



Demografiefeste Personalpolitik

Die Weichen werden jetzt gestellt

Netzwerktreffen bei der üstra Verkehrsbetriebe AG

Ausgangslage

- **Weltbevölkerung ohne die Industrieländer steigt bis zum Jahre 2050 erheblich an**
- **In den westlichen Industrienationen und vor allem in Deutschland wird ein starker Rückgang zu verzeichnen sein**
- **Notwendige Geburtenrate zur Erhaltung des Bevölkerungsniveaus wäre 2,1 Kinder / Frau**
- **Prognostizierte Geburtenrate hingegen ist 1,37 Kinder / Frau**
- **Bereits seit 1970 werden 1/3 zu wenig Kinder geboren**
- **Die Zahl der ins Erwerbsleben Eintretenden sinkt**
- **Schulabgängerzahlen sind seit 2008 rückläufig, ab 2015 mit stärkerer Tendenz**

Der demografische Wandel ist kein zu diskutierendes Zukunftsszenario, sondern Fakt:

- **Bereits im Jahr 2015 wird in Deutschland mehr als jeder dritte Erwerbsfähige älter als 50 Jahre sein**
- **Die Gruppe der 50-bis 64-Jährigen wird die "Mittelalten" (d.h. die 35-bis 49-Jährigen) als stärkste Gruppe der Erwerbsbevölkerung längst abgelöst haben**
- **Die Zahl der Erwerbsfähigen im Alter über 50 Jahre wird dann etwa doppelt so groß sein wie die Zahl der 20-bis 29-jährigen, d.h. der "jungen" Erwerbsfähigen**

Pressestimmen zum Fachkräftemangel

Quelle	Financial Times Deutschland vom 06.08.2010	
Seite	11	
Quellrubrik	Politik	
Autor	Stefan Tillmann	

Betriebe finden weder Angestellte noch Azubis

Quelle	Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung vom 08.08.2010	
Seite	28	
Nummer	31	
Ressort	Wirtschaft	
Seitentitel	WIRTSCHAFT	

Wo sind all die Ingenieure hin?

Frankfurter Allgemeine
FAZ.NET

Aktuell Wirtschaft **Wirtschaftspolitik**

Fachkräftemangel
Wer erwirtschaftet den Wohlstand von morgen?

Quelle	Frankfurter Rundschau vom 03.08.2010	
Seite	14	
Ausgabe	FR Deutschland-Ausgabe	
Ressort	Wirtschaft	
Quellrubrik	S	
Autor	Eva Roth	

Die vergessenen Fachkräfte

Berliner Morgenpost

<http://www.morgenpost.de/printarchiv/wirtschaft/article1294735/Industrie-verliert-jaehrlich-Milliarden.html>

FACHKRÄFTEMANGEL
Industrie verliert jährlich Milliarden

Dienstag, 20. April 2010 02:42

Dienstag, 17.08.2010

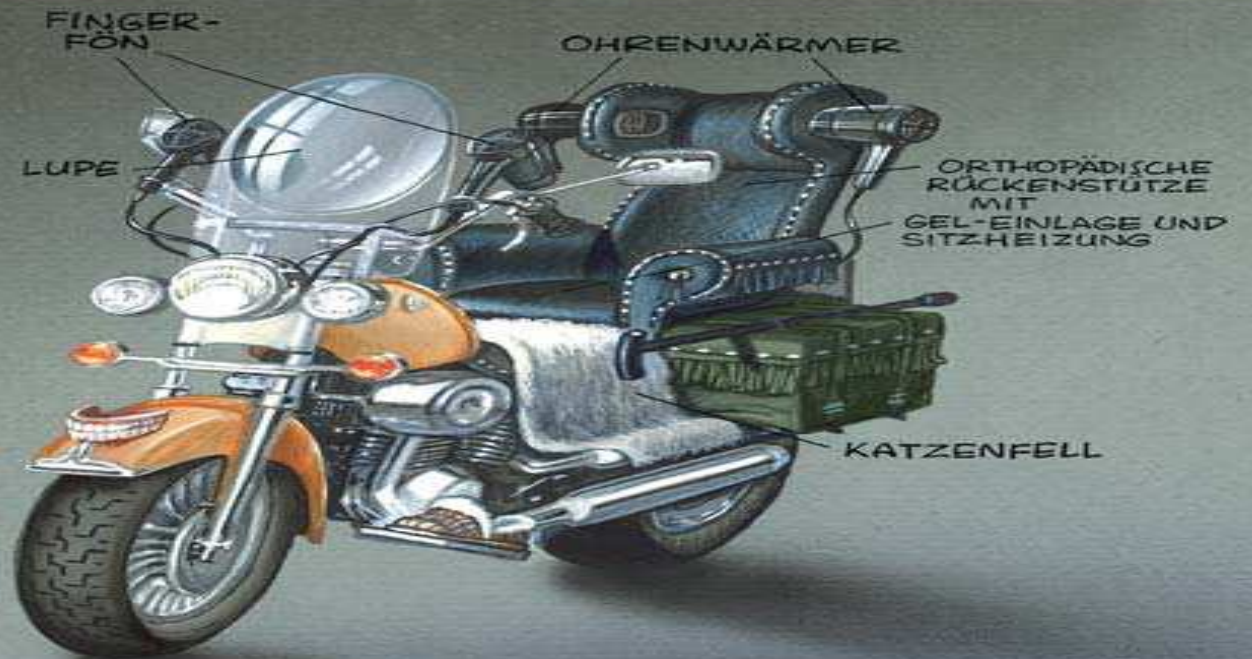
FACHKRÄFTEMANGEL 17.08.2010 05:59 Uhr

Ökonom Walter sieht die Wirtschaft bedroht

Chancen des „Demografischen Wandels“

Die Veränderung der Bevölkerungsstruktur in Deutschland wird alle Bereiche unseres Gemeinwesens beeinflussen:

