



// Zukunftsministerium
Was Menschen berührt.

Initiative „Ältere und Arbeitswelt“

Maßnahmenkonzept

München, 7. Mai 2012

„Gemeinsame Initiative – Ältere und Arbeitswelt“

Die wirtschaftliche Zukunft Bayerns hängt mehr denn je auch von der Teilhabe der älteren Menschen in der Arbeitswelt ab. Um dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen sind deshalb praxisorientierte und kurz- bis mittelfristig umsetzbare ganzheitliche Ansätze erforderlich. Die Erschließung des benötigten Fachkräftepotenzials auch und gerade bei den Älteren ist Grundlage für eine weiterhin positive wirtschaftliche Entwicklung des Freistaats.

Die in der Initiative „Ältere und Arbeitswelt“ vertretenen Partner, das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (StMAS), die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK), die Arbeitsgemeinschaft der Bayerischen Handwerkskammern, der Deutsche Gewerkschaftsbund Bayern (DGB) sowie die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit (RD) engagieren sich in der Entwicklung abgestimmter zielgenauer Maßnahmen. Dabei stehen sowohl die Anpassung bestehender Arbeitsbedingungen wie auch Maßnahmen zur Reintegration älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsprozess im Fokus.

I. Ausgangslage: Demografischer Wandel und Erwerbspersonenpotential in Bayern

Eine der zentralen Herausforderungen für Betriebe und den Arbeitsmarkt in Bayern sind die Alterung der Erwerbsbevölkerung und der langfristige Rückgang des Erwerbspersonenpotentials.

Höhere Erwerbstätigenquote Älterer setzt Nachfrage der Unternehmen sowie Bewusstseinswandel und Verhaltensänderung voraus

Die Alterung der Erwerbsbevölkerung führt nicht zwangsläufig auch zu einer Erhöhung der Erwerbstätigkeit bei Älteren. Zwar hat die Beschäftigungsquote Älterer in den letzten Jahren stetig zugenommen – bei den 60-64jährigen ist sie sogar um + 9,3 %-Punkte gestiegen (von 17,0 Prozent im Jahr 2007 auf 26,3 Prozent im Jahr 2011). Grund hierfür ist aber auch die Alterung der geburtenstarken Jahrgänge auf ihren Arbeitsplätzen¹. Gleichzeitig liegt der Anteil der Älteren über 50 Jahren an allen Arbeitslosen in Bayern im Jahresdurchschnitt 2011 jedoch bei 34,8 Prozent und damit sogar über dem Bundesdurchschnitt (31 Prozent). Trotz-

¹ Vgl. Altersübergangsreport 03/2011 des Instituts für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen

dem lag in Bayern die Arbeitslosenquote bezogen auf die Älteren über 50 Jahren im März 2012 bei 5,2 Prozent, und damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 8,2 Prozent.

Wesentliche Voraussetzung für eine weitere signifikante Erhöhung der Erwerbstätigkeit Älterer sind eine gute wirtschaftliche Entwicklung und beschäftigungsfördernde Rahmenbedingungen, die für eine entsprechende Arbeitskräftenachfrage auf Unternehmensseite sorgen. Begleitet werden muss dies durch weitere Verhaltensänderungen aller Beteiligten. Ältere sind nicht weniger, sondern anders leistungsfähig.

Die Herausforderungen des demografischen Wandels sind allen bekannt. Jetzt gilt es, diesen aktiv zu begegnen und bei den erforderlichen Aktionen keine Zeit zu verlieren. Ein gesamtgesellschaftlicher Bewusstseinswandel hin zu einem positiven Alter(n)sbild muss forciert werden. Um flächendeckende, personelle Engpässe zu vermeiden braucht es auch alter(n)sbegleitende Maßnahmen im gesamten Arbeitsleben. Hier benötigen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine entsprechende Förderung.

II. Ausgangspunkt der Initiative

Vor diesem Hintergrund startete die Initiative „Ältere und Arbeitswelt“ im März 2011 mit einem Spitzengespräch im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. Die Partner der Initiative sind sich einig, dass nur eine gemeinsame, konzentrierte Aktion aller Beteiligten einen zielgerichteten und konstruktiven Umgang mit der demografischen Herausforderung erlaubt.

Ziel der Initiative ist die Ermöglichung einer langen Erwerbstätigkeit bei guter Gesundheit und Motivation für jeden Einzelnen. Damit dieses erreicht werden kann, haben sich die Teilnehmer auf drei zentrale Themen/Handlungsfelder geeinigt:

- Demografieorientierte Arbeitsorganisation,
- Gesundheitsförderung und -management sowie
- berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen

Alle Partner sind bereits mit zahlreichen Maßnahmen und Programmen aktiv tätig. Diese werden in einer Beispielsammlung exemplarisch dargestellt.

III. Gemeinsame Aktionen für die Sicherung und Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Es besteht Einigkeit bei den Partnern, dass weitere Anstrengungen erforderlich sind.

