



// Zukunftsministerium  
*Was Menschen berührt.*

# *Initiative „Ältere und Arbeitswelt“*

*Beispielsammlung*

*München, April 2018*

# **Initiative „Ältere und Arbeitswelt“**

## **Beispielsammlung bereits bestehender Maßnahmen**

Bei allen Partnern der Initiative „Ältere und Arbeitswelt“ wurde bereits und wird weiterhin durch zahlreiche Informationsveranstaltungen und Broschüren auf die Thematik „Demografischer Wandel“ und „Ältere Arbeitnehmer“ aufmerksam gemacht. Im Folgenden finden sich exemplarisch Beispiele der Partner für (weitere) Maßnahmen. Die Beispielsammlung ist nicht abschließend und wird fortgeführt.

### **Thema: Demografieorientierte Arbeitsorganisation**

<b>Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit</b>	
	<p><b>Broschüre „durchstarten 45plus – Ihre Erfahrung zählt“</b></p> <p>Die Broschüre zeigt mit Beispielen und Ideen konkrete Ansätze für mehr Teilhabe älterer Arbeitnehmer am Arbeitsleben auf. Sie richtet sich an Betriebe, Beschäftigte und Arbeitsuchende, um sie für die Handlungsbedarfe des demografischen Wandels zu sensibilisieren und Handlungswege aufzuzeigen. Die Broschüre wird jährlich neu mit aktuellen Themen aufgelegt. Sie ist auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit aufrufbar:</p> <p><a href="http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtaz/~edisp/l6019022dstbai422003.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI422008">http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtaz/~edisp/l6019022dstbai422003.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI422008</a></p>
	<p><b>Bundesprogramm Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt</b></p> <p>Ziel des Programms, <a href="#">Soziale Teilhabe</a> am Arbeitsmarkt ist die Schaffung von Teilhabe für sehr arbeitsmarktferne Personen. Außerdem sollen deren Chancen auf Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden.</p> <p>Das BMAS hat in Bayern 12 Jobcentern den Zuschlag für die Umsetzung und Beteiligung an diesem Bundesprogramm erteilt.</p>

	<p><b>ESF Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit</b></p> <p>Ziel ist es, arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Leistungsbezieher im SGB II nachhaltig in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Erreicht werden soll dies durch gezielte Betriebsakquise, d. h. spezielle Akquisiteure in den Jobcentern gewinnen und beraten Arbeitgeber für und bei der Einstellung von Personen der Zielgruppe durch intensives Coaching nach Beschäftigungsaufnahme und durch einen finanziellen Ausgleich der individuellen Minderleistung an den Arbeitgeber.</p>
<p><b>vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.</b></p>	
	<p><b>demografie(me)</b></p> <p>Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände werden in einem ganzheitlichen Ansatz bei der Offenlegung der Altersstruktur ihrer Belegschaft und der Analyse der daraus abzuleitenden Herausforderungen und Handlungsoptionen unterstützt und beraten. Das Projekt setzt sich aus folgenden Bausteinen zusammen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Altersstrukturanalyse-Tool: Online-Angebot, mit dem die Unternehmen die Entwicklung der Altersstruktur ihrer Belegschaft transparent und sichtbar machen können.</li> <li>- DemografieCheck: Online-Angebot, das in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Chemnitz entwickelt wurde. Der Online-Check unterstützt die Mitgliedsunternehmen der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm bei der Analyse und Gestaltung demografiefester Arbeitsplätze.</li> <li>- Demografieberater: Den Mitgliedsunternehmen stehen geschulte Berater zur Verfügung, die die Unternehmen vor Ort unterstützen.</li> <li>- Modellprojekt DemografieManagement: In einem zweijährigen Modellprojekt wurden zusammen mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. (bbw) in acht Modellbetrieben alterskritische Faktoren identifiziert und daraus Handlungsstrategien für eine nachhaltige Personalpolitik abgeleitet. Erarbeitet wurden konkrete Lösungen für die M+E Industrie, wie z. B.: Leitfaden DemografieManagement in der bayerischen M+E Industrie, Inhouse-Training Ergonomie in der Produktion, KurzCheck Alternsgerechte Arbeitsplätze, Leitfaden Alternsgerechte Beschäftigung</li> </ul>

<b>Bayerischer Industrie- und Handelskammertag</b>	
	<p><b>IHK-Demografierechner Bayern</b></p> <p>Mit dem IHK-Demografierechner Bayern können Altersstrukturen und Ersatzbedarfe im gesamten Unternehmen und in einzelnen Berufsgruppen bis ins Jahr 2030 bestimmt werden. Das kostenlose Online-Tool unterstützt Unternehmen somit bei der Personalplanung und zeigt neben der Bedarfsermittlung auch Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung auf.</p> <p>Der Altersstruktur-Test ist über <a href="http://www.ihk-demografierechner-bayern.de">www.ihk-demografierechner-bayern.de</a> zu erreichen.</p>
	<p><b>IHK-Fachkräftemonitor Bayern</b></p> <p>Wie entwickeln sich Angebot und Nachfrage nach Fachkräften in den einzelnen Berufsgruppen in den nächsten Jahren? Gibt es regionale und branchenspezifische Unterschiede? Mit dem IHK-Fachkräftemonitor Bayern stellen die bayerischen IHKs ihren Mitgliedsunternehmen ein Analyse- und Prognoseinstrument zur Verfügung, das Angebot und Nachfrage von Fachkräften nach Regionen oder Wirtschaftszweigen bis zum Jahr 2030 aufzeigt. Das Prognose-Tool ist über <a href="http://www.ihk-fachkraeftemonitor-bayern.de">www.ihk-fachkraeftemonitor-bayern.de</a> zu erreichen und steht allen Interessierten kostenlos zur Nutzung zur Verfügung.</p>
	<p><b>BIHK-Broschüre „Ältere Mitarbeiter in der digitalen Arbeitswelt“</b></p> <p>Vor dem Hintergrund von Digitalisierung und demografischer Entwicklung zeigt die Broschüre Strategien für eine altersgerechte Personalpolitik im Unternehmen auf. Schwerpunkte sind u. a. die Themen Kompetenzen und Weiterbildung, Gesundheit, Arbeitsorganisation sowie Führungskultur. Best Practice Beispiele bayerischer Unternehmen geben Anregungen für Projekte im eigenen Unternehmen. Die kostenlose Broschüre steht unter: <a href="http://www.bihk.de/bihk/bihk/Nachrichten/aeltere-mitarbeiter.html">http://www.bihk.de/bihk/bihk/Nachrichten/aeltere-mitarbeiter.html</a> zum Download bereit.</p>