- **gesteigerte Lebenserwartung**
- **neue Marktchancen für Unternehmen in einer älter werdenden Gesellschaft**
- **neue Beschäftigungsmöglichkeiten bei einem tendenziell schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzial in den kommenden Jahrzehnten**



HADY5

Herausforderungen des „Demografischen Wandels“

Dem stehen aber auch Herausforderungen gegenüber:

- **Sicherung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Innovationsfähigkeit**
- **Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme**

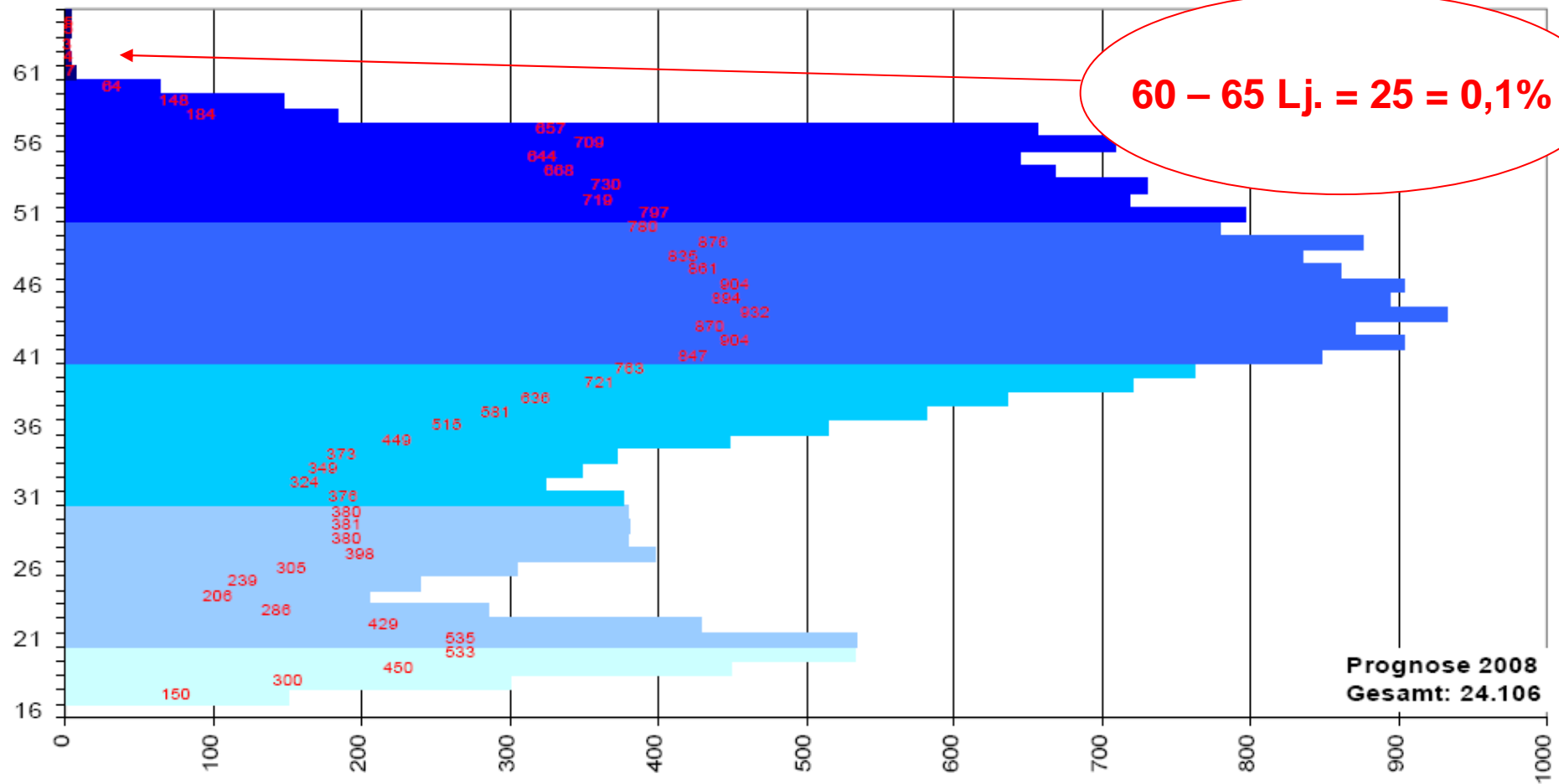


Wie sieht die Belegschaft von Morgen aus ? – Ein Unternehmensbeispiel aus der Chemie –

Die Hochrechnung basiert auf folgenden Annahmen:

- Bis 2009 wechselten jährlich 650 Mitarbeiter in die Passiv-Phase der ATZ.
- Jedes Jahr werden 300 Ausgebildete nachhaltig übernommen.
- Jährlich werden 50 Hochschulabsolventen eingestellt.
- Weitere Zu- oder Abgänge sind nicht berücksichtigt !

