

Dokumentation zum Kongress

„Ältere beschäftigen – eine Frage der Einstellung?!“

Perspektive 50plus in der Metropolregion Nürnberg

Donnerstag, 27. September 2007,
Heinrich-Lades-Halle Erlangen



Impressum – Kongressveranstalter

Beschäftigungspakt Westmittelfranken

Eberhard Fehrmann (Projektleitung)
Adam-Klein-Str. 158
90431 Nürnberg
E-mail: Eberhard.Fehrmann@projekt-50plus.de
Homepage: www.projekt-50plus.de

GGFA AöR fifty up

GGFA AöR Anstalt des öffentlichen Rechts der Stadt Erlangen
Axel Lindner (fifty up Projektverantwortlicher)
Nürnbergerstraße 35
91052 Erlangen
E-Mail: axel_lindner@ggfa.de
Homepage: www.ggfa.de/fifty up

Individuelles Eingliederungsmanagement für berufserfahrene Arbeitssuchende (ema)

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH Bamberg
Linderstraße 1
96052 Bamberg
Email info@ba.bfz.de
Homepage: www.ema-50plus.de

Pakt50 für Nürnberg

ARGE Nürnberg
Dr. Maritta Hein-Kremer
Fichtestr. 45
90489 Nürnberg
E-mail: ARGE-Nuernberg@arbeitsagentur.de
Homepage: www.pakt50.de

50Plus in Oberfranken e. V.

Geschäftsstelle Coburg
Sabine Braunersreuther
Goethestraße 1
96450 Coburg
E-mail: sb@50plus-in-oberfranken.de
Homepage: www.50plus-in-oberfranken.de

Zentrale Kongressorganisation im Auftrag der fünf Beschäftigungspakte: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
E-mail: heumann.anja@f-bb.de
Homepage: www.f-bb.de



Inhalt

Podiumsdiskussion: „Beschäftigung Älterer in der Metropolregion Nürnberg“	4
Fachbeitrag Christa Stewens: „Ausrangiert – oder neue Wege ins Erwerbsleben?“ ..	7
Fachbeitrag Prof. Dr. Eckart Severing: „Wege eines integrativen Personalmanagements – Chancen für kleine und mittlere Unternehmen“	8
Fachbeitrag Heinrich Alt: „Arbeitgeberorientierte Integrationsstrategien für Ältere“ ..	10
Fachbeitrag Franz Müntefering: „Mehr Beschäftigungschancen für Ältere: Initiative 50plus“	12
Pressekonferenz.....	14
Workshops.....	16
Workshop 1: „Rekrutierungsprobleme durch Personaldienstleitungen lösen – Potenziale Älterer erschließen“	16
Workshop 3: „Ältere beschäftigen: Good Practice in Unternehmen“	19
Workshop 4: „Ältere beschäftigen: Good Practice in Unternehmen“	21
Workshop 5: „Tragfähige Instrumente zur Bewerberauswahl: Profiling, Assessment und Kompetenzbilanzierung“	22
Workshop 6: „Wege zu einer demografiefesten Personalpolitik – Ansatzpunkte, Handlungsstrategien und betriebliche Beispiele aus der Initiative ‚Mit Erfahrung Zukunft meistern (MEZ)‘“	24
Workshop 7: „Wie kann ich meinen Personalbedarf decken? – Den Markt von morgen erschließen“	26
Workshop 8: „Leitbilder und Dienstleistungsangebote der modernen Arbeitsvermittlung“	28
Workshop 9: „Personal- und Arbeitspolitik zukunftsträchtig gestalten“	30
Workshop 10: „Qualifizierung im Netzwerk: ‚Ingenieure 50plus‘“	32



10:00 – 11:00 Uhr

Eröffnung der Veranstaltung und Podiumsdiskussion zum Thema „Beschäftigung Älterer in der Metropolregion Nürnberg“

Dr. Nobert Teltschik,
Mitglied der IHK-Vollversammlung,
geschäftsführender Gesellschafter der Richard
Köstner AG, Neustadt/Aisch

Dr. Ulrich Maly,
OB Stadt Nürnberg, Ratsvorsitz des Steu-
erungskreises der Metropolregion Nürnberg

Dr. Siegfried Balleis,
OB Stadt Erlangen, Politischer Sprecher des
Forums „Wirtschaft und Infrastruktur“ der Me-
tropolregion Nürnberg

Dr. Andreas Rösch,
WiR – Wirtschaftsregion Bamberg Forchheim
GmbH

Norbert Kastner,
OB Stadt Coburg

Walter Schneider,
LR Landkreis Neustadt/Aisch – Bad Winds-
heim

Moderation: Ursula Heller, Bayerischer
Rundfunk



Herr Dr. Teltschik berichtete zum Einstieg in die Podiumsdiskussion davon, wie sich die Thematik der Beschäftigung und Einstellung Älterer in seinem Unternehmen darstellt. Ein personalwirtschaftliches Hauptanliegen seines Unternehmens sei es, Fluktuation unter den Mitarbeitern und daraus entstehende Kosten zu vermeiden. Die Mitarbeiter im Alter 50+ dürften deshalb nicht isoliert betrachtet werden, sondern müssten im Zusammenhang von Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung im Betrieb gesehen werden. Mitarbeiterbindung müsse das Ziel sein, denn gerade ältere Mitarbeiter hätten viel Erfahrung und dadurch in der Regel sehr gute Beziehungen zu den Kunden des Unternehmens, die für das Unternehmen ausgesprochen wertvoll seien.

Dr. Ulrich Maly berichtete auf die Fragen nach Nutzen und Wirkung von seiner Einschätzung der Pakte als sehr positive und erfolgreiche Instrumente. In eineinhalb Jahren konnten durch die Pakte der Metropolregion insgesamt 1.350 Personen ver-



mittelt werden, davon 25% in feste sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Maly berichtete aber auch über starke Segmentierungen am Arbeitsmarkt: Schwierigkeiten beständen weniger in der Vermittlung von älteren Facharbeitern mit guten Kenntnissen und Erfahrung, als vielmehr im Bereich der älteren Geringqualifizierten. Diese Einschätzung bestätigte sich auch in dem Beitrag von *Dr. Siegfried Balleis*. Bereits jetzt würden Unternehmen ältere Höherqualifizierte suchen, um den betrieblichen Personalbedarf decken zu können. Ingenieure würden schließlich über Erfahrung und Kenntnisse verfügen, die so bei jüngeren Kollegen nicht vorausgesetzt werden könnten. Zum Teil würden aus dem Bedarf heraus bereits Fachkräfte im Ruhestand reaktiviert und in Projekten eingesetzt, in denen spezifische Kenntnisse notwendig seien. Die positive Einschätzung der Pakte teilten auch *Dr. Andreas Rösch* und *Norbert Kastner*, die beide deutlich auf den Wert und die Vorteile einer gemeinsamen koordinierten Arbeitsmarktpolitik für Ältere in der Region hinwiesen. Gerade die dadurch mögliche Bündelung von Energien und Aktivitäten würden deutlich bessere Voraussetzungen für die Beschäftigung von älteren Personen schaffen. Dies habe sich sowohl für die Wirtschaftsregion Forchheim als auch für die Stadt Coburg bereits gezeigt. *Walter Schneider* verwies zudem auf die ungemein positive Wirkung, die die Pakte in den Köpfen der Menschen hinterließen. Psychologische Barrieren und Beschäftigungshemmnisse würden durch die Arbeit der Pakte sowohl bei Unternehmen wie bei den älteren Beschäftigungslosen sehr erfolgreich überwunden. Die Pakte hätten bewirkt, dass viele Personen mit neuer Motivation und Überzeugung auf die Suche nach einer Beschäftigung gegangen wären.

Dr. Norbert Teltschik betonte auf die Frage nach den spezifischen Kompetenzen Älterer nochmals die Erfahrung und die Ruhe, die ältere Mitarbeiter ausstrahlen würden. Diese Aspekte seien gerade in regionalen Geschäftsbeziehungen ungemein wichtig, in denen es auf Vertrauen ankäme und die durch langjährige geschäftliche Beziehungen gekennzeichnet wären.

