Dezember 2010
Ausgabeamt 4700 Eupen 1

Belgien-Belgique
PP
4700 Eupen 1
9/730

Fit für den demografischen Wandel?

Praktische Informationen für kleine und mittlere Unternehmen

DG

Impressum

Eine Veröffentlichung des Ministeriums
der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens,
in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ostbelgien,
dem Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
und dem Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Verantwortlicher Herausgeber:
Norbert Heukemes
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
Gospertstraße 1 – 4700 Eupen
Belgien

Eupen im Dezember 2010
2. Auflage

Inhaltsverzeichnis

1. WAS HEIßT „DEMOGRAFISCHER WANDEL“? 6

2. WAS BEDEUTET „DEMOGRAFISCHER WANDEL“ FÜR ARBEITSMARKT UND WIRTSCHAFT? 7

3. EINE FRAGE AN SIE: WAS BEDEUTET „DEMOGRAFISCHER WANDEL“ FÜR IHREN BETRIEB? 8

4. PRODUKTIVITÄT – KEINE FRAGE DES ALTERS! 10

5. FIT FÜR DEN DEMOGRAFISCHEN WANDEL? HANDLUNGSFELDER FÜR KMU 12

5.1. Laufbahnplanung und altersgerechte Arbeitsplätze 12
5.2. Neueinstellungen und Entlassungen 13
5.3. Gesundheitsförderung 14
5.4. Weiterbildung und Qualifikation 15
5.5. Wissenstransfer zwischen Alt und Jung 18
5.6. Neue Bedürfnisse, neue Märkte 19
5.7. Betriebsnachfolge 22

6. FÖRDERUNGEN FÜR BETRIEBE UND ÄLTERE ARBEITNEHMER 25

6.1. Der Berufserfahrungsfonds 26
6.2. Übergangsprämie für den Übergang zu einer leichteren Arbeit 28
6.3. AKTIVA / WIN-WIN Plan 30
6.4. Beschäftigungsprämie 50-Plus der Deutschsprachigen Gemeinschaft 34
6.5. Laufbahnunterbrechung und Zeitkredit für über 50-Jährige 36
6.6. Seniorenurlaub 36
6.7. Bezahlter Bildungsurlaub 37
6.8. Arbeitswiederaufnahmezulage für über 50-Jährige 38
6.9. Ältere Arbeitnehmer – Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge 39
6.10. Ausbildungsbeihilfen für die Betriebe in der DG 40
6.11. BRAWO – Förderung von beruflichen Aus- und Weiterbildungen 41

7. QUELLEN 42

Vorwort

Der demografische Wandel gilt zu Recht als eine der bedeutendsten gesellschaftlichen Herausforderungen der Zukunft.

In den kommenden fünfzehn Jahren wird sich das Altersprofil der Arbeitnehmer deutlich verändern und neue Kundenbedürfnisse werden entstehen.

Doch was bedeutet „demografischer Wandel“ konkret für kleine und mittlere Unternehmen? Und wie können sich die Unternehmen an die veränderten Bedingungen anpassen?

Viele Experten haben sich mit dem Thema befasst. Auch sie können nicht in die Zukunft sehen, doch eines scheint gewiss: So vielfältig wie die Auswirkungen des demografischen Wandels, so zahlreich sind auch die Möglichkeiten, die aufkommenden Chancen zu nutzen.

Nichts zu tun ist für uns hingegen keine Option.

Ziel dieser Broschüre ist es, Ihnen das Thema des demografischen Wandels und die möglicherweise damit einhergehenden Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft etwas näher zu bringen.

Darüber hinaus würde ich mich freuen, wenn diese Broschüre Ihnen einige hilfreiche Impulse für Ihr Unternehmen liefern könnte.

Oliver Paasch
Minister für Unterricht, Ausbildung und Beschäftigung

1. Was heißt „demografischer Wandel“?

Es ist unstrittig, **unsere Gesellschaft wird älter** und das hat Folgen. In den letzten 10 Jahren stieg der Anteil der über 50-Jährigen an der Bevölkerung kontinuierlich an.

Dieser Trend wird sich in den nächsten 15 Jahren fortsetzen und dabei deutlich an Dynamik gewinnen.

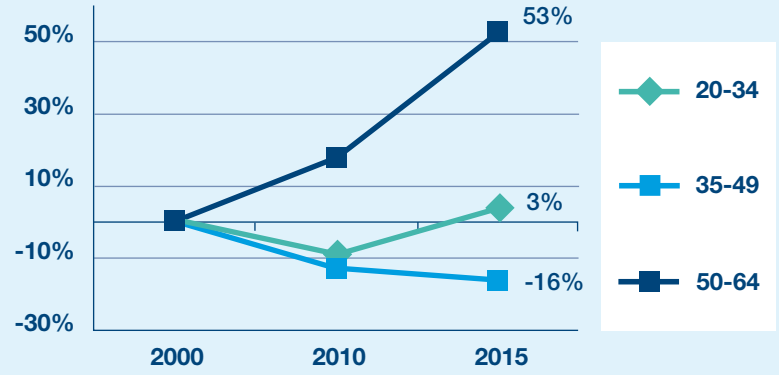
Damit steigt auch die Zahl der älteren Arbeitnehmer, der älteren Selbstständigen und der älteren Arbeitsuchenden.

Warum? Der Hauptgrund dafür ist, dass nun die sogenannte Generation der Baby-Boomer in die Altersklasse der über 50-Jährigen eintritt.

Als Folge wird sich das Altersprofil der Erwerbspersonen im Laufe der nächsten 15 Jahre stark verändern. Schon bald stellen die über 50-Jährigen die größte Gruppe der Erwerbspersonen dar.

Ab 2020 werden die Baby-Boomer zu Rentnern, dann droht auf dem Arbeitsmarkt Nachwuchsmangel und Wissensverlust.

Entwicklung der DG-Bevölkerung nach Alter



Quelle: Föderales Planbüro, 2008/Bearbeitung: MDG

Weitere Informationen zur Demografie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft:

Im „Demografiemonitor 2008 der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens“, Band 5 der Schriftenreihe des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft

2. Was bedeutet „demografischer Wandel“ für Arbeitsmarkt und Wirtschaft?

Die **Auswirkungen** des demografischen Wandels auf Arbeitsmarkt und Wirtschaft sind **vielfältig:**

- Die Belegschaften altern, in einigen Sektoren stärker als in anderen.
- Die Zahl der älteren Arbeitsuchenden steigt an.
- Ab 2020 steigt die Zahl der Rentner massiv an.
- Die Zahl der Berufseinsteiger hingegen bleibt stabil.
- Mit dem Altersprofil der Kunden verändern sich auch die Kundenbedürfnisse.
- Die Unternehmer selbst altern, Betriebsnachfolgen stehen vermehrt an.

© Rainer Sturm_pixelio.de

Der Trend der Überalterung wird sich in den nächsten 15 Jahren deutlich intensivieren.