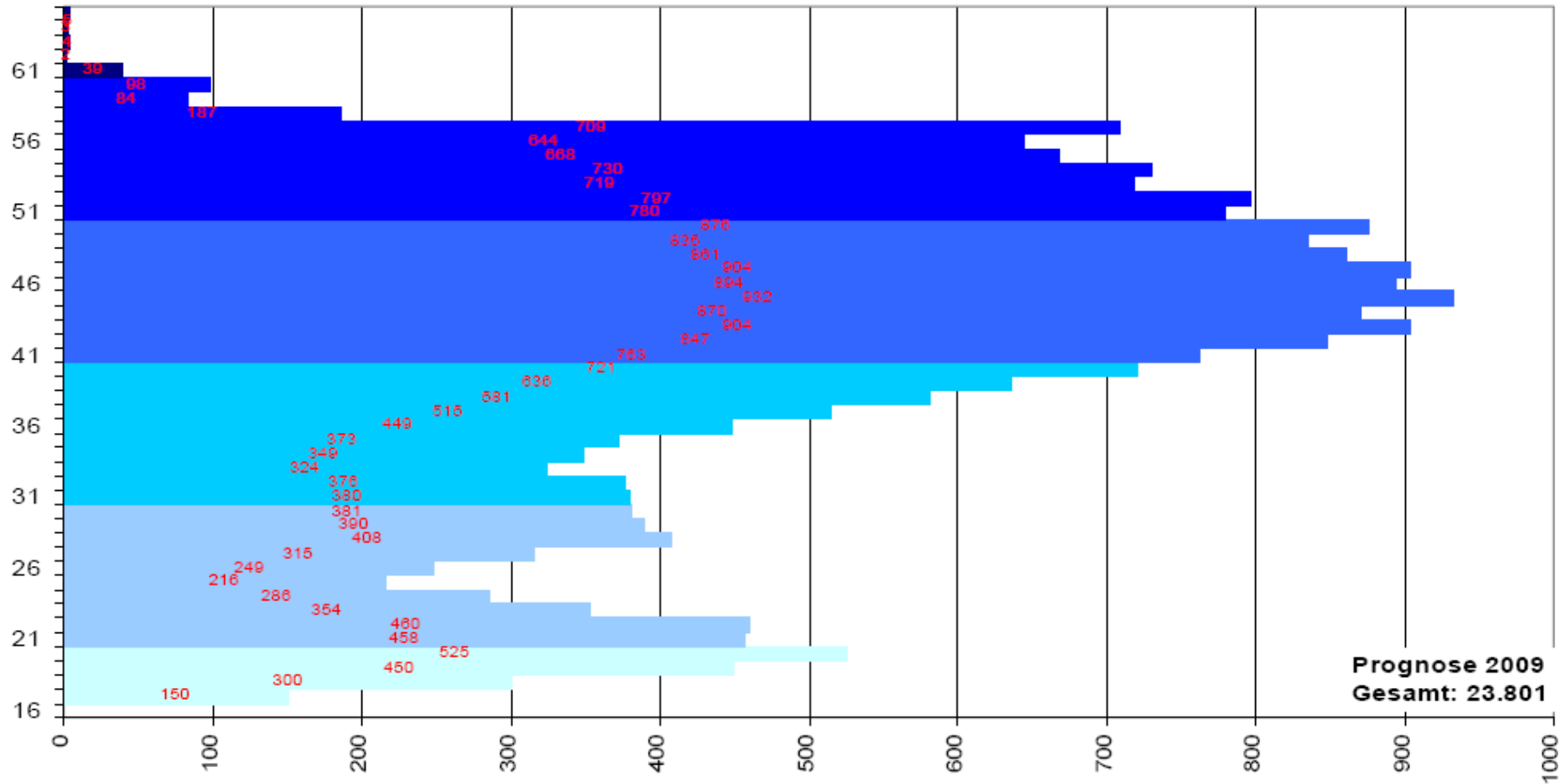
2008





Demografieanalyse

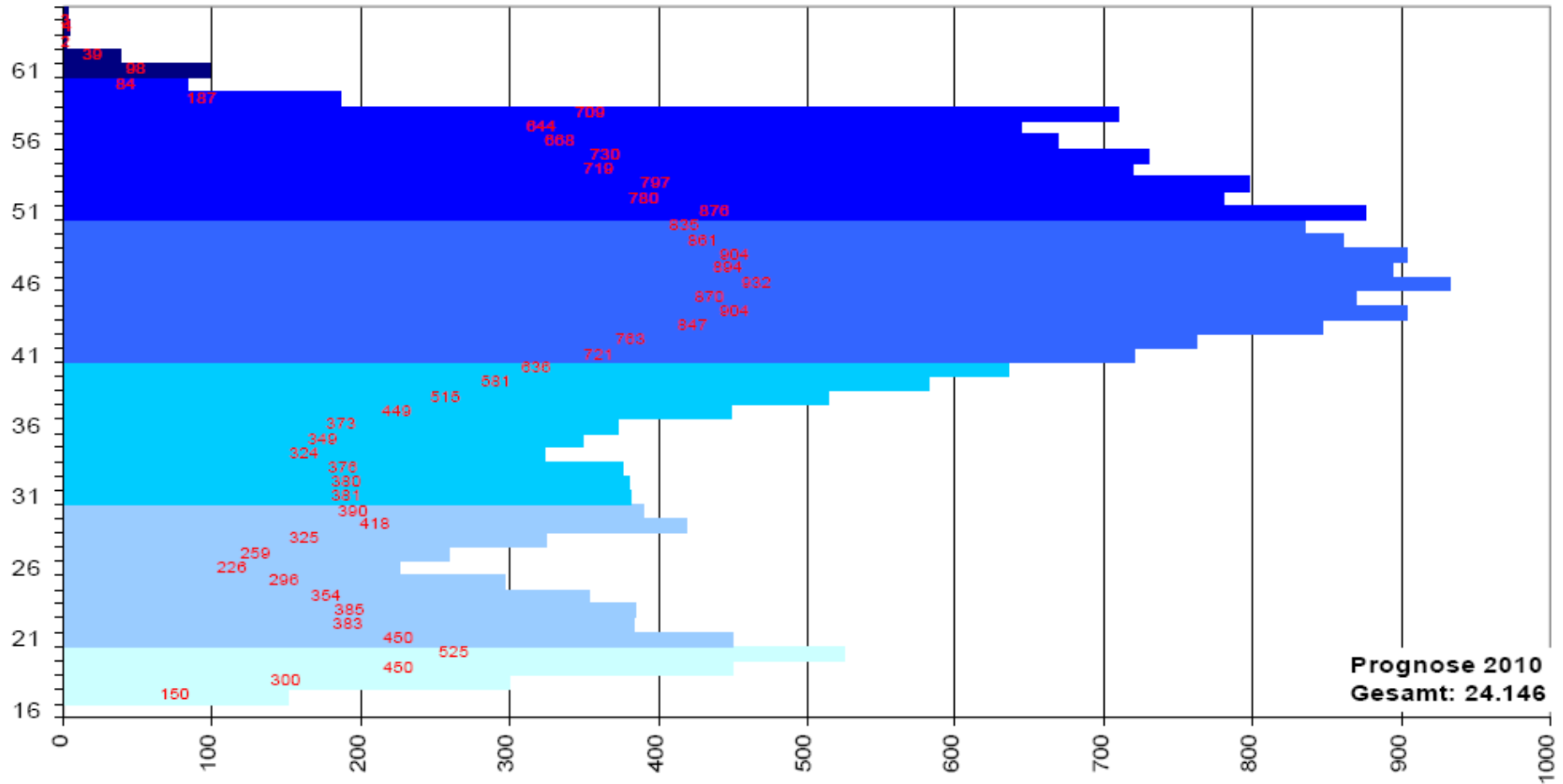