Auf die Frage nach den Hilfen, die der Zielgruppe durch die Pakte angeboten werden, betonten *Norbert Kastner*, *Dr. Andreas Rösch* und *Dr. Ulrich Maly* insbesondere die individuelle Betreuung der Teilnehmer. Das individuelle Eingliederungsmanagement der Pakte, die Erhebung und Berücksichtigung der individuellen Kompetenzen seien die Instrumente, die auf Seiten der Teilnehmer sehr wertgeschätzt würden und die auch für die erfolgreiche Vermittlung ausschlaggebend seien. An einzelnen Stellen, so *Dr. Maly*, wäre als weiteres Instrument auch einmal ein Lohnkostenzuschuss denkbar, das Gewicht müsse aber auf Profiling und individueller Qualifizierung liegen. Alle Instrumente seien aber letztlich nur so wirksam wie die Unternehmen ihre Zuverlässigkeit und Treffsicherheit einschätzen würden. Deshalb wurde von den Rednern nochmals die Bitte an die Unternehmen gerichtet, bei der Einstellung älterer Mitarbeiter auch einmal ein kalkulierbares Risiko einzugehen, ältere Personen einzustellen. Auch eine innerbetriebliche Weiterqualifizierung könne zielführend sein. Zudem müsse auch einmal, so *Norbert Kastner*, über den zweiten und dritten Arbeitsmarkt geredet werden können – als Alternative für Personen, die nicht mehr in den ersten Arbeitsmarkt vermittelbar sind.



Auf die Frage nach den zukünftigen Aufgaben des Paktes machte *Dr. Norbert Teltshik* die Notwendigkeit deutlich, weiterhin bei den Unternehmen die Befürchtung abzubauen, mit der Weiterbeschäftigung oder Neueinstellung von älteren Mitarbeitern auf schlechtes oder arbeitsunfähiges Personal zu setzen. Ältere Mitarbeiter, so *Nobert Kastner*, hätten laut Statistiken im Vergleich zu jüngerem Personal sehr wenige Krankheitstage. Allerdings müsse selbstverständlich zwischen körperlich belastenden Tätigkeiten, die mitunter gesundheitliche Beeinträchtigungen nach sich ziehen können, und anderen Tätigkeiten differenziert werden.

Zum Schluss der Diskussion äußerten sich die Teilnehmer noch zur Frage der Schwerpunkte der Paktarbeit für die nächste Zeit. *Dr. Ulrich Maly* sieht Schwerpunktthemen vor allem in der Verstetigung der Förderung der Pakte und vor allem in der Beibehaltung der Flexibilität. Die Instrumente dürften nicht zu stark vereinheitlicht werden, sondern müssten weiterhin flexibel eingesetzt werden können. Insgesamt sollten nach Einschätzung der Podiumsteilnehmer die ideologischen Diskussionen reduziert und das Augenmerk, so *Dr. Andreas Rösch*, in erster Linie auf die Verstärkung von Wertschätzung und Integration der Älteren gelegt werden. *Norbert Kastner* verband die Betonung der Notwendigkeit, das Netzwerk zwischen Unternehmen weiter auszubauen, mit der nochmaligen Bitte an die Unternehmen, sich den älteren Mitarbeitern unvoreingenommen anzunehmen und die hier bestehenden Potenziale zu nutzen. *Dr. Siegfried Balleis* betonte zum Abschluss noch einmal die Bedeutung des Themas für die Region: „Ich halte es für sehr wichtig, dass die Metropolregion Nürnberg sich der Beschäftigung Älterer annimmt und dieses Thema auch künftig weiter aufgreift.“

Ziel dieses Programmpunktes war es, die offiziellen Vertreter der Regionen zum Thema der Beschäftigung Älterer in der Metropolregion einzubinden, um dieses Thema in den Köpfen zu verankern und seine Dringlichkeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des absehbaren Fachkräftebedarfs zu unterstreichen.



11:00 - 11:25 Uhr

**Fachbeitrag: Christa Stewens, Staatsministerin im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen zum Thema: „Ausran-
giert – oder neue Wege ins Erwerbsleben?“**



Frau Stewens verwies auf den Ausgangspunkt des demografischen Wandels: bis 2050 werde die Anzahl der Personen, die über 50 Jahre alt sind, um 32 % zunehmen. Dabei seien die Regionen Bayerns äußerst unterschiedlich betroffen. Bedingt durch die demografische Entwicklung und den bereits jetzt zu verzeichnenden Fachkräftemangel sei die Beschäftigung Älterer unabdingbar.

In Bayern sei die Arbeitslosigkeit im bundesweiten Vergleich erfreulich niedrig, mit 4,8% jedoch immer noch zu hoch. Daher lobte Frau Stewens das Engagement der 62 Beschäftigungspakte. Bewährt habe sich bei der Arbeit der Pakte die Verbindung von Coaching und Qualifizierung, wobei sehr individuell gearbeitet werden müsse und die Vermittelten auch nach der Integration weiter begleitet werden würden. Bei dieser Begleitung können im direkten Kontakt mit den Unternehmen Vorurteile abgebaut und Betriebe für die Problematik

sensibilisiert werden.

Als positives Beispiel im Bezug auf die Umsetzung lebenslangen Lernens verwies Frau Stewens auf Finnland. Dort habe der demografische Wandel früher eingesetzt als in Deutschland. Reagiert wurde durch die Entwicklung und Umsetzung von geeigneten Qualifizierungsprogrammen, mit dem Erfolg der höchsten Beschäftigungsquote Älterer in Europa.

Da in Deutschland das Weiterbildungsinteresse Älterer relativ gering sei, forderte Frau Stewens von der Wirtschaft, mehr in Weiterbildung zu investieren, gerade zur Erhöhung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit.

Die Bundesregierung reagierte mit verschiedenen Maßnahmen auf diese Entwicklung, unter anderem durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, mit verschiedenen Initiativen zum Bewusstseinswandel, dem Abbau von Frühverrentungs-Anreizen, mit Eingliederungszuschüssen für Ältere und der Abschaffung der 58er-Regelung



(Möglichkeit des Bezugs von Arbeitslosenunterstützung unter erleichterten Bedingungen).

Zusätzlich müssten **individuelle Weiterbildungsprogramme** zur Integration von gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen gefördert werden.

Abschließend verwies Frau Stewens jedoch noch auf einen gleich starken Rückgang der Arbeitslosigkeit Älterer ebenso bei Jüngeren im August 2007.

Sie dankte zum Schluss ihres Vortrags den Paktakteuren und Unternehmen für ihr Engagement.

11:25 – 11:50 Uhr

Fachbeitrag: Prof. Dr. Eckart Severing, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH zum Thema: „Wege eines integrativen Personalmanagements – Chancen für kleine und mittlere Unternehmen“



Prof. Severing sprach zunächst die Situation älterer Arbeitnehmer in der Region an. Der **Umbruch der regionalen Wirtschaftsstrukturen**, der einerseits mit der Verlagerung, Verkleinerung oder Schließung industrieller Traditionsunternehmen und andererseits mit dem Ausbau des Dienstleistungssektors einhergehe, schaffe für Ältere neue Herausforderungen, aber auch Chancen. Damit der Einstieg in die Wachstumsbranche der Dienstleistungen funktioniere, müssten sowohl die Älteren selbst als auch die Betriebe gewisse Voraussetzungen mitbringen. Ältere Menschen müssten

8



bereit sein, sich - auch jenseits der 50 – für neue Aufgaben zu qualifizieren, wieder ins Berufsleben einzusteigen und sich nicht demotivieren lassen. Die Betriebe müssten die traditionellen Personalentwicklungsstrukturen („Junge Belegschaften“) den neuen Gegebenheiten anpassen und ihre Vorbehalte abbauen. Daneben spiele allerdings auch eine dritte Voraussetzung eine Rolle: die **Sensibilisierung der regionalen Öffentlichkeit**, damit sich diese wirksam für die Chancenverbesserung älterer Arbeitsloser einsetze.