Daher ist es wichtig, jetzt die Weichen für eine vorausschauende Betriebs- und Personalentwicklung zu stellen.

3. Eine Frage an Sie: Was bedeutet „demografischer Wandel“ für Ihren Betrieb?

Jede Branche hat ihre eigenen Gesetze, jedes Unternehmen eine eigene Logik. Daher kann nur der Unternehmer selbst die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den eigenen Betrieb abschätzen.

Als Hilfestellung hier **einige Leitfragen**, die sich mit Blick auf den demografischen Wandel und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens stellen:

- Wie sieht die Altersstruktur des Unternehmens in zehn Jahren aus? Droht Fachkräftemangel?
- Ist der Wissenstransfer zwischen den Generationen gewährleistet?
- Sind die Arbeitsplätze altersgerecht?
- Wie steht es um Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter?
- Werden die älteren Mitarbeiter ausreichend qualifiziert?
- Ist die Betriebsnachfolge ein drängendes Thema?
- Verändern sich Altersprofil und Bedürfnisse der Kunden?
- Wie attraktiv ist Ihr Unternehmen für eine Fachkraft?

Quelle: Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel, TBS NRW, 2008

Wie gut sind Sie auf den demografischen Wandel vorbereitet? Machen Sie den Test!

Auf **www.dglive.be** haben wir Ihnen unter der Rubrik „Wirtschaft&Unternehmen“ **einen Online-Test** zur Verfügung gestellt.

Mit dem „DemografieKompass“ der TBS NRW schätzen Sie in wenigen Minuten die Altersstruktur der Beschäftigten im Unternehmen ein. Mit einem weiteren Mausklick starten Sie die Prognose-Funktion.

4. Produktivität – keine Frage des Alters!

Aktive über 50-Jährige: ein Wettbewerbsvorteil!

Auch wenn das Rentenalter heute bei 65 Jahren liegt, so steigen immer noch viele Menschen aus den unterschiedlichsten Gründen vorzeitig aus dem Arbeitsleben aus. Damit geht wertvolle Arbeitskraft verloren.

In Zukunft aber wird die Wirtschaft noch stärker auf aktive, gesunde und gut ausgebildete Menschen über 50 angewiesen sein. Fehlen sie, droht selbst in Zeiten der Rezession Fachkräftemangel.

Gute Arbeitsbedingungen? Dann ist Produktivität keine Frage des Alters!

Studien zeigen, dass das Alter meist keine Erklärung für eine mögliche Verminderung der Arbeitsfähigkeit ist.

Tatsächlich werden zum Beispiel krankheitsbedingte Abwesenheiten, Desinteresse oder Qualifizierungsdefizite vorrangig durch ungünstige Arbeitsbedingungen im Unternehmen und durch altersunabhängige personengebundene Faktoren verursacht.

Sind die Arbeitsbedingungen gut, hat das Alter meist keinen Einfluss auf die Produktivität. Sind die Arbeitsbedingungen jedoch ungünstig, wirkt sich dies bei älteren Arbeitnehmern stärker negativ aus.

Auch wenn sich manche Fähigkeiten im Alter verändern; in den meisten Berufen können ältere Arbeitnehmer altersbedingte Schwächen mit ihrem Wissen, ihren Erfahrungen oder einfachsten Hilfsinstrumenten ausgleichen.

Was macht „gute“ Arbeitsbedingungen eigentlich aus?

Die Einflussfaktoren sind vielfältig und zu komplex um sie hier zu erläutern. Studien zeigen jedoch, dass besonders der **menschliche Rückhalt und die Möglichkeit zum selbstständigen Handeln** als positiv empfunden werden.

Die Möglichkeit zum selbstständigen Handeln allerdings trägt nur dann zu guten Arbeitsbedingungen bei, wenn auch die Mittel und Handlungsspielräume an die Verantwortung angepasst sind.

Was verändert sich im Alter?
Tendenzielle Entwicklungen:

Physische Fähigkeiten	Abwesenheiten aus Krankheitsgründen werden seltener, dauern aber länger an. Arbeitsunfälle gehen zurück. Die physischen Fähigkeiten nehmen im Alter eher ab. Insbesondere die Sehstärke und die Muskelstärke verringern sich.
Kognitive Fähigkeiten	Die Qualität der Entscheidungen steigt, ebenso wie die Qualität der kreativen Ideen. Die Zahl der kreativen Ideen hingegen sinkt. Unverändert bleiben die Aufmerksamkeitsfähigkeit, die Intelligenz und die Fähigkeit zum vorausschauenden Handeln. Die Reaktionszeit verlängert sich leicht und das Gedächtnis lässt etwas nach. Das Lernen verlangsamt sich etwas.
Psychosoziale Fähigkeiten	Die Selbstständigkeit steigt, die Motivation und die Bindung zum Unternehmen ebenfalls. Die Zufriedenheit mit dem Lohn und mit den Arbeitsbeziehungen steigt. Die Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten bleibt unverändert. Unverändert bleibt auch die Fähigkeit, die Arbeitszeit einzuteilen.
Produktivität und Leistungsfähigkeit	Produktivität und Leistungsfähigkeit bleiben insgesamt unverändert.

Quelle: « réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé », SPF emploi, travail, concertation sociale, 2006.

5. Fit für den demografischen Wandel? Handlungsfelder für KMU

Haben Sie einen Blick in die Zukunft gewagt? Vielleicht haben Sie erste Anzeichen des demografischen Wandels entdeckt? Wie können Sie Ihr Unternehmen vorbereiten?

Oft sind es die vermeintlich kleinen Schritte, die die größten Veränderungen bewirken.

5.1. Laufbahnplanung und altersgerechte Arbeitsplätze

Im Laufe der Zeit verändern sich die Lebensumstände der Mitarbeiter; mal sind sie flexibler, mal weniger. Auch die Interessen und Fähigkeiten verändern sich. Versuchen Sie, bei der Arbeitsplatzgestaltung auf diese Veränderungen einzugehen.

Führen Sie **Mitarbeitergespräche** und fragen Sie nach, ob Ihr Mitarbeiter zufrieden ist oder ob er sich Veränderungen des Aufgabenbereichs, der Arbeitszeitplanung oder sogar einen internen Wechsel wünscht.

Ihre Mitarbeiter werden ihre Wünsche nicht immer spontan äußern; daher ist es wichtig, dass Sie aktiv werden. So beugen Sie Unzufriedenheit und möglicherweise Kündigungen vor.

Welche Möglichkeiten **flexibler Arbeitszeitgestaltung** können Sie in Ihrem Unternehmen anbieten? Wo bietet sich **Personalrotation** an? Denken Sie dabei auch an Ihre weiblichen Mitarbeiter, die nach einer **Familienphase** vielleicht für neue Herausforderungen offen sind.

Wichtiger Nebeneffekt: Mit jeder **Neuorganisation** von Aufgabenbereichen entstehen Weiterbildungserfordernisse, die **Lernprozesse** unabhängig vom Alter anregen.

