



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Perspektive  
**50plus**

Beschäftigungspakte  
in den Regionen

# Gute Aussichten für Ältere

## Erfolgreiche Wege in den Arbeitsmarkt





## Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen



Das Bundesprogramm . . . . .	6
Integrationsbeispiele . . . . .	10
Programmgebiet Nord . . . . .	22
Programmgebiet Ost . . . . .	23
Programmgebiet Süd . . . . .	24
Programmgebiet West . . . . .	25
Impressum . . . . .	26



**Olaf Scholz**  
Bundesminister für Arbeit  
und Soziales

## Vorwort

### SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

vor einigen Jahren war „demografische Entwicklung“ ein Thema für Spezialisten. Nur wenige Fachleute wiesen darauf hin, dass sich die deutsche Wirtschaft auf alternde Belegschaften einstellen müsse und die Generation 50 plus schon in wenigen Jahren aufgrund ihrer Qualifikation für den Arbeitsmarkt in Deutschland unverzichtbar sein werde. Zwischenzeitlich wächst die Erkenntnis, dass der Verbleib älterer Beschäftigter im Erwerbsleben und die Integration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt von ebenso hoher gesellschaftlicher wie wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Die *Initiative 50plus*, in der die Bundesregierung Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen und der Beschäftigungsfähigkeit Älterer bündelt, hat in den vergangenen Monaten den not-

wendigen Einstellungswandel zugunsten einer besseren sozialen, gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Einbindung der Älteren vorangebracht.

Das Bundesprogramm *Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen* ist ein wichtiger Bestandteil dieser Strategie. In den vergangenen drei Jahren der Programmumsetzung konnten beachtliche Erfolge erzielt werden. Alle an der Umsetzung Beteiligten konnten nicht nur viel über die Zielgruppe lernen und Vorurteile in der Gesellschaft abbauen, sondern haben durch ihre Arbeit für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt geebnet und damit den Beweis dafür angetreten, dass auch ältere Langzeitarbeitslose den Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft decken können.

Ich wünsche mir, dass die in dieser Broschüre beschriebenen Wege in Arbeit für viele andere Vorbild werden.

Mit freundlichen Grüßen  
**OLAF SCHOLZ**



## Perspektive 50plus

### Beschäftigungspakte in den Regionen

- Das Bundesprogramm Perspektive 50plus ist in die zweite Programmphase gestartet. Mit der Fortführung in den Jahren 2008 bis 2010 werden die Beschäftigungschancen der älteren Langzeitarbeitslosen weiter verbessert.
- Beteiligt sind bundesweit 62 regionale Beschäftigungspakte und 237 Grund sicherungsstellen. Das Bundesprogramm verfolgt einen Ansatz, der gezielt auf die regionalen Besonderheiten Rücksicht nimmt.

## Der stete Erfolg spricht für sich

„**ICH HABE EIGENTLICH** nicht mehr dran geglaubt“, sagt die 58-jährige Hannelore H. Sie ist eine der Frauen, die in den sechs Reportagen über ältere Arbeitsuchende in dieser Broschüre porträtiert werden. Sie hat eine Arbeit gefunden, sie wird wieder gebraucht, sie hat an Selbstvertrauen gewonnen. Wie Hannelore H. geht es heute immer mehr älteren Beschäftigten: Sie spielen auf dem Arbeitsmarkt langsam, aber sicher eine wichtige Rolle.

**DER TREND WIRD** sich fortsetzen, sagen die Experten, und: Wir können es uns nicht leisten, auf das Potenzial der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verzichten. Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation der Fraunhofer Gesellschaft scheiden zwischen 2003 und 2010 allein im verarbeitenden

Gewerbe rund 610.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt aus. Im Dienstleistungssektor nehmen sogar rund zwei Millionen ihren Hut. Daraus ergibt sich ein jährlicher Ersatzbedarf von bis zu 100.000 hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Lücke ist mit Nachwuchskräften nicht zu schließen. Schon heute beschäftigen viele Unternehmen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, weil sie nicht mehr genügend qualifizierte jüngere finden.

**DAS BUNDESPROGRAMM** „Perspektive 50plus“ hat zum Ziel, die Wiedereingliederung Älterer in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Es bildet das Dach für bundesweit 62 regionale Beschäftigungspakte zur beruflichen Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitsloser. Mittlerweile sind 237

Grundsicherungsstellen am Bundesprogramm beteiligt.

**DIE BESCHÄFTIGUNGSPAKTE** konzentrieren sich auf langzeitarbeitslose Männer und Frauen zwischen 50 und 64 Jahren. Das Programm basiert auf einem regionalen Ansatz, der es den Beschäftigungspakten erlaubt, bei der Wahl der Integrationsstrategie gezielt auf die regionalen Besonderheiten einzugehen. Unterschiedliche Wege werden beschritten, um älteren Langzeitarbeitslosen eine faire Chance am Arbeitsmarkt zu bieten.

**DAS PROGRAMM WIRD** wissenschaftlich begleitet. Neben der bundesweiten Evaluation, die alle 62 Beschäftigungspakte einbezieht, haben einige Beschäftigungspakte auch eigenständige Untersuchungen in Auftrag gegeben, um programm-

begleitend Impulse zur Verbesserung der Arbeit zu erhalten. Eines der wichtigsten Forschungsergebnisse ist, dass sich das im Bundesprogramm zentrale Element Coaching als ein hochwirksames Mittel erwiesen hat, die Perspektive von Person und Betrieb bei der Arbeitsvermittlung zu verbinden.

„**PERSPEKTIVE 50PLUS**“ verfolgt einen lernenden Ansatz. An der Umsetzung des Programms sind nicht nur die hauptverantwortlichen Arbeitsgemeinschaften, zugelassene kommunale Träger und Arbeitsagenturen beteiligt, sondern auch die Partner der regionalen Netzwerke. Wichtige Partner sind Unternehmen, Kammern und Verbände, kommunale Einrichtungen sowie Bildungsträger, Politik, Gewerkschaften, Kirchen und Sozialverbände. Sie alle bringen ihre Kompetenzen ein, damit vor Ort indivi-

duelle Ansätze und Fördermöglichkeiten umgesetzt werden können. Das kann ein Kurs zur Motivation und Vorbereitung auf das Berufsleben sein. Oder ein Gesundheitstraining mit Rückenschule, das Belastungen vorbeugt, ein Computerkurs, ein Fremdsprachentraining oder die Auffrischung von Fachkenntnissen.

**ZWISCHEN JANUAR** und November 2008 war es möglich, mehr als 69.500 Frauen und Männer im Alter zwischen 50 und 64 Jahren aktiv bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen. In mehr als 18.200 Fällen hat das Engagement der Beschäftigungspakte zu einer neuen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geführt.

**SIE ALLE KONNTEN** in ganz unterschiedlicher Weise von den Angeboten der Beschäftigungspakte profitieren: Kurse

bauten das verloren gegangene Selbstvertrauen wieder auf, Fitnessprogramme halfen, den neuen Anforderungen des Arbeitsplatzes besser zu begegnen, über einen zinsgünstigen Kredit der Arbeitsagentur konnte ein gebrauchtes Auto für die Fahrt zum Arbeitsplatz angeschafft werden. Manchmal half auch der Zufall in Gestalt eines an der Wand angehefteten Faltblatts, um einem Beratungsgespräch eine neue Wendung zu geben.

**DIE UNTERNEHMERINNEN** und Unternehmer zeigen sich zufrieden mit ihren älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Sie bringen Berufserfahrung mit, nicht selten zählt aber auch die Lebenserfahrung, gerade wenn es um den Dienstleistungssektor geht oder um die generationsübergreifende Zusammenarbeit. „Für die Ausbildung Jugendlicher, zumal wenn sie einen heiklen Berufseinstieg haben, ist es sehr wichtig, wenn Ältere ihnen vorleben, was Arbeiten bedeutet, welchen Gewinn man daraus ziehen

kann.“, sagt zum Beispiel Michael Lacher von der VW Coaching GmbH in Kassel.