	<p><b>ESF-Förderprogramm des Bundes <i>unternehmensWert:Mensch</i></b></p> <p>Das ESF-Beratungsprogramm <i>unternehmensWert:Mensch</i> unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gestaltung und Umsetzung einer modernen Personalpolitik. Mit Themenschwerpunkten wie lebenslanges Lernen, lebensphasenorientierte Personalentwicklung sowie die bedürfnisorientierte Gestaltung von Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Arbeitsumgebung soll die individuelle Beschäftigungsfähigkeit gerade von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestärkt werden. Das Besondere dabei: Bei den Beratungen sind die Mitarbeitenden der Unternehmen immer eingebunden, alle Entscheidungen werden gemeinschaftlich von der Belegschaft getragen. Dadurch können die vereinbarten Maßnahmen langfristig wirken.</p> <p>In Bayern bieten die IHKs die Erstberatung in dem Programm gemeinsam mit dem Handwerk flächendeckend an. Im Rahmen des Programms werden Beratungsleistungen im Umfang von bis zu 10.000 Euro je Unternehmen gefördert.</p> <p><i>unternehmensWert:Mensch</i> wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds Bund gefördert.</p> <p><b>Ansprechpartner in den Erstberatungsstellen:</b></p> <p>IHK Würzburg-Schweinfurt, Geschäftsstelle Schweinfurt Bernd Clemens Tel.: 09721 7848-615, E-Mail: bernd.clemens[at]wuerzburg.ihk.de</p> <p>IHK für Niederbayern in Passau Christiane Ksienzyk Tel.: 0851 507-484, E-Mail: ksienzyk[at]passau.ihk.de</p> <p>IHK Nürnberg für Mittelfranken (Nürnberg) Monika Schuhmann Tel.: 0911 1335116, E-Mail: monika.schuhmann[at]nuernberg.ihk.de</p>
	<p><b>Veranstaltungen mit Focus <i>Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i></b></p> <p>Die bayerischen IHKs führen regelmäßig Informationsveranstaltungen und Firmenbesuche durch, auf denen die Beschäftigung von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Fokus steht, u. a. im Rahmen der Besuchsreihe „Mit Mitarbeitern gewinnen: Zu Gast bei ...“ der IHK Niederbayern oder der IHK-Firmenbesuche „Fachkräfte sichern in der Praxis“ der IHK für München und Oberbayern.</p>

	<p><b>Projekt Implementierung von Inklusionskompetenz bei der IHK Nürnberg für Mittelfranken</b></p> <p>Mit der Einführung des Projekts „Implementierung von Inklusionskompetenz bei der IHK Nürnberg für Mittelfranken“ wird dazu beigetragen, Barrieren bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abzubauen und Unternehmen dabei zu unterstützen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderung neu einzustellen aber vor allem auch weiter zu beschäftigen. Denn durch die Alterung der Belegschaften wird dieses Thema für Firmen immer relevanter.</p> <p>Angebote der IHK Nürnberg für Mittelfranken in diesem Projekt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beratung zu Fördermöglichkeiten und finanzieller Unterstützung</li> <li>- Vermittlung zu den Trägern der Rehabilitation/Integrationsamt</li> <li>- Vernetzung zu regionalen Akteuren/-innen im Inklusionsprozess</li> <li>- Unterstützung bei der Akquise geeigneter Bewerber/-innen</li> <li>- Durchführung von Informationsveranstaltungen für interessierte Arbeitgeber</li> </ul> <p>Das Projekt wird aus dem Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.</p>
	<p><b>Allianz „Fachkräfte in Mainfranken“</b></p> <p>Um die Region Mainfranken langfristig im Wettbewerb um Fachkräfte, Wachstumspotenzial und Innovationsfähigkeit voran zu bringen, bedarf es der Kraft und gemeinsamer Ideen aller Akteure. Vor diesem Hintergrund wurde unter Federführung der IHK Würzburg Schweinfurt die Allianz „Fachkräfte in Mainfranken“ gegründet. Partner der Initiative sind neben der Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt die Agentur für Arbeit Würzburg, die Agentur für Arbeit Schweinfurt, die Handwerkskammer für Unterfranken, die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, Bezirksgruppe Unterfranken und der Deutsche Gewerkschaftsbund Region Würzburg-Schweinfurt, Region Mainfranken GmbH. Die Allianz setzt sich im Rahmen von zehn Handlungsfeldern u. a. für die Steigerung der Beschäftigung von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein. Das Ziel der Bündnispartner ist es, im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten Einfluss darauf zu nehmen, dass innerhalb der Unternehmen Maßnahmen zum Erhalt sowie zur Förderung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer in die Wege geleitet werden.</p>

<b>Deutscher Gewerkschaftsbund Bayern</b>	
	<p><b>Qualifizierungen für Betriebs- und Personalräte</b></p> <p>Der DGB bietet Schulungen für seine Betriebsräte an, die unter anderem auch die Module „Alternsgerechte Arbeitsgestaltung“, „Altersstrukturelle Problemlagen“ und „Betriebliche Gesundheitsvorsorge“ enthalten.</p>
	<p><b>Technologie- und Innovationsberatungsagentur in Bayern e. V. beim DGB (TIBAY):</b></p> <p>Kernfelder der Beratung in Bezug auf die Themenstellung sind die Humanisierung der Arbeitswelt und die Gestaltung des Wandels in Wirtschaft, Gesellschaft und im Unternehmen. Mittel dazu sind die Beratung, Begleitung, Information und Qualifizierung der Betriebs- und Personalräte. Ein wesentlicher Grundsatz der Beratung ist: Die Beschäftigten selbst sind Experten ihrer Arbeit. TIBAY wurde bis 2011 vom StMAS gefördert. <a href="http://www.tibay-m.de">www.tibay-m.de</a></p>
	<p><b>Gute Arbeit</b></p> <p>Der DGB hat einen eignen Index entwickelt, der die Arbeitszufriedenheit in vielen verschiedenen Dimensionen erfragt und darstellt. Spezielle Schwerpunkte dazu sind möglich. Der Index kann auch passgenau auf Betriebe und dort konkrete Fragestellungen entwickelt werden und wurde bereits erfolgreich eingesetzt.</p> <p>Zusätzlich wird der Prozess durch ein Jahrbuch (seit 2009) wissenschaftlich begleitet, das verschiedene Dimensionen der „Guten Arbeit“ referiert und auswertet. <a href="http://www.dgb-index-gute-arbeit.de">www.dgb-index-gute-arbeit.de</a></p>
<b>Arbeitsgemeinschaft der Bayerischen Handwerkskammern</b>	
	<p><b>Demografieberater</b></p> <p>Mehrere bayerische Handwerkskammern beschäftigen speziell geschulte Demografieberater und bieten den Mitgliedern eine Demografieberatung an. Hierzu gehören auch alle Themen der Initiative „Ältere und Arbeitswelt“, insbesondere auch der demografieorientierten Arbeitsorganisation.</p>
	<p><b>Veranstaltungen und Projekte der Handwerkskammern</b></p> <p>Die bayerischen Handwerkskammern führen zahlreiche Projekte und Veranstaltungen zum Thema „demografischer Wandel“ durch. Gegenstand ist dabei auch die demografieorientierte Arbeitsorganisation:</p> <p>Um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen,</p>

bietet die Handwerkskammer für Schwaben ihren Mitgliedsunternehmen den Fachberatungsschwerpunkt „Fachkräftesicherung“ an. Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer sowie die alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung spielen dabei eine wesentliche Rolle.