In den vergangenen beiden Jahren bemühten sich erfolgreich eine Reihe von Initiativen um die Förderung der Integration älterer Langzeitarbeitsloser im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“:

- Der „Pakt50 für Nürnberg“ unter der Leitung der ARGE Nürnberg
- Die Initiative „fifty up“ in Erlangen unter der Leitung der Gesellschaft zur Förderung der Arbeit Erlangen
- Die Initiative „Individuelles Eingliederungsmanagement für berufserfahrene Arbeitssuchende“ unter der Leitung der ARGEN Bamberg, Landkreis Bamberg und Forchheim
- Der „Beschäftigungspakt Westmittelfranken“ der ARGEN Ansbach, Landkreis Ansbach und Neustadt/Aisch - Bad Windsheim
- Der Pakt „50plus in Oberfranken“ der Jobcenter der Stadt Coburg und der Landkreise Coburg, Kronach und Lichtenfels

Die Arbeit umfasse im Einzelnen drei Ebenen:

1. Motivierung, Aktivierung und Qualifikation als Ausgangspunkt für eine Integration in den Arbeitsmarkt, 2. Die Beratung potentieller Arbeitgeber und 3. Regionale Kampagnen.

Bei der **Motivierung, Aktivierung und Qualifizierung** gehe es um die Entwicklung von Konzepten, die auf die Individualität des Einzelnen zielen, sie berücksichtigen Wünsche und v.a. Erfahrungen der Älteren.

Die **Beratung potenzieller Arbeitgeber** (in der Region besonders kleine und mittelständische Unternehmen) sei ebenso wichtig, denn heterogene Belegschaften verlangen neue Konzepte der Personalarbeit. Das Alter sei dabei nur eine Facette der Vielfalt. Das Ziel sei kein Sonderstatus der älteren Mitarbeiter, sondern ihre selbstverständliche Einbindung als Belegschaftsmitglieder.

Eine große Bedeutung komme auch den **regionalen Kampagnen** zu, die für die gelungenen Entwicklungen der vergangenen zwei Jahre ganz entscheidend gewesen seien. Die relevanten Akteure der regionalen Arbeitsmärkte wie Kammern, Verbände, Medienpartner, Bildungsträger und Unternehmen hätten bei der Konzeptentwicklung, -erprobung und -umsetzung zusammengewirkt und so eine intensive Öffentlichkeitsarbeit ermöglicht.

Die Beschäftigungspakte der Metropolregion seien für Unternehmen und ältere Arbeitslose in der Region eine konkrete Unterstützung, die auch in den nächsten drei Jahren fortgeführt werden solle. Aktuell seien über die Beschäftigungspakte der Metropolregion 1350 Menschen über 50 in Arbeit vermittelt worden. Herr Prof. Severing schloss mit dem Wunsch auf Fortsetzung der erfolgreichen Vermittlungsarbeit.



11:50 – 12:05 Uhr

Fachbeitrag: Heinrich Alt, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit
zum Thema: „Arbeitgeberorientierte Integrationsstrategien für Ältere“



Zu Beginn seines Vortrags betonte Herr Alt die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenzahl sei im September um 162 000 gesunken. Bei einer anhaltenden Entwicklung bestehe die Chance, die 3,5 Mio.-Grenze im Oktober zu unterschreiten. In der Gruppe der Über-55-Jährigen sei das Bild mit einem prozentualen Rückgang der Arbeitslosenquote um 17,4% überdurchschnittlich gut. Hier stelle sich die Frage, wie dies weiter vorangetrieben werden könne.

Ein wichtiger Eckpfeiler sei die Eindämmung der Frühverrentungspolitik durch die Abschaffung der 58er-Regel (zum 31.12.2007) sowie das Auslaufen der Altersteilzeitunterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Ein weiterer Schritt sei der Ausbau geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen. Auch die Projektarbeit, die sich mit dem Abbau von Vorurteilen gegenüber Älteren (geringere Produktivität) beschäftige, sei von großer Bedeutung.

Strategisch richte sich die Bundesagentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern daher folgendermaßen aus:

a) Verbesserung von Projekten zur Integration älterer Arbeitnehmer



- b) Stärkung der personellen und finanziellen Ressourcen der Arbeitsagenturen und ARGEen
- c) Identifizierung der Betriebe mit hohem Einstellungspotenzial
- d) Qualifizierung von Beschäftigten durch verbesserte Rahmenbedingungen des Gesetzgebers.
- e) Verbesserung des Übergangsmanagements zwischen Arbeitsagenturen und ARGEen
- f) Etablierung von marktnahen, integrativen Wegen und Mobilitätsförderung
- g) Verbesserung und Förderung von Förderinstrumenten wie Kunden-Vermittler-Beziehungen, Förderkonditionen, Kundennachbetreuung, Netzwerkausbau.

Damit all dies gelinge, so Herr Alt, müssten sich alle Beteiligten zunächst die demografische Entwicklung bewusst machen und sinnvoll reagieren. Wichtiges Fundament dafür sei beispielsweise die Ausgestaltung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte, die Reduzierung der Arbeitsbelastung und Gesundheitsförderung. Auch der Ausbau von sozialen Netzwerken Älterer sei von großer Bedeutung.



12:05 – 12:40 Uhr

Fachbeitrag: Franz Müntefering, Bundesminister für Arbeit und Soziales zum
Thema: „Mehr Beschäftigungschancen für Ältere: Initiative 50plus“



Herr Müntefering begann seine Rede mit der positiven Entwicklung der Initiative 50plus, die sich in den aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit widerspiegelt: Bei den Über-50-Jährigen sei im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang der Arbeitslosigkeit um 17%, bei den Über-55-Jährigen sogar um 22% zu verzeichnen.

Das grundsätzliche Motiv der Bundesregierung zur Förderung der Beschäftigung Älterer sei a) das zu frühe Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, wodurch sich ein Problem für die Sicherung der Sozialsysteme ergebe; b) der zunehmende Fachkräftemangel in der Industrie und c) die Sinnhaftigkeit und Integrationsfunktion der Erwerbstätigkeit.

Den Grund für die aktuell missliche Lage älterer Beschäftigter führte Herr Müntefering im Kern auf die Fehlentwicklungen der 80er-Jahre wie die Verlängerung der Bezugszeiten von ALG I und den „Jugendwahn“ der Unternehmen zurück. Das Wissen, die Erfahrung und die Teamfähigkeit Älterer seien jedoch sehr positive Effekte und diese führten mittlerweile zu Umdenkprozessen in den Unternehmen.

Die Bundesregierung versuche mit drei Maßnahmen, den negativen Entwicklungen entgegen zu wirken und bei den Über-50-Jährigen bis 2010 eine Beschäftigungsquote von 55% zu erreichen:

- 1) Kürzung der Bezugsdauer von ALG I
- 2) Stufenweise Erhöhung des Renteneintrittsalters

12



3) Abschaffung von frühverrentungsförderlichen Rahmenbedingungen

Grundsätzlich stellten sich im Zuge dieser Maßnahmen zwei wichtige Fragen: **Gibt es denn auch genügend Arbeit für die Älteren und können die Menschen im Alter überhaupt noch entsprechend arbeiten?**

Die Frage nach der ausreichenden Arbeit für Ältere beantwortete der Minister mit der Feststellung, dass es in Deutschland mehr Arbeit gebe, als tatsächlich gelebt werde. Ein hohes Potenzial zur Schaffung von Arbeitsplätzen sieht er in den Bereichen der kommunalen Investitionen zur Instandsetzung bzw. Sanierung von öffentlichen Einrichtungen, im Klimaschutz (beispielsweise der energetischen Sanierung großer Mietbestände) und vor allem im Pflegebereich.

Bei der zweiten Frage nach der Arbeitsfähigkeit Älterer verwies Herr Müntefering auf Studien, die bei erwerbstätigen Älteren einen besseren Gesundheitszustand erfassen als bei Erwerbslosen. Generell stifte Arbeit – unabhängig welcher Art – Sinn.