**FÜR DIE BETRIEBE** gehören Beratungs- und Unterstützungsangebote zum Programm. Der Beschäftigungspakt bietet ihnen Möglichkeiten zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze. Sie können auf Hilfen bei der Einarbeitung und Ausbildung zurückgreifen. In vielen Fällen kann auch ein Zuschuss zu den Lohnkosten des Arbeitgebers die Entscheidung beeinflussen, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen. Eine typische Äußerung: „Natürlich brauchen wir den Elan der jüngeren Kollegen. Aber oft ist die Erfahrung von entscheidendem Wert. Wenn wir zum Beispiel eine Störung beheben sollen, kann ein Älterer sehr viel schneller die Situation überblicken und beurteilen.“

**DIE SECHS** Integrationsbeispiele, die in dieser Broschüre vorgestellt werden, zeigen erfolgreiche Wege in den Arbeits-

markt auf. Sie stehen stellvertretend für die vielen Möglichkeiten, die jeder einzelne Beschäftigungspakt den Älteren in seiner Region bietet. Und sie sollen allen Leserinnen und Lesern Mut machen – entweder es selbst noch einmal zu probieren oder als Unternehmen mit den Arbeitsgemeinschaften der Bundesagentur für Arbeit Kontakt aufzunehmen und zu prüfen, ob nicht auch in ihrem Betrieb eine ältere Mitarbeiterin, ein älterer Mitarbeiter eine gute Chance hat.

Das Bundesprogramm wird untergliedert nach vier Programmgebieten umgesetzt:

**Nord**

- 1 Schleswig-Holstein
- 2 Hamburg
- 3 Bremen/Bremerhaven
- 4 Niedersachsen
- 5 Mecklenburg-Vorpommern

**Ost**

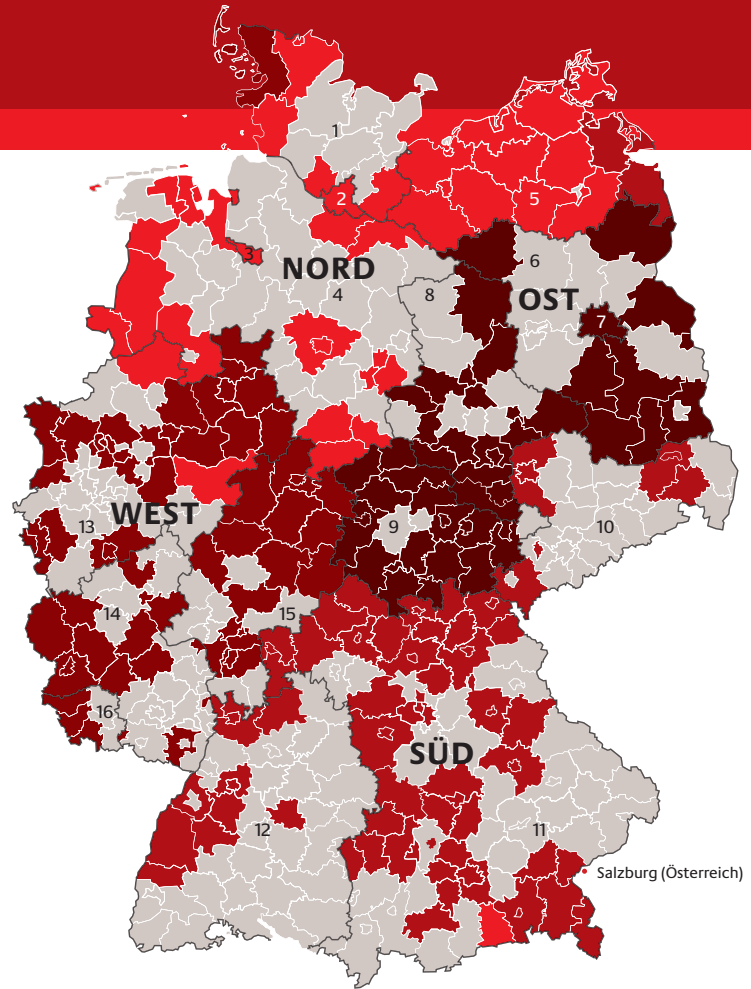
- 6 Brandenburg
- 7 Berlin
- 8 Sachsen-Anhalt
- 9 Thüringen

**Süd**

- 10 Sachsen
- 11 Bayern
- 12 Baden-Württemberg

**West**

- 13 Nordrhein-Westfalen
- 14 Rheinland-Pfalz
- 15 Hessen
- 16 Saarland



## LEISTUNGSANGEBOT: Unterstützung bei der Personalauswahl

Gezielt bei der Personalauswahl helfen, Stellenbeschreibungen mit den Unternehmen abstimmen und das Angebot von Vorbereitungskursen: Beschäftigungspakte unterstützen besonders kleine Unternehmen ohne eigene Personalabteilung bei Einstellungen von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie können von einer eng am Bedarf orientierten Dienstleistung profitieren, denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Beschäftigungspakt kennen sich aus.

Wichtiger Erfolgsfaktor für eine gelungene Zusammenarbeit ist der enge Kontakt der Beschäftigungspakte sowohl zu den Personalverantwortlichen in den Unternehmen als auch zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Darüber hinaus bieten viele Beschäftigungspakte eine begleitende Betreuung in der Einarbeitungsphase sowie eine bedarfsorientierte Qualifizierung für den konkreten Arbeitsplatz.

## Stoff und Leder

„**ICH HAB** eigentlich nicht mehr dran geglaubt, ganz ehrlich.“ Hannelore Heisinger ist jetzt 58. Acht Jahre lang war sie immer nur kurzzeitig beschäftigt, die meiste Zeit davon jedoch arbeitslos.



**AUCH GESUNDHEITLICH** ging es ihr nicht gut: Ein Rückenleiden machte ihr zunehmend Schwierigkeiten. Doch seit acht Monaten sitzt sie wieder

täglich an der Nähmaschine und näht Reithosen zusammen. Ein Glücksfall für sie, denn viele Stellen für Näherinnen gibt es nicht mehr in ihrer Heimat. Die Manufaktur von Martin Feigl in Obernburg am

*»Ich bin sehr froh, dass ich wieder Arbeit habe – und das erste eigene Geld seit acht Jahren verdiene. Das ist die Arbeit, die ich kann und die ich immer wollte. Bei der Suche hat mir LEILA 50plus sehr geholfen, vor allem mit dem dreimonatigen Vorbereitungskurs.« Hannelore Heisinger*

Main, nicht weit von Aschaffenburg, ist eine der wenigen verbliebenen Nähereien in der Region. Noch bis in die 80er Jahre war die Bekleidungs-

dustrie hier ein florierender Wirtschaftszweig. Die Textilwirtschaft bot Arbeit, vor allem für Frauen. Doch dann verlagerten viele Firmen die Produktion ins Ausland oder schlossen ganz, viele Arbeitsplätze gingen verloren.

**IHRE AUSBILDUNG** zur Näherin hatte Hannelore Heisinger seinerzeit abgebrochen. Kein großes Problem damals, denn Näherinnen waren gefragt, auch ohne Abschluss. Nach Heirat und Familienphase musste sie aber feststellen, dass die Jobs knapp geworden waren. Sie arbeitete zeitweise an der Kasse im Supermarkt – ohne große Freude daran. Denn ihr Metier ist Stoff und Leder. „Am Anfang hatte ich

schon Angst, dass ich das nicht mehr schaffe“, erzählt sie. „Aber dann habe ich hier einige bekannte Gesichter gesehen, und das hat mir geholfen. Die Kolleginnen haben mich gut und schnell aufgenommen.“ Ohne *LEILA 50plus* wären sich Frau Heisinger und Herr Feigl vielleicht nie begegnet. Dieses vom Beruflichen Fortbildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft (bfz) geleitete Projekt der ARGEN von vier Landkreisen der Region sowie der Stadt Aschaffenburg hilft Arbeitssuchenden über 50 dabei, wieder Arbeit zu finden. Dazu gehört nicht nur die Suche nach geeigneten Arbeitgebern, sondern die Angebotspalette enthält z. B. auch einen dreimonatigen Kurs zur Motivation und Vorbereitung auf das Berufsleben. Simulierte Vorstellungsgespräche, Rollenspiele, Bewer-

bungstrainings und Sport machen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wieder fit für den Arbeitsmarkt.