2009





Demografieanalyse

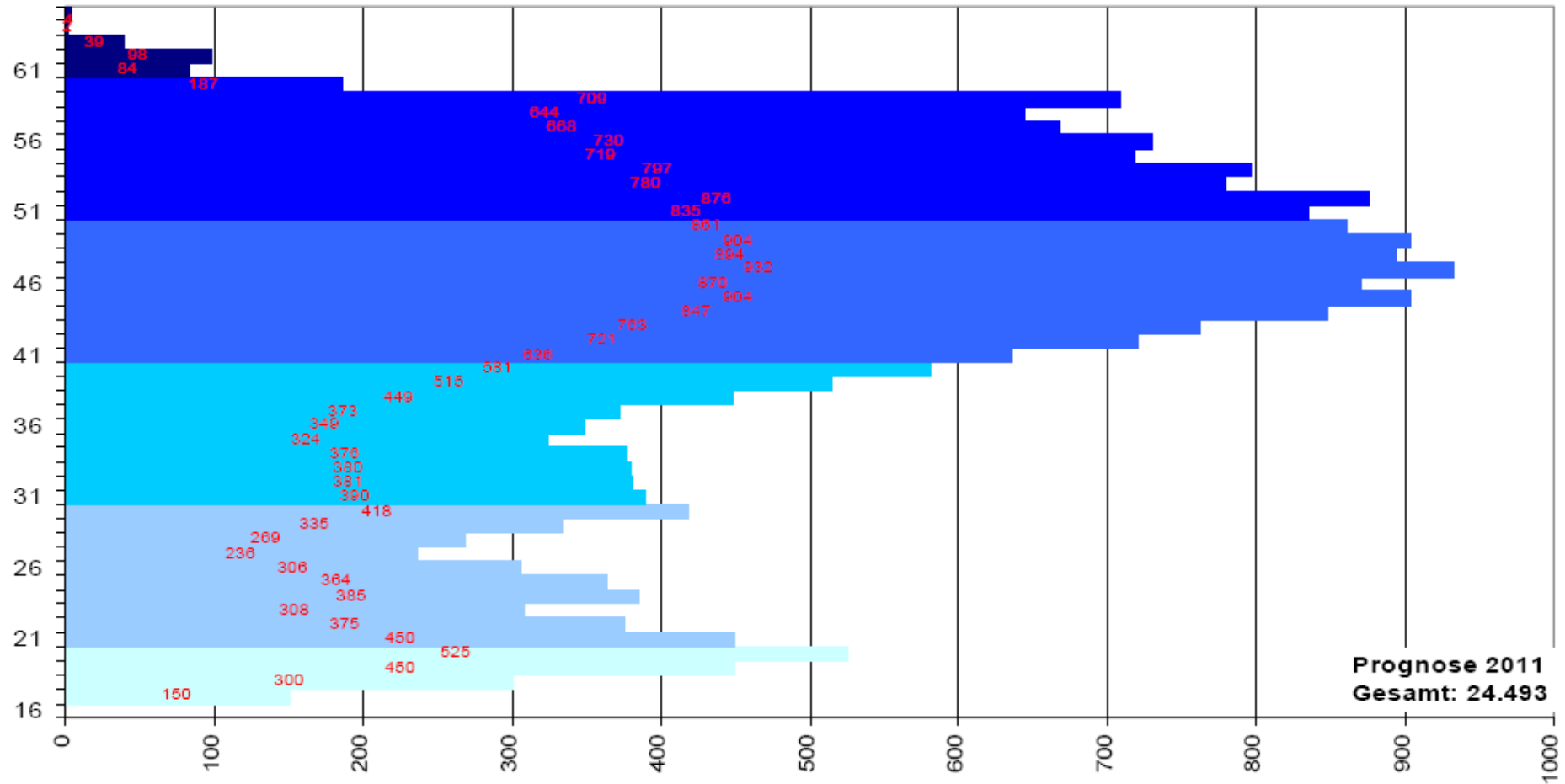
2010





