizierung:** Seit Jahren werde eine deutlich erhöhte Weiterbildungsbeteiligung bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angemahnt und auf die Anknüpfung an Fähigkeiten und Kenntnisse im Weiterbildungsprozess erinnert. Dennoch werde ein kontinuierliches Lernen während des gesamten Erwerbsverlaufs bisher in den meisten Unternehmen nicht gefördert. Der Grund dafür sei in der Unerfahrenheit der Unternehmen in Bezug auf die Gestaltung von Lernprozessen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sehen.

**Gesundheitsförderung:** Durch Statistiken werde belegt, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwar seltener erkranken als jüngere, ihre Krankheitsphasen aber länger dauerten. Herr Severing verdeutlichte, dass die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit stark mit der im Verlauf des Erwerbslebens durchgeführten Arbeit zusammen hängt. Die betriebliche Gesundheitsförderung sollte daher die gesundheitlichen Belastungen durch die Arbeit reduzieren und das Gesundheitsbewusstsein im Arbeitsverhalten der Beschäftigten fördern.

Fazit: Die Unternehmen könnten nicht auf qualifizierte und motivierte Menschen verzichten, nur weil diese über 40 Jahre alt seien. Es müsse stärker die individuelle Beschäftigungsfähigkeit fokussiert werden.

**12:10-13:00 Uhr**

**Was bietet der Pakt<sup>50</sup> für Nürnberg den Unternehmen? Talkrunde mit den Akteuren im Pakt50**

**Teilnehmer /-innen der Talkrunde:**

Dr. Thomas Freiling (f-bb)  
Dr. Maritta Hein-Kremer (ARGE Nürnberg)  
Reinhard Heini (bfz Nürnberg)  
Achim Hoffmann (GSO Fachhochschule Nürnberg)  
Ulf Uebel (CQN e.V.)  
Anja Vandeven (NOA)



Thema der Talkrunde waren die spezifischen Leistungen der Projektpartner für Unternehmen:

- Die ARGE hat die Projektleitung inne und unterstützt bei der Zuweisung der Teilnehmenden in den Pakt50 sowie bei der Akquise von Arbeitsstellen in Zusammenarbeit mit der aqua GmbH.
- Die NOA engagiert sich im Profiling, der Qualifizierung und der Job-Akquise für die Teilnehmer. Ablauf und Inhalt der Angebote werden teilnehmerindividuell konzipiert und umgesetzt.
- Die FH richtet ihr Angebot insbesondere an die Zielgruppe der Höherqualifizierten. Dabei werden Ingenieure, Techniker und Meister in der FH selbst theoretisch und praktisch weitergebildet. Dies ist ein wichtiger Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs bei Ingenieuren.
- Herr Heini vom bfz beschrieb die verschiedenen Angebote des bfz:
  - Bei der modularen Teil-Qualifizierung im Bereich Kunststofftechnik gebe es schon gute Vermittlungserfolge.
  - Des Weiteren unterstütze das bfz das Teilprojekt des CQN, indem es die theoretische Ausbildung im Bereich der Ausbildung zur Servicefachkraft für Dialogmarketing durchführe.
  - Ein weiteres innovatives Projekt sei die „Aktivfirma.“ Die Teilnehmenden arbeiten dabei in einer Art Firma in drei Abteilungen zusammen: Recherche, Organisation und Akquise. Dabei werden sie von pädagogischen Mitarbeitern des bfz, den so genannten „Betriebsleitern“, unterstützt. Das Produkt ihrer Arbeit sind akquirierte Stellen für sich und ihre Kolleginnen und Kollegen. Der Slogan der Firma könne lauten: „Wir entlassen unsere Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter in Arbeit.“ Als wichtiges Beiprodukt werden Soft-Skills wie Teamarbeit, Motivation und Konfliktfähigkeit gefördert.