**DER KURS** hilft, das manchmal angeknackste Selbstvertrauen wieder aufzubauen. „Diese Seminare sind unglaublich wichtig. Wir haben hier in drei Monaten sensationelle Veränderungen bei den Arbeitslosen beobachtet“, sagt Walter Ruhmann, Integrationscoach bei *LEILA 50plus* in Obernburg. Ehemals selbst arbeitslos und deshalb vom Beschäftigungspakt zum Coach qualifiziert, kann er sich in die Lage seiner Kunden gut hineinversetzen. „Nach dem Kurs treten die Leute selbstbewusster auf, haben einen festen Händedruck und können ihrem Gegenüber wieder in die Augen schauen. Vor dem Kurs konnten das nicht alle.“

## Martin Feigl – Livrée Moda GmbH



**Martin Feigl,**  
Geschäftsführer der Livrée Moda GmbH

### Produktion aus der Nische heraus

Edle Reitbekleidung aus Deutschland – das ist das Konzept von Martin Feigl in Obernburg am Main. Trotz des harten internationalen Wettbewerbs hat er sich 2005 entschlossen, eine eigene Firma zu gründen.

„Ich habe nur gute Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern gemacht“, sagt er. „Sie bringen Berufserfahrung mit und können auf neue Situationen besser

#### Branche

Textil- und Bekleidungsgewerbe

#### Unternehmensgröße

10 Beschäftigte

[www.feigl.com](http://www.feigl.com)

reagieren als jüngere. Außerdem haben sie oft ein größeres Durchhaltevermögen. Das Leben in der Familie und mit Kindererziehung macht sie zu Teamplayern.

Wichtig ist mir, dass meine Leute vielseitig sind, das finde ich bei Älteren eher als bei Jüngeren. Das Projekt *LEILA 50plus* hat mir sehr geholfen, weil ich unbürokratisch und schnell an gute Mitarbeiter kam.“ Fast alle mittelständischen Betriebe der Bekleidungsbranche in der Region Unterfranken sind in den vergangenen 20 Jahren verschwunden. Dank der Spezialisierung auf Reithosen, Jagdröcke und Jacketts hat Martin Feigl eine Nische besetzt. Ein Teil seiner Produktion besteht aus Serienfertigungen für ein schwedisches Reitlabel. Daneben fertigt er auch individuell nach Maß.

## LEISTUNGSANGEBOT: Qualifizierung

Zu der Vorbereitung auf eine Beschäftigung gehört oft auch eine Vertiefung und Erweiterung beruflicher Kompetenzen. Bei vielen Beschäftigungspakten gehört das zum Leistungsangebot für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Auch soziale Kompetenzen sind hier gefragt – ein ausführliches Profiling zeigt, welche Fähigkeiten ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitbringen und wie sie genutzt werden können.

Die berufliche Qualifizierung richtet sich passgenau nach dem Bedarf des Unternehmens. Sie kann sowohl vor der Arbeitsaufnahme als auch berufsbegleitend im Unternehmen selbst erfolgen. In manchen Fällen sind auch externe Bildungsträger beteiligt. Die von vielen Beschäftigungspakten im Anschluss an die Arbeitsaufnahme fortgesetzte Betreuung der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird gerade von vielen kleinen und mittleren Unternehmen positiv wahrgenommen und geschätzt.

## Ein Kämpfertyp, der noch viel tun will

**HANS HEMMIS** ist kein Mensch, der den Kopf hängen lässt. Wann immer in seinem Berufsleben etwas zu Ende ging, fand der 58-jährige Klempnermeister neue Wege. Als er seinen eigenen Sani-



tärbetrieb schließen musste, kam er in einer anderen Firma unter. Nachdem er durch eine Flaute im Baugewerbe die Anstellung als Bauleiter verlor,

eignete er sich in einer Qualifizierungsmaßnahme EDV-Kenntnisse an – und hatte bald wieder einen Arbeitsvertrag als technischer Dienstleister. „Ich bin schon immer ein Kämpfertyp gewesen“, sagt er.

*»Ich wusste, ich brauchte nur eine Gelegenheit, um zu zeigen, was ich kann. Dann würde es bestimmt klappen. Das Training war die Chance, die ich genutzt habe.« Hans Hemmis*

**DOCH DANN** wurde er Anfang 2007 krank, gerade als er arbeitslos war. Krebs wurde diagnostiziert. Ein Schock, der ihm ein Tief bescherte, aber nicht die Zuversicht nahm. Sobald er wieder auf die Beine kam, schrieb Hans Hemmis

Bewerbungen. Beim Probearbeiten musste er allerdings feststellen: Der Belastung auf einer Baustelle konnte er nicht mehr standhalten. Zum ersten Mal überlegte er, Rente zu beantragen. Aber es sträubte sich in ihm. Tagaus, tagein sah er seine Frau zur Arbeit gehen. Da wusste er: „Ich will auch unbedingt etwas tun – und kann doch noch vieles.“ Beim Kompetenzteam 50plus des Beschäftigungspaktes *Perspektive 50plus Nordhessen* fand er Unterstützung. Ein intensives Profiling zeigte, über welche sozialen und fachlichen Kompetenzen er verfügte. Umgehend lud man ihn ein, an einem generationsübergreifenden Pilotprojekt teilzunehmen, das der Pakt gerade

mit der Volkswagen Coaching GmbH in Kassel initiierte. Hans Hemmis gefiel der besondere Ansatz auf Anhieb: Ältere arbeiten und lernen in einer Gruppe mit Jugendlichen, die eine Berufsvorbereitung absolvieren. Ein Konzept, passend zu einer Region, deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer älter werden und die auf diese demografische Herausforderung eingehen muss. Dass er dabei sein Wissen im Bereich Metallverarbeitung auffrischen konnte, gefiel dem Klempnermeister – „Drehbankfräsen, das kannte ich noch nicht.“

„**AM ANFANG** mussten wir uns erst mal abtasten.“ Doch nachdem sich beide Seiten Respekt verschafft hatten, konnte Hans Hemmis die Situation nutzen. Gemeinsam mit einigen Jugendlichen organisierte er

die Werkzeugausgabe. Wie in all den Jahren als Meister konnte er wieder spüren, wie es ist: Junge Menschen motivieren, sie an seinem Wissen teilhaben lassen, zusammen Lösungswege suchen. Das liegt ihm. Nicht nur die jungen Kollegen lernten seine freundliche und doch bestimmte Art schätzen. Auch die Volkswagen Coaching GmbH als Bildungsträger war von seinen Qualitäten überzeugt: Sofort erhielt er als Anleiter für Auszubildende einen Zwei-Jahres-Vertrag. Auch sechs andere Teilnehmer des Kurses fanden eine neue Arbeit. Das Kompetenzteam 50plus begleitet sie durch eine Mitarbeiterin weiter. Früher, als er auf dem Weg zur Arbeit an dem riesigen VW-Werk vorüberfuhr, dachte er oft: „Da würdest du gerne mal arbeiten“. Mit 58 Jahren ging der Wunsch in Erfüllung.