Demografieanalyse

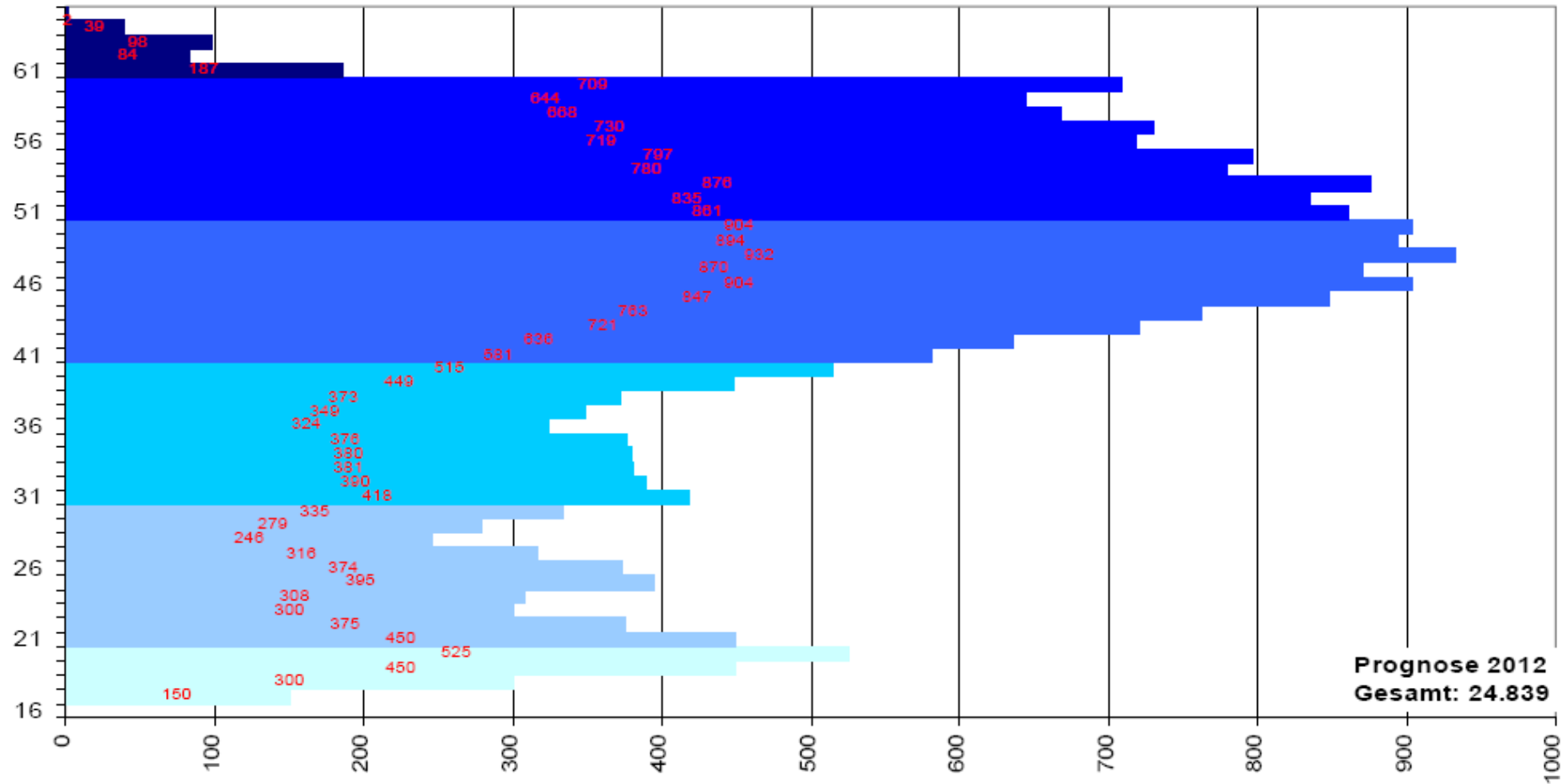
2011



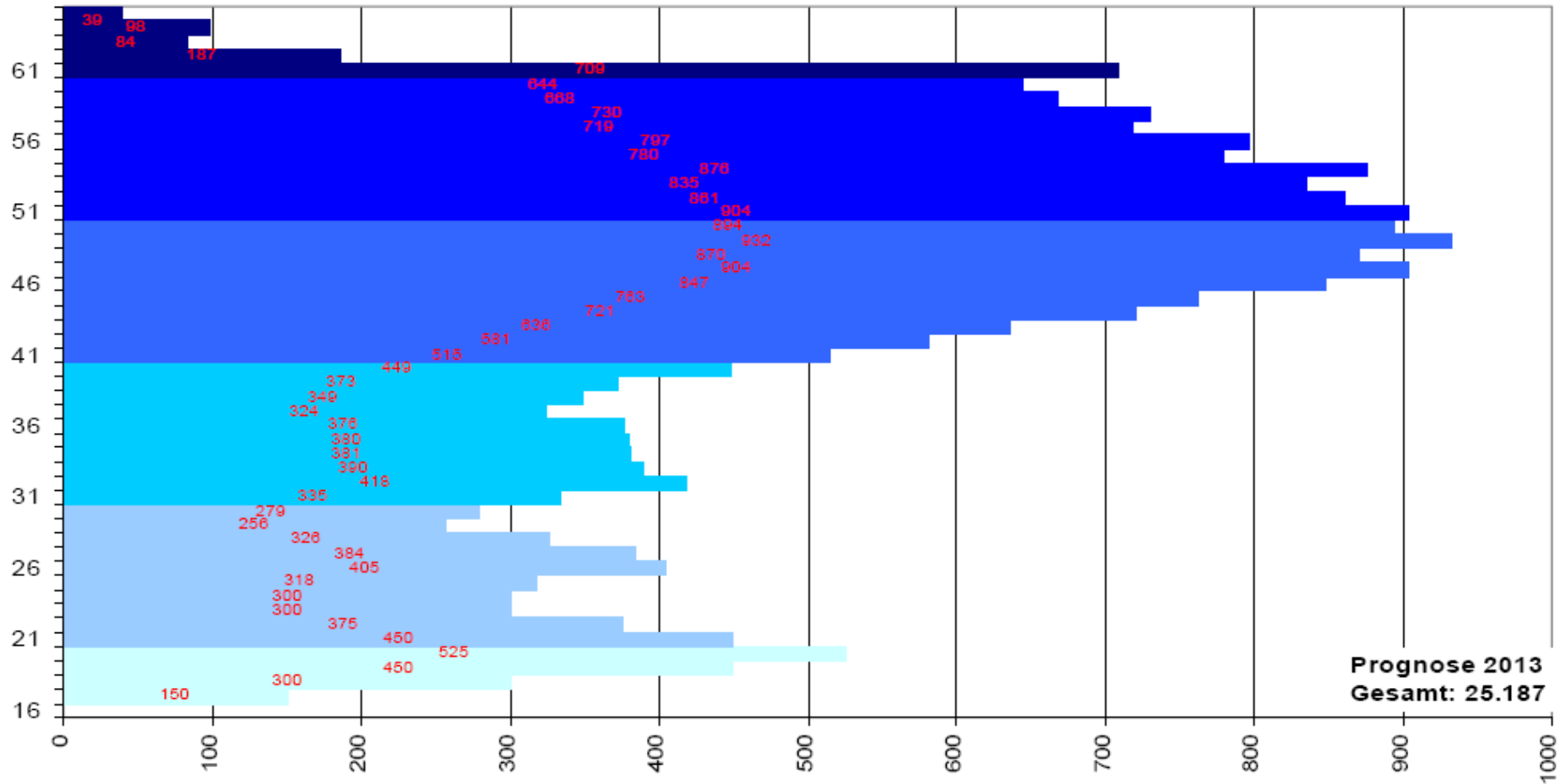