Die Handwerkskammer für Schwaben ist Mitglied des „Fachkräftenetzwerkes Allgäu“, in dem Standortstrategien zur Fachkräftesicherung – unter Berücksichtigung von Arbeitnehmern 50+ – für die Wirtschaftsregion Allgäu entwickelt und Handlungsempfehlungen erarbeitet werden.

Die Handwerkskammer für Schwaben ist Kooperationspartner von schwabenweiten Runden Tischen zur Beschäftigungssicherung und Beschäftigungssuche von Menschen mit Handicap. Die Gruppe der Älteren findet dabei besondere Berücksichtigung.

Schließlich beraten mehrere Handwerkskammern, u. a. die Handwerkskammer für Schwaben und die Handwerkskammer für München und Oberbayern, zum Bundesländer-Programm „Initiative Inklusion“. Dabei geht es um die Förderung von Betrieben, die Arbeitnehmer mit Handicap, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, einstellen.

Die Handwerkskammer für Mittelfranken für Mittelfranken ist Mitkoordinator der Initiative familienbewusste Personalpolitik. Die Initiative will neue Wege zur Familienfreundlichkeit in Betrieben und Verwaltungen jeder Größe aufzeigen und den Nutzen für Arbeitgeber und Belegschaft deutlich machen. Familienfreundliche Personalpolitik zielt hierbei nicht nur auf junge Familien ab – so kümmern sich überwiegend ältere Arbeitnehmer/-innen um zu pflegende Angehörige, beispielsweise deren Eltern oder Schwiegereltern. Die „Initiative familienbewusste Personalpolitik“ stellt sich diesem Zukunftsthema durch vielfältige Aktivitäten und unterstützt Unternehmen und Verwaltungen bei ihrer familienbewussten Personalpolitik. Sie macht Good Practice von Arbeitgebern der Region sichtbar und befördert den Kontakt und den Austausch mit Dienstleistern zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen.

[www.familienbewusste-personalpolitik.de](http://www.familienbewusste-personalpolitik.de)

Weiter ist die Handwerkskammer für Mittelfranken Mitglied im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ. Das Netzwerk bietet Informationen und Handlungshilfen zum Thema demografischer Wandel und familienbewusste Personalpolitik. Die Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz führt regelmäßig Vortragsveranstaltungen zum Thema „Mit Mitarbeitern die Zukunft meistern“ durch, in denen den Betrieben Tipps und Hilfestellungen gegeben werden, Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Lehrlinge zu finden und zu binden. Ein Schwerpunkt dabei ist die Einbindung älterer



	<p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Exklusiv erhalten die Teilnehmenden ein Begleitheft, in dem die vorgestellten Maßnahmen detailliert erläutert sind und sämtliche Ansprechpartner, die für den Betrieb zur Durchführung einzelner Maßnahmen zur Verfügung stehen (z. B. die Ansprechpartner der Integrationsämter für die Einbindung von Menschen mit Behinderung oder auch Ansprechpartner bei den Arbeitgeberservices der Arbeitsagenturen, etc.) genannt werden.</p>
	<p><b>Selbstanalyse-Test: Fit für den demografischen Wandel</b></p> <p>Die Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz bietet unter <a href="http://www.demografieberatung.hwkno.de">www.demografieberatung.hwkno.de</a> für Handwerksbetriebe ein Online-Tool mit Bezug zum demografischen Wandel zur Selbstanalyse an. Es handelt sich um einen „Fitnessstest“ für Unternehmen in Themen des demografischen Wandels. Schwerpunkte sind dabei u. a.: Lehrlinge finden und binden; Fachkräftesicherung; Markt, Dienstleistung und Produkte. Mit Hilfe eines ausführlichen Leitfadens zu obigen Themen bieten die Berater der Kammer im Rahmen einer integrierten Demografieberatung eine intensive Unterstützung der Handwerksbetriebe vor Ort.</p> <p>Die Handwerkskammer für Schwaben bietet ihren Mitgliedsbetrieben zur besseren Einschätzung der demografischen Betriebssituation auf <a href="http://hwk-schwaben.de">hwk-schwaben.de</a> einen „Selbstcheck altersgerechte Personalentwicklung“ sowie einen „Kurz-Check zum demografischen Wandel im Betrieb“ an.</p>
	<p><b>Allianz „Fachkräfte in Mainfranken“</b></p> <p>Die Handwerkskammer für Unterfranken ist Partner der Allianz „Fachkräfte für Mainfranken“, siehe Seite 5.</p>
	<p><b>Regionale Fachkräfteallianz am Bayerischen Untermain</b></p> <p>Die "Regionale Fachkräfteallianz am Bayerischen Untermain" setzt sich aus Handwerkskammer für Unterfranken, Agentur für Arbeit Aschaffenburg, DGB Unterfranken, Hochschule Aschaffenburg, Industrie- und Handelskammer Aschaffenburg, Landkreise Aschaffenburg und Miltenberg und Stadt Aschaffenburg zusammen.</p> <p>Die Allianz setzt sich im Rahmen von zehn Handlungsfeldern u. a. für die Steigerung der Beschäftigung von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein. Das Ziel der Bündnispartner ist es, im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten Einfluss darauf zu nehmen, dass innerhalb der Unternehmen Maßnahmen zum Erhalt sowie zur Förderung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer in die Wege geleitet werden.</p>

**StMAS – Bayerisches Staatsministerium  
für Familie, Arbeit und Soziales**

**Projekt „Demografiefeste Personalentwicklung – Perspektive Mensch“ des Bayerischen Arbeitsmarktfonds**

Vor dem Hintergrund eines zu erwartenden drastischen Bevölkerungsrückgangs in der Region Hochfranken und des wachsenden Fachkräftemangel ist es Ziel des Projektes, mit einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung vorhandene Mitarbeiterpotenziale zu identifizieren und diese für die Bewältigung der demografischen Veränderungen zu nutzen. Das Projekt, welches bis Ende Oktober 2017 mit rd. 232.000 Euro gefördert wird, legt seinen Fokus auf die Entwicklung und den Erhalt nachhaltiger Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden, der Vereinbarkeit von Lebens- und Berufssituation und den Auswirkungen einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und richtet sich vorrangig an KMU.

