

Sensibilisierung nichtöffentlicher Arbeitsmarktmediatoren für die Probleme älterer Erwerbspersonen: Potenziale und Barrieren

Döhl, Volker

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Döhl, V. (2002). Sensibilisierung nichtöffentlicher Arbeitsmarktmediatoren für die Probleme älterer Erwerbspersonen: Potenziale und Barrieren. In *Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik: Ergebnisse aus dem Transferprojekt* (S. 69-71). Stuttgart: Fraunhofer IRB Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-236238>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Sensibilisierung nichtöffentlicher Arbeitsmarktmediatoren für die Probleme älterer Erwerbspersonen – Potenziale und Barrieren

Volker Döhl
ISF-München

1. Sensibilisierung privater Personaldienstleister

Private Arbeitsmarktmediatoren, das sind private Personaldienstleistungsunternehmen (Zeitarbeitunternehmen, Outplacement- und Personalberater, Personalvermittler usw.), haben in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung für die Vermittlung, Allokation, Qualifizierung u. ä. von Arbeitskräften gewonnen. Dies äußert sich sowohl in der wachsenden Zahl von Unternehmensgründungen als auch in der gestiegenen Zahl der beschäftigten bzw. zu vermittelnden Personen. Dadurch wächst ihnen insgesamt auch ein höheres Maß an arbeitsmarktpolitischer Verantwortung zu.

Zwei parallele Entwicklungen sind hierfür ursächlich:

- *erstens* die Restrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen der Unternehmen (Dezentralisierung, Outsourcing, Konzentration auf Kernkompetenzen usw.), mit denen sich nicht nur ein erheblicher Personalabbau (mit den entsprechenden Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Vermittlungstätigkeit), sondern auch eine Verlagerung vieler Aufgaben des Human Resource Managements (vor allem Rekrutierung, Qualifizierung) in die Geschäftstätigkeit privater Personaldienstleister verbindet;
- *zweitens* die veränderten personalpolitischen Strategien der Unternehmen, die auf eine Reduzierung der Stammbeschaften zugunsten eines erweiterten flexiblen Einsatzes externer Arbeitskräfte gerichtet sind (Einsatz befristeter Beschäftigter, Projektarbeit unter Hinzuziehung externer Personalressourcen, Zunahme von Zeit- und Leiharbeit u. ä.). Ein allgemeiner Anstieg der Arbeitsmarktmobilität und – für die Arbeitskräfte – steigende Mobilitätsanforderungen sind die Folge.

Neben dem generellen Bedeutungszuwachs im Arbeitsmarktgeschehen kommt privaten Dienstleistern insbesondere auch bei der Beschäftigung/Vermittlung von Arbeitslosen nach wie vor eine hohe Bedeutung zu. Eine Auseinandersetzung mit der Struktur, den Potenzialen und der mittel- und langfristigen Entwicklung dieser Gruppe von Erwerbspersonen (auch im Sinne ihrer Beeinflussung) ist – auch im Interesse der Sicherung der eigenen Geschäftstätigkeit – eine notwendige Aufgabe.

Ältere Arbeitskräfte und deren Problematik und auch Altersarbeitslosigkeit und deren Bewältigung sind bislang noch kein allzu großes Thema für die privaten Personaldienstleister. Durch die absehbar fortwirkende Unterbeschäftigung verbunden mit der Veränderung der (alters-)strukturellen Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung aufgrund des demographischen Wandels sowie des sich kaum verändernden (tendenziell eher erhöhenden) Anteils Älterer an der Zahl der (Langzeit-)Arbeitslosen wird jedoch eine stärkere Befassung mit diesem Thema unabdingbar werden.

Die stärkere Einbeziehung älterer Erwerbspersonen (älterer Arbeitsloser) in die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der privaten Personaldienstleister machen eine intensivere Auseinandersetzung mit den besonderen Potenzialen (Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen, soziale und individuelle Ressourcen) der Älteren, eine vorurteilsfreie Beurteilungsbereitschaft bei den

Sensibilisierung nicht-öffentlicher Arbeitsmarktmediatoren für die Probleme älterer Erwerbspersonen – Potenziale und Barrieren

Dienstleistern und die Bereitschaft, entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten (mit externer, öffentlicher Unterstützung) bereit zu stellen, erforderlich.

2. Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer

Aus der Sicht und für die Arbeit der privaten Personaldienstleister ergeben sich vier Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer. Dabei sind drei dieser Ansatzpunkte oder auch Ebenen, an denen angesetzt werden könnte/sollte, weitgehend ihrer unmittelbaren Einflußmöglichkeit entzogen:

1. Veränderung der Personalpolitik der Unternehmen (Kunden)
2. Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt
3. Deregulierung
4. Kooperation mit der Arbeitsverwaltung

Letztlich bleibt der Erfolg aller Bemühungen der privaten Personaldienstleistungsunternehmen um die Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer bzw. älterer Arbeitsloser an einen grundlegenden Wechsel der Personalpolitik ihrer Kunden (Abkehr von einer jugendzentrierten und altersselektiven Personalstrategie) gebunden. Dieser ist jedoch nur in Maßen von den Dienstleistern zu beeinflussen und auch nur dann, wenn sie selbst in der Lage sind, den Anforderungen ihrer Kunden entsprechend qualifizierte und motivierte ältere Arbeitskräfte „anbieten“ zu können. Ein möglicher Schritt in diese Richtung ist getan, wenn der Personaldienstleister selbst versucht, eine „altersgemischte“ Personalstruktur aufzubauen.

Einen wesentlichen Einfluß auf die Beschleunigung dieses Umdenkungsprozesses in den Unternehmen und damit indirekt auch auf die Verbesserung der Vermittlungschancen für Ältere durch private Personaldienstleister haben die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Eine Verknappung des Angebots an bedarfsgerechter Arbeitskraft (jung, qualifiziert) entweder durch generell sinkende Arbeitslosigkeit oder durch Engpässe in bestimmten Branchen oder Berufsgruppen erhöht deutlich die Bereitschaft, nicht nur das in den Unternehmen vorhandene Know-how Älterer zu sichern (und damit von einer betont altersselektiven Personalpolitik Abschied zu nehmen), sondern auch bei der Rekrutierung das Reservoir der auf dem Arbeitsmarkt befindlichen älteren Arbeitskräfte ins Auge zu fassen. Mit dieser Neuorientierung wächst dann auch den Personaldienstleistern neuer Spielraum in ihren Vermittlungstätigkeiten zu.

Aus der Sicht der privaten Personaldienstleister bildet die Lockerung rechtlicher Rahmenregelungen (etwa der gesetzlichen Regelungen des AÜG¹ z. B. in bezug auf den Überlassungszeitraums pro Einsatzfall oder bezüglich des Synchronisationsverbots) ebenfalls einen wichtigen Ansatzpunkt für die Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser. Ob eine mit

1 Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz

Sensibilisierung nicht-öffentlicher Arbeitsmarktmediatoren für die Probleme älterer Erwerbspersonen – Potenziale und Barrieren

der Deregulierung verbundene mögliche Herabsenkung der Einstellungsschwelle faktisch zu einem veränderten Verhalten gegenüber älteren Arbeitslosen führen kann, ist bislang eine offene Frage, die wohl nur im Zusammenhang mit Entwicklungen auf den anderen Ansatz-ebenen (Einstellungspraxis, Arbeitsmarkt) zu beantworten ist.

Ein konkreter Ansatzpunkt zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer ist die Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung. Bereits bestehende gemeinsame Aktivitäten (z. B. regelmäßige Arbeitsmarktgespräche, Jobbörsen für Verleiher im Arbeitsamt, Zeitarbeitsmessen) sollten ausgebaut werden.

In den letzten Jahren ist es zu einer deutlichen Verbesserung der Zusammenarbeit gekommen. Der Grad der Einbindung und Unterstützung hängt jedoch noch stark vom Engagement einzelner Arbeitsämter bzw. einzelner Mitarbeiter in diesen ab. Personaldienstleistungsunternehmen wünschen sich eine weitergehende Unterstützung bei der Qualifizierung der zu vermittelnden Personen und der Aufklärung über bestehende Regelungen (etwa bezüglich des Arbeitslosengeldes bzw. der Arbeitslosenhilfe). Außerdem sollte stärker als bisher von den Arbeitsämtern gegenüber den von ihnen betreuten Arbeitslosen die Möglichkeit einer Beschäftigung in Zeitarbeitsfirmen propagiert werden.

Zur Sensibilisierung privater Personaldienstleistungsunternehmen für die Vermittlung älterer Erwerbspersonen und zu ihren Handlungsmöglichkeiten und Spielräumen erscheint eine Broschüre, welche auch unter www.demotrans.de abgerufen werden kann.

Kontakt



Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Jakob-Karl-Str.9, 80796 München

Dr. Volker Döhl

e-mail: Doehl.isf@lrz.uni-muenchen.de

Tel. 089-272921-55

Fax 089-272921-60

www.isf-muenchen.de