Demografieanalyse

2012



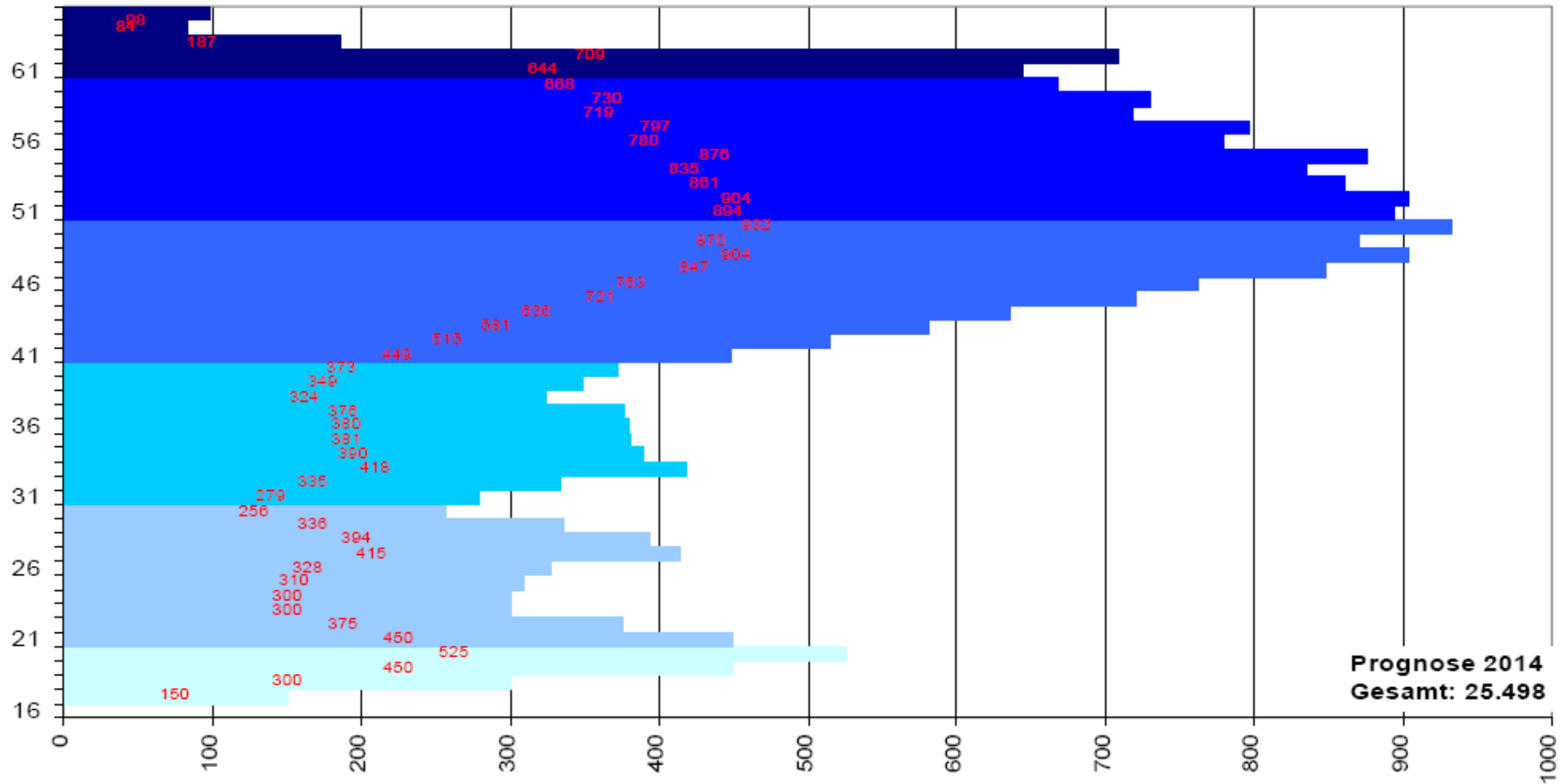
2013





Demografieanalyse