Förderungen für die altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Die öffentliche Hand unterstützt Sie bei der Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze. Erfahren Sie im nächsten Kapitel mehr über die unterschiedlichen Förderprogramme.

5.2. Neueinstellungen und Entlassungen

Jung und dynamisch – so werden Fachkräfte gerne beschrieben. Hängen auch Sie diesem Bild nach? Neueinstellungen sollten jedoch keine Frage des Alters sein.

Wäre eine ältere Person nicht ebenso gut geeignet? Die Berater des Arbeitsamtes helfen Ihnen gerne bei der Suche nach geeignetem Personal.

Sie beabsichtigen einen älteren Arbeitnehmer zu entlassen? Überlegen Sie vorher, ob die Reduzierung der Arbeitszeiten oder die Anpassung des Aufgabenbereichs eine Option ist.

Ihr Ansprechpartner in der DG:

Arbeitsamt der DG – Dienst Betriebsberatung
Vennbahnstraße 4/2 – 4780 Sankt Vith
betriebsberatung@adg.be
Tel.: +32(0)80/28 00 60
www.adg.be

5.3. Gesundheitsförderung

Was können Sie dafür tun, dass Ihr Personal auch noch mit über 50 Jahren gesund und munter zur Arbeit kommt? Gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern können Sie die Gesundheit im Unternehmen fördern.

Hier einige **Anregungen:**

- Bilden Sie einen **„Gesundheitszirkel“** oder fragen Sie einfach Ihre Mitarbeiter, wie sie die Gesundheit am Arbeitsplatz fördern würden. Lassen Sie sich von den Lösungsvorschlägen überraschen!
- Rauchen gefährdet die Gesundheit. **Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter bei der Raucherentwöhnung**, in dem Sie z.B. einen Teil der Therapiekosten tragen oder „frischgebackene“ Nichtraucher belohnen.
- Achten Sie auf **ergonomische Arbeitsplätze**, im Büro ebenso wie in der Produktion. Ein Rückenlehrer oder Physiotherapeut erklärt Ihnen gerne die wichtigsten Regeln.
- Bewegung tut gut – aber sie fehlt insbesondere in Bürojobs. Setzen Sie mit einem **sportlichen Betriebsausflug** ein Signal oder arbeiten Sie **mit Fitnesscentern** oder Sportvereinen zusammen und handeln Sie zum Beispiel günstige Mitgliedschaften für ihr Personal aus.
- **Führungskräfte haben Vorbildfunktion.** Daher ist es wichtig, dass Sie besonderen Wert auf die Gesundheit legen.

5.4. Weiterbildung und Qualifikation

Wer über Jahre die gleiche Tätigkeit ausübt, dem droht die „Spezialisierungsfalle“. Wenn sich dann die Anforderungen an den Arbeitsplatz ändern, fällt Anpassung schwer. Im schlimmsten Fall haben die Mitarbeiter weder im Betrieb noch auf dem Arbeitsmarkt eine Chance.

Weiterbildungen und die regelmäßige Veränderung des Tätigkeitsfeldes dämmen dieses Risiko deutlich ein; die Mitarbeiter bleiben bis ins hohe Alter flexibel. Neben externen Angeboten sollten Sie besonders die Weiterbildung am Arbeitsplatz fördern.

Hier einige **Anregungen:**

- **Werkstattzirkel:** Bei diesem Arbeitstreffen besprechen die Kollegen klar und deutlich die Schwierigkeiten, die während der Arbeit aufgetaucht sind. Noch wichtiger: Sie werden aufgefordert, sich über Lösungswege und über Tipps zur Arbeitserleichterung auszutauschen.
- **Lernen am Arbeitsplatz:** Probleme mit der neuen Software oder einer neuen Richtlinie? Bitten Sie Ihre Mitarbeiter, alle Fragen zusammenzutragen und laden Sie einen externen Experten für einige Stunden zu sich ein. Das ist meist effektiver und günstiger als ein externes Seminar.

© Ernst-Rose_pixelio.de

- **Unterweisung durch andere Mitarbeitende:** Ist Herr Meyer bekannt für seine ansprechenden Texte, oder Frau Müller für ihre Excelkenntnisse? Bitten Sie die Mitarbeiter darum, einer Gruppe interessierter Kollegen dieses Wissen weiterzuvermitteln.
- **Miteinbeziehen von Mitarbeitenden bei neuen Projekten:** Laden Sie zum Beispiel einen Mitarbeiter des Sekretariats von Anfang an zu allen Planungsgesprächen mit ein. So verbessert sich das Verständnis für die Gesamthandlung und die Ausweitung des Tätigkeitsfeldes wird gefördert.
- **Stellvertretungen:** Jeder Mitarbeiter bekommt einen namentlich festgelegten Stellvertreter und muss dafür sorgen, dass sein Stellvertreter über die laufenden Vorgänge im Bilde ist, und jederzeit zumindest Auskunft geben kann.
- **Job-Rotation:** Beispiel: In einem Team von Mechanikern werden regelmäßig die Arbeitsplätze getauscht. So kennt jeder jeden Handgriff.
- **Betriebsbesuche bei Kunden oder Lieferanten:** Besuchen Sie mit dem Produktionsteam den Betrieb eines Kunden oder Zulieferers. So sehen die Mitarbeiter, wie Ihre Produkte genutzt werden. Auch auf Fachmessen lernen die Mitarbeiter die neusten Produkte und Trends kennen.

- **Lesen von Fachartikeln:** Legen Sie im Betrieb in einer dafür reservierten Ecke Fachzeitschriften und Newsletter aus. Die Mitarbeiter können diese ausleihen oder während der Pausen lesen. So signalisieren Sie: Der Betrieb erwartet, dass sich die Mitarbeiter auf dem neusten Stand halten.
- **Dokumentationszentren und Musterzentralen:** Das sind Orte in Ihrem Betrieb, wo verschiedene Lieferanten ihre Produkte zeigen und Informationen bereitstellen. Hier können alle Mitarbeiter die neuen Produkte anschauen.
- **Erfahrungsaustauschgruppen:** Hat ein Mitarbeiter eine externe Weiterbildung abgeschlossen, so kann er mit den „Mitschülern“ eine Gruppe gründen, um sich über die praktische Anwendung des Gelernten auszutauschen. Die Treffen können abwechselnd in den teilnehmenden Betrieben stattfinden.
- **E-Learning:** Stellen Sie Fachdokumentationen und Weiterbildungsunterlagen in elektronischer Form allen Mitarbeitern zur Verfügung und machen Sie auf neue Dokumente aufmerksam. Bitten Sie ihre Mitarbeiter auch einmal persönlich, das ein oder andere Dokument zu lesen und anderen darüber zu berichten.