- Das CQN, ein Zusammenschluss von Premium-Call-Centern aus der Region, die zusammen ca. 10.000 Arbeitnehmer/innen beschäftigen und weiterhin einen großen zusätzlichen Personalbedarf haben, konzentriert sich auf die Weiterbildung für Call-Center Tätigkeiten. Im Teilprojekt „CQN“ werden die Teilnehmer zur Servicefachkraft für Dialogmarketing ausgebildet. Die reguläre IHK-Ausbildung, die in der Regel auf zwei Jahre angelegt ist, können kompetente Ältere in 9 Monaten schaffen. Von Vorteil bei den älteren Auszubildenden, die als Praktikanten bezeichnet werden, ist gerade deren Fähigkeit „auf gleicher Ohrenhöhe“ mit den älteren Kundenzielgruppen zu kommunizieren. Positiv an den Älteren seien auch deren Sekundärtugenden wie z. B. erhöhte Zuverlässigkeit durch geringere „Hormongesteuertheit.“
- Herr Freiling beschrieb die Schwerpunkttätigkeiten des f-bb im Pakt50: Öffentlichkeitsarbeit, Evaluation (und Transfersicherung), Fachmoderation, Teil-Koordination und die Beratung und Information von Unternehmen, insbesondere durch die Durchführung von Unternehmensworkshops. Der nächste zur Gesundheitsförderung im Betrieb wird am 23. Oktober stattfinden; weitere Workshops, zum Beispiel zum Thema Ingenieurqualifizierung, sind in Planung. Der besondere Ansatz des Nürnberger Pakt50 ist, die Problemstellung, mehr Ältere in Beschäftigung zu bringen, gleichermaßen auf drei Ebenen anzugehen: Teilnehmende, Unternehmen und Region. Unternehmen können sich über den Pakt beraten lassen und auch probeweise Praktikanten beschäftigen.
- Die Moderatorin stellte die Frage, welche Erfolge schon vorliegen.
  - Herr Hoffmann äußerte hierzu, dass die FH 2 Personen aus dem Projekt selbst übernehmen und beschäftigen werde. Weiteres Potenzial liege in der Übernahme durch Unternehmen im Umfeld der Fachhochschule.
  - Frau Hein-Kremer betonte, dass schon 75 Vermittlungen als Erfolg zu verbuchen seien. Insbesondere die passgenaue Zuweisung durch die ARGE habe dazu beigetragen.
  - Herr Uebel (CQN) berichtete, dass er erstklassige Erfahrungen mit Älteren gemacht habe. Bei ihnen sei jedoch eine individuelle Herangehensweise nötig: So stelle er die Bewerber den potenziellen Ausbildungsfirmen in Vorstellungsrunden persönlich vor.
  - Frau Hein-Kremer merkte an, dass der Arbeitgeber-Service der ARGE und die aqua GmbH bei der Stellenakquise sehr gut zusammenarbeiten und schon Erfolge sichtbar seien.
  - Herr Heinl verwies auf die Erfolge in der Aktivfirma, wobei sich aber auch zeige, dass es für die Älteren nicht immer leicht sei, sich auf diese neue Form der Aktivierung einzulassen. Es habe anfangs gelegentlich auch Konflikte gegeben. Trotzdem würden die verschütteten Kompetenzen der Langzeitarbeitslosen relativ schnell wieder sichtbar und könnten genutzt werden.
- Die Moderatorin interessierte sich dafür, wie man in den Projekten mit evtl. vorhandenen Ängsten und Widerständen seitens der Teilnehmenden umgehe?
  - Frau Vandeven von der NOA antwortete, dass das durchaus ein Thema sei. Man habe überwiegend die schwierige Zielgruppe der An- und Ungelernten, die oftmals eine geringe soziale Einbindung habe und auch häufiger gesundheitliche Einschränkungen aufweise. Gegensteuern würden Angebote und Trainingskonzepte, die unter dem

Motto stünden „Du bist gesünder als Du glaubst.“ Über Praktika würden des Weiteren gute Vermittlungserfolge erzielt. Dies sei auch unbedingt notwendig, da die Personen ja noch ca. ¼ ihrer potentiellen Erwerbszeit vor sich hätten.