**Projekt „Gesund und kompetent älter werden in der Altenpflege“ des Bayerischen Arbeitsmarktfonds**

Der Fachkräftengpass in der Altenpflege erfordert kreative Wege, um Altenpflegekräften auch in höherem Alter die Ausübung ihres Berufs bei guter Gesundheit zu ermöglichen. Mit dem bayernweiten Projekt ‚Gesund und kompetent älter werden in der Altenpflege‘ werden nicht nur Pflegekräfte zu diesem Thema weiterqualifiziert,

sondern auch das Management und Führungskräfte zur altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung fortgebildet. Das Projekt wird mit rund 332.000 Euro bis September 2016 gefördert.

Ziel des Projektes ist es, auf betrieblicher Ebene die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass alterskritische Arbeitsbedingungen vermieden werden, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle entwickelt und Potentiale älter werdender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal genutzt werden können. Damit kann auch die Leistungsfähigkeit der Altenpflegeeinrichtungen langfristig gesichert und die Attraktivität der Einrichtung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch für die Bewohner erhöht werden. Letztlich kann durch diese Maßnahmen zusätzliches, bisher fehlendes Fachkräftepersonal gewonnen werden.

	<p><b>Demografieorientierte Arbeitsorganisation</b></p> <p>Im Rahmen der Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds Bayern_2014 – 2020 (Förderaktion 4: Qualifizierungen von Erwerbstätigen) werden Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Demografiemanagement gefördert.</p> <p><b>Projektbeispiele:</b></p> <p>Das Projekt von dem Rhön-Saale Gründer- und Innovationszentrum „Qualifizierung zum/zur Demografie-Manager/-in“ wurde im Jahr 2016 durchgeführt und endete mit einer IHK-Zertifizierung. Die Teilnehmer/-innen konnten praxisnah erfahren, wie sie den aktuellen und künftigen Stand ihres Unternehmens aus demografischer Sicht einschätzen, vorausschauend Risiken erkennen und nachhaltige Maßnahmen einleiten.</p> <p>Das Projekt „Get (attr)active“ von dem Berufsbildungszentrum Augsburg verfolgt das Ziel, dass die Unternehmen die Notwendigkeit und Chance einer demografiefesten und lebensphasenorientierten Personal- und Unternehmenspolitik erkennen und die nötigen Handlungskompetenzen entwickeln. Dabei geht es darum, als Arbeitgeber zukunftsfähig und attraktiv zu sein, Konzepte anzubieten, welche die Bedürfnisse von Arbeitskräften aus verschiedenen Lebensphasen integrieren, und so dem demografischen Wandel aktiv zu begegnen. Drei Durchgänge in den Standorten Augsburg und Kempten werden 2017 und 2018 durchgeführt.</p>
	<p><b>Demografie Pilotregion Oberfranken</b></p> <p>Das Gesamtkonzept „Demografie Pilotregion Oberfranken“ ist nach dreijähriger Projektphase mit Ablauf des Jahres 2016 erfolgreich abgewickelt. Das Modellprojekt hat Demografiestrategien entwickelt, die sich auf vergleichbare Regionen in Oberfranken und ganz Bayern übertragen lassen. Ziel des Projekts war es, für die Bereiche Arbeit und Soziales eine Art ‚Blaupause‘ für die Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels zu erarbeiten, die auf andere Regionen Bayerns übertragen werden kann. Die „Demografie Pilotregion Oberfranken“ hatte vier Haupttätigkeitsbereiche: Familie und Arbeitswelt, Ältere Menschen, Kinder und Jugendliche sowie Regionalentwicklung.</p> <p>Die Ergebnisse sind im Abschlussbericht unter <a href="http://www.demografie-pilotregion-ofr.de">www.demografie-pilotregion-ofr.de</a> abrufbar.</p>

	<p><b>Fortführung von Artikel 3 des Bund-Länder-Programms „Initiative Inklusion“ mit bayerischen Landesmitteln im Zeitraum 2016 – 2018</b></p> <p>Zielgruppe sind Schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen, also auch die Älteren unter diesen. Die Förderung (in Höhe von bis zu 10.000 Euro) können alle Arbeitgeber erhalten, die neue Ausbildungs- und Arbeitsplätze schaffen oder bereits bestehende Arbeitsplätze erstmals mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzen. Ziel ist die Schaffung von bayernweit 600 neuen Arbeitsplätzen für diesen Personenkreis in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes in den Jahren 2016 bis Ende 2018. Die Förderung wird beim zuständigen Integrationsamt beantragt und von dort ausgereicht.</p>
	<p><b>Maßnahme „Langzeitarbeitslose Schwerbehinderte Schnell Eingliedern“ (LASSE)</b></p> <p>Die Situation von Langzeitarbeitslosen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt erfordert besondere Unterstützungsmaßnahmen durch Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit (RD Bayern) und StMAS.</p> <p>Daher wird in Bayern ab Dezember 2014 bis März 2017 die gemeinsame Maßnahme LASSE von der RD Bayern und dem StMAS durchgeführt. Ziel ist der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit in Bayern. Bayernweit sollen jährlich 230 Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterstützt werden. Ziel ist, dass 50 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer danach (dauerhaft) eine (sozialversicherungspflichtige) Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden haben. Durch die Maßnahme erfährt die Zielgruppe eine intensivere Betreuung und erhält mehr betriebliche Praxis als das in den regulären, standardisierten Angeboten der RD Bayern der Fall wäre. Die bayerischen Integrationsfachdienste sorgen für eine schnittstellenfreie nachhaltige Betreuung aus einer Hand.</p>

## Thema: Betriebliche Gesundheitsförderung

<b>Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit</b>	
	<p><b>Kooperationsvereinbarung zwischen Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)</b></p> <p>Das Thema Gesundheitsorientierung gewinnt in den bayerischen Jobcentern immer mehr an Bedeutung. Im Februar 2012 unterzeichnete die Bundesagentur für Arbeit daher mit dem Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherung eine Kooperationsvereinbarung. Ziel ist, arbeitslose Menschen für die eigene Gesundheit zu sensibilisieren und stärker Präventivangebote der Krankenkassen zu nutzen.</p> <p>Ein wichtiges Handlungsfeld stellt hierbei die verstärkte Verzahnung von Integrationsmaßnahmen der BA mit präventiven Maßnahmen und Angeboten der Krankenkassen dar.</p> <p>Mit der Unterzeichnung des Bündnisses für Prävention Bayern ist eine weitere Kooperationsbasis zwischen allen im Bereich der Gesundheit Beteiligten geschaffen, die mittelfristig die gesundheitlichen Ansätze für arbeitslose Menschen vernetzen und ganzheitlich abstimmen soll.</p>
	<p><b>Einsatz von Gesundheitsberatern</b></p> <p>Der Gesundheitszustand von SGB-II-Kundinnen und -Kunden gewinnt für die Vermittlungsarbeit immer mehr an Bedeutung. Oft verschlechtern sich der Gesundheitszustand und damit auch die Beschäftigungsfähigkeit mit der Dauer der Arbeitslosigkeit. Damit verringern sich auch die Vermittlungschancen in den Arbeitsmarkt. Fallmanager der Jobcenter als ausgebildete Gesundheitsberater verfolgen dabei den „JobFit-Ansatz“, der sowohl eine individuelle Gesundheitskompetenzberatung als auch die Teilnahme an einem Präventionskurs beinhaltet</p>
<b>vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.</b>	
	<p><b>gesund(me)</b></p> <p>Betriebliche Gesundheitsprävention ist zweifellos von wachsender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in einem globalen Markt. Mitgliedsunternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie werden mit dem Projekt beim Aufbau, der Ausgestaltung und der Umsetzung eines erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt. Ziele sind eine Erhöhung der Erwerbsquote älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch damit verbunden eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit.</p>