Ihre Ansprechpartner:

WIB (Weiterbildung-Information-Beratung)
Gospertstraße 1 – 4700 Eupen
Tel.: +32 (0)87/59 64 99
weiterbildung@dgov.be
www.wib.be

Arbeitsamt der DG – Berufsberatung
Hütte 79 – 4700 Eupen
Tel.: +32 (0)87/63 89 00
berufsberatung@adg.be
www.adg.be

5.5. Wissenstransfer zwischen Alt und Jung

Stehen in den nächsten Jahren altersbedingte Berufsausstiege an? Dann sorgen Sie dafür, dass das Wissen der Älteren nicht verloren geht.

Das meiste Wissen steckt in Erfahrungswerten und kann nur von Mensch zu Mensch übertragen werden. **Überlassen Sie das nicht dem Zufall.** Planen Sie genügend Zeit ein, organisieren Sie frühzeitig einen systematischen Wissensaustausch. Positiver Nebeneffekt: Die älteren Mitarbeiter erfahren eine zusätzliche Wertschätzung.

Wie kann dieser Wissenstransfer ablaufen? Zwei Beispiele:

- **Tandemmodell:** Ein Tandem ist eine Lernpartnerschaft, bei der eine ältere und eine jüngere Person gemeinsam eine spezielle Aufgabe übernehmen und so wechselseitig voneinander lernen. Vorwiegend ist es ein Austausch von Erfahrungswissen (der Älteren) und frischem aktuellem Fachwissen (der Jüngeren) auf gleicher Augenhöhe.
- **Mentorenmodell:** Dabei betreut ein älterer, erfahrener Mitarbeiter eine jüngere Person und weist diese in Wissen und Kontakte ein. Diese Zweierbeziehung sollte außerhalb der Vorgesetzten-Untergebenen-Linie liegen. Es geht dabei vorrangig um den Rat, der sowohl berufliche als auch persönliche Aspekte integriert.

5.6. Neue Bedürfnisse, neue Märkte

Mit dem demografischen Wandel altern nicht nur die Belegschaften, sondern auch die Kunden und Geschäftspartner. Wer sich rechtzeitig auf die neuen Bedürfnisse der Kunden einstellt, der wird vom demografischen Wandel profitieren. Hier einige Beispiele:

Bauen und Wohnen

Die geburtenstarken Baby-Boom-Jahrgänge besitzen heute meist ein Eigenheim, sind aber potenzielle Kunden für **Renovierungen** oder Verschönerungsarbeiten, Wellnessanlagen oder **Wärmedämmung**. Möglicherweise denkt diese Zielgruppe auch über den Umbau des Hauses zu einer **barrierefreien Wohneinheit** nach, oder möchte die ehemaligen Kinderzimmer neu nutzen.

Elektronik und Sicherheit

Während der Markt für Computer, Handy usw. bei den Jüngeren weitgehend gesättigt ist, bieten die älteren Kundengruppen noch **Wachstumspotenziale**. Auch die Produkte aus dem Bereich der Sicherheit wie zum Beispiel Brandschutzsysteme und Systeme zum **Schutz vor Einbruch** wecken insbesondere das Interesse älterer Personen. Hier ergeben sich insbesondere für den Fachhandel gute Chancen.

Gesundheit und Wellness

Der Gesundheits- und Wellnessmarkt bietet enorme Wachstumschancen. Nicht nur Kranken- und **Pflegedienstleistungen**, sondern auch Produkte rund um die Selbstmedikation, die **sanfte Medizin**, das Anti-Aging, die gesunde Ernährung oder Produkte zu **Trendsportarten**, wie Nordic Walking oder Radwandern werden stark nachgefragt.

Tourismus

Viele Seniorinnen und Senioren möchten im Urlaub etwas für ihre Gesundheit tun. Wenn bisher der Sporturlaub eher auf jüngere Zielgruppen abgestimmt war, so zeigt sich nun ein Trend zum **Fitness- und Wellnessurlaub** für ältere Zielgruppen.

Einzelhandel

Ältere Verbraucherinnen und Verbraucher haben häufig nicht nur mehr Geld für Konsum zur Verfügung als junge Menschen, sondern sind auch bereit, für qualitativ **hochwertige Produkte** und Dienstleistungen mehr zu zahlen. Das macht die Zielgruppe für den Einzelhandel interessant.

Eine **seniorenfreundliche Geschäftausstattung** ist ein Wettbewerbsvorteil. Senioren begrüßen gut lesbare Preis- und Warenschilder, Sitzplätze und Kundentoiletten, einfach zu lenkende Einkaufswagen, den barrierefreien Zugang zum Geschäft und ausreichend Platz zwischen den Regalen. Zudem wünschen sie sich erfahrenes und hilfsbereites Personal, das sie berät und unterstützt.

Finanzdienstleistungen

Die stark wachsende Gruppe der Älteren verfügt schon heute über erhebliches Geldvermögen. Zudem sind ältere Kunden ihrem Finanz- oder Versicherungsberater häufig treu. Wer sich auf diese Zielgruppe einstellt, passende Produkte anbietet (z.B. mit Pflegeversicherungen, Großelternsparen,…) und die Serviceleistungen abstimmt (z.B. mit erfahrenen Beratern, angepassten Schriftgrößen auf Kontoauszügen, größeren Tasten für Geldautomaten …), wird dieses Potenzial für sich nutzen können.

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Die Nachfrage nach Unterstützung im Haushalt steigt seit Jahren an. Von Putzhilfen und Einkaufsdiensten über Taxidienste und Hilfestellung in Verwaltungsfragen bis hin zu Reparaturarbeiten oder Tierbetreuung – die haushaltsnahen Dienstleistungen bieten erhebliches wirtschaftliches Potenzial.

Gerade älteren Menschen fällt es oft schwer, „sich bedienen zu lassen“. Hier ist **besonderes Feingefühl** gefragt. Zudem bevorzugen viele Senioren feste Ansprechpartner und suchen neben der Dienstleistung auch den **sozialen Kontakt**.

5.7. Betriebsnachfolge

Sie möchten in einigen Jahren in den Ruhestand treten? Möchten Sie den Betrieb übergeben? Dann halten Sie jetzt schon Ausschau nach einem geeigneten Nachfolger und beginnen Sie mit den Vorbereitungen.

Die gründliche und vor allem rechtzeitige Übernahmeplanung ist unerlässlich, um böse Überraschungen zu vermeiden. Ein Patentrezept gibt es dabei nicht. Hier einige wichtige Fragen, die Sie sich bei einer Übergabe stellen sollten:

Organisatorische Fragen:

- Wen wünschen Sie sich als Nachfolger? Ein Familienmitglied, mehrere Familienmitglieder, einen Mitarbeiter oder eine externe Person? Warum?
- Welche fachlichen und menschlichen Kompetenzen sind erforderlich, um das Unternehmen fortzuführen?
- Wird die Übergabe vieles in Ihrem Unternehmen ändern?
- Wie wird das Personal darauf reagieren?
- Werden Kunden, Lieferanten und Banken einen Nachfolger akzeptieren?
- Welche Fachberater können helfen? An wen müssen Sie sich wenden?