Die Organisationen der Wirtschaft, Arbeitsverwaltung und Staatsregierung setzen sich zum Ziel, unter Berücksichtigung der Wirtschaftsentwicklung und der sozialen, gesundheitlichen und familiären Interessen der Erwerbspersonen darauf hinzuwirken, dass sich die Beschäftigungsfähigkeit Älterer bis zu ihrem tatsächlichen Renteneintritt verbessert und damit ihre Erwerbsbeteiligung mittelfristig an die allgemeine Erwerbsbeteiligung der 15 bis 64 jährigen annähert.

Die Initiativpartner sind sich darüber im Klaren, dass dieses Ziel äußerst ambitioniert ist. Angesichts der demografischen Entwicklung sind jedoch in einer gemeinsamen Strategie der maßgeblichen Arbeitsmarktakteure alle Möglichkeiten auszuschöpfen, im Interesse von Unternehmen, öffentlicher Verwaltung wie auch der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ein möglichst langes aktives Berufsleben bei guter Gesundheit und Motivation zu verwirklichen.

Aufbauend auf den bereits ergriffenen Maßnahmen planen die Partner der Initiative weitergehende Aktivitäten. Dabei sollen zunächst Maßnahmen in folgenden drei Handlungsfeldern ergriffen werden:

1. Demografieorientierte Arbeitsorganisation

a) Regionale Vernetzung – Was vor Ort konkret zu tun ist

Aufgrund der Alterung der Erwerbsbevölkerung wird die Bewältigung des wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen Wandels in den kommenden Jahrzehnten mehr und mehr von älteren Erwerbspersonen getragen werden. Daher müssen die privaten und öffentlichen Betriebe ihre Arbeitsorganisation, Personalplanung und Personalentwicklung alter(n)sgerecht ausgestalten. Als eine große Herausforderung sehen die Partner der Initiative es an, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen zu erreichen und diese zu unterstützen. Hier soll ein Schwerpunkt gesetzt werden. Die Partner wollen gemeinsam die bestehenden regionalen Vernetzungen intensivieren und aktiv mitgestalten, indem bestehende Strukturen zielführend genutzt werden. Zur Mobilisierung der vorhandenen Kräfte in den Regionen und zur Unterstützung der Gestaltungskraft vor Ort hat das Bayerische Arbeitsministerium das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und bayerischen Landesmitteln geförderte Programm „Zukunftskoach“ gestartet. Zukunftskoaches sollen zur Bewältigung zukünftiger Anforderungen regionaler Arbeitsmärkte und zur Förderung der Nachhaltigkeit der regionalen Lebensbedingungen beitragen.

b) Zukunftspreis Demografie – jetzt Beispiele zeigen, was möglich ist

Die Partner prüfen einen regionalen „Zukunftspreis Demografie“ auszuloben. Dieser soll Unternehmen aus allen Branchen und aller Betriebsgrößen auszeichnen, die sich vorbildhaft mit der Thematik „Demografischer Wandel“ beschäftigen. Des Weiteren soll eine Datenbank mit „Best Practise“-Beispielen sukzessive aufgebaut werden. Diese Beispiele sollen Arbeitgebern als Denkanstoß dienen und ihnen Ideen aufzeigen, was sie selbst in ihrem Unternehmen umsetzen können.

c) Ältere Arbeitslose – jeder muss erreicht werden

Die Partner der Initiative sind sich einig, dass das Beratungs-, Betreuungs- und Vermittlungsgeschäft bei der Bundesagentur für Arbeit verstärkt auf die Vermittlung/Eingliederung von älteren Arbeitslosen ausgerichtet sein sollte. Den Arbeitgebern sollten insbesondere die Vorteile des Haltens ihrer berufserfahrenen Beschäftigten im Unternehmen aufgezeigt und sie dahingehend sensibilisiert werden. Dazu ist es erforderlich, dass die Agenturen für Arbeit und Jobcenter in eigener Zuständigkeit ihre Organisationsstrukturen und Beratungs- und Betreuungsangebote darauf ausrichten, dass Ältere in den Unternehmen gehalten werden bzw. bei eintretender Arbeitslosigkeit durch den gezielten Einsatz der zur Verfügung stehenden Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für eine dauerhafte (Wieder-)Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt Sorge zu tragen.

2. Gesundheitsförderung und -management

Zusammenarbeit mit den Krankenkassen und dem Gewerbeärztlichen Dienst

Die Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist eine grundlegende Voraussetzung für einen längeren Verbleib Älterer im Beschäftigungssystem. Hier sind Arbeitnehmer gefordert, aber auch die Arbeitgeber. Es ist wichtig, dass Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit nicht erst bei Beschäftigten im höheren Lebensalter einsetzen, sondern möglichst früh. Denn nur durch Prävention kann verhindert werden, dass sich gesundheitliche Risikofaktoren in physischen oder psychischen Beeinträchtigungen bzw. Einschränkungen manifestieren. Die Initiativpartner sind sich einig, dass insoweit die bisher unternommenen Anstrengungen im Sinne einer Bewusstseinschärfung und darauf aufbauender Handlungsstrategien verstärkt und nachhaltig in der Arbeitswelt verankert werden müssen. Bereits heute unternehmen die Betriebe auf diesem Feld erhebliche Anstrengungen. Hierbei können entwickelte Systeme wie das Ganzheitliche betriebliche Gesundheitsmanagementsystem GABEGS, das das StMAS der Wirtschaft anbietet, und das etablierte Arbeitsschutzmanagementsystem OHRIS (Occupational Health- and Risk-Managementsystem) unterstützend wirken. Die Partner bekennen sich zu dem Ziel,