Bezüglich der Übergangsproblematik und der Altersteilzeitregelungen sprach sich der Minister für das finnische Modell mit einem Eintrittsfenster zwischen 63 und 68 Jahren aus (mehr Rente für längere Lebensarbeitszeit).

Altersgerechtes Arbeiten erfordere immer eine Verschiebung von Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten, hin zu einer Arbeit, in der der Mensch gemäß seiner Fähigkeiten am Besten wirken könne.



Abschließend dankte auch Herr Müntefering den Akteuren der fränkischen Beschäftigungspakte. Die aktuellen positiven Zahlen der Bundesagentur seien ein deutlicher Beleg für den Wandel der Mentalitäten. Durch die umfassende Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Bindung der Unternehmen in den Projekten könne die Arbeitslosigkeit der Älteren in den Regionen dauerhaft verringert werden. Daher werde das Programm von der Bundesregierung für drei weitere Jahre gefördert.



12:45 – 13:10 Uhr

Pressekonferenz

Im Anschluss fand eine **Pressekonferenz** statt, bei der die Projektleiter der fünf Beschäftigungspakte sowie Herr Müntefering ihre Arbeit den Medienvertretern von Presse und Rundfunk vorstellten.



Statements:

Bundesarbeitsminister Franz Müntefering würdigte die Projektarbeit: „Die Pakte in der Metropolregion Nürnberg haben besondere Arbeit geleistet, denn Sie überzeugen über ihre Zusammenarbeit. Die Tatsache, dass hier fünf Pakte sagen, wir machen das zusammen, ist ein Zeichen, dass man miteinander redet und Synergieeffekte nutzt. Mein Lob an diese Arbeit! Da sind auch ARGEn und optierende Kommunen zusammen, und davor habe ich gleichermaßen Respekt.“

Ein wichtiges Erfolgsmoment der Paktarbeit ist die sehr offene Programmstruktur, die den Akteuren vor Ort ein hohes Maß an Verantwortung überträgt: Friedrich Müller, Vorstand der GGFA AÖR Erlangen, dankte dem BMAS für die Möglichkeit, mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung neue Konzepte vor Ort entwickeln und erproben zu können und unterstrich den Wunsch, dass dieser erfolgreiche experimentelle Cha-



rakter der Pakte im gesamten SGB II-Kreis Anwendung finden möge. Jürgen Escher, Geschäftsführer des Jobcenters Coburg Stadt ergänzt: "vorteilhaft ist, dass wir experimentieren durften und sollten und da kommen positive Dinge raus, die auch den Arbeitgebern die Augen öffnen."

Erfolgsmerkmal sind auch die innovativen Konzepte, die individuelle Teilnehmerbetreuung anbieten und passgenau für den betrieblichen Bedarf qualifizieren. Das ist angesichts der Teilnehmervoraussetzungen keine leichte Aufgabe: "Bedenkt man, dass zusätzlich zum Alter häufig keine abgeschlossene Berufsausbildung vorhanden ist, gesundheitliche Einschränkungen und weitere Vermittlungshemmnisse vorliegen, sind die bisherigen Erfolge der Paktarbeit um so beachtlicher", erläuterte Claus-Dieter Rückel, Geschäftsführer der ARGE Nürnberg und verantwortlich für den Pakt50 für Nürnberg.

Erfolgsfaktor ist aus Bamberger Sicht zudem der Betreuungsschlüssel. "Wir haben aus dem Perspektive 50plus-Programm gelernt, haben bei uns einen Betreuungsschlüssel von 1:25, so können wir sehr intensiv und individuell mit den älteren Langzeitarbeitslosen arbeiten," so der stellvertretende Geschäftsführer der ARGE Bamberg, Werner Graf.

Eva-Maria Ruchatz-Mosch, Geschäftsführerin der ARGE Neustadt Aisch / Bad Windsheim führte die positiven Wirkungen vor allem auf das Prinzip der Selbstorganisation zurück: „Wir arbeiten im Pakt Westmittelfranken in sechs Initiativzentren, die ganz rigide in Form einer Arbeitsfabrik aufgebaut sind, nach dem Prinzip des Empowerments. Hilfe zur Selbsthilfe. Die Leute werden aufgebaut, gewinnen Selbstvertrauen, können ihre soziale Kompetenz in hohem Maße steigern und dieser Ansatz hat Erfolg gezeigt bei uns.“



14:00 – 16:10 Uhr Workshops

Workshop 1: „Rekrutierungsprobleme durch Personaldienstleitungen lösen – Potenziale Älterer erschließen“

Referenten:

Monika Frenzel, Lorenz Personal GmbH & Co KG

Rainer Krug, Unser Job GmbH

Klaus Beyer, procedo by gps mbH

Moderation: Dieter Stößel, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH



Monika Frenzel, Lorenz Personal GmbH & Co KG

Lorenz Personal mit den Standorten Nürnberg und Erlangen beschäftigt derzeit 67 Mitarbeiter über 50 Jahren. Von diesen wurden 2006 20 fest übernommen, der Älteste mit 61 Jahren. Das Unternehmen unterstützt den Pakt 50 für Nürnberg durch die Teilnahme an regionalen Maßnahmen und die gezielte Einstellung Älterer. Frau Frenzel gab zu bedenken, dass gegenüber älteren Arbeitnehmern häufig Vorurteile existieren, ihre Stärken jedoch übersehen werden. Diese Aufklärungsarbeit, sowie



Coaching und Begleitung der Mitarbeiter sei eine Kernaufgabe von Personaldienstleistern.

Rainer Krug, Unser Job GmbH

Unser Job GmbH mit Sitz in Bad Windsheim beschäftigt ca. 300 Mitarbeiter, sieht sich überwiegend als Dienstleister für Unternehmen. Herr Krug verwies darauf, dass der Zulauf bei Personaldienstleistern in den kommenden Jahren zunehmen werde. Die Vorurteile gegenüber Zeitarbeit beantwortete Herr Krug mit der Möglichkeit des Gewinns auf Mitarbeiter- wie Unternehmensseite. Allerdings sei die Einstellung Älterer nicht immer einfach. Daher müsse der Schwerpunkt auf gezielte Gespräche und geeignete Auswahlverfahren gelegt werden.

Klaus Beyer, procedo by gps mbH

Procedo, eine Tochter der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH mit Sitz in München, beschäftigt rund 3500 Mitarbeiter. Herr Beyer betonte, dass sich die Anforderungen an Bewerber hinsichtlich Qualifikation, Fähigkeiten und Erfahrungen geändert hätten. Die Unternehmen hätten schneller/akuterer Bedarf an Personal und hohe Anforderungen an passgenaue Bewerber. Auch Herr Beyer betonte die Vorteile älterer Arbeitnehmer wie ihre langjährige Berufserfahrung, überwiegend hohe Motivation und Zuverlässigkeit. In der Zeitarbeit hätten sie die Chance, einen Betrieb kennen zu lernen und den Weg in eine Festanstellung zu finden.

Fazit

Im Zuge der Flexibilisierung der Erwerbsformen bieten auch Zeitarbeitsfirmen Älteren die Chance des Wiedereinstiegs ins Berufsleben und helfen so, einerseits Vorurteile auf Unternehmerseite abzubauen und andererseits älteren Langzeitarbeitslosen neue Perspektiven zu eröffnen.



Workshop 2: „Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung Älterer“

Referentin: Jutta Krogull, vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V./ Bay-ME - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.

Moderation: Dieter Stößel, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Zum Einstieg wurde darauf hingewiesen, dass keine klare Definition des „älteren Mitarbeiters“ existiere. Relevant sei das Merkmal rechtlich gesehen allerdings für viele Bereiche: im Arbeits-, Sozialversicherungsrecht und in der Personalpolitik.

Im **Arbeitsrecht** gelten für Ältere *besondere Regelungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, während dessen und bei der Beendigung*.