- Ein zentraler Punkt war die Frage, wie das Projekt bzw. der Pakt50 über das Jahr 2007 hinaus fortgesetzt werde.
  - Herr Uebel von CQN äußerte, dass ihr Teilprojekt auf Zukunft angelegt sei, insbesondere weil weiterhin ein großer Personalbedarf in der Branche bestehe.
  - Frau Hein-Kremer wies darauf hin, dass der Pakt50 auf Ebene des BMAS bis Ende 2007 limitiert sei und dann die Förderung auslaufe. Es gebe aber auch hier Signale, dass erfolgreiche Teilbereiche ggf. weiter gefördert würden.
  - Auf Ebene der ARGE Nürnberg werde es sicherlich eine weitere Förderung ausgewählter erfolgreicher Teilprojekte bzw. Ansätze im Rahmen der zielgruppenspezifischen Programme der ARGE geben.
  - Herr Freiling vom begleitenden f-bb ergänzte, dass die jetzt entwickelten Paktstrukturen und Modelle auch für weitere Zielgruppen in modifizierter Form anwendbar und sinnvoll seien. Im Juli 2007 werde es eine Transfer-Tagung geben, die Beispiele „Guter Arbeit“ präsentiere und den Transfer und Nachhaltigkeit sicherstelle.

**14:00 Uhr**

**Ältere einzustellen lohnt sich!**

**Manfred Flauger, Firma Oexle, Erfahrungsbericht eines Unternehmens**



Die Firma Oexle ist ein mittelständisches Metallunternehmen mit aktuell 40 Mitarbeitern, das u. a. Aufträge für Firmen wie Siemens, Deutsche Telekom und Zeiss bearbeitet. Die Zahl der Mitarbeiter soll sich im nächsten Jahr angesichts der sehr guten Auftragslage verdoppeln. In diesem Zusammenhang sei es in den letzten Jahren schwierig geworden, fachlich geeignete Mitarbeiter zu finden. Viele Arbeitnehmer wären nicht bereit gewesen, die Arbeitsbedingungen und die Gehälter der Firma Oexle zu akzeptieren.

Nach der Konzentration auf ausländische Fachkräfte Anfang des neuen Jahrtausends setzte die Firma Oexle deshalb verstärkt auf die Rekrutierung älterer Arbeitsloser. Hiermit habe das Unternehmen bisher gute Erfahrungen gemacht.

Basis für diesen Erfolg sei eine Philosophie der Förderung und Reaktivierung von Älteren. In kleinen Schritten und zunächst über einfache Arbeiten, die durchaus unter dem formalen Qualifikationsniveau der Personen liegen können, würden verloren geglaubte Fähigkeiten wieder gewonnen und dadurch insbesondere das Selbstvertrauen der älteren Mitarbeiter positiv entwickelt. Auf Dauer würden die Älteren darüber wieder in Aufgabenbereiche integriert, die ihrer ursprünglichen Ausbildung angemessen seien.

Die Älteren, denen die Firma Oexle eine neue Chance gegeben hat, dankten dem Unternehmen dies mit hohem Pflichtbewusstsein, guten Arbeitsleistungen und Loyalität.

Älteren Arbeitslosen riet Herr Flauger daher, die Rückkehr in den Arbeitsmarkt nicht abzuschreiben. Er forderte vielmehr dazu auf, immer wieder die Initiative zu ergreifen und neben den klassischen Bewerbungen auch direkt bei Unternehmen vorstellig zu werden und nach Einstellungsmöglichkeiten zu fragen. Bei Oexle werde zumindest niemand vor der Tür abgewiesen, der das Potenzial zu einem guten Mitarbeiter habe..

**14:20 Uhr**  
**Ich bringe was mit!**  
**Talkrunde mit Arbeitssuchenden**

**Teilnehmer:**  
Christa Louis  
Heinz Kellner  
Adolfo Cordovez-Perez



Die Teilnehmenden gaben zunächst einen Überblick über ihre momentane Situation und Einblicke in ihren bisherigen Werdegang.

**Christa Louis**

Frau Louis erzählte, vor ihrer Arbeitslosigkeit 5 Jahre in Neuseeland tätig und nach ihrer Rückkehr nach Deutschland überrascht gewesen zu sein, auf dem Arbeitsmarkt wegen ihres Alters zurückgewiesen zu werden. Gleichwohl habe sie ihren Willen und ihre Motivation, Arbeit zu finden, nicht verloren. Eine „50-jährige kann auch alles wie eine Junge“ war ihre Meinung.