	<p><b>Psyche und Arbeitswelt</b></p> <p>Das Projekt Psyche und Arbeitswelt bietet den Mitgliedsunternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie eine ganzheitliche Antwort auf die Herausforderungen rund um psychische Belastungen. Um die arbeitspsychologische Kompetenz in den Unternehmen zu steigern, bieten wir Workshops für Geschäftsführer, Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie Betriebsärzte an. Ergänzend dazu werden auch Inhouse-Trainings durchgeführt. Zudem wurde ein telefonischer Beratungsservice für die Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen eingerichtet. Das Angebot ist sowohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für Führungskräfte gedacht. Hier können Betroffene anonym anrufen und ein erstes Beratungsgespräch führen. Mehr Informationen zu dem Projekt finden Sie unter <a href="http://www.gesund-me.de">www.gesund-me.de</a>.</p>
<p><b>Bayerischer Industrie- und Handelskammertag</b></p>	
	<p><b>BIHK-Broschüre „Gesundheit wird auch im Betrieb gemacht“</b></p> <p>Informationsbroschüre der bayerischen IHKs zur Gesundheitsförderung im Mittelstand mit Informationen, guten Beispielen und Tipps und weiterführenden Links. Die Broschüre richtet sich primär an mittelständische Unternehmen und soll die betrieblichen Akteure für den Nutzen einer betrieblichen Gesundheitsförderung sensibilisieren und konkrete Handlungsansätze aufzeigen.</p>
	<p><b>Studie zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement</b></p> <p>Die IHK Niederbayern hat eine Studie zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement herausgegeben. Diese Studie gibt Aufschluss darüber, welche Bedeutung das Thema Gesundheitsmanagement in den Unternehmen hat und wie viele Unternehmen sich bereits damit beschäftigen. Außerdem informiert sie darüber, welche Maßnahmen funktionieren und welche nicht, ob es evtl. Unterschiede zwischen einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen gibt und welche Unterstützung sich Unternehmen seitens der Politik oder auch der Kammern erwarten. Ergänzt wird die Studie mit Praxisbeispielen.</p>

<b>Arbeitsgemeinschaft der Bayerischen Handwerkskammern</b>	
	<p><b>Multiplikatorenqualifikation - FABIH</b></p> <p>Multiplikatoren wie Betriebs- oder Ausbildungsberater der Handwerkskammern Mittelfranken, München und Oberbayern, Niederbayern-Oberpfalz und Unterfranken sind durch das Projekt FABIH zu „Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten im Handwerk“ geschult. FABIH ist gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative INQA. Zu den Kernthemen der Schulung gehören überdies auch die „Ressourcen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und „Fördermöglichkeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten für Betriebe“. Dadurch haben die Kammern ihre Kompetenzen zur Demografieberatung gestärkt und weiter ausgebaut.</p>
	<p><b>Gesundheitsprävention im Handwerk – Wettbewerbsvorteil für die Betriebe</b></p> <p><b>Kooperation „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“</b></p> <p>Der Kooperation „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ ist es ein großes Anliegen, die Belange dieser Menschen auch in einer hektischen Großstadt wie München wieder in die Öffentlichkeit zu bringen. Sie will Verständnis für diese Menschen – unter ihnen viele Ältere - schaffen, Betriebe informieren und dadurch Türen ins Berufsleben und somit in die Gesellschaft öffnen.</p> <p>Zu diesem Zusammenschluss gehören neben der Handwerkskammer für München und Oberbayern u. a die Agentur für Arbeit und das Jobcenter München, die Deutsche Rentenversicherung, der Beauftragte der LH München für die Belange von Menschen mit Behinderung, die IHK für München und Oberbayern, das Integrationsamt, und der Integrationsfachdienst an.</p> <p>Jedes Jahr werden Veranstaltungen, darunter eine große öffentlichkeitswirksame Veranstaltung für Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretungen und Betroffene organisiert. Im Jahr 2018 steht das Thema „Psychische Gesundheit“ im Fokus.</p> <p><b>Veranstaltungen der Handwerkskammer für München und Oberbayern zu Gesundheitsprävention, Rehabilitation und Inklusion</b></p> <p>Die Handwerkskammer führt Informationsveranstaltungen und Workshops zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, zum Messen von Gesundheit im Kleinst- und Kleinbetrieben und zu Fördermöglichkeiten bei Krankheit und Wiedereingliederung durch. Ziel ist dabei</p>

	<p>der Erhalt der Arbeitsfähigkeit.</p> <p><b>Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Handwerkskammer für Schwaben</b></p> <p>Die Handwerkskammer für Schwaben bietet eine auf Mitgliedsbetriebe individuell zugeschnittene Beratung zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), bei der die Interessen und Bedarfe älterer Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Ziel ist u. a., gesundheitserhaltende Faktoren für die ältere Belegschaft in Betrieben zu erkennen und somit persönlichen Ressourcen zu stärken.</p>
	<p><b>Kooperation zwischen Krankenkassen und Bayerischem Handwerkstag für Beratungsangebot für Gesundheitsförderung im Betrieb</b></p> <p>Zahlreiche Unternehmen und Betriebe engagieren sich in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Viele Arbeitgeber benötigen aber noch Informationen darüber, wie man ein betriebliches Gesundheitsangebot aus- oder aufbauen kann. Über das Informations- und Beratungsportal zur BGF (<a href="http://www.bgf-koordinierungsstelle.de/bayern/">www.bgf-koordinierungsstelle.de/bayern/</a>) sprechen die gesetzlichen Krankenkassen in Bayern vor allem kleine und mittlere Unternehmen an. Mit dem Bayerischen Handwerkstag (BHT) gewann die Arbeitsgemeinschaft der Krankenkassenverbände (ARGE) einen weiteren Kooperationspartner für die BGF.</p> <p>Die Gesundheitsförderung im Unternehmen gewinnt an Bedeutung, denn viele körperliche oder psychische Leiden kommen im Arbeitsumfeld zum Tragen. Dabei können Arbeitgeber viel für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter tun. Das BGF-Portal gibt interessierten Handwerksbetrieben Antworten auf Fragen wie: „Welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen muss der Betrieb schaffen?“ oder „Wie können BGF-Leistungen der Krankenkassen abgerufen werden?“</p> <p>Viele kleine und mittlere Betriebe tun sich bei der Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter noch schwer. Rund 40 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten in Klein- und Kleinstunternehmen (1 bis 49 Erwerbstätige). Spezielle gesundheitsfördernde Aktivitäten werden von einem Fünftel der Betriebe unterstützt. Ein Ziel der BGF-Koordinierungsstelle ist es, niedrigschwellig und individuell gerade auch kleine Unternehmen zu erreichen.</p> <p>Die Beratung wird von Experten der gesetzlichen Krankenkassen sichergestellt und kann telefonisch oder persönlich erfolgen. Dabei werden von der beratenden Kran-</p>