Bei Älteren bestehe nach §14 Abs. 3 TzBfG eher die Möglichkeit einer befristeten Einstellung. Dies sei bis zu fünf Jahren möglich, allerdings (aus Gründen der Vermeidung von Diskriminierung) nur, wenn der Arbeitnehmer vorher mehr als vier Monate arbeitslos, Bezieher von Transferkurzarbeitergeld oder Teilnehmer geförderter Beschäftigungsmaßnahmen gewesen sei. Andernfalls könne eine Befristung (ohne Sachgrund) nur dreimal für je zwei Jahre durchgeführt werden. Das Vorliegen von Sachgründen werde sehr genau nachgeprüft. Der Aspekt der Befristung sei für Arbeitnehmer auch daher interessant, da Eingliederungszuschüsse von der Befristung abhängen.

Anwesende ARGE-Mitarbeiter berichteten über die Prüfung der Zuschussregelungen. Entscheidungen seien meist Einzelfallentscheidungen, die viele Kriterien berücksichtigen und daher als problematisch gelten könnten. In der Diskussion zeigte sich, dass ARGE-Mitarbeiter angehalten seien, v.a. bei leistungsstarken Arbeitnehmern mögliche Zuschüsse genau zu prüfen und zu begründen.

Während des Arbeitsverhältnisses gelten keine besonderen Regelungen für Ältere.

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten besondere Regelungen nur wenn das Kündigungsschutzgesetz greife (ab zehn Mitarbeitern). Dann gelte die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen, die auch Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit berücksichtigen. Dies bedinge allerdings eine Diskriminierung jüngerer Mitarbeiter, weshalb die Regelung zur Diskussion stehe und eine baldige Gesetzesänderung erwartet werde.

Laut **Sozialrecht** gebe es für Ältere einen Eingliederungszuschuss zwischen 12 und 36 Monaten. Wichtig sei auch die sog. 58-Regelung: Ab 58 gebe es keine Zwangsverpflichtungen wie beispielsweise ständige Verfügbarkeit, um den Anspruch auf ALG II zu behalten. Diese Regelung laufe allerdings aus und werfe die Frage nach einer Neuregelung auf. Wichtig sei auch die Endgeltsicherung: Löhne für Personen, die aus der Arbeitslosigkeit in niedriger entlohnte Beschäftigungsverhältnisse übergingen, würden aufgestockt.

Daneben wurde auf das Projekt WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) der Bundesagentur für Arbeit verwiesen.

In der **Personalpolitik** seien im Bezug auf Ältere Aspekte wie Weiterbildung, der Fachkräftemangel, der Know-how-Transfer und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Altersteilzeit, Teilrente, Arbeitszeitkonten und die Rente mit 67 relevant.



Workshop 3: „Ältere beschäftigen: Good Practice in Unternehmen“

Referenten:

Birgit Mogler, ING-DiBa AG

Andrea Gehrke, P-RSONAL Dollinger Personal Services GmbH

Moderation: Ute Endres, Unternehmensservice bfz gGmbH



Birgit Mogler, ING-DiBa AG **Azubi 50plus – Qualifizierung im Unternehmen**

Die ING-DiBa AG beschäftigt 2700 Mitarbeiter. Der Anteil der Bewerber über 50 Jahre betrug 2006 lediglich 5%, daher initiierte das Unternehmen einen neuen Weg, die Ausbildung zur **Servicefachkraft für Dialogmarketing**, die sich gezielt an Arbeitslose richtet. Die Bundesagentur für Arbeit und die ARGE suche geeignete Bewerber, die sich dann ohne Bewerbungsunterlagen in einem kurzen Gruppenauswahlgespräch selbst präsentierten. So wurden im ersten und zweiten Durchgang jeweils vier Azubis gefunden, die ihre Ausbildung (drei Tage im Betrieb, zwei Tage schulische Ausbildung beim Bildungsträger, in Nürnberg dem bfz) abgeschlossen haben und übernommen wurden. Frau Mogler berichtete sehr positiv über das Projekt und die neuen Mitarbeiter, die ein hohes Maß an Motivation, Leistungsbereitschaft, soziale

19



Kompetenz, Zuverlässigkeit und Erfahrung auszeichne. 2007 wurde die ING-DiBa AG durch Minister Müntefering für dieses Projekt mit dem „**Sonderpreis für die Förderung älterer Mitarbeiter**“ ausgezeichnet.

Andrea Gehrke, P-RSONAL Dollinger Personal Services GmbH Vom Azubi lernen warum nicht? Vorteile altersgemischter Teams

Das Unternehmen mit Sitz in Nürnberg beschäftigt derzeit 100 Mitarbeiter und versteht sich als regionaler Dienstleister für die Vermittlung von Facharbeitern und Technikern. Frau Gehrke stellte ihr Projekt der „**Altersgemischten Teams**“ vor, das die Qualifizierung junger Auszubildender mit der Qualifizierung und Integration eines älteren arbeitslosen Starkstromelektrikers verbindet.

Im Rahmen des Projekts Pakt50 für Nürnberg nahm der ältere Mitarbeiter an einer Weiterbildung teil, absolvierte im Anschluss ein sechsmonatiges Praktikum im Unternehmen, auf das die Festanstellung folgte. Die Praktikumsphase war gekennzeichnet durch eine enge Zusammenarbeit mit einem jungen Azubi und einer konsequenten Begleitung dieses Teams, die einen geregelten Austausch ermöglichte. Beide Azubis berichteten im Anschluss den wechselseitigen Lernerfolg.

Beide Referenten verwiesen abschließend darauf, dass für eine erfolgreiche Durchführung ähnlicher Projekte eine enge Zusammenarbeit mit den Bildungseinrichtungen sehr wichtig sei. Auch müssten für eine gelingende Integration die Führungskräfte im Unternehmen auf die Zusammenarbeit mit älteren Mitarbeitern gut vorbereitet werden.



Workshop 4: „Ältere beschäftigen: Good Practice in Unternehmen“

Referenten:

Doris Bergmann, Baur Versand GmbH & Co. KG

Jörg Horcher, ELKCOM GmbH

Moderation: Iris Schlaier, bfz gGmbH

Doris Bergmann, Baur Versand GmbH & Co. KG Fit im Job – Präventives Gesundheitsmanagement

Frau Bergmann stellte in ihrem Beitrag das Gesundheitsmanagement des Baur Versands vor, das seit 2003 ein Teil der Unternehmenspolitik sei. Im Unternehmen liege das Durchschnittsalter bei 45 Jahren.

Sie berichtete von den wichtigsten Themen und Aktionen: Der Betrieb arbeite im Kontext der **Suchtprävention** mit einem 4-Stufen-Programm für suchtgefährdete Mitarbeiter. 650 Mitarbeiter nutzen das spezielle **Sportangebot** mit Fitnessstudio-Vergünstigungen. Zusätzlich gebe es Vorträge zu Sport und Ernährungsberatung sowie ein breites Angebot an Betriebssport. Mitarbeitern stehen nach längerer Krankheit **betriebliche Eingliederungsmaßnahmen** zur Verfügung. Zudem würden derzeit alle Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Anforderungen untersucht, um ältere Mitarbeiter an **geeigneten Arbeitsplätzen** einzusetzen.

Jörg Horcher, ELKCOM GmbH: 17+50=67 und der Weg dorthin – altersgemischte Teams

Herr Horcher berichtete in seinem Vortrag über die Vorteile altersgemischter Teams und die positive Dynamik durch eine gegenseitige Ergänzung von älteren und jüngeren Mitarbeitern in ihren jeweiligen Stärken. Der Wissenstransfer funktioniere bestens.

Abschließend plädierte Herr Horcher dafür, dass der Arbeitgeber in die Bildung seiner Angestellten investieren solle.

Fazit

Neue Herangehensweisen wie präventives Gesundheitsmanagement oder die Etablierung altersgemischter Teams, helfen Mitarbeitern und Unternehmen, mit sich verändernden demografischen Bedingungen erfolgreich umzugehen.