Von der ARGE sei sie an das Projekt CQN – Customer Quality Network empfohlen worden. Hierüber habe sie neben einer theoretischen Ausbildung ein Praktikum im Call-Center der ING DiBa absolviert, das nach Ende der Projektlaufzeit in eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitarbeitsstelle umgewandelt werde.

**Heinz Kellner**

Herr Kellner erzählte, nach seiner Ausbildung als Betriebswirtschaftler international erfolgreich in der Großrechnertechnik tätig gewesen zu sein. Dabei habe er jedoch wichtige Innovationen im heute viel bedeutenderen Segment der PCs verpasst. Er sei von seiner Arbeitslosigkeit dennoch überrascht worden. In der Folgezeit habe er feststellen müssen, dass seine bisher wertvollen Kenntnisse auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt gewesen seien. Mittlerweile sei er Teilnehmer im Projekt der Georg-Simon-Ohm Fachhochschule Nürnberg und entwickle dort im Rechenzentrum ein Controllingkonzept, was ihm die Gelegenheit gebe, seine EDV-Kenntnisse auf den aktuellen Stand zu bringen und gleichzeitig sinnvoll, d. h. an einer realen Aufgabe tätig zu sein.

**Adolfo Cordovez-Perez**

Herr Cordovez- Perez hat im Rahmen des Projekts der Aktivfirma des bfz ein Netzwerk aufgebaut, u. a. zu einer Firma im Bereich Solartechnik, für die er nun von Deutschland aus in seiner Heimat Ecuador

Kunden akquiriert. Er sei quasi selbständig als Vertreter der Firma in Ecuador – jedoch von Deutschland aus. Hilfreich seien seine guten Kontakte dort. Die Entscheidung über einen sehr großen Auftrag stünde unmittelbar bevor und wäre für ihn der Schritt in die Selbständigkeit.

In den Fokus des Gesprächs rückten weiterhin die Beweggründe für die Teilnahme am Pakt50.

#### **Christa Louis:**

Frau Louis berichtete, im Projekt des CQN würden sich im vierwöchigen Intervall theoretische Schulung beim bfz und Praktikum im Betrieb abwechseln. Die Tätigkeit sei für sie ein neues Gebiet gewesen, in das sie sich zunächst habe einarbeiten müssen, aber nun würde ihr die Arbeit insbesondere wegen der Beziehung zu den Kunden sehr viel Spaß machen und sie schätze es sehr, jeden Tag etwas Neues zu lernen.

#### **Herr Kellner:**

Herr Kellner hob die Förderung von selbstständigem Arbeiten und Lernen in der FH Nürnberg besonders hervor. Er habe dort die Möglichkeit zu einer sinnvollen und selbstverantwortlichen Tätigkeit. Für seine Zukunft sah er trotz starker Konkurrenz durch Jüngere auf dem IT- Markt positive Tendenzen, denn gerade im Großrechnerbereich sei wegen der Abwendung von dieser Technologie in den letzten Jahren in Zukunft ein Mangel an Fachkräften zu erwarten. Durch die Arbeit in der FH sei er jedoch auch bereit, in einem neuen Bereich seinen „Mann zu stehen“ und er sei überzeugt „dass es über kurz oder lang wieder klappt“ auf dem Arbeitsmarkt. Probleme sah er aber zum Beispiel in jüngeren Vorgesetzten, die ihn aufgrund seiner Erfahrung und seines Know-hows eher als Konkurrenten betrachten würden.

**15:30 bis 16:30 Uhr**

**Diskussionsrunde: Wie unterstützen wir die Unternehmen und den Pakt<sup>50</sup> für Nürnberg?**

**Teilnehmer:**

Dr. Roland Fleck: Wirtschaftsreferent der Stadt Nürnberg

Reiner Pröhl: Sozialreferent der Stadt Nürnberg

Robert Fauser: Geschäftsführer BayME/VBM

Stephan Doll: Vorsitzender der DGB Region Mittelfranken

Christian Novak: Geschäftsführer IHK-Gremium Fürth



Zum Einstieg in die Diskussionsrunde richtete die Moderatorin, Frau Heller, die Frage an die Diskutanten, wie man mit Blick auf den demographischen Wandel und vor dem Hintergrund des Pakt50 das in der Erwerbsbevölkerung vorhandene Know-how für Nürnberg sichern könne.