Psychologische Fragen:

- Können Sie sich damit abfinden, dass Ihr Unternehmen von anderen Personen analysiert wird?
- Können Sie sich ein Leben ohne Unternehmen vorstellen?

Finanzielle und steuerliche Aspekte:

- Welchen Wert hat Ihre Gesellschaft?
- Welchen Kaufpreis können Sie verlangen?
- Welche finanziellen Möglichkeiten hat der potenzielle Nachfolger?
- Ist das übernehmende Unternehmen wirtschaftlich gesund?
- Welcher Versteuerung wird die Übergabe unterzogen?

© Gerd-Altmann_pixelio.de

Juristische Fragen:

- Welche Rechtsvorschriften müssen bei der Übergabe beachtet werden?
- Was sehen die Statuten vor?
- Gibt es Gesellschaftsverträge, die man beachten muss?
- Existiert bereits ein Ehevertrag, Erbvertrag oder Testament, in dem die finanzielle Nachfolge geregelt ist?
- Was muss der Verkaufsvertrag beinhalten?

Die Betriebsübergabe in 10 Schritten:

1. Vorbereitung der Kontaktaufnahme (Berater beauftragen, Strategie festlegen ...);
2. Kontaktaufnahme mit den Übernahme-Interessenten;
3. Unterzeichnung eines Vertraulichkeitsabkommens;
4. Übermittlung von Statuten, Zahlenmaterial, Verträgen und allen relevanten Angaben zum rechtlichen und wirtschaftlichen Umfeld;
5. Bewertung des Unternehmens (due diligence);
6. Festlegung eines Verkaufspreises;
7. Abschluss eines Vorvertrages;
8. Der potenzielle Nachfolger: Erstellung eines Business- und Finanzplans und Verhandlungen mit der Bank;
9. Abschluss des Übergabevertrags;
10. Zahlung (einmal oder in Raten).

Ihr Ansprechpartner zum Thema Betriebsnachfolge in der DG:

WFG Ostbelgien
Quartum Center Hütte 79 – Box 20
4700 Eupen – Belgien
Tel.: +32(0)87/56 82 01
info@wfg.be
www.wfg.be (➜ Rubrik Betriebsnachfolge)

6. Förderungen für Betriebe und ältere Arbeitnehmer

Einleitung

Seit vielen Jahren unterstützt der belgische Föderalstaat Unternehmen über den **Berufserfahrungsfonds** bei der Gestaltung von altersgerechten Arbeitsbedingungen.

Damit ältere Menschen länger in ihrem Betrieb bleiben können, wurde im Mai 2010 ergänzend die sogenannte **Übergangsprämie** eingeführt. Sie greift beim Übergang von einer schweren Arbeit zu einer leichteren Arbeit.

Zudem fördern zahlreiche Programme die **Einstellung** von älteren Arbeitnehmern. In den Jahren 2010 und 2011 bieten der föderale „Win-Win-Plan“ und die Beschäftigungsprämie der Deutschsprachigen Gemeinschaft besondere Anreize. Auch **Weiterbildungen** oder die Anpassung der Arbeitszeiten wird weiter unterstützt.

Auf den folgenden Seiten werden die mit Blick auf den demografischen Wandel relevanten Förderprogramme vorgestellt. Da die Programme häufig ändern, bitten wir Sie, die Details **bei den angegebenen Kontaktadressen** nachzufragen.

Zudem lohnt sich ein Besuch des Internetportals www.andiearbeit.be. Dort werden viele weitere Beschäftigungsmaßnahmen auch in Deutsch beschrieben.

www.andiearbeit.be

6.1. Der Berufserfahrungsfonds

Der Berufserfahrungsfonds unterstützt Initiativen zum Erhalt von Wissen und Erfahrung in Ihrem Betrieb.

Der Berufserfahrungsfonds unterstützt Unternehmen, die dafür sorgen möchten, dass ihre älteren Arbeitnehmer sich länger am Arbeitsplatz wohl fühlen.

Die Projektvorschläge können die Verbesserung der Arbeitsorganisation, die Optimierung der Arbeitsbedingungen oder auch die Motivation der erfahrenen Arbeitnehmer betreffen.

Der Berufserfahrungsfonds richtet sich an Unternehmen aus dem Privatsektor. Zielgruppe der Maßnahmen sind die Arbeitnehmer über 45 Jahre.

Der Fonds unterstützt zum Beispiel:

- die Verbesserung der Ergonomie von Arbeitsplätzen;
- die Umstellung von Nacht- zu Tagesschichten für Ältere;
- die Flexibilisierung der Arbeitszeiten für Ältere;
- Weiterbildungen für ältere Arbeitnehmer;
- Maßnahmen zur Systematisierung des Wissenstransfers;
- Studienprojekte zur Ermittlung von Handlungsbedarfen zur altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung.

Welche Vorteile bringt der Berufserfahrungsfonds?

Die Förderung unterliegt bestimmten Bedingungen. Wird der Antrag genehmigt, so kann der Betrieb mit finanziellen Unterstützungen rechnen:

- **Maßnahmen und Aktionen:** bis zu 500 Euro/Monat pro Arbeitnehmer für maximal 24 Monate und einer maximalen Rückerstattung von 50% der Rechnungsbeträge.
- **Studien und Analysen:** bis zu 13 Euro/pro Arbeitnehmer und bis zu 70% der Rechnungsbeträge.

Weitere Informationen:

Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Allgemeine Direktion Humanisierung der Arbeit
Rue Ernest Blerotstraat 1 – 1070 Brüssel
Tel.: +32(0)2/233 45 96
fonds.experience@emploi.belgique.be
www.fondsdelexperienceprofessionnelle.be

6.2. Übergangsprämie für den Übergang zu einer leichteren Arbeit

Der ältere Arbeitnehmer, der beim gleichen Arbeitgeber von einer schweren Arbeit zu einer leichteren Arbeit übergeht und infolgedessen Einkommensverlust hinnimmt, kann eine Übergangsprämie beanspruchen. Die Prämie wird vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA-ONEM) gewährt.

Welches sind die Bedingungen?

- Der Übergang findet nach dem 30.04.2010 statt.
- Der Übergang von einer schweren Arbeit zu einer leichteren Arbeit erfolgt auf Bitte des Arbeitnehmers.
- Der Übergang geschieht beim selben Arbeitgeber.
- Der Übergang verursacht einen Einkommensverlust in bestimmter Höhe (min. 255 Euro pro Monat nach vorgegebener Berechnungsmethode des LfA-ONEM).
- Beim Übergang ist der Arbeitnehmer min. 50 Jahre alt und verrichtet seit min. 5 Jahren schwere Arbeit.

Was versteht man hier unter schwerer und leichterer Arbeit?

- Schwere Arbeit: eine Funktion, die angesichts der Fähigkeiten des Arbeitnehmers zu schwer scheint.
- Leichtere Arbeit: eine Arbeit, die angesichts der Fähigkeiten des Arbeitnehmers passend scheint.