	<p>kenkasse der aktuelle Stand zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen erhoben und bedarfsbezogene Handlungsempfehlungen abgeleitet.</p> <p>Die ARGE der gesetzlichen Krankenkassen in Bayern hat mit dem BHT einen Kooperationspartner, mit dem sie die Idee der BGF in die Fläche bringen will. Der Bayerische Handwerkstag, in dem die bayerischen Handwerkskammern und -verbände organisiert sind, vertritt und fördert die Gesamtinteressen des bayerischen Handwerks in allen Grundsatzfragen.</p>
	<p><b>Verbundprojekt „Fachkräftezentren Handwerk“</b></p> <p>Die Handwerkskammer für München und Oberbayern bearbeitet den Themenschwerpunkt Gesundheit und Gesunderhaltung im Handwerk im Verbundprojekt „Fachkräftezentren Handwerk“, das am 1. Januar 2018 offiziell an den Start geht. Weitere Projektpartner sind die Handwerkskammern Braunschweig-Lüneburg-Stade, Hannover sowie Niederbayern/Oberpfalz,</p> <p>Unterstützt und begleitet werden sie vom Institut für Technik der Betriebsführung im Handwerk. Die Handwerkskammer Hannover Projekt- und Servicegesellschaft mbH übernimmt die Rolle des überregional agierenden Verbundkoordinators.</p> <p>Aufgabe der Fachkräftezentren ist es, Qualifizierungs- und Beratungskonzepte sowie zielgruppen- und lebensphasenorientierte Anspracheformate zu entwickeln, zu erproben, zu evaluieren und für die Anwendung durch weitere Partner aufzubereiten und zu dokumentieren.</p> <p>Außerdem werden Checks und Handlungshilfen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) auf ihre Praxistauglichkeit getestet und durch die zielgerichtete Ansprache der Handwerksbetriebe auch dem Wirtschaftsbereich Handwerk näher gebracht.</p> <p>Auf diese Weise sollen Handwerksbetriebe wirkungsvoll beim Aufbau ihrer Personalarbeit unterstützt und ein nachhaltiger Beitrag zur zukunftssicheren Ausrichtung der Unternehmen und der Erhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der im Handwerk tätigen Menschen geleistet werden.</p>

### **Inklusion als Mittel zur Linderung des Fachkräftebedarfs**

Die Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz hat spezielle Angebote zur Inklusion entwickelt. So gibt es ein Beratungsangebot „Runder Tisch Inklusion“, bei dem Unternehmern, die grundsätzlich der Einstellung von Menschen mit Handicap aufgeschlossen gegenüber stehen, das Problem der vielen verschiedenen Anlaufstellen (Inklusionsamt, Bezirk, Arbeitsagentur, Werkstätten, etc.) genommen wird. Der Betriebsberater der Handwerkskammer bespricht gemeinsam mit Unternehmer und einem/einer MitarbeiterIn des Integrationsfachdienstes (ifd) die Möglichkeiten des Einsatzes Behinderter im Betrieb. Gemeinsam werden dann die nächsten Schritte geplant und gegangen bis hin zur Einstellung eines geeigneten Kandidaten und Beantragung von Förderungen. In dem gesamten Prozess hat der Unternehmer mit Betriebsberater und ifd nur zwei Ansprechpartner und kann so wesentlich leichter und direkter zum Ziel kommen.

Um grundlegend auf das Thema Inklusion und die vielfältigen Möglichkeiten in diesem Bereich aufmerksam zu machen, wurde gemeinsam mit ifd, Katholischer Jugendfürsorge und Inklusionsamt ein Veranstaltungsformat ins Leben gerufen. Unter dem Titel „Werkstattgespräch: Menschen mit Behinderung – ist das was für meinen Betrieb?“ soll Unternehmern im Rahmen eines Besuchs in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung deutlich gemacht werden, zu was Behinderte in der Lage sind und so Berührungspunkte genommen werden. Im Anschluss wird in einem kurzen theoretischen Teil das Wesentliche rund um die Beschäftigung geklärt: „Wo finde ich einen geeigneten Mitarbeiter mit Handicap?“, „Welche Unterstützungen gibt es?“, „In welcher Form kann der Kandidat bei mir beschäftigt werden?“ und viele mehr.

**StMAS – Bayerisches Staatsministerium  
für Familie, Arbeit und Soziales**

**Ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagementsystem GABEGS**

GABEGS ist ein Instrument, das Unternehmen hilft, die Gesundheit ihrer Beschäftigten nachhaltig zu schützen und weiter zu fördern. GABEGS leitet an, wie in systematisierter Form alle Aktivitäten zu Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung aufeinander bezogen und zielgerichtet im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses weiter entwickelt werden können. Die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen – mit den Gewerbeärzten als arbeitsmedizinische Spezialisten – unterstützen die Unternehmen bei der Einführung ihres betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems, führen auf Wunsch eine Überprüfung des Systems durch und stellen ein entsprechendes Zertifikat aus.

**Arbeitsschutzmanagementsystem OHRIS  
(Occupational Health- and Risk-Managementsystem)**

Das Arbeitsschutzmanagementsystem OHRIS wurde von der Bayerischen Staatsregierung in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft entwickelt, um den Arbeitsschutz in den Betrieben zu verbessern und wirtschaftlicher zu gestalten. Mit OHRIS werden Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz systematisch und nachhaltig in die Strukturen und Abläufe des Unternehmens eingebunden. Ein Grundgedanke von OHRIS ist, dass alle Mitarbeiter aktiv bei ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz mitwirken. Das steigert ihr Wohlbefinden, auch ihre Motivation, Leistungsfähigkeit und Kreativität. Gesunde und zufriedene Mitarbeiter tragen in erheblichem Maß zum Erfolg eines Unternehmens bei.