Workshop 5: „Tragfähige Instrumente zur Bewerberauswahl: Profiling,

Assessment und Kompetenzbilanzierung“

Referenten:

Annette Schuwirth, GGFA Erlangen AöR

Dr. Hartmut Seitz, bfz gGmbH Erlangen

Dr. Uwe Elsholz / Mario Gottwald, f-bb gGmbH

Moderation: Axel Lindner, GGFA Erlangen AöR



Annette Schuwirth, GGFA Erlangen AöR

Profiling: Ein Instrument zur Erfassung des arbeitsmarktrelevanten Kompetenzprofils von langzeitarbeitslosen Kunden

Frau Schuwirth berichtet über den Profilingprozess in der GGFA, mit dem das arbeitsmarktl. relevante Kompetenzprofil der ALG II-Bezieher erfasst wird. Das Profiling findet statt im Dialog mit dem Kunden, ist mehrperspektivisch angelegt und erfasst die Kompetenzentwicklung der Kunden im Zeitverlauf. Neben den berufsfachlichen Kompetenzen und Erfahrungen sind die persönlichen Kompetenzen der Kunden wichtige Faktoren für die arbeitsmarktl. Integrationschancen.

22



Das in der GGFA praktizierte Profiling-Verfahren ist effektiv, führt zu einer hohen Kundenzufriedenheit und erlaubt eine gute Ausschöpfung des Arbeitskraftpotenzials der Langzeitarbeitslosen in Erlangen.

Dr. Hartmut Seitz, bfz gGmbH Erlangen
Tragfähige Instrumente zur Bewerberauswahl: Assessment im Rahmen des Projekts „fifty up“

Als Gründe für Assessments mit Über-50-Jährigen spreche laut Herrn Dr. Seitz die mangelnde Aussagekraft von Zertifikaten, der Wandel der Alltagsberufe und die Schwierigkeiten der Älteren bei einer realistischen Selbsteinschätzung. Für die Durchführung des Assessments stehe beim bfz eine Woche zur Verfügung mit Tests der Kompetenzen, Feedback, Übungen und v.a. Motivierung der ganzen Gruppe. Die Intensität der Betreuung sei sehr hoch und werde von den Kunden auch als sehr wertvoll empfunden.

Dr. Uwe Elsholz / Mario Gottwald, f-bb gGmbH
Das Verfahren KomPakt50 – Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitslose

Zum Schluss stellten Herr Dr. Elsholz und Herr Gottwald das Verfahren KomPakt50 aus dem Nürnberger Beschäftigungspakt vor. Die Ziele dabei seien die Erfassung und Analyse überfachlicher Kompetenzen von älteren Arbeitslosen. Diese erhielten über eine Selbsteinschätzung sowie eine Fremdeinschätzung (Fragebögen) und einen anschließenden Dialog über gemeinsame und unterschiedliche Einschätzungen ein Ergebnis ihrer Kompetenzen. Das Verfahren liefere Gesprächsanlässe und zeige Entwicklungspotenzial und –bedarf auf. Zusätzlich ermögliche es der Zielgruppe, sich im Bewerbungsprozess selbstreflektiert und sicher zu verhalten, was in Bewerbungsgesprächen eine positive Außenwirkung habe.

Dabei sei das Verfahren „altersspezifisch“, d.h. es berücksichtige besondere Eigenschaften Älterer wie Verlässlichkeit oder Routine und erfasse besondere Vermittlungshemmnisse wie Gesundheitsprobleme oder das Erscheinungsbild.

Auf Grund der positiven Erfahrungen mit KomPakt50 stelle sich im weiteren Arbeitsverlauf des Verfahrens die Frage nach einer Zertifizierung als anerkanntes Instrument im Rahmen der Bewerberauswahl.



Workshop 6: „Wege zu einer demografiefesten Personalpolitik – Ansatzpunkte, Handlungsstrategien und betriebliche Beispiele aus der Initiative ‚Mit Erfahrung Zukunft meistern (MEZ)‘“

Referenten:

Dr. Uwe Elsholz, Themensprecher Demografie, f-bb gGmbH:
Einführung in das Projekt „Mit Erfahrung Zukunft meistern“ (MEZ)

Werner Kotschenreuther, Leiter Personalwesen, Loewe AG:
Nachhaltige Personalpolitik als Antwort auf die demografischen Herausforderungen

Kerstin Posselt, HR Manager, Telelift GmbH:
Führungskräfte „demografiefit“ machen – das Projekt MEZ bei Telelift

Moderation: **Heidi Hofmann**, Projektleiterin MEZ, f-bb gGmbH:

Zu Beginn des Workshops stellte Herr Dr. Elsholz das Projekt MEZ – „Mit Erfahrung Zukunft meistern“ vor: MEZ ist ein Kooperationsprojekt des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und der bayerischen Verbände VBM und BayME. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem bayerischen Wirtschaftsministerium aus Mitteln der Europäischen Union. Im Mittelpunkt des Projekts steht die Sensibilisierung von KMU für die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Personalarbeit. In zehn Unternehmen werden Beratungen zur Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik durchgeführt, Maßnahmenkonzepte entwickelt und erste Umsetzungsschritte begleitet. Regionale MEZ Praxis-Foren bieten Personalverantwortlichen die Gelegenheit zur Diskussion demografiebezogener Fragestellungen und exemplarischer Lösungsansätze. Auf dem Onlineportal www.m-e-z.de stehen Informationen, Instrumente und Leitfäden sowie Online-Module (z. B. Gesundheitsmanagement und Altersstrukturanalyse) zur Verfügung.

Als Vertreterin eines MEZ-Unternehmens berichtete Frau Kerstin Posselt über die Erfahrungen bei der Telelift GmbH. Eine Altersstrukturanalyse machte die Notwendigkeit einer demografieorientierten Personalpolitik deutlich: Der Großteil der Mitarbeiter im Unternehmen sei bereits heute zwischen 40 und 60 Jahre alt. Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter sowie die Verbesserung der Personalbindung und der Rekrutierungsstrategien stehen deshalb im Zentrum der Projektarbeit. Diese Themenfelder wurden in einer Workshop-Reihe mit den Führungskräften bearbeitet und Aktionspläne entwickelt, die nun sukzessive umgesetzt werden. Erste Erfolge sind bereits deutlich sichtbar: Die Führungskräfte sind für die demografische Herausforderung sensibilisiert, die betriebsinterne Kommunikation ist effizienter geworden, die Zusammenarbeit der Führungskräfte untereinander und mit ihren Mitarbeitern hat sich verbessert. Für die Zukunft sind eine Neudefinition der Schulungskonzepte, die



Erstellung von Kompetenzmodellen und die Einführung eines Hochschulmarketings geplant.

Einen zweiten Einblick in die Projektpraxis gewährte Herr Kotschenreuther. Die Grundlage der Projektmaßnahmen bei Loewe lieferte ein erster Betriebscheck zu Altersstruktur und zur Weiterbildungssituation: Den größten Mitarbeiteranteil würden demnach die 36- bis 55-Jährigen stellen, die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen sei bis zu den 55-Jährigen recht hoch, die über 55-Jährigen nähmen jedoch kaum mehr an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Im Fokus der Projektarbeit standen deshalb die Handlungsfelder Kompetenzmanagement und Qualifizierung. In Workshops wurden mit den Führungskräften die Themen Erstellung von Kompetenzprofilen, systematische Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen sowie Wissensmanagement und Know-how-Transfer bearbeitet. Zusätzlich wurden die Führungskräfte für die Durchführung von Entwicklungsgesprächen geschult. Weitere Aktionsfelder, die mit dem MEZ-Projekt verknüpft wurden, waren die Einführung von Job Rotation und Job Enrichment sowie eine Neuausrichtung der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Teilnahme an MEZ habe im Unternehmen bereits einige positive Veränderungen gezeitigt: die Sensibilisierung der Führungskräfte für demografiebezogene Fragestellungen, die Einrichtung der „Loewe-Führungswerkstatt“, eine Neugestaltung des Beurteilungssystems sowie die Einführung einer systematischen Zusammenarbeit mit diversen Hochschulen.

Fazit

Projekte wie MEZ sind für die Praxis jetzt und in Zukunft von großer Bedeutung. Sind Unternehmen erst einmal für die Problematik sensibilisiert, können in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten zukunftsfähige Personalstrategien gefunden werden.