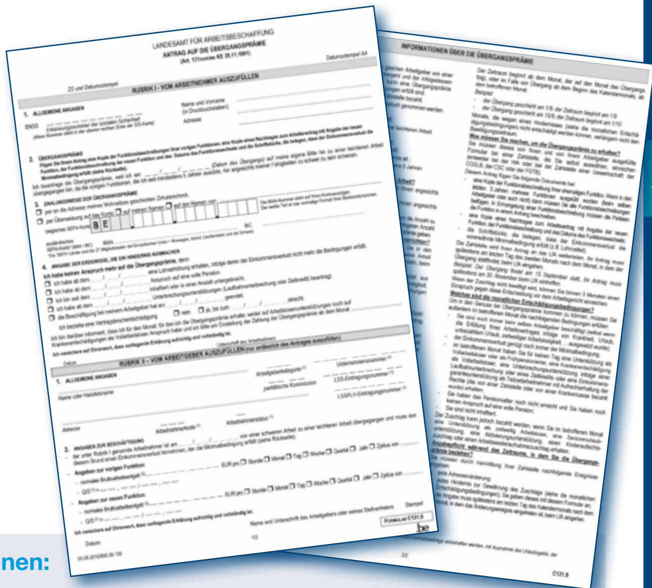
Höhe und Bewilligungszeitraum der Übergansprämie

Die Höhe hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab:

- unter 55 Jahren: 76 Euro während 12 Kalendermonaten
- ab 55 Jahren: 102 Euro während 24 Kalendermonaten
- ab 58 Jahren: 127 Euro während 36 Kalendermonaten

Wie können Sie die Prämie beantragen?

Ihr Arbeitnehmer muss einen Antrag bei einer Zahlstelle des LfA-ONEM oder der Gewerkschaft einreichen. Das Antragsformular (C131.9) ist vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer auszufüllen.


LANDESAMT FÜR ARBEITSBESCHAFFUNG
ANTRAG AUF DIE ÜBERGANGSPRÄMIE
RUBRIK I - VOM ARBEITNEHMER AUSZUFÜLLEN
RUBRIK II - VOM ARBEITGEBER AUSZUFÜLLEN
INFORMATIONEN ÜBER DIE ÜBERGANGSPRÄMIE

Weitere Informationen:

Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA–ONEM)

Zweigstelle Verviers
Place Verte 12 (Galerie des deux places) – 4800 Verviers
Tel.: +32(0)87/39 47 50

Zweigstelle Eupen
Neustraße 77 – 4700 Eupen
Tel.: +32(0)87/55 65 47

www.lfa.be

6.3. AKTIVA / WIN-WIN Plan

Seit dem 1. Januar 2010 zahlt der Föderalstaat sehr attraktive Beschäftigungsprämien bei der Einstellung von Arbeitsuchenden.

Die Prämien betragen zwischen 500 und 1100 Euro monatlich und werden dem Arbeitnehmer bis zu 28 Monate lang gewährt. Der Arbeitgeber kann diesen Betrag vom zu zahlenden Nettolohn abziehen und somit die Lohnkosten erheblich reduzieren. Zudem wird dem Arbeitgeber in gewissen Fällen eine Erleichterung der Arbeitgeberlasten zugestanden.

Die neue Maßnahme der Föderalregierung ist auf die Jahre 2010 und 2011 befristet. Der Erhalt der Prämien ist an einige Bedingungen geknüpft, wie z.B. an die Dauer der Arbeitsuche und das Qualifikationsniveau des Arbeitsuchenden.

Für die Einstellung von mindestens 50-jährigen Arbeitsuchenden gilt: Wer seit min. 6 Monaten arbeitsuchend ist, erhält 1.000 Euro pro Monat während 12 oder 18 Monaten.

Zudem werden attraktive Beschäftigungsprämien für Jugendliche und Langzeitarbeitsuchende gezahlt (siehe Übersicht).

Übersicht der neuen Einstellungsbeihilfen:

Kategorie	Mindestdauer der Einschreibung als Arbeitsuchender	Monatliche Transferleistung des LfA-ONEM	Dauer der Leistung je nach Einstellungsjahr
Unter 26 Jahre und kein Abitur	3 Monate	1.100 Euro	2010: 24 Monate 2011: 12 Monate
Unter 26 Jahre und höchstens Abitur	6 Monate	1.000 Euro	2010: 24 Monate 2011: 12 Monate
50 Jahre oder älter	6 Monate	1.000 Euro	2010: 24 Monate 2011: 12 Monate
Langzeitarbeit-suchend	Zwischen 1 und 2 Jahren*	750 Euro + 500 Euro 750 Euro	2010: 12 Monate + 16 Monate 2011: 12 Monate

* Für die Langzeitarbeitsuchenden, die seit mehr als 2 Jahren eingeschrieben sind, gelten besondere Einstellungsbeihilfen.

AKTIVA für über 45-Jährige

Diese Maßnahme fördert die Wiedereingliederung von älteren Arbeitsuchenden über die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge, die an das Landesamt für Sozialen Sicherheit zu zahlen sind (LSS-ONSS).

Zudem zahlt das Landesamt für Arbeitsbeschaffungen (LfA-ONEM) dem Arbeitnehmer in gewissen Fällen eine sogenannte „Arbeitsunterstützung“. Diese Leistung kann der Arbeitgeber vom zu zahlenden Nettolohn abziehen.

Die Förderungen variieren je nach Statut des Arbeitnehmers und Dauer der Arbeitsuche.

Weitere Informationen zu AKTIVA / WIN-WIN Plan:

Arbeitsamt der DG – Dienst Betriebsberatung
Vennbahnstraße 4/2 – 4780 Sankt Vith
betriebsberatung@adg.be
Tel.: +32(0)80/28 00 60
www.adg.be

Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA-ONEM)
Zweigstelle Verviers
Place Verte 12 (Galerie des deux places) – 4800 Verviers
Tel.: +32(0)87/39 47 50

Zweigstelle Eupen
Neustraße 77 – 4700 Eupen
Tel.: +32(0)87/55 65 47
www.lfa.be

www.planwinwin.be
www.andiearbeit.be

6.4. Beschäftigungsprämie 50-Plus der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Diese Prämie der Deutschsprachigen Gemeinschaft von **maximal 8.000,- Euro** jährlich kann Arbeitgebern gezahlt werden, die eine **Person über 50 Jahre** einstellen.

Folgende **Arbeitgeber** können diese Beschäftigungsprämie beantragen:

- Handelsgesellschaften oder Selbstständige, mit kommerzieller Tätigkeit und mit einem Betriebssitz oder einer Niederlassung in der DG,

wenn **die eingestellte Person**:

- mindestens 50 Jahre alt ist,
- beim Arbeitsamt der DG eingetragen ist und
- höchstens einen Abschluss der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt.