Interessierte Unternehmen werden auf Wunsch bei der Einführung von OHRIS durch die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen unterstützt. Nach einer selbstverständlich freiwilligen und kostenfreien Systemprüfung durch die Gewerbeaufsicht können diese Betriebe eine Bestätigung in Gestalt eines OHRIS-Zertifikats erhalten.

OHRIS wird bereits in über 370 Unternehmen in Bayern mit insgesamt über 187.000 Beschäftigten zur systematischen Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Anlagensicherheit angewendet.

**Der GDA-ORGCheck: Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus**

Eine gesunde Belegschaft, dadurch höhere Produktivität und weniger Produktionsausfall - die Vorteile sicherer und gesundheitsgerecht gestalteter Arbeitsplätze sind nachweisbar. Damit Betriebe Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für Ihre Beschäftigten gewährleisten und kontinuierlich verbessern, benötigen sie eine gute und funktionierende Arbeitsschutzorganisation. Diese ist umso wirksamer, je besser sie in betriebliche Prozesse und Entscheidungen integriert ist.

Genau hier setzt der GDA-ORGCheck an, der im Rahmen des Arbeitsprogramms „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) entwickelt wurde. Der GDA-ORGCheck ist ein Instrument, mit dem Unternehmen die Organisation ihres betrieblichen Arbeitsschutzes selbst bewerten, Schwachstellen in der Arbeitsschutzorganisation gezielt erkennen und notwendige Verbesserungsmaßnahmen einleiten können. Der GDA-ORGCheck kann online sowie in Broschürenform kostenfrei genutzt werden. Die Online-Version bietet zudem ein Benchmark an, das einen Vergleich des Status der eigenen Arbeitsschutzorganisation mit den Ergebnissen anderer Betriebe ermöglicht. Weiterhin werden dort zusätzliche Informationen und Hilfestellungen angeboten, wie Praxishilfen und Rechtsgrundlagen. Die zentrale Internetplattform ist zu erreichen über: [www.gda-orgcheck.de](http://www.gda-orgcheck.de).

## Thema: Weiterbildung/Lebenslanges Lernen

<b>Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit</b>	
	<p><b>Wenn nicht jetzt – wann dann?!</b></p> <p>Die große Werbekampagne der Bundesagentur für Arbeit startete im Oktober 2013. Die Kampagne soll die BA dabei unterstützen, Fachkräfte für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Sie richtet sich mit Anzeigen, Werbespots im Rundfunk und Fernsehspots an verschiedene Zielgruppen, unter anderem auch an ältere Arbeitnehmer/-innen und Unternehmer.</p> <p>Ältere werden zum lebenslangen Lernen animiert (Weiterbildung) und Unternehmen werden angehalten, jetzt an die betriebliche Zukunft zu denken und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu ergreifen.</p> <p>Auf der Internetseite <a href="http://www.dasbringtmichweiter.de">www.dasbringtmichweiter.de</a> sind Informationen zu finden, die für die Zielgruppen relevant sind und diese gezielt zu vertiefenden Informationen auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit oder anderen hilfreichen Links weiterleiten.</p>
	<p><b>Förderprogramm „WeGebAU“</b></p> <p>Kontinuierliche berufliche Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für jeden Arbeitgeber eine wichtige Grundlage, um mit Blick auf die demographischen Veränderungen das erforderliche Fachkräftepotential auch für die Zukunft zu sichern. Nach wie vor werden aber auch die Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt entscheidend von der Qualifikation bestimmt. Gering qualifizierte Beschäftigte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tragen das mit Abstand größte Arbeitsmarktrisiko, ihre Beteiligung an Weiterbildung ist dennoch gering!</p> <p>Die Weiterbildungsförderung durch die Agenturen für Arbeit soll hier zusätzliche Impulse setzen und insgesamt die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmer erhöhen und dadurch zur Fachkräftesicherung beitragen.</p> <p>Mit dem Förderprogramm „WeGebAU“ werden folgende Schwerpunkte bei der Förderung der Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer/innen gesetzt:</p> <p><b>Verbesserung der Qualifikation von Arbeitnehmern ohne Berufsabschluss</b></p> <p>Beschäftigte, die gering qualifiziert sind, können bei der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen durch die Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden. Gering qualifiziert in diesem Sinne ist ein Beschäftigter, der keine Ausbildung absol-</p>

viert hat oder seinen ursprünglich erlernten Beruf aufgrund Berufsentfremdung nicht mehr ausüben kann. Absolventen von Maßnahmen, die zum Berufsabschluss führen, erhalten eine Weiterbildungsprämie bis zu 2.500,- €. Arbeitgeber, die Arbeitnehmer für die Teilnahme an einer Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellen, können von der Agentur für Arbeit für das auf die Qualifizierungszeit anfallende Arbeitsentgelt Zuschüsse erhalten.

#### **Förderung von Arbeitnehmer/innen über 45 Jahren in kleinen und mittleren Unternehmen**

Beschäftigte, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und einem kleinen und mittleren Unternehmen (bis 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) angehören, können durch Übernahme von bis zu 75 % der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn während der Teilnahme an der Weiterbildung Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht und die Maßnahme überwiegend während der Arbeitszeit stattfindet. Der Bildungsträger und die Maßnahme müssen für die Förderung zugelassen sein.

#### **Befristete Förderung von jüngeren qualifizierten Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen**

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt wird die Förderung beschäftigter Arbeitnehmer, auch auf Beschäftigte unter 45 Jahren, befristet ausgeweitet. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass sich der Arbeitgeber mit mindestens 50 Prozent an den Lehrgangskosten beteiligt. Mit der bis Ende 2020 befristeten Regelung sollen Anreize für eine stärkere Weiterbildungsbereitschaft der kleinen und mittleren Unternehmen geschaffen werden.

Bei **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten** können die Lehrgangskosten für zertifizierte Anpassungsqualifizierungen unabhängig vom Alter und unabhängig von der Lage der Schulungszeit in voller Höhe erstattet werden.