Herr Fleck verwies auf sich bereits heute abzeichnende Engpässe bei der Rekrutierung junger Fachkräfte. In der Integration älterer, heute arbeitsloser Menschen in die Arbeitswelt sah er eine Chance, dem zukünftigen Mangel an Fachkräften zu begegnen. Voraussetzung dafür seien aber Qualifizierungen älterer Beschäftigter, die sich gezielt an der Nachfrage der Wirtschaft orientierten.

Herr Fauser stellte wachsende Probleme von Fachkräfteknappheit in das Zentrum seines Statements. Bereits heute zeigten sich Schwierigkeiten, die Arbeitsplätze von Ingenieuren zu besetzen. Ein Drittel aller heute beschäftigten Ingenieure befänden sich in der älteren Beschäftigtengruppe. Personalengpässe beträfen „heute die Ingenieure, morgen die Facharbeiter, übermorgen alle“. Ältere Beschäftigte sollten, dies hob er hervor, nicht als Randgruppe gehandelt werden. Positiv sei ihr Erfahrungshintergrund zu bewerten, der gerade in qualifizierten Beschäftigungsfeldern von großer Bedeutung sei.

Herr Doll vom DGB Mittelfranken setzte die Hauptakzente seines Diskussionsbeitrags auf Kritik an der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik von Wirtschaft und Politik. Er hob hervor, dass auf dem gegenwärtigen Arbeitsmarkt die Gruppe der Jugendlichen und Älteren große Probleme hätten. Kritisch wendete er sich gegen die Praxis der Personalselektion in der Wirtschaft zu Lasten Älterer und ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten. Als falsch schätzte er in Anbetracht der hohen Arbeitslosigkeit Älterer die Heraufsetzung des Rentenalters ein. Darüber hinaus merkte er an, dass die Bundesagentur für Arbeit

ältere Arbeitslose als Betreuungskunden mit wenig Potenzial für den Arbeitsmarkt klassifiziere und nur wenig Geld für deren Qualifizierung ausbebe.

Herr Pröll brachte in seinem Statement vor allem seine Sorge über eine sich verschärfende Kluft zwischen Arm und Reich in Nürnberg zum Ausdruck. Im Leistungsbezug der ARGE seien viele Ältere ohne Berufsausbildung. Nürnberg unterstütze gerade vor diesem Hintergrund den Pakt50. Der NOA komme dabei ein großer Stellenwert zu. Man müsse verhindern, dass die soziale Kluft größer werde. Dafür sei es notwendig, Arbeitslose rechtzeitig in Vermittlung und Qualifizierung zu bringen und Maßnahmen der Personalentwicklung zu ergreifen. Es dürfe bei den Arbeitslosen nicht zu einer Verstetigung von ALG II kommen.

Herr Novak schloss mit seinem Beitrag die Einleitungsrunde ab, indem er seinen Hauptakzent auf das Engagement der Kammern für den Pakt50 legte. Die Hauptaufgabe in Bezug auf den Pakt sah er in Weiterbildungsangeboten, die gemeinsam mit Partnern generiert werden. Dabei könne man Erfahrungen für die Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer sammeln. Die Kammern und auch der Dachverband DIHK seien stark mit der Thematik der Beschäftigung von Älteren verbunden. Abschließend plädierte Herr Novak dafür, dass man Erfahrungen aus dem Pakt50 auch für die Reintegration von Beziehern von ALG I nutzen müsse.

Auf die Einleitungsstatements folgte die Diskussionsrunde zwischen den Podiumsteilnehmern, die von Frau Heller mit der Frage eröffnet wurde, wie das Problem niedrig qualifizierter älterer Beschäftigter bewältigt werden könnte.