Workshop 7: „Wie kann ich meinen Personalbedarf decken? – Den Markt von morgen erschließen“

Referenten:

Eva-Maria Ruchatz-Mosch, ARGE Neustadt / Aisch – Bad Windsheim (RM)

Eberhard Fehrmann, Projektleiter des Beschäftigungspakts Westmittelfranken



Der Vortrag wurde in drei Teile gegliedert. Im ersten Teil ging es um die aktuelle Personalpolitik.

Mittlerweile gebe es für Unternehmen ganz verschiedene Möglichkeiten, ihren Personalbedarf zu decken. Ungefähr zwei Drittel der Betriebe hätten neben Vollzeitarbeit flexible Arbeitsformen umgesetzt. Die Tendenz dazu sei steigend. Ebenfalls steigend sei das Interesse an Weiterbildung, sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Unternehmensseite. Wichtig sei hierbei die Passgenauigkeit der Weiterbildung, d.h. sie sollte auf das Mitarbeiterprofil zugeschnitten sein.

Bisher waren für die Betriebe langfristige Personalstrategien eher nicht notwendig. Das ändere sich allerdings mit dem demografischen Wandel, um den es im zweiten Teil ging. Frau Ruchatz-Mosch und Herr Fehrmann wiesen darauf hin, dass bis 2050 eine Bevölkerungsschrumpfung und daraus folgend ein Personalmangel zu ver-



zeichnen sein werde. Somit finde ein Paradigmenwechsel statt: die Personalsituation werde sich ändern und alternde Belegschaften würden die Regel.

Der dritte Teil des Vortrags beschäftigte sich daher mit Ansätzen einer bedarfssicheren Personalpolitik.

Leider hätten viele Betriebe den Alterungsprozess noch nicht thematisiert. Die Betriebe müssten zunächst ihre Altersstruktur überprüfen und dementsprechend über die Gewinnung von Nachwuchs- und Führungskräften, Kompetenz- und Wissensmanagement, über Erhalt und Förderung der Gesundheit von Mitarbeitern, die Arbeitsorganisation, Management von Verschiedenheit nachdenken, das Problembewusstsein bei Führungskräften schärfen und in diesen Bereichen sinnvoll handeln. Der Verbleib von Mitarbeitern im Betrieb sei wichtiger als die Rekrutierung neuer Mitarbeiter.

Grundsätzlich sei es wünschenswert, dass ARGEn und Unternehmen in der Region weiter zusammenarbeiten und besser miteinander kommunizieren.

Fazit

Wenn Unternehmen jetzt gezielt an einer langfristig angelegten Personalpolitik arbeiten, können die demografiebedingten Herausforderungen erfolgreich gemeistert werden.



Workshop 8: „Leitbilder und Dienstleistungsangebote der modernen Arbeitsvermittlung“

Referent: Klaus Lenker, GGFA Erlangen AöR

Die zentrale Aufgabe der GGFA AöR (kommunale Anstalt des öffentlichen Rechts) ist die gezielte Zusammenführung von arbeitssuchenden ALG II-Empfängern und Arbeitgebern mit Hilfe von Vermittlern (Fallmanagern) und Job-Coaches. Im Vorfeld engagieren sich in der GGFA Fallmanager für arbeitsmarktferne Kunden.

Die Vermittlungsaktivitäten der GGFA AöR geschehen über die Schritte „Profiling“, „Beratung“, „Qualifizierung“, „Vermittlung“ und „Einarbeitung von arbeitssuchenden Klienten“. In der Beratung würden die beruflichen Perspektiven der Klienten erkundet und die Klienten umfassend über ihre Möglichkeiten informiert. In persönlichen Gesprächen mit den Fallmanagern oder Personalvermittlern und Job-Coaches würden persönliche Talente, Erfahrungen und Interessen erkundet. Anschließend würde in differenzierten Assessments und individuellen Tests die Eignung festgestellt, um passende Integrationsschritte zu planen.

Die Klientel der GGFA werde dabei zunächst in arbeitsmarktnahe und arbeitsmarktferne Gruppen eingeteilt, um gezieltere Aktivierungs- und Vermittlungsstrategien anzuwenden. Wichtig sei als Steuerungsinstrument die Eingliederungsvereinbarung, eine Art Vertrag, den der Arbeitssuchende in vertrauensvoller Kooperation mit dem Fallmanager oder Vermittler eingehe.

Die Betreuung durch die GGFA setze sich auch nach einer erfolgreichen Vermittlung fort, d.h. die Jobcoaches stünden den Klienten auch weiterhin unterstützend zur Seite.

Eine dauerhaft erfolgreiche Rückkehr in die Arbeitswelt sei nur durch die praktizierte gute Kooperation mit der regionalen Wirtschaft möglich. Daher komme der Netzwerkarbeit mit den Unternehmen direkt eine große Bedeutung zu. Im sog. *Monday Morning Meeting*, dem zentralen Kommunikations- und Steuerungsinstrument der Personalvermittlung, wird umgehend über die erfolgten Arbeitgeberaktivitäten berichtet.

Die gute zentrale Lage der Personalvermittlung im GGFA Jobpoint mit eigenem Bewerbungszentrum und Wand an Wand mit dem Perspektive 50plus-Projekt der GGFA fifty up lässt schnelles und unkompliziertes Handeln zu.

Als Beispiel die Kooperation zwischen Wirtschaft, Arbeitssuchenden und Unternehmen zu fördern, führt Herr Lenker dem für die Bewerber kostenlosen Fahrdienst zum Arbeitsplatz auf, wodurch die Mobilität aller Arbeitssuchenden während der Maßnahme gewährleistet sei.

Abschließend verwies Herr Lenker auf die positive Vermittlungsquote der GGFA (eben durch die individuelle Betreuung der Arbeitsuchenden) von über 1100 Vermittlungen im Jahr 2006 über alle Altersgruppen.



Workshop 9: „Personal- und Arbeitspolitik zukunftssträftig gestalten“

Referenten:

Peter Hansel, Gesellschaft für Arbeitsmarkintegration und Qualifizierung (aqua) GmbH

Wolfgang Anlauff, ffw GmbH



Zunächst referierte **Peter Hansel, Gesellschaft für Arbeitsmarkintegration und Qualifizierung (aqua) GmbH** zur **Gestaltung von Zielen in der Arbeitspraxis von aqua:**

Als Ziel von aqua nannte Herr Hansel die Akquirierung von Arbeitsplätzen. Aqua arbeitet dabei auf Seite der Unternehmen.

Ältere Arbeitnehmer seien bei Einstellungen nach wie vor benachteiligt. Im europäischen Vergleich ist die Erwerbslosenquote der Altersgruppe 50 – 64 in Deutschland sehr hoch. Häufiges Fehlen durch Krankheit oder eingeschränkte Leistungsfähigkeit brachte er als weit verbreitete Vorbehalte gegen diese Altersgruppe vor. Diese seien jedoch meist unbegründet!

Im aqua-Projekt werde mit Unterstützung eines Job-Scouts zunächst der Kontakt zu Unternehmen hergestellt sowie Anforderungen der Arbeitgeber und des Arbeitsplatzes geklärt. In der zweiten Phase erfolge Beratung der Unternehmen und die Suche

30



nach geeigneten Förderinstrumenten (z.B. Praktika). Hieran schließe sich eine Betreuungsphase mit Stellenausschreibung, Vorauswahl der Bewerber, Bewerbungsgespräch und Einstellung sowie eine Nachbetreuung.

Herr Hansel bestätigte abschließend das Kongress-Motto: **Die Beschäftigung Älterer ist eine Frage der Einstellung!**

Im Anschluss sprach **Wolfgang Anlauff, ffw GmbH zur Personalpolitik im Unternehmen.**

Als Ausgangspunkt nannte er Industriebetriebe des produzierenden Gewerbes, in denen mehr als 50% der Beschäftigten zwischen 35 und 49 Jahre alt sind. Bedingt durch den demografischen Wandel werde das Durchschnittsalter in Zukunft deutlich steigen. Hier sei es v.a. für die Unternehmen wichtig, das große Potenzial dieser Altersgruppe zu erkennen – wie große Erfahrung oder Loyalität. Als strategische Ziele der Personalentwicklungspolitik ergäben sich somit Qualifizierung, Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheit.