## Volkswagen Coaching GmbH, Niederlassung Kassel



**Dr. Michael Lacher**, Niederlassungsleiter der Volkswagen Coaching GmbH Kassel

### Generations- übergreifend

Bildung ist die entscheidende Ressource. Die Volkswagen Coaching GmbH, eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des Automobilkonzerns, macht dafür vielfältige Angebote. Dr. Michael Lacher ist der Niederlassungsleiter der VW Coaching GmbH Kassel. Bei ihm können junge Menschen eine Berufsausbildung absolvieren, Beschäftigte neue Kenntnisse erwerben oder sich Teams in der Zusammenarbeit

**Branche**  
Bildungswesen

**Unternehmensgröße**  
76 Beschäftigte

**[www.vwcg-kassel.de](http://www.vwcg-kassel.de)**

entwickeln – wo immer es auf die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ankommt, arrangiert das Unternehmen Lernprozesse, nicht nur für die eigene Produktion.

„In unserem generationsübergreifenden Projekt“, sagt Michael Lacher, „konnten wir klar erkennen: Für die Ausbildung Jugendlicher, zumal wenn sie einen heiklen Berufseinstieg haben, ist es sehr wichtig, wenn Ältere ihnen vorleben, was Arbeiten bedeutet, welchen Gewinn man daraus ziehen kann. Ältere haben nicht nur viel praktisches Wissen weiterzugeben, sie können vor allem ermutigen und von der Sache begeistern.“ Innovative Projekte wie seines werden gebraucht, denn der Arbeitsmarkt in Nordhessen wird zunehmend von Älteren bestimmt.

## LEISTUNGSANGEBOT: Eingliederungs- zuschuss

Unternehmen, die ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einstellen, können Eingliederungszuschüsse erhalten. Sie decken das finanzielle Risiko in der Phase der Einarbeitung ab. Viele Beschäftigungspakte haben mit dieser Förderform gute Erfahrungen gesammelt.

Die Möglichkeiten zur finanziellen Förderung reichen vom progressiv ausgestalteten Zuschuss, der stufenweise mit der Dauer der Beschäftigung steigt, über die Aufstockung der üblichen finanziellen Förderung bis hin zum degressiven Zuschuss. Diese Zuschüsse können entscheidend dazu beitragen, die Langfristigkeit einer Beschäftigung zu unterstützen.

Flankiert werden diese Eingliederungshilfen durch individuelles Coaching und passgenaue, auf den Arbeitsplatz abgestimmte Qualifizierung.

## Monteur mit Steigeisen

**HARTMUT KARL** ist wieder in seinem Element: Seit Kurzem klettert der 53-Jährige für seinen neuen Arbeitgeber mit Steigeisen Masten hinauf. In bis zu sechs Meter Höhe verlegt der Elektroanlagenmon-



teur Kabel für die Telekommunikation. Wenn es sein muss, bei Wind und Wetter. Nur der Wille zählt, sagt er: „Man muss sich immer ein-

reden: 'Du kommst da rauf!' Sonst rutscht man ab.“

**EINE KNOCHENARBEIT**, aber darüber würde sich Hartmut Karl nie beklagen. Schließlich ist es sein Beruf, den er schätzt,

*»Seit der Rückkehr in meinen Beruf sehe ich wieder Sinn in dem, was ich tue. Und ich merke, dass andere profitieren können, wenn ich meine Erfahrung einbringe.«*

**Hartmut Karl**

der einfach zu ihm gehört. Er kennt es nicht anders, von früh an hat er hart gearbeitet. Als er sein Handwerk in den 70er Jahren in Thüringen erlernte, da musste er noch jedes Loch

für die Telefonmasten mit Pickel und Spaten ausheben.

**DER KÖRPERLICHEN** Belastung hielt er stand. Schlimmer fand er es, als seine Arbeitskraft nicht mehr gefragt war. Im Jahr 2000 wurde seine Stelle abgebaut, man wollte ihn, den Anlagenbauer, an den Schreibtisch versetzen, „doch Akten sortieren – das war nichts für mich.“ Er ging zu einem Subunternehmen des Telekommunikationsunternehmens, damit er weiter in seinem Beruf tätig sein konnte. Zwei Jahre später, nach der Insolvenz dieser Firma, war er arbeitslos. Um beschäftigt zu sein, braucht Hartmut Karl keine Anstellung. „Auf dem Dorf gibt es immer was

zu tun“, sagt er. Brennholz machen, im Garten arbeiten. Und doch war er froh, dass er durch das Jobcenter eine Aufgabe bekam. Erst im Rahmen eines Schreinerlehrgangs, dann durch eine Arbeitsgelegenheit, bei der er Wanderwege pflegte und Holzbänke aufbaute. „Da habe ich was dazugelernt, das war etwas Neues.“ Nur etwas Dauerhaftes fand sich lange nicht. Daher war die Erleichterung groß, als das Jobcenter Hildburghausen des Beschäftigungspaktes *AGIL* eine halbe Autostunde entfernt bei der SFK Networkservice GmbH eine Chance für ihn fand. Es passte, Karl bewährte sich beim Einarbeitungstraining. Trotzdem zögerte die Firma, ihn einzustellen – zu groß war der Zweifel, ob er auch in den folgenden Monaten den Anforderungen gerecht

werden könnte. Eine Situation, in der ein Instrument des Beschäftigungspaktes Wirkung zeigte: Die Fallmanagerin konnte der Firma einen Eingliederungszuschuss anbieten, das gab den Ausschlag, dass Hartmut Karl im April 2008 eine Anstellung erhielt.

**LÄNGST WEISS** der Fernmeldemonteur auch die Formulare auszufüllen, die ihm erst fremd waren. „Man fuchst sich eben ein.“ Zum Glück muss er nicht so oft auf Montage. Und wenn, ist er froh, dass er mit dem jüngeren Kollegen ein gutes Team bildet. Und dass er ihm immer mal etwas zeigen kann. Das macht Karl auch sichtlich stolz – zu erleben, welche Erfahrung er mitbringt. „Als alter Hase kann ich ja manche Sachen ganz gut einschätzen.“

## SFK NETWORKSERVICE GmbH



**Gustel Schneider**, Geschäftsführer der SFK Networkservice

### **Branche**

Telekommunikationsbranche

### **Unternehmensgröße**

70 Beschäftigte

[www.sfk-ns.com](http://www.sfk-ns.com)

An Aufträgen mangelt es nicht, eher schon an geeigneten Fachkräften. So ist es eine große Hilfe, etwa mit Zuschüssen bei der Eingliederung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt zu werden.

### **Elan und Erfahrung**

Ein Start, wie viele mittelständische Unternehmen ihn sich wünschen: Im Jahr 2006 gegründet, konnte die SFK Networkservice GmbH zwischenzeitlich über 60 Beschäftigte neu einstellen.

Als europaweiter Dienstleister kümmert sich die Firma um Telekommunikationseinrichtungen. Das Angebot umfasst alles von der Planung über die Installation bis hin zur Wartung.

„Für uns haben ältere Mitarbeiter viele Vorteile. Natürlich brauchen wir den Elan der jüngeren Kollegen. Aber oft ist die Erfahrung, wie etwa Hartmut Karl sie mitbringt, von entscheidendem Wert. Wenn wir zum Beispiel eine Störung beheben sollen, kann er sehr viel schneller die Situation überblicken. Und ich finde, Ältere sind oft zuverlässiger und ihrem Arbeitgeber loyaler gegenüber“, sagt Gustel Schneider, der Geschäftsführer der SFK Networkservice.

## LEISTUNGSANGEBOT: Gewerbliche Arbeit- nehmerüberlassung

Leiharbeitsunternehmen haben selten Vorbehalte gegenüber Älteren. Sie können älteren Langzeitarbeitslosen ein breites und von den Qualifikationen sehr heterogenes Spektrum an Jobmöglichkeiten anbieten.