Herr Fleck sah die größte Herausforderung darin, ältere Beschäftigte ohne Ausbildung „fit für den Arbeitsplatz“ zu machen. Die Erhöhung des Rentenalters sei nicht falsch. Nicht die Rente mit 67 sei das Problem, sondern ein „mentaler Umschwung“ zugunsten der Einstellung gegenüber Älteren in Unternehmen. Er stellte die rhetorische Frage in den Raum, ob 50-jährige alt seien. Lange Zeit sei es schick gewesen, Ältere früh in den Ruhestand zu schicken. Die Wirtschaft habe dies dankend aufgenommen, wobei sich aber bei einem Teil der Unternehmen schon ein Umdenken zeige. Für diejenigen ohne Ausbildung und Weiterbildung werde es aber immer schwieriger, einen Arbeitsplatz zu finden.

Herr Fauser betonte, dass Personalpolitik heute nicht mehr auf das Instrument des Vorruhestands zurückgreifen dürfe. Das Problem liege darin, dass in der Regel keine Personalentwicklung für über 55-Jährige existiere. Das Projekt „mit Erfahrung Zukunft meistern“ des VBM und f-bb weise jedoch einen neuen Weg. Gut sei es, den Pakt50 als Ideenwettbewerb zu nutzen und neue Lösungsmöglichkeiten auszuprobieren.

Im Anschluss daran übergab Frau Heller Herrn Doll mit der Frage nach gewerkschaftlichen Ideen zum Pakt50 das Wort. Herr Doll verwies darauf, dass die Gewerkschaften auch in Ansbach mit dem dortigen Pakt zusammenarbeiten. Gleichwohl wandte er sich gegen eine allzu harmonische Sichtweise der Beschäftigungsproblematik. Große Firmen wie Siemens würden mit jungen, „olympiareifen Mannschaften“ agieren. Dort müsse man „schon über einen Pakt40 reden“. Lange Zeit sei es Konsens zwischen den Akteuren gewesen, Ältere aus dem Arbeitsleben heraus zu nehmen, um Jüngere herein zu bekommen. Er warnte vor unrealistischen Vorstellungen zur Beschäftigung Älterer. Das durchschnittliche Rentenalter liege gegenwärtig bei 60,2 Jahren und sei damit weit von der Rente mit 67 entfernt.

Herr Novak plädierte dafür, die Wirtschaft differenziert zu betrachten. Im Mittelstand werde nicht einfach entlassen. Frankreich gebe ein gutes Beispiel für die Beschäftigung älterer Mannschaften. Am besten sei es, mit altersmäßig gut gemischten Teams zu arbeiten. Herr Fleck verwies noch einmal darauf, dass die Rente mit 67 vorausschauend sei. Es gebe immer mehr Ältere und perspektivisch eine Verknappung der Arbeitskräfte.

Nach der Diskussionsrunde auf dem Podium wurde das Auditorium um Stellungnahmen gebeten. Dabei forderte ein Repräsentant des Sozialzentrums Nürnberg Süd in Zusammenhang mit der Beschäftigung Älterer, den Sozialsektor angemessen zu berücksichtigen. Dort werde, wie beispielsweise in der Diakonie, eine „tolle Arbeit geleistet“ und Älteren gezielt eine sinnvolle und feste Beschäftigung gegeben. Herr Pröhl stimmte dem zu, indem er auf die Bedeutung z. B. der Caritas als großen Arbeitgeber hinwies. Die Organisation von Beschäftigung für Ältere sei auch eine Frage der Menschenwürde und der Vermittlung des Gefühls, gebraucht zu werden. Hierbei seien alle gesellschaftlichen Kräfte gefordert, passende politische Regulierungen zu schaffen und das Zusätzlichkeitskriterium für dem Gemeinwohl dienende öffentliche Aufgaben weniger restriktiv zu handhaben. Das Ziel müsse sein: „verstetigte Beschäftigung, Wert schöpfend und zukunftsorientiert“. Im weiteren Verlauf der Diskussion sprach sich Herr Pröhl dafür aus, eine Positivliste für Tätigkeiten im allgemeinen Interesse zu erstellen, um die ordnungspolitischen Problemstellungen zu bewältigen.

Aus dem Publikum kam die Forderung - etwa mit Mitteln wie Kombilöhnen und der Schaffung von Arbeitsgelegenheiten - nach Wegen für eine offensivere Beschäftigungspolitik gerade für gering qualifizierte ältere Beschäftigte zu suchen.