Ob und in welchem Umfang eine geplante Weiterbildung gefördert werden kann, wird von den Agenturen für Arbeit unter Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen, der Inhalte der Maßnahme sowie der regionalen Arbeitsmarkterfordernisse entschieden. Wenn Sie sich bei den oben genannten Zielgruppen wieder erkennen, werden Sie aktiv und lassen sich vom Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für

	<p>Arbeit über die Förderung von Bildungsmaßnahmen beraten!</p> <p>Hotline: 0800 4555520 *</p> <p>Montags-freitags: 08:00 - 18:00 Uhr</p> <p>* Der Anruf ist für Sie gebührenfrei.</p>
<p><b>vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.</b></p>	
	<p><b>WeGebAU-Hotline</b></p> <p>Für Geringqualifizierte und beschäftigte ältere Arbeitnehmer/-innen nimmt Weiterbildung einen hohen Stellenwert ein. Ziel der mit Hilfe von WeGebAU umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen ist es, dass Arbeitnehmer/-innen ihre Qualifikationen aktualisieren oder fehlende Berufsabschlüsse nachholen, ohne dass dafür das Beschäftigungsverhältnis unterbrochen wird. Über eine Telefon-Hotline können sich bayerische Unternehmen über Unterstützungsmöglichkeiten durch das Förderprogramm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit informieren.</p>
	<p><b>Chance Teilqualifizierung für An- und Ungelernte</b></p> <p>An- und ungelernte Beschäftigte im Unternehmen können sich in Form von Teilqualifizierungen weiterbilden und erhöhen damit ihre Chancen und ihre Attraktivität auf dem Beschäftigungsmarkt. Bekannte Ausbildungsberufe zum Facharbeiter werden hierbei in mehrere Module aufgegliedert. Jedes Modul ist in sich geschlossen und ergibt eine Teilqualifizierung. Diese wird mit einer Kompetenzfeststellung (Fachkraftprüfung) vor dem Prüfungsausschuss der bbw gGmbH und einem Zertifikat von vbw und bbw beendet. Ältere Geringqualifizierte können so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausbauen. Angebote existieren in einer Vielzahl von Branchen (z. B. im Bereich Metall und Elektro, Hotel- und Gaststättengewerbe, Bürokommunikation) und werden sukzessive erweitert.</p>

<b>Bayerischer Industrie- und Handelskammertag</b>	
	<p>Die bayerischen IHKs haben ihr breites Weiterbildungsangebot auf die Anforderungen einer älter werdenden Belegschaft ausgerichtet.</p> <p>Z. B. bietet die IHK Würzburg-Schweinfurt den zertifizierten Lehrgang zum Demografie-Manager (IHK) an. Der Lehrgang richtet sich an Unternehmer und Personalleiter. Er vermittelt u. a., wie sich Wissen und Erfahrungen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Unternehmen sichern lassen, wie ein präventives Gesundheitsmanagement installiert werden kann und wie bedarfsorientierte Weiterbildungsstrategien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem aktuellen Kenntnisstand gehalten werden können.</p>
	<p><b>Seminarrubrik „Sozial- und Gesundheitswesen“</b></p> <p>Das Weiterbildungsprogramm der IHK Niederbayern widmet dem Thema Sozial- und Gesundheitswesen eine ganze Rubrik. Besonders hervorzuheben ist hier der Gesundheitsmanager (IHK), der sich an Personen in KMUs richtet, die für den Aufbau und die Organisation eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements verantwortlich sind.</p>
	<p><b>Bildungs- oder Fachkräfteberater</b> z. B. in der IHK für München und Oberbayern und in der IHK Würzburg-Schweinfurt unterstützen Unternehmen vor Ort in Fragen der Fachkräftesicherung. Sie informieren über Aus- und Weiterbildung oder zu grundlegenden Fragen der Personalentwicklung. Sie bereiten die Unternehmen auf eine älter werdende Belegschaft vor und geben konkrete Handlungsempfehlungen.</p>
	<p><b>IHK-Roadshow</b></p> <p>Nur durch ein demografiebewusstes Personalmanagement können Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft und Fachkräftebestand dauerhaft gesichert werden. Im Rahmen einer mainfrankenweiten Veranstaltungsreihe informiert die IHK Würzburg-Schweinfurt über die spezifische Situation in den einzelnen Landkreisen und Städten und unterstützt Unternehmen und kommunale Verantwortungsträger bei der Vorbereitung auf die demografiebedingten Herausforderungen.</p>
<b>Arbeitsgemeinschaft der Bayerischen Handwerkskammern</b>	
	<p><b>Weiterbildungsangebote und Nachqualifizierungen durch die Handwerkskammern</b></p> <p>Das Berufslaufbahnkonzept des Handwerks, das die handwerkliche Berufsbildung als integratives Aus- und Weiterbildungsprogramm versteht und das ein Berufsbil-</p>



	<p>dungsangebot als aufstiegs- und anpassungsorientiertes Qualifikationsprogramm vorhält, welches auf die Bedürfnisse des lebenslangen Lernens abstellt, bietet diverse Qualifikationen und Weiterbildungsmaßnahmen an.</p> <p>Die bayerischen Handwerkskammern haben für Geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmer/-innen zahlreiche Lehrgänge nach AZAV zertifizieren lassen, so dass die Teilnehmer über die Bundesagentur für Arbeit nach dem WeGebAU-Programm finanziell gefördert werden können. Beispiele für Lehrgänge etwa bei den Handwerkskammern: IT-Fachmann/-frau für Office Anwendungen (HWK), Professioneller EDV Anwender (HWK) und Fortbildung für Unternehmerfrauen (mit kaufmännischem Abschluss)</p> <p>Die Handwerkskammer für Unterfranken bietet neu den Kurs "Geprüfte/r Verkaufsleiter/in im Lebensmittelhandwerk" an. Zielsetzung ist es sowohl jüngeren als auch älteren Mitarbeiter/innen eine Weiterbildungsperspektive zugeschnitten auf ihren Beruf zu geben.</p>
	<p><b>Studie Weiterbildungsaktivitäten im Handwerk mit dem Fokus auf älteren Arbeitnehmern</b></p> <p>Das Deutsche Handwerksinstitut, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, die Wirtschaftsministerien der Länder und den Deutschen Handwerkskammertag, hat im Jahr 2016 mit Unterstützung der Handwerkskammer für München und Oberbayern eine Studie mit dem Titel "Weiterbildungsaktivitäten im Handwerk mit dem Fokus auf älteren Arbeitnehmern" erstellt. Sie gibt nicht nur den Status-Quo des Weiterbildungsverhaltens im Handwerk wieder, sondern ermöglicht auch eine noch bedarfsgerechtere Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote.</p>

**StMAS – Bayerisches Staatsministerium  
für Familie, Arbeit und Soziales**

**Bayerisches ESF-Programm Querschnittsziel: Förderung älterer Personen**

In der aktuellen Förderperiode 2014 – 2020 sind ESF-Aktionen insbesondere darauf ausgelegt, die Beschäftigung und die Erwerbsbeteiligung bisher benachteiligter Gruppen unabhängig vom Alter zu erhöhen. Das gilt vor allem für Langzeitarbeitslose, sozial benachteiligte Jugendliche, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund. Die Förderung älterer Personen wird unter Berücksichtigung von deren spezifischen Förderbedarfen als Querschnittsziel behandelt. Betroffen sind davon insbesondere die Aktionen zur Weiterbildung/Qualifizierung von Erwerbstätigen und Langzeitarbeitslosen (Aktionen 4 und 9). Vor diesem Hintergrund wurde der Förderung Älterer bei konkurrierenden Anträgen grundsätzlich ein Auswahlvorrang eingeräumt.