Am Praxisbeispiel der Unternehmen Städtler und Semikron verdeutlichte er, wie die Entwicklung des Qualifikationsniveaus von Angestellten zu Facharbeitern erfolgt sei.

In der anschließenden Diskussion wurde die Problematik nicht nur der Einstellung älterer Arbeitnehmer angesprochen, sondern der Verbleib im Unternehmen. Auf Grund des bereits aktuellen Fachkräftemangels sei eine sinnvolle Personalpolitik von großer Bedeutung, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter in jeder Phase ihres Erwerbslebens gerecht werde. Dabei würden die jetzt gestalteten Ansätze zwar erst in der Zukunft wirken, jedoch müssten die Bedürfnisse der Unternehmen bereits jetzt mit dem zukünftigen Angebot an Arbeitskräften in Einklang gebracht werden. **„Die Jungen von heute sind die Alten von morgen.“**

Fazit

Vorbehalte gegen ältere Mitarbeiter stellen sind in der Unternehmenspraxis meist als völlig unbegründet heraus. Erfahrungen, Motivation und Leistungsfähigkeiten Älterer sollten sich Unternehmen daher zu Nutze machen.



Workshop 10: „Qualifizierung im Netzwerk: ‚Ingenieure 50plus‘“

Referenten:

Sabine Braunersreuther, Geschäftsführerin der Initiative 50plus in Oberfranken e.V.
Coburg

Sandra Knakruegge, Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg

Sabine Braunersreuther: „Ingenieure 50plus“

Frau Braunersreuther berichtete zunächst von der Zielgruppe des Pilotprojekts „Ingenieure 50plus“, hoch qualifizierter Fachkräfte aus den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik oder dem Bauingenieurwesen.

Das Projekt starte mit dem zweiwöchigen Aufnahmetraining „Stärken kennen – Stärken nutzen“ bei der VHS Coburg. Hier würden bisherige Tätigkeitsfelder, persönliche Einstellungen und soziale Kompetenzen abgefragt und dokumentiert. Den Abschluss bilde ein Vorstellungsgespräch vor einem Fachgremium aus Professoren der Hochschule, Vertretern der Wirtschaft sowie Kursleitung und Vereinsvertretern. Anschließend beginne eine vierwöchige Praktikumsphase in Partnerunternehmen der Region Nordbayern und Südthüringen. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse würden danach Fachlehrgänge sowie Individualqualifizierungen durchgeführt, in denen die Kenntnisse aller Teilnehmer aktualisiert und vertieft würden. Angestrebt wurden dabei folgende Ziele:

- a) Optimal angepasste, motivierte und einsatzbereite Mitarbeiter, die den Qualifikationsanforderungen der Unternehmen entsprechen.
- b) Vermittlung von aktuellem Wissen für Ingenieure, um neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen und konkurrenzfähig zu bleiben.

Insgesamt seien von 18 Teilnehmern fünf vermittelt, acht absolvierten ein Praktikum und vier seien ausgeschieden.

Sandra Knakruegge: „Qualifizierung für Ingenieure ab 50? Das Qualifizierungsmodell der Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg“

Der zweite Impuls folgte durch Frau Knakruegge, die ihr Projekt für 30 Langzeitarbeitslose mit technischer Ausbildung oder Hochschulabschluss vorstellte.

Dabei erfolge zunächst eine Auswahl und Zuweisung von Bewerberprofilen gemäß der vorgestellten Auswahlkriterien sowie eine Erstinformation für die potenziellen Teilnehmer durch die ARGE Nürnberg. Danach suche die Hochschule über zwei persönliche Gespräche geeignete Teilnehmer und eine passende Beschäftigung an der Hochschule in Kombination mit einer geeigneten Weiterqualifizierung. Anschließend erfolge ein zehnmonatiger Qualifizierungsprozess direkt an der Hochschule, in

32



dem vorhandene Kenntnisse aufgefrischt sowie Neuqualifizierungen bei Bedarf durch unmittelbaren Beschäftigungseinsatz und individuelle Weiterbildungsmodule ermöglicht würden. Die Teilnehmer erhielten eine spezifische Begleitung bei der Entwicklung ihrer beruflichen Zukunftsperspektive und hätten die Möglichkeit zur individuellen, maßgeschneiderten Weiterqualifizierung. Die fachliche Qualifizierung unterliege im Wesentlichen einer Selbststeuerung. Theoretisch erworbene Kenntnisse könnten direkt in die Praxis umgesetzt werden. Daneben gebe es umfangreiche Coachingmaßnahmen. Ungefähr die Hälfte der Teilnehmer konnten im Netzwerk der Hochschule bzw. in Unternehmen der Region einen Arbeitsplatz finden.



16:15 Uhr: Fazit und Ausblick

Die Abschlussworte sprach **Dr. Thomas Freiling vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH**. Er war im Auftrag der fünf Beschäftigungspakte der Metropolregion verantwortlich für die Organisation und Durchführung des Kongresses.



Ziele der Veranstaltung seien umfassende **Informationen** über das Thema "Beschäftigung Älterer", die Schaffung eines Überblicks über die **Angebotsvielfalt** der Beschäftigungspakte in der Metropolregion und das Aufzeigen von **Handlungsstrategien** zur Umsetzung (von Recruiting bis zur Bewerberauswahl, von Arbeitsrecht bis Good-Practice) über Fachworkshops. Mit über 400 Kongressteilnehmern und gut besuchten Workshops können diese Ziele als gelungen bezeichnet werden.

Angesichts der prognostizierten Entwicklung des Arbeitskräfteangebots werde die Thematik auch in Zukunft von großer Bedeutung sein - insofern sei die weitere Arbeit mit und für Ältere in der Metropolregion ein wichtiges Anliegen.

Zum Veranstaltungsende verwies Herr Dr. Freiling auf die sich nun bietenden Trans-
formmöglichkeiten:



In der **Speakers Corner** bestand die Möglichkeit, mit den Moderatoren und Moderatorinnen der Workshops in Kontakt zu treten und so weitere Informationen über die einzelnen Workshopinhalte zu erhalten und zu vertiefen.



Daneben standen alle Akteure für Informationen, Anregungen und Kontaktvermittlung eine **FachMesse** zur Verfügung. Ein Eindruck von den Kompetenzen der Bewerber aus den einzelnen Pakten konnte am Stand der **Stellenbörse** gewonnen werden.

Für einen gelungenen musikalischen Ausklang sorgten die „Flying Tigers“ aus Erlangen.

Herr Dr. Freiling dankte im Namen der Veranstalter allen Akteuren, Moderatoren, Vortragenden, Helfern und Mitwirkenden, die zum Gelingen des Kongresses beigetragen haben.



Parallel zur Veranstaltung bestand den ganzen Tag die Möglichkeit, sich auf der Messe zu informieren.



Folgende Aussteller waren vertreten:

fifty up Erlangen – GGFA Erlangen AöR

ema – Individuelles Eingliederungsmanagement für berufserfahrene Arbeitssuchende in Bamberg und Forchheim

50plus in Oberfranken e.V.

Beschäftigungspakt Westmittelfranken

Pakt50 für Nürnberg

Lorenz Zeitarbeit GmbH

Unser Job GmbH

Gassmann Innovations GmbH

Hofmann Personalleasing

Avanti Personaldienste GmbH

procedo by gps mbH

VBM – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. Mittelfranken

Handwerkskammer Nürnberg

Diakonie Nürnberger Süden

Schuster GmbH

Baur Versand GmbH & Co. KG

Loewe AG

multiphone communication center GmbH & Co. KG

GPQ – Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung mbH

Unterstützt und gefördert durch



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Perspektive
50plus
Beschäftigungspakte
in den Regionen

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Metropolregion Nürnberg

Basis-Institut für soziale Planung, Beratung und Gestaltung GmbH

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH Nürnberg

Gemeinnützige DEB-soziale Dienstleistungs GmbH