Einige Beschäftigungspakte haben den Schwerpunkt ihrer Bemühungen in der Zusammenarbeit mit Zeit- oder Leiharbeitsunternehmen angesiedelt. Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung bietet eine Chance, schnell und effektiv auf die Anforderungen unterschiedlicher Branchen zu reagieren. Zudem können die Beschäftigungspakte hier auf die Unterstützung spezialisierter Vermittlungsfachkräfte zählen. Informationsveranstaltungen zu den Arbeitsbedingungen und den tariflichen Regelungen können helfen, eventuelle Vorbehalte von älteren Arbeit-suchenden gegenüber der Leiharbeit abzubauen.

## Wellness macht Appetit

„DIE WÄRME und die feuchte Luft – das war ein bisschen gewöhnungsbedürftig“, erzählt Anja Elias, 53. Heute gefällt ihr auch das an ihrem neuen Arbeitsplatz. Wärme und Wasser – das suchen die



Gäste der Fördeland-Therme im Urlaubsort Glücksburg, einer Badewelt mit riesiger Innentherme und abwechslungsreicher Saunenwelt.

WELLNESS macht Appetit. Dort liegt der Wirkungsbe-reich von Anja Elias – vor wie hinter den Kulissen. Mit strahlendem Lächeln nimmt sie Bestellungen auf, versorgt die Gäste mit allem, was die

*»Ich kann über die Zeitarbeits-agentur ü50 wirklich nur Gutes sagen. Wenn ich irgend eine Frage hatte, wenn ich Hilfe brauchte - die waren immer für mich da, hatten immer ein Ohr für mich.«*

**Anja Elias**

Speise- und Getränkekarte hergibt. Genauso fröhlich langt sie beim Kochen in der Küche zu. Eine ganz neue Welt für die Mutter zweier erwach-

sener Söhne und frisch geba-ckene Oma – auch wenn sie in ganz jungen Jahren schon mal kurz in der Gastronomie gearbeitet hat. Bevor das erste Kind kam, hat sie Verkäuferin gelernt – dann folgte die lange Pause der Kindererziehung. Anja Elias verkaufte Schuhe und Lebensmittel, bildete sich zur Kosmetik-Fachberaterin weiter und arbeitete sechzehn Jahre lang in einer Parfümerie, wo sie ihren Platz gefunden zu haben glaubte. Die Parfümerie ging 2004 von einem Tag auf den anderen in die Insolvenz. Für die nicht ganz 50-jährige begann damals die zermür-bende Abfolge immer neuer hoffnungsreicher Bewerbun-gen und frustrierender Absa-gen. „In meinem Alter war

überhaupt nichts zu machen, höchstens hin und wieder ein Aushilfsjob“, sagt sie.

**DIE WENDE KAM** unverhofft: „Wir saßen im Büro meiner Sachbearbeiterin in der ARGE – da sah ich diesen Zettel an der Wand.“ Gemeint ist das Faltblatt „Zeitarbeitsagentur ü50“ der ARGE Flensburg: Der Beschäftigungspakt *Projekt NETZWERK Ü50* hat das Zeitarbeitsunternehmen „Salo + Partner“ gegründet, das ausschließlich Langzeitarbeitslose über 47 Jahre beschäftigt. Die Arbeitsberaterin stellte den Kontakt zum Projektteam des Beschäftigungspaktes her, und schon nach kurzer Zeit fand sich Anja Elias als Zeitarbeitskraft in der Fördeland-Therme wieder.

**DAS IST FÜR** sie von Flensburg aus, wo sie wohnt, mit dem

Auto in acht Minuten zu erreichen, ein idealer Arbeitsplatz. Genau dort hatte sie sich auch schon einmal auf eigene Faust beworben – vergeblich. Gegen Zeitarbeit hatte Anja Elias keinerlei Vorurteile.

**JETZT KONNTE SIE** endlich beweisen, was sie kann und wer sie ist. Und sie nutzte ihre Chance: Im Februar 2008 begann sie ihre Arbeit bei der Fördeland-Therme, schon sechs Monate später war die Sache klar: Seit August 2008 ist Anja Elias unbefristet bei der Fördeland-Therme angestellt.

## Fördeland Therme Glücksburg Betriebsgesellschaft mbH & Co. KG



**Jana Freymann**, Betriebsleiterin in der Fördeland-Therme

### Engagement und Eigeninitiative

Im Fall von Anja Elias gab ihr großes Engagement den Ausschlag, dass sie die Stelle bekam. „Frau Elias kommt gut bei den Gästen an, entwickelt Eigeninitiative und bringt eigene Ideen ein“, erzählt Betriebsleiterin Jana Freymann. „In einem längeren krankheitsbedingten Engpass hat sie sich ohne große Worte einfach in das Bestellwesen eingearbeitet – das hat uns am meisten überzeugt.“ Eine solche Mitarbeiterin lässt man nicht

#### Branche

Dienstleistungsgewerbe

#### Unternehmensgröße

40 Beschäftigte

[www.foerdeland-therme.de](http://www.foerdeland-therme.de)

gerne wieder gehen. Unter den 42 Voll- und Teilzeitkräften der Fördeland-Therme gibt es außer ihr noch einige Ältere. Das Alter ist für Jana Freymann ohnehin nicht ausschlaggebend. Die Fachangestellten im Bade- und Saunabereich seien zwar überwiegend junge Leute, denn der Job sei anstrengend und erfordere daher eine gewisse Fitness. „Ansonsten nehme ich gerne jemanden, der sich im Kundenverkehr bewährt hat und mit seiner Lebenserfahrung viele Dinge besser versteht.“

Wenn sich im Team ältere und jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mischen, findet sie das positiv, gerade in der Gastronomie. „Schließlich haben wir auch einen großen Anteil älterer Gäste.“

## LEISTUNGSANGEBOT: Mobilitätsförderung

Mobilität ist eine grundlegende Anforderung an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ältere Langzeitarbeitslose zurück ins Berufsleben zu bringen, darf nicht am Weg zur Arbeit scheitern. Die Beschäftigungspakte in den Regionen kümmern sich intensiv um die Angebote des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV), stellen die Bedürfnisse älterer Langzeitarbeitsloser fest und versuchen, Angebote entsprechend zu erweitern.

Bei unerfahrenen oder unsicheren Fahrgästen können Hemmschwellen bestehen wie scheinbar unübersichtliche Fahrpläne, hektische Bahnhöfe und komplizierte Umsteigemöglichkeiten. Mobilitätstrainings, die auf das lokale Verkehrsnetz ausgelegt sind, schaffen hier einfache Abhilfe. Im Individualverkehr setzen die Beschäftigungspakte auf Mitfahrzentralen und auf das Einrichten von Fahrgemeinschaften. Auch Fahrsicherheitstrainings oder Hilfe beim Führerscheinerwerb gehören zu den Mobilitätsangeboten.

## Das Neue muss in den Kopf

**NORBERT LUCHT** verpackt Maschinenteile: kleine Schrauben, Muttern, Bolzen, vor allem aber viele Tonnen schwere Gelenkwellen für Schiffsmotoren oder Rahmen für Ölpumpenantriebe. Er



baut Holzkisten nach Maß, in denen diese Teile vom niederländischen Rheden aus ihre Reise in die Welt antreten. Der 54-jährige ist nicht der einzige

Deutsche, der hier beim Thomassen-Konzern nach Jahren der Arbeitslosigkeit eine neue berufliche Chance bekam.

**MIT HOLZ** arbeiten ist für Lucht nichts Neues. Früher

*»Der Mut war da, der Wille zu arbeiten war da. Aber ohne die Unterstützung durch die Stadt und des Beschäftigungspaktes würde ich jetzt immer noch den ganzen Tag am Rhein herumlaufen.«*

**Norbert Lucht**

zimmerte er Holzverschalungen für den Betonbau. Der Bau war seine Welt, seit er 1968 auf Rügen den Maurerberuf lernte, zu DDR-Zeiten bei der ZBO,

der Zentralen Bauorganisation. Als sich die Mauer öffnete, hielt es ihn nicht länger im Osten: Er war neugierig – wollte „da mal reinriechen: Wat die können, kann ich auch!“

**SCHON IM** Spätherbst 1989 übersiedelte er an den Rhein, ernährte bis 2004 als Bauarbeiter in einem kleinen Baubetrieb Frau und drei Kinder: „Dann war Schluss – der ‚Alte‘ hörte auf.“ Der Betrieb ging an den Sohn, für Lucht war kein Platz mehr.