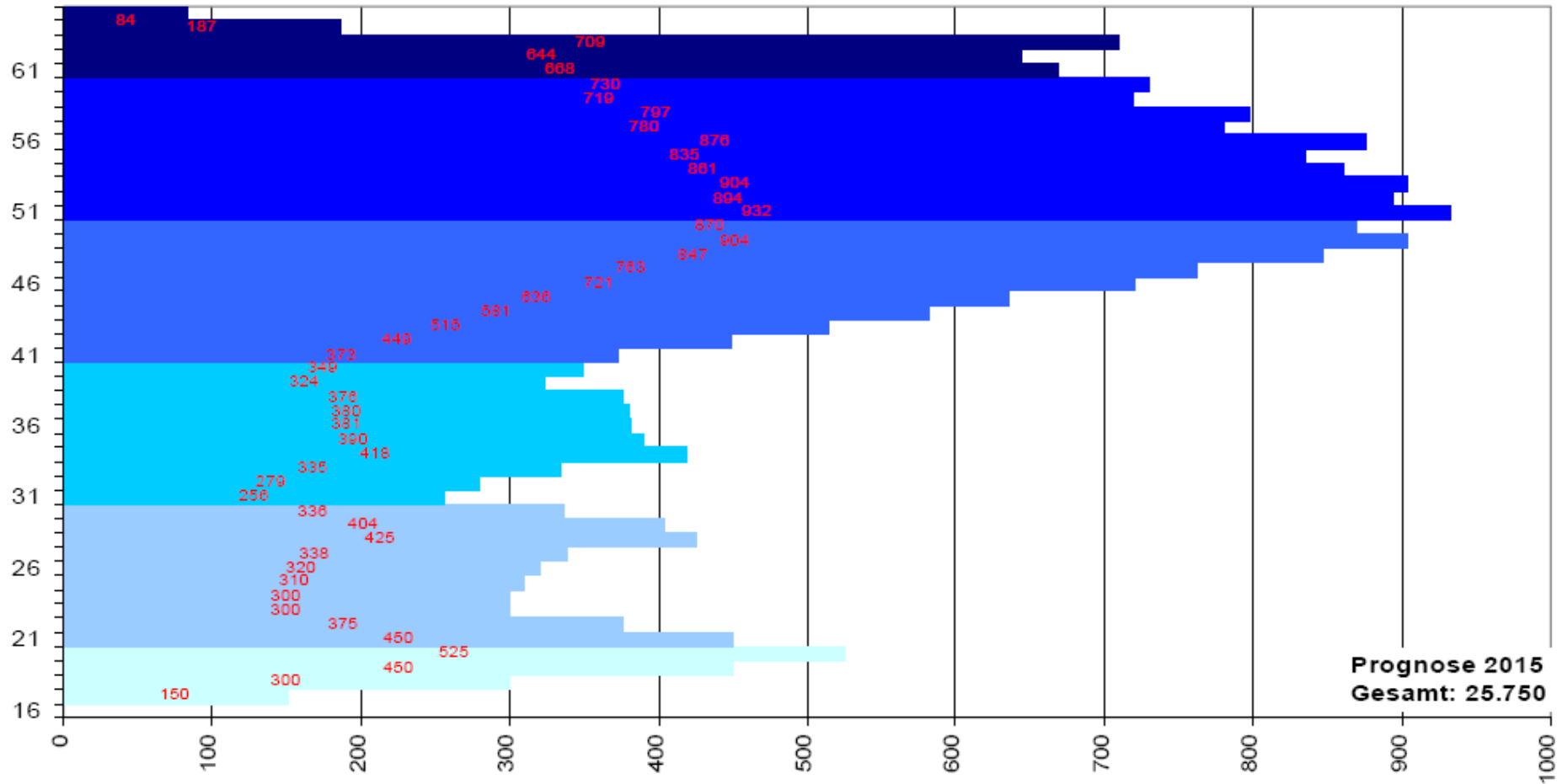
2014





Demografieanalyse

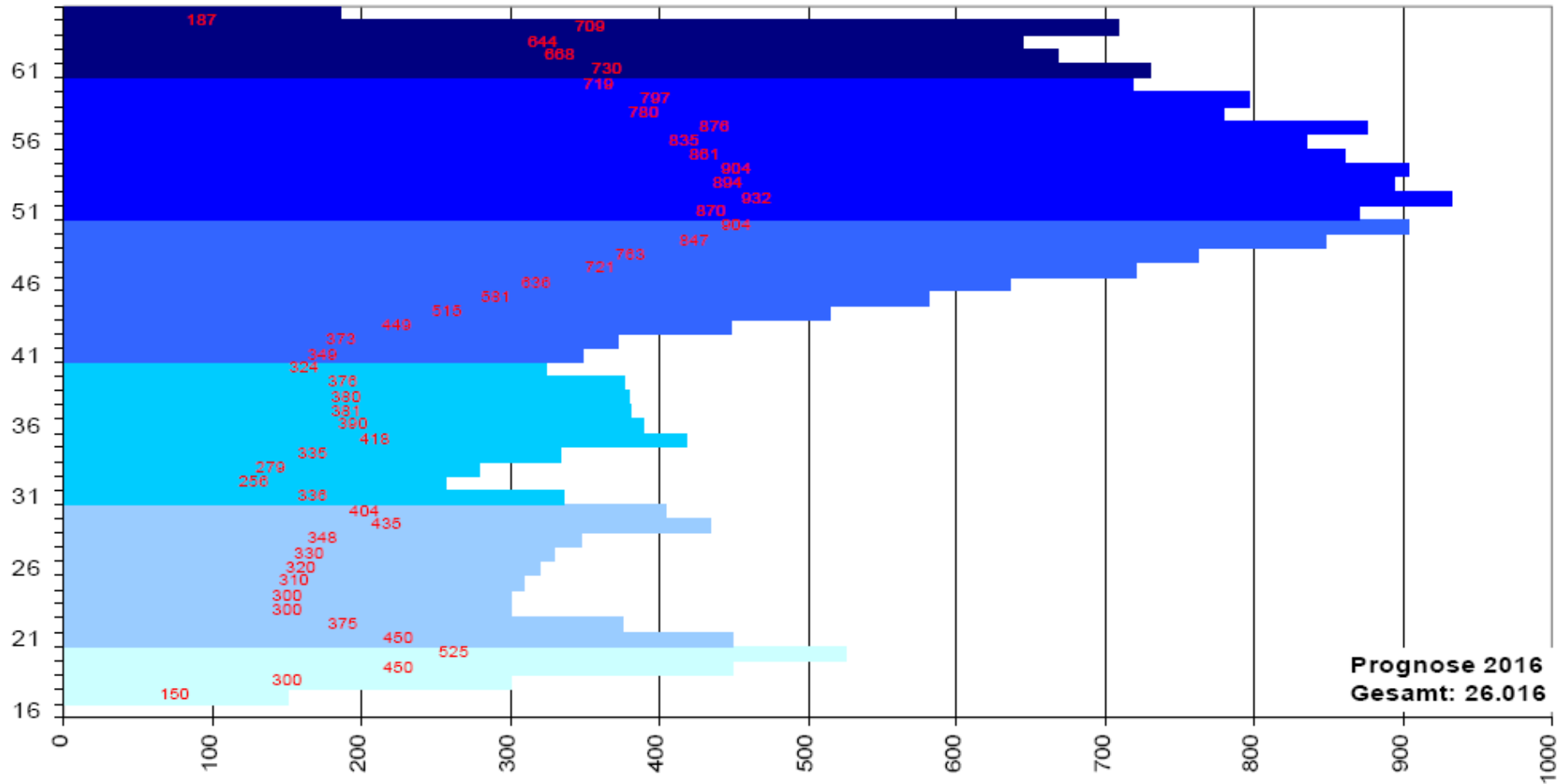