solche Instrumente verstärkt in den Unternehmen zu bewerben und ihr Engagement im Bereich der Information und Beratung ihrer Mitglieder hierzu weiter auszubauen.

Das StMAS bietet darüber hinaus den Partnern der Initiative an, den Gewerbeärztlichen Dienst als Maßnahmenpartner zu nutzen. Dieser wäre bereit, seine Mitarbeiter als Multiplikatoren in Unternehmen zu schicken, beispielsweise um dort Aufklärungsarbeit zu leisten.

Schließlich ist die Zusammenarbeit mit den Krankenkassen, die Teil des öffentlichen Gesundheitssystems sind, sowie den Berufsgenossenschaften und den regionalen Trägern der Rentenversicherungen ein wichtiger Faktor.

3. Weiterbildung und lebenslanges Lernen

Weiterentwicklung der bestehenden Weiterbildungsangebote

Zur Sicherung und Entwicklung des Arbeitskräftepotentials gewinnen die Weiterbildung und das lebenslange Lernen immer mehr an Bedeutung. Die berufliche Weiterbildung liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, die betriebliche Weiterbildung auch in der Verantwortung der Wirtschaft. Die Herausforderung ist es, gleichermaßen Betriebe und Arbeitnehmer zu erreichen, damit geeignete Weiterbildungsangebote geschaffen und auch wahrgenommen werden. Arbeitnehmer müssen sich bewusst werden, dass eine stetige Weiterbildung eine „Investition in sich selber ist“. Jeder Arbeitnehmer muss „auf dem Laufenden bleiben“, um den Anschluss nicht zu verpassen. Hier sind auch die Gewerkschaften zusammen mit den betrieblichen Interessenvertretungen gefordert, um für eine größere Akzeptanz zum lebenslangen Lernen bei den Beschäftigten zu werben. Die Partner kommen deshalb überein, im Rahmen einer „Woche der Weiterbildung“ im Jahr 2013 verstärkt für den Nutzen des lebenslangen Lernens zu werben. Die stärkere Weiterbildungsbeteiligung Älterer und die Etablierung von Demografiekompetenz in Unternehmen sind Gegenstand des Ende 2011 gestarteten und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und bayerischen Landesmitteln geförderten Programms „Demografie Jetzt“.

IV. Langfristige Zusammenarbeit

Die Partner sind sich einig, dass die Initiative „Ältere und Arbeitswelt“ langfristig angelegt ist. Die Beispielsammlung der verschiedenen Maßnahmen der Partner soll ständig weiterentwickelt und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Die Initiative plant eine jährliche Veranstaltung zu einem Schwerpunktthema bei den unterschiedlichen Partnern.

Von der Initiative „Ältere und Arbeitswelt“ soll ein klares Signal ausgehen: Die Auswirkungen des demografischen Wandels sind eine gemeinsame Aufgabe und fordern daher auch ein gemeinsames Vorgehen.

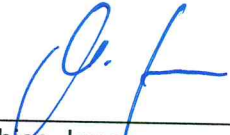
München, 7. Mai 2012



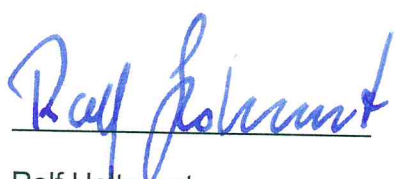
Christine Haderthauer
Bayerische Staatsministerin
für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen



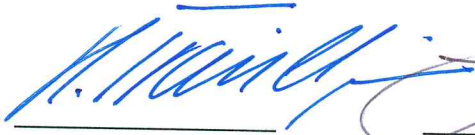
Bertram Brossardt
Hauptgeschäftsführer
der vbw –
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.



Matthias Jena
Vorsitzender des Deutschen
Gewerkschaftsbunds Bayern



Ralf Holtzwarth
Vorsitzender der Geschäfts-
führung der Regionaldirektion
Bayern der Bundesagentur für
Arbeit



Heinrich Traublinger
Präsident der Arbeitsge-
meinschaft der bayerischen
Handwerkskammern



Ingrid Obermeier-Osl
Vizepräsidentin der Indust-
rie- und Handelskammer für
München und Oberbayern
für den Bayerischen Indust-
rie- und Handelskammertag



Dr. Lothar Semper
Hauptgeschäftsführer der Ar-
beitsgemeinschaft der bayeri-
schen Handwerkskammern