**MIT 50 JAHREN** arbeitslos, keine Chance mehr auf dem Bau. Eine schlimme Zeit begann; daheim fiel ihm die Decke auf den Kopf, dauernd am Rhein spazieren, dafür

fühlte er sich zu jung. Lucht wollte es noch einmal wissen. Selbst einen Computerkurs lässt er dafür über sich ergehen. „Den hab’ ich sogar bestanden.“ Den entscheidenden Anstoß brachte aber der Kurs „Lager und Logistik“, den ihm der Beschäftigungspakt „50fit“ – *der arbeitspakt für silberfuchse* in Kleve vorschlug. Alles war neu und schwer für ihn, aber verbissen hielt er durch: „Das Neue muss in den Kopf, sonst bleibst Du auf der Strecke“, sagte er sich immer wieder.

**DAS KÄMPFEN** hat sich gelohnt. Seit einem halben Jahr fährt Norbert Lucht als Angestellter einer Zeitarbeitsfirma morgens vom deutschen Rees 40 Kilometer nach Rheiden in die Niederlande und abends zurück. „Sogar einen Leihwagen hat mir das Amt in

Rees auf Initiative vom Pakt „50 fit“ anfangs finanziert, weil mit Bus oder Bahn nichts geht. Und später haben sie einen zinslosen Kredit vermittelt für ein Auto, zwar gebraucht, aber es gehört mir.“

**MIT DIESEM** Auto hat er eine Fahrgemeinschaft mit drei Kollegen organisiert, die alle bei Thomassen-Meilink arbeiten. Von seinem niederländischen Arbeitsplatz will er nicht mehr weg. Im Grenzgebiet spricht jeder deutsch, die Arbeit macht Spaß. Das Arbeitsklima ist lockerer, findet er, menschlicher. Und so hofft er, bei Thomassen-Meilink bald übernommen zu werden.

## Runtime Deutschland GmbH, Niederlassung Goch



**Helmut Radtke**, Niederlassungsleiter Zeitarbeitsfirma „runtime“

### Zeitarbeit – eine Sache des Vertrauens

„Einen wie Norbert Lucht bringen wir jederzeit anderswo unter, wenn’s hier mal zu Ende wäre.“ Helmut Radtke, Niederlassungsleiter der Bremer Zeitarbeitsfirma „runtime“ in Goch am Niederrhein, ist begeistert von seinem Mitarbeiter, der bei Thomassen-Meilink Transportkisten zimmert. Von seinem Eifer, seinem Willen, es zu schaffen. Und auch von den Fertigkeiten, die er mitbringt. Seinen niederländischen Kunden bietet er verlässliche Leute

#### Branche

Personaldienstleistungen

#### Unternehmensgröße

5.000 Beschäftigte

<http://de.runtimegroup.com>

für den langfristigen Einsatz. Und die bekommt er über den Beschäftigungspakt „50fit“ – *der arbeitspakt für silberfuchse*. Der Beschäftigungspakt kümmert sich um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 47, die es auf dem Arbeitsmarkt schwer haben. Wenn Radtke einen Mitarbeiter mit einer bestimmten Qualifikation braucht, fragt er in Kleve. Auf Empfehlungen von dort kann er sich verlassen. „Unsere Leute sind meist langfristig in den Unternehmen, manche zwei, drei Jahre – viele werden übernommen.“ Da ist Vertrauen im Spiel, auf beiden Seiten. Auch Jos Barends, Jobcoach im Beschäftigungspakt, weiß, dass seine Schützlinge bei „runtime“ gut aufgehoben sind.

## LEISTUNGSANGEBOT: Gesundheitsdienst- leistung und -management

Der demografische Wandel verändert die Altersstruktur der Beschäftigten. Wollen die Unternehmen darauf reagieren, müssen sie besondere Angebote bereit halten. Helfen kann ein eigenes betriebliches Gesundheitsmanagement, das die Fitness der Erwerbstätigen fördert und gerade für ältere Beschäftigte entsprechend ausgestattete Arbeitsplätze bereit hält. Das fällt besonders kleinen und mittleren Unternehmen schwer.

Einige Beschäftigungspakte beraten und unterstützen Unternehmen dabei. Damit leisten sie einen aktiven Beitrag zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei bietet es sich an, die wachsende Branche Gesundheitsdienstleistungen selbst in den Blick zunehmen. So bieten Beschäftigungspakte interessierten Unternehmen an, sie beim Aufbau eines eigenen Gesundheitsmanagements zu beraten und die Beschäftigten entsprechend zu qualifizieren.

## Von der Kleinkinder- zur Seniorenbetreuung

„**ES IST, ALS** hätte man ein großes Stück Lebensfreude wiedergewonnen“, sagt die 52-jährige Marianne Schilling. „Ich wollte immer für Menschen da sein. Mein neuer Beruf im Seniorenheim



ermöglicht mir das endlich wieder.“ Eigentlich ist sie gelernte Krippenerzieherin. Doch wie viele andere verlor auch sie nach der Wende ihre

Arbeit. Was folgte, waren 16 lange Jahre, in denen sie unterschiedliche Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen durchlief und sich schließlich den lange gehegten Traum erfüllte: eine Umschulung

»Wenn man so lange auf Arbeitssuche ist wie ich, und eine neue Stelle findet, blüht man schon am zweiten Tag regelrecht auf.«

**Marianne Schilling**

zur Kranken- und Altenpflegerin.

**ABER OBWOHL SIE** intensiv suchte, konnte sie keine

Festanstellung finden. Viele verzweifeln an einer solchen Situation und schotten sich von ihren Mitmenschen ab. Nicht so Marianne Schilling. Sie blieb trotz gesundheitlicher Probleme aktiv und pflegte die Bekanntschaften, die sie bei ihren Aushilfsjobs und unterschiedlichen Tätigkeiten machte.

**DIE ARGE SCHWERIN** vermittelte sie schließlich in das Projekt *QuEo – Qualifizierungs- und Erfahrungsoffensive für Westmecklenburg*. Das Projekt zielt darauf ab, Arbeitsuchende, die über 50 Jahre alt sind, wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern. Marianne Schilling erhielt bei der Regio-

## Senioren-Zentrum Haus Seeblick GmbH

Vision Schwerin GmbH zehn Monate Integrationsbegleitung. In zwei Kursen lernte sie neben dem Grundwissen für Gesundheitsberufe eine Menge über gesunde Ernährungsweise, durchlief einen Gesundheitscheck und wurde über mögliche psychische Belastungen am Arbeitsplatz aufgeklärt. Im praktischen Teil des Projektes besuchte sie beim Kooperationspartner Come in Fitness GmbH eine Rückenschule, erlernte Entspannungstechniken und absolvierte ein Herz-Kreislauf-Training.

**DAS WAR FÜR** Marianne Schilling besonders wichtig. Nach einer Tromboseerkrankung musste sie zehn Jahre lang Medikamente einnehmen, die ihre Leistungsfähigkeit stark einschränkten. Inzwischen konnte sie die Medikamente

absetzen. Die Kurse taten auch insgesamt ihrer Gesundheit gut.