Im Gegensatz zu der AKTIVA-Förderung (vgl. 6.3) wird diese Prämie auch gezahlt, wenn die einzustellende Person **nur einen Tag als arbeitsuchend eingetragen** ist!

Diese Maßnahme ist bis zum 29. April 2012 in Kraft.

Ist die einzustellende Person schon länger arbeitsuchend? Dann sollten Sie sich über die attraktive AKTIVA-Förderung informieren.

Das Antragsformular zur Beschäftigungsprämie und weitere Informationen dazu finden Sie auf **www.dglive.be/abm**.

Ihre Ansprechpartner:

Ministerium der DG
Gospertstrasse 1 – 4700 Eupen

Herr Dany Meessen
dany.meessen@dgov.be
Tel.: +32(0)87/59 64 82

oder

Frau Katja Schenk
katja.schenk@dgov.be
Tel.: +32(0)87/59 64 97

www.dglive.be/abm

6.5. Laufbahnunterbrechung und Zeitkredit für über 50-Jährige

Wer im Alter weniger arbeiten möchte, kann eine sogenannte Laufbahnunterbrechung beantragen, die im Privatsektor „Zeitkredit“ genannt wird. Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA-ONEM) zahlt einen Ausgleich.

Ist das 50. Lebensjahr vollendet, ist eine teilzeitige Unterbrechung (Halbzeit oder 4/5-Zeit) bis zur Pensionierung ungeachtet des Pensionsalters möglich.

Die Höchst- und Mindestdauer des Zeitkredits hängt jedoch von verschiedenen Faktoren ab, wie etwa vom sektoriellen paritätischen Ausschuss Ihres Unternehmens oder von vorherigen Laufbahnunterbrechungszeiten.

6.6. Seniorenurlaub

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA-ONEM) zahlt eine Urlaubsentschädigung an ältere Arbeitnehmer über 50 Jahren, die aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Invalidität im Vorjahr kein Anrecht auf 4 Wochen Urlaubsgeld erworben haben.

© Uli Carthäuser_pixelio.de

Weitere Informationen:

Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA-ONEM)

Zweigstelle Verviers
Place Verte 12 (Galerie des deux places) – 4800 Verviers
Tel.: +32(0)87/39 47 50

Zweigstelle Eupen
Neustraße 77 – 4700 Eupen
Tel.: +32(0)87/55 65 47

www.lfa.be

6.7. Bezahlter Bildungsurlaub

Die Arbeitnehmer des Privatsektors haben unter gewissen Voraussetzungen das Recht auf bezahlten Bildungsurlaub.

Das Prinzip: Der Arbeitgeber bezahlt die geförderte Ausbildungszeit wie reguläre Arbeitszeit. Die entsprechenden Gehaltskosten werden ihm vom föderalen Arbeitsministerium erstattet. Der erstattete Betrag wird auf Grundlage der geleisteten Ausbildungsstunden und des Bruttolohnes berechnet, wobei maximal ein Bruttolohn von 2.601 Euro geltend gemacht werden kann.

Die Ausbildung muss mindestens 32 Stunden dauern und es werden höchstens 120 Stunden pro Jahr und Arbeitnehmer gefördert. Zugelassen werden auch Ausbildungsstunden, die außerhalb der regulären Arbeitszeit fallen.

Sowohl Berufsausbildungen als auch allgemeinbildende Schulungen können über den Bildungsurlaub finanziert werden. Die zugelassenen Schulungen sind auf der Webseite des föderalen Arbeitsministeriums aufgelistet.

Die Anträge für Schulungen in Belgien sind an das föderale Arbeitsministerium zu richten. Wer eine Schulung in Deutschland finanzieren lassen möchte, muss einen Monat vor Beginn der Schulung einen Antrag bei der Weiterbildung-Information-Beratung (WIB) in Eupen stellen. Diese Möglichkeit haben jedoch nur die Arbeitnehmer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Weitere Informationen:

Föderales Arbeitsministerium
Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles
Tel.: +32(0)2/233 41 11
spf@emploi.belgique.be
www.emploi.belgique.be – Rubrik: congé éducation-payé

Ministerium der DG – Abteilung kulturelle und soziale Angelegenheiten
Gospertstraße 1 – 4700 Eupen
Kontaktperson: Pascaline Lejeune
Tel.: +32(0)87/59 63 00
wib@dgov.be
www.wib.be
www.weiterbildung.be

6.8. Arbeitswiederaufnahmezulage für über 50-Jährige

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA-ONEM) gewährt eine Zulage für min. 50-jährige Arbeitsuchende bei **Arbeitswiederaufnahme als**:

- **Lohnempfänger** oder statutarische Arbeitnehmer, ungeachtet des Stundenplans;
- **Selbstständige** im Hauptberuf.

Diese Entschädigung wird ergänzend zum Einkommen des Leistungsempfängers gewährt. Die Prämie beträgt während des ersten Jahres 182 Euro monatlich, während des zweiten Jahres 121 Euro monatlich und während des dritten Jahres 61 Euro monatlich. Wenn der Leistungsempfänger min. 20 Jahre Berufsvergangenheit nachweisen kann, hat er sogar unbefristet Anrecht auf 182 Euro monatlich.

Wer kann diesen Zuschlag anfordern?

- Vorab entschädigte Vollarbeitslose,
- die mindestens 50 Jahre alt sind, das gesetzliche Ruhestandsalter aber nicht erreicht haben,
- weder frühpensionierter sind, noch Anrecht auf Frühpension haben,
- den gewöhnlichen Wohnort in Belgien haben und sich tatsächlich dort aufhalten.

Weitere Informationen:

Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA-ONEM)

Zweigstelle Verviers
Place Verte 12 (Galerie des deux places) – 4800 Verviers
Tel.: +32(0)87/39 47 50

Zweigstelle Eupen
Neustraße 77 – 4700 Eupen
Tel.: +32(0)87/55 65 47

www.lfa.be

oder auf www.andiearbeit.be

6.9. Ältere Arbeitnehmer – Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge

Für Arbeitnehmer ab 50 Jahre gilt eine Ermäßigung der an das Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS – ONSS) zu zahlenden Arbeitgeberbeiträge.

Die Ermäßigung variiert je nach Alter und Referenzquartalslohn.

Bedingungen:

- Wenn Sie ein Arbeitgeber aus dem **Privatsektor** sind und nicht zu einem „Maribel sozial"-Zweig gehören (Arbeitgeber aus dem Sektor der Familien- und Seniorenhilfe kommen jedoch in Betracht), können Sie diese Ermäßigung erhalten.
- Es muss sich um einen gewöhnlichen **Arbeiter oder Angestellten** handeln, der allen Grundregelungen der sozialen Sicherheit unterliegt. Zudem muss zwischen zwei Fällen unterschieden werden:

  1. Der Arbeitnehmer ist **mindestens 50 Jahre alt** und der Referenzquartalslohn beträgt weniger als 12.000 Euro.
  2. Der Arbeitnehmer ist **mindestens 57 Jahre alt** und der Referenzquartalslohn beträgt mindestens 12.000 Euro.