2015



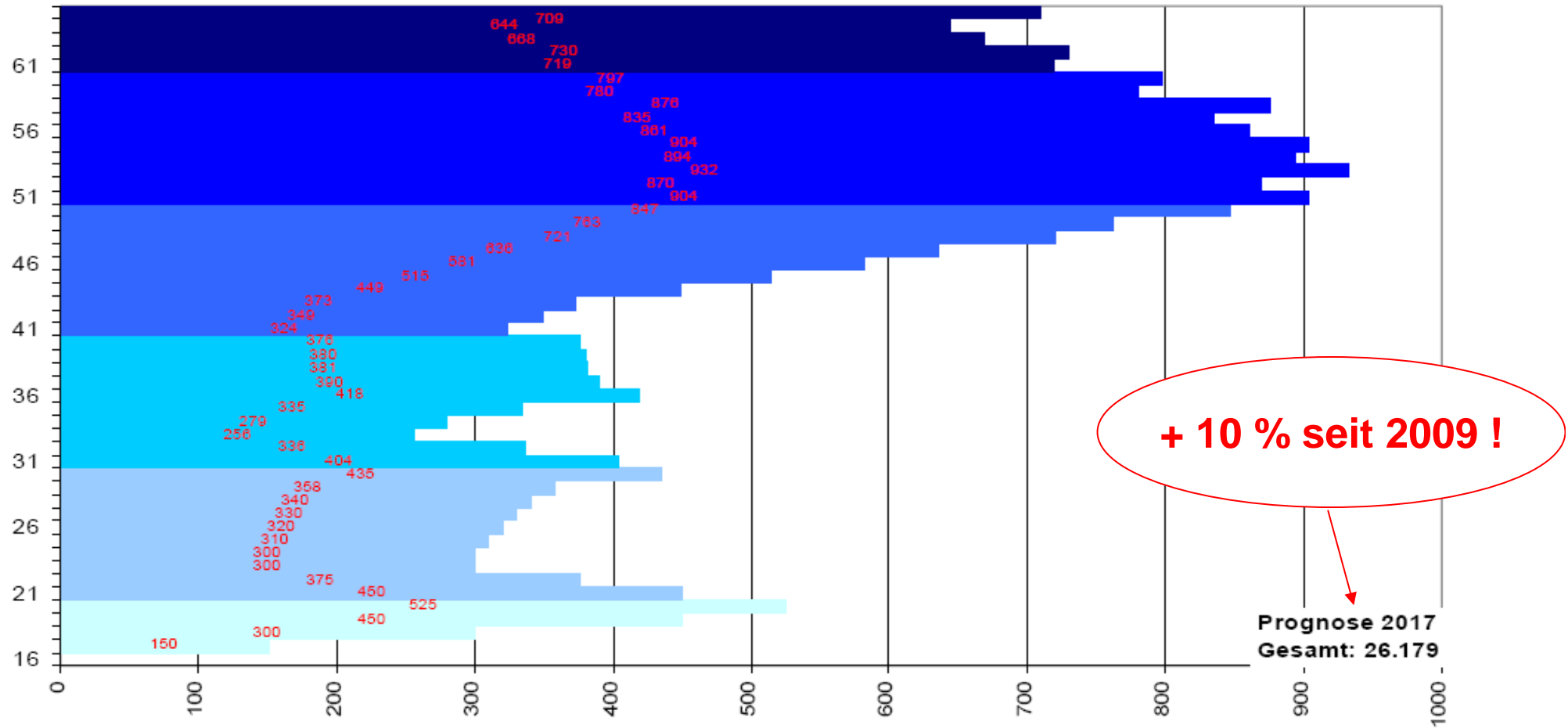


Demografieanalyse

2016