**DIE NEU ANGEEIGNETEN** Fähigkeiten kann sie nun auch an ihrem Arbeitsplatz anwenden. Als Betreuungsassistentin im Seniorenzentrum „Seeblick“ ist es ihre Aufgabe, Menschen in der Demenzstation zu betreuen und ihren Alltag zu gestalten. „Ich gehe jeden Tag mit Freude meinen neuen Aufgaben nach und bin dankbar, dass ich wieder gefordert werde.“ Hier wartet jeden Tag etwas anderes auf Marianne Schilling. Ihre Spontaneität ist wieder gefragt. Sie backt, singt, spaziert mit den Senioren und hat immer ein offenes Ohr für sie. Denn sie hat erfahren, wie wichtig es ist, jemanden zu haben, der zuhört, und der die Probleme des anderen ernst nimmt.



**Margit Mandt**, Heimleiterin des Seniorenzentrums „Seeblick“

### Gelassenheit und Lebenserfahrung

„Theorie nützt nichts, wenn man nicht mit dem Herzen dabei ist“, sagt Margit Mandt, Heimleiterin des Seniorenzentrums „Seeblick“, über die Arbeit in ihrem Haus. „Frau Schilling brachte vom ersten Tag an das richtige Rüstzeug für diesen Job mit. Sie arbeitet selbstständig und bringt immer wieder neue Ideen mit ein, auf die wir aufbauen können.“ Sie ist nicht die erste Arbeitskraft, die durch die Region Vision GmbH in das Seniorenzent-

#### Branche

Gesundheits- und Sozialwesen

#### Unternehmensgröße

59 Beschäftigte

[www.seeblick-schwerin.de](http://www.seeblick-schwerin.de)

rum vermittelt wurde. Inzwischen sind 17 der 59 Angestellten auf diesem Weg zu einer Anstellung in dem Betrieb gekommen. Dank ausgiebiger Praktika wissen die zu Vermittelnden, welche physischen und psychischen Anforderungen auf sie zukommen. Die Kenntnisse aus den theoretischen und praktischen Gesundheitsseminaren im Projekt „QuEo“ können sie jetzt sehr gut nutzen. „Für mich sind es vor allem die Gelassenheit und Lebenserfahrung älterer Mitarbeiter, die von enormer Bedeutung sind. Da wir den kompletten Service unseres Hauses in Eigenleistung erbringen, brauchen wir Personal, das flexibel ist, und sich nicht vor neuen Aufgaben scheut.“



## Programmgebiet Nord

### Schleswig-Holstein

---

- Arbeitsgemeinschaft Flensburg, Kreis Nordfriesland (zKT), Kreis Schleswig Flensburg (zKT)
- Kreis Nordfriesland, Hochsauerlandkreis
- Arbeitsgemeinschaft SGB II im Kreis Pinneberg, Arbeitsgemeinschaft Dithmarschen Heide

### Hamburg

---

- team.arbeit.hamburg – Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II, Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung und Grundsicherung im Kreis Herzogtum Lauenburg

### Bremen

---

- Arbeitsgemeinschaft der Stadt Bremen für Integration und Soziales – BAgIS, Jobcenter Bremerhaven

### Niedersachsen

---

- Arbeitsgemeinschaften Braunschweig, Salzgitter, Landkreis Wolfenbüttel, Hannover
- Landkreis Emsland, Landkreis Grafschaft Bentheim, Kreis Steinfurt, Landkreis Osnabrück, Landkreis Leer
- Landkreis Göttingen, Landkreis Osterode, Arbeitsgemeinschaft Northeim
- Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Grundsicherung des Landkreises Harburg, Arbeitsgemeinschaft Lüneburg
- Jobcenter Wilhelmshaven, JobCenter Friesland, Agentur Nordenham (gT), Arbeitsgemeinschaft Wittmund

### Mecklenburg-Vorpommern

---

- Jobcenter Güstrow, Arbeitsgemeinschaft Rostock
- Arbeitsgemeinschaft zur Grundsicherung für Arbeitsuchende der Landkreise Ludwigslust und Parchim, Arbeitsgemeinschaft Landkreis Prignitz, Arbeitsgemeinschaft Bad Doberan
- Arbeitsgemeinschaft zur Grundsicherung für Arbeitsuchende im Landkreis Müritz, Arbeitsgemeinschaft Landkreis Demmin
- Arbeitsgemeinschaft Landkreis Nordwestmecklenburg / Arbeitsgemeinschaft Wismar, Arbeitsgemeinschaft Schwerin
- Landkreis Ostvorpommern, JobCenter Uecker-Randow, Arbeitsgemeinschaft der Hansestadt Greifswald und der Agentur für Arbeit Stralsund, Landratsamt Miesbach, Arbeitsgemeinschaft des Landkreises Nordvorpommern und der Agentur für Arbeit Stralsund, Arbeitsgemeinschaft Rügen, Arbeitsgemeinschaft der Hansestadt Stralsund



## Programmgebiet Ost

### Brandenburg

---

- Arbeitsgemeinschaft zur Grundsicherung für Arbeitssuchende im Landkreis Dahme-Spreewald, Arbeitsgemeinschaft im Landkreis Teltow-Fläming
- JobCenter Elbe-Elster, Arbeitsgemeinschaft SGB II Wittenberg, Jobcenter SGB II Dessau-Roßlau
- JobCenter Märkisch-Oderland, Arbeitsgemeinschaft Jobcenter Frankfurt/Oder
- JobCenter Oberspreewald-Lausitz, Landkreis Spree-Neiße
- Landkreis Uckermark, Arbeitsgemeinschaft Landkreis Mecklenburg-Strelitz, Arbeitsgemeinschaft Neubrandenburg

### Berlin

---

- JobCenter Neukölln, Jobcenter Treptow-Köpenick
- JobCenter Pankow, JobCenter Charlottenburg/Wilmersdorf, Marzahn/Hellersdorf, Friedrichshain/Kreuzberg

### Sachsen-Anhalt

---

- Arbeitsgemeinschaft SGB II des Burgenlandkreises, Saalekreis Eigenbetrieb Merseburg
- Arbeitsgemeinschaft SGB II Halle GmbH, Arbeitsgemeinschaft Landkreis Bitterfeld, Saalekreis-Agentur für Arbeit Halle, SGB II Saalekreis
- Arbeitsgemeinschaft SGB II Mansfelder Land, Arbeitsgemeinschaften im Landkreis Sangerhausen und Quedlinburg
- Jobcenter-Arbeitsgemeinschaft Magdeburg GmbH, Arbeitsgemeinschaft Bördekreis, Kommunale Beschäftigungsagentur Schönebeck (KoBa), Arbeitsgemeinschaft Grundsicherung im Job-Center Jerichower Land,
- Arbeitsgemeinschaft SGB II im Landkreis Stendal, Arbeitsgemeinschaft Halberstadt

### Thüringen

---

- Stadt Jena, Saale-Holzland-Kreis, Landkreis Saalfeld/Rudolstadt, Arbeitsgemeinschaft Weimar / Weimarer Land, ARGE Stadt Gera, Arbeitsgemeinschaft Greiz, Arbeitsgemeinschaft Saale-Orla-Kreis
- Arbeitsgemeinschaft für Arbeitssuchende des Kyffhäuserkreises, Grundsicherungsamt Landkreis Eichsfeld, Arbeitsgemeinschaft Jobcenter Sömmerda
- Verbund-Pakt Südwestthüringen (Arbeitsgemeinschaften Stadt Eisenach, LK Hildburghausen, LK Schmalkalden-Meiningen, LK Sonneberg, Stadt Suhl, LK Wartburgkreis, ILM-Kreis)
- Arbeitsgemeinschaft Grundsicherung Unstrut-Hainich-Kreis, Nordhausen



## Programmgebiet Süd

### Sachsen

- Landkreis Bautzen, Amt für Arbeit und Soziales, Landkreis Kamenz, Arbeitsgemeinschaft Hoyerswerder
- Arbeitsgemeinschaft Leipzig und Leipziger Land, Arbeitsgemeinschaft Delitzsch
- Arbeitsgemeinschaft Agentur für Arbeit – Vogtlandkreis Grundsicherung für Arbeitsuchende, Arbeitsgemeinschaft Zwickau-Stadt