Diese Ermäßigung gilt sowohl für Arbeitnehmer, die Sie neu einstellen, als **auch für Arbeitnehmer, die bereits bei Ihnen beschäftigt sind**.

Weitere Informationen zu den LSS-Ermäßigungen für ältere Arbeitnehmer:

Landesamt für Soziale Sicherheit
Victor Hortaplein 11
1060 Brüssel
Tel.: +32(0)2/509 31 11
www.socialsecurity.be
(Rubirk „Unternehmen/DmfA/Multifunktionnelle Meldung" unter „Anweisungen für den Arbeitgeber" im Kapitel der Ermäßigungen)
oder auf www.andiearbeit.de

6.10. Ausbildungsbeihilfen für die Betriebe der DG

Arbeitgeber der DG, die ihr Personal schulen lassen möchten, können beim Arbeitsamt eine finanzielle Beihilfe beantragen. Gefördert werden einerseits betriebsspezifische Ausbildungen unabhängig von der Teilnehmerzahl und andererseits allgemeine Ausbildungen ab 6 Personen (Sprachkurse, allg. EDV …).

Allgemeine Ausbildungen für weniger als 6 Arbeitnehmer des Betriebes können über das Projekt „BRAWO“ (siehe Punkt 6.11.) finanziert werden.

Voraussetzungen

- Der Betriebssitz befindet sich in der DG.
- Die zu schulenden Arbeitnehmer haben am Ende der Ausbildungsmaßnahme einen unbefristeten Arbeitsvertrag.
- Das Unternehmen stellt vor Beginn der Ausbildung einen Antrag an das Arbeitsamt.

Die Beihilfe kann nicht für gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungen gewährt werden.

Höhe der Beihilfe

Die Höhe der Beihilfe beträgt 9 Euro pro Stunde je Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen und 6 Euro pro Stunde in Großunternehmen.

Die Beihilfe ist begrenzt auf maximal 150 Stunden je ausgebildetem Arbeitnehmer und auf 15.000 Euro jährlich in kleinen und mittleren Unternehmen bzw. 20.000 Euro pro Jahr in Großunternehmen.

Weitere Informationen:

Arbeitsamt der DG – Dienst Betriebsberatung
Vennbahnstraße 4/2 – 4780 Sankt Vith
betriebsberatung@adg.be
Tel.: +32(0)80/28 00 60
www.adg.be

6.11. BRAWO – Förderung von beruflichen Aus- und Weiterbildungen

Das „BRAWO“-Programm bezuschusst die berufliche **Weiterbildung** von privaten Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Selbstständigen, Freiberuflern und Arbeitsuchenden.

Die wichtigsten Bedingungen:

- Der Leistungsempfänger hat seinen Arbeitsplatz oder Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.
- Die Weiterbildung muss öffentlich zugänglich, personenbezogen, qualitativ hochwertig und arbeitsmarktrelevant sein.
- Der Antrag muss vor Beginn der Weiterbildung eingereicht werden!

Achtung: Schulungen von Vertragspartnern des Arbeitgebers (z.B. Produktschulungen), Pflichtschulungen oder betriebsspezifische Schulungen werden nicht gefördert. Führerscheinausbildungen werden hingegen unterstützt.

Die **Höhe der Bezuschussung** beträgt ein Drittel der zulässigen Ausgaben. Dazu zählen zum Beispiel Fahrtkosten, Einschreibegebühren, Unterrichtsmaterial oder Kinderbetreuungskosten.

Der Betrag ist auf 1.000 Euro pro Person und pro Weiterbildung bzw. Ausbildungsjahr begrenzt.

Weitere Informationen zu BRAWO:

WIB (Weiterbildung-Information-Beratung)
Gospertstraße 1 – 4700 Eupen
Kostenlose Weiterbildungshotline: 0800/92 187
www.wib.be
www.brawo.be

7. Quellen

Dokumente:

- Arbeit&Leben GmbH: „Schriftenreihe 17: Arbeitspapier des Projektes Generation 50+“, Mainz, Mai 2007.
- Nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdizipinäre Forschung und GmbH und das Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung GmbH: „Innovative Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels: Generationenwechselmanagement Sachsen-Anhalt“, Abschlussbericht, 2007.
- Arbeitsamt der DG: Faltblätter im Rahmen des Projektes „Midchall 45“, Eupen, 2002.
- Organisator – das Magazin für KMU (Autoren: Ulrike Stendtnitz; Annemann Schäpfer Petra): „Nachfolgeregelungen in KMU: auch menschlich nicht einfach“, Nr. 3/07, Berneck, 2007.
- Technologieberatungsstelle NRW beim DGB (Autor: Urs Peter Ruf): „Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel – Wie Unternehmen und Beschäftigte die Zukunft gestalten“, Heft 68.
- Agentur mark GmbH: „Wie lernen Ältere? Ein Leitfaden für Betriebe zur Gestaltung des demografischen Wandels“, Hagen, 2008.
- Technologieberatungsstelle NRW beim DGB (Autoren: Urs Peter Ruf, Bernd Beckemeiere, Bodo Busch): „UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit – Betriebliche Potenziale erheben und einschätzen“, Oberhausen, Mai 2005.
- Föderaler öffentlicher Dienst für Beschäftigung, Arbeit und Sozialkonzertierung: « réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé », Brüssel, 2006.
- Zukunft im Zentrum Team JobMotion: „Demografie handhaben: Praxisleitfaden für KMU“, Berlin, 2008.
- IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum: „Demografie – Weniger! Älter! Was tun?“, Stade, April 2008.
- Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ostbelgien, Xistence: „Vorbereitung einer Betriebsübergabe“, Eupen, 2010.

Webseiten:

- www.age-management.net (ARÖW GmbH, Duisburg, Stand März 2009)
- www.wissensmanagement.net (Büro für Medien, Augsburg, Stand Oktober 2010)
- www.weiterbildung-in-kmu.ch (Schweizerischer Verband für Weiterbildung, Zürich, Stand März 2009)
- www.demowerkzeuge.de (Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH, Dortmund, Stand März 2009)
- www.fitimjob.ch (fit im job AG, Winterthur, Stand März 2009)
- www.inqa.de (Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit, Dortmund, Stand Februar 2010)
- www.lfa.be (Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Brüssel, Stand Oktober 2010)
- www.andiearbeit.be (banque carrefour de la sécurité sociale, Brüssel, Stand Oktober 2010)
- www.wirtschaftsfaktor-alter.de (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, Stand März 2009)

DG

Eine Veröffentlichung des Ministeriums
der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
in Zusammenarbeit mit:

Wirtschaftsförderungs-
Gesellschaft Ostbelgien
(WFG)

www.wfg.be

Arbeitsamt der
Deutschsprachigen
Gemeinschaft

www.adg.be

Wirtschafts-
und Sozialrat
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens
www.wsr-dg.be