Herr Fleck konzidierte, dass man für das Stadtbild in Nürnberg durchaus etwas tun könne, betonte aber, dass die Schaffung von öffentlichen Arbeitsplätzen außerhalb von Betrieben eine ordnungspolitische Gratwanderung sei. Das Hauptproblem von Beschäftigung sehe er allerdings im Fehlen von Arbeitsplätzen für gering qualifizierte Arbeit und darin, dass gering qualifizierte Arbeit zu teuer sei. An die Adresse der Unternehmen richtete er die Kritik, zu wenig systematische Weiterbildung für Ältere zu betreiben. Notwendig sei aber auch, dass die sozialen Akteure mit Projekten tätig würden, Qualifikationen bedarfsgerecht und nicht auf Vorrat zu entwickeln.

Der Vertreter einer Arbeitsloseninitiative wies auf die hohen volkswirtschaftlichen Kosten von Arbeitslosigkeit hin. Darüber hinaus wandte er sich dagegen, Billiglöhnen und Kombilöhnen das Wort zu reden. Schließlich äußerte er den Wunsch, Unternehmer über Vergaberichtlinien bei öffentlichen Aufträgen in die Pflicht zu nehmen, Ältere zu beschäftigen. Während sich Herr Fleck skeptisch über die Realisierbarkeit von Vergaberichtlinien äußerte, meinte Herr Doll, dass auf diesem Gebiet durchaus Handlungsspielräume bestünden. Ein wichtiges Themenfeld, so Herr Doll, seien Maßnahmen für ein altersgerechtes Arbeiten. Dabei komme dem Gesundheitsschutz eine große Bedeutung zu.

Herr Fauser vermisste eine generationensensible Personalpolitik. Oft fehlten Altersstrukturanalysen. Bei BMW in Regensburg habe man Ende der 80er Jahre nur 30-Jährige eingestellt und sich damit das Problem eingehandelt, nur eine Altersgruppe im Betrieb zu haben. Mit Blick auf die Tarifparteien sagte er, dass bei der Beschäftigung Älterer „unbequeme Themen“ wie Niedriglohn, Befristung und Seniorität als Einstellungshindernis behandelt werden müssten. Herr Doll widersprach dem: In Europa gebe es kein Land, wo der Kündigungsschutz so sehr „bearbeitet“ werde wie in Deutschland, ohne dass dies zusätzliche Arbeitsplätze gebracht habe.

Die Schlussrunde auf dem Podium stand unter dem Motto: Wo soll es mit dem Pakt50 hingehen?

Herrn Pröhl' Anliegen war es, möglichst viele Ältere in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen. Herr Novaks Plädoyer ging mit Verweis auf Projekte in Fürth und Erlangen in eine ähnliche Richtung. Herr Fleck drückte die Erwartung aus, dass Ältere, nachdem sie inzwischen als Zielgruppe für Marketing entdeckt worden seien, auch in ihrer Relevanz als Mitarbeiter wahrgenommen würden. Eine Senkung der Arbeitslosigkeit Älterer um 10% sei ein wichtiges Ziel. Herr Doll forderte ein Umdenken in den Betrieben, so dass Ältere nicht nur als Kostenträger, sondern auch als qualifizierte Erfahrungsträger betrachtet werden müssten. Menschen, die nicht in reguläre Beschäftigung gelangen könnten, bräuchten einen öffentlich geförderten Arbeitsmarkt. Herr Fauser plädierte für einen „lebhaften Ideenwettbewerb“, der wertvolle Erfahrungen hervorbringen könne. Auch den Generationen unter 50 müsse die Wichtigkeit von Qualifizierung nahe gebracht werden.

Im Schlusswort zur Veranstaltung wurde den Organisatoren gedankt. Das Anliegen des Pakt50 sei „rüber gekommen“. Der Workshop sei lebendig und spannend gewesen. Man hätte Kontakte knüpfen können, die das Projekt weiter tragen könnten. Entscheidend sei nun „harte Kärnerarbeit“ und die Schaffung von Aufmerksamkeit für das Projektanliegen in Öffentlichkeit und Unternehmen.