### Bayern

- Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung Augsburg-Stadt, Arbeitsgemeinschaften Dillingen/Donau, Donau-Ries, Günzburg, Neu-Ulm, Wittelsbacher Land, Augsburg Land
- Verbund Aschaffenburg (Arbeitsgemeinschaft Landkreis Miltenberg und Landkreis Aschaffenburg, Arbeitsgemeinschaft Stadt Aschaffenburg und Landkreis Main-Spessart, Arbeitsgemeinschaft Neckar-Odenwald)
- Arbeitsgemeinschaft der Stadt und des Landkreises Ansbach, Arbeitsgemeinschaft des Landkreises Neustadt/Aisch und Landkreis Fürth

- Verbund der Arbeitsgemeinschaften Stadt und Landkreis Regensburg, Arbeitsgemeinschaft Landkreis Schwandorf
- Verbund Arbeitsgemeinschaften Stadt und Landkreis Bamberg und Landkreis Forchheim, Arbeitsgemeinschaften Stadt Bayreuth, Landkreis Bayreuth, Landkreis Kulmbach
- Verbund Coburg (Jobcenter Coburg Stadt, Jobcenter des Landkreises Coburg, Jobcenter des Landkreises Kronach, Jobcenter des Landkreises Lichtenfels, Arbeitsgemeinschaften Hof Stadt und Hof Land), Arbeitsgemeinschaft Wunsiedel
- Stadt Erlangen, Jobcenter Ingolstadt, Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Soziales Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm, Arbeitsgemeinschaft für Arbeit und Soziales im Landkreis Neuburg Schrobenhausen, Arbeitsgemeinschaft zum Vollzug des SGB II im Landkreis Eichstätt, Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung und Integration für den Landkreis Amberg-Sulzbach und die Stadt Amberg
- Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung München GmbH, Arbeitsgemeinschaften Landkreis Fürstfeldbruck, Starnberg, Agentur für Arbeit Landkreis München, Arbeitsgemeinschaft Landkreis Dachau, Jobcenter Weilheim-Schongau, Agentur für Arbeit München (SGB III)

- Arbeitsgemeinschaften der Stadt Nürnberg und der Stadt Fürth
- Stadt Schweinfurt, Beschäftigung und Grundsicherung, Arbeitsgemeinschaften LK Schweinfurt und Landkreis Bad Kissingen, Arbeitsgemeinschaften Rhön-Grabfeld und Hassberge
- Arbeitsgemeinschaft Integration Traunstein (AI TS) und Arbeitsgemeinschaft Integration in den Arbeitsmarkt Berchtesgadener Land (AIdA), Arbeitsgemeinschaften Rosenheim Stadt und Rosenheim Land, Arbeitsgemeinschaft Altötting, Arbeitsgemeinschaft Mühlendorf, AMS Salzburg

### Baden-Württemberg

- Arbeitsgemeinschaft Job-Center Mannheim, Arbeitsgemeinschaft Heidelberg, Agentur für Arbeit Heidelberg für den Rhein-Neckar-Kreis
- Kommunale Arbeitsförderung Ortenaukreis, Arbeitsgemeinschaft Landkreis Emmendingen, Arbeitsgemeinschaft Rastatt
- Arbeitsgemeinschaft JobCenter der Stadt Pforzheim, Arbeitsgemeinschaft Esslingen, Agentur für Arbeit Pforzheim, AAgAw Enzkreis, Agentur für Arbeit Nagold, AAgAw Calw, Agentur für Arbeit Nagold, AAgAw Freudenstadt



## Programmgebiet West

### Rheinland-Pfalz/Saarland

---

- Verbund Region Trier: Arbeitsgemeinschaften Stadt Trier und Landkreis Trier-Saarburg, Arbeitsgemeinschaft Landkreis Bitburg-Prüm, Arbeitsgemeinschaften Landkreis Bernkastel-Wittlich und JobCenter Landkreis Daun, Arbeitsgemeinschaften Stadt Bad Kreuznach, Landkreis Birkenfeld, Koblenz, Merzig-Wadern, Landkreis Rhein-Lahn, Stadtverband Saarbrücken, Saarlouis, Arbeitsgemeinschaft Deutsche Weinstraße, Arbeitsgemeinschaften Mainz, Arbeitsgemeinschaften Neuwied, Arbeitsgemeinschaften Rhein-Hunsrück-Kreis, Arbeitsgemeinschaften Zweibrücken, Arbeitsgemeinschaften Ludwigshafen

### Nordrhein-Westfalen

---

- Verbund Arbeitsgemeinschaften Stadt und Kreis Aachen, Kreis Düren
- JobAgentur Ennepe-Ruhr-Kreis, Kommunales JobCenter Hamm, Arbeitsgemeinschaft Kreis Unna, Arbeitsgemeinschaft Märkischer Kreis, Arbeitsgemeinschaft SGB II Kreis Warendorf
- Integrationscenter für Arbeit Gelsenkirchen (IAG), Arbeitsgemeinschaften Oberhausen, Bottrop, Recklinghausen, Stadt Mülheim an der Ruhr Sozialagentur Mülheim (zkt)
- Kreis Kleve, Arbeitsgemeinschaft Kreis Viersen
- Verbund Ostwestfalen-Lippe: Verbund der Arbeitsgemeinschaften Bielefeld, Höxter, Paderborn, Herford, Lippe und der GT aktiv (Gütersloh), Kreis Minden-Lübbecke
- aha Arbeit Hellweg Aktiv Arbeitsgemeinschaften im Kreis Soest und in Bonn, Arbeitsgemeinschaften Rhein-Sieg
- Arbeitsgemeinschaften Kreis Wesel und JobCenter Essen

### Hessen

---

- Landkreis Marburg-Biedenkopf, Arbeitsgemeinschaft Lahn-Dill-Arbeit
- Landkreis Fulda, Landkreis Hersfeld-Rotenburg, Landkreis Vogelsbergkreis (zkt)
- Verbund Kassel: Arbeitsförderung Kassel-Stadt (AFK), Arbeitsförderung Landkreis Kassel (AFLK), Arbeitsgemeinschaft Arbeitsförderung Werra-Meißner, Arbeitsförderung Waldeck-Frankenberg, Arbeitsförderung Schwalm-Eder
- Arbeitsgemeinschaft MainArbeit GmbH, Stadt Offenbach, Arbeitsgemeinschaft Groß-Gerau, Arbeitsgemeinschaft des Wetteraukreises
- Kreis Offenbach, Kreisagentur für Beschäftigung Darmstadt-Dieburg (zkt)
- Rhein-Main Jobcenter GmbH, Arbeitsgemeinschaft Darmstadt

## Impressum

### **Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:**

Bestell-Nr.: A 171

Telefon: 0180/51 51 51 0\*

Telefax: 0180/51 51 51 1\*

### **Schriftlich an Herausgeber:**

E-Mail: [info@bmas.bund.de](mailto:info@bmas.bund.de)

Internet: <http://www.bmas.bund.de>

### **Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:**

E-Mail: [info.gehoerlos@bmas.bund.de](mailto:info.gehoerlos@bmas.bund.de)

Schreibtelefon 01805/676716\*

Fax 01805/676717\*

### **Gebärdentelefon:**

[gebaerdentelefon@](mailto:gebaerdentelefon@)

[sip.bmas.buergerservice-bund.de](mailto:sip.bmas.buergerservice-bund.de)

\*(0,14 EUR/Min.

aus dem deutschen Festnetz)

### **HERAUSGEBER**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

10117 Berlin

### **Bundesprogramm**

„Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“

[www.perspektive50plus.de](http://www.perspektive50plus.de)

### **GESTALTUNG**

[www.studioadhoc.de](http://www.studioadhoc.de)

### **DRUCK**

DMP – Digital Media Production

### **STAND**

Dezember 2008



[www.perspektive50plus.de](http://www.perspektive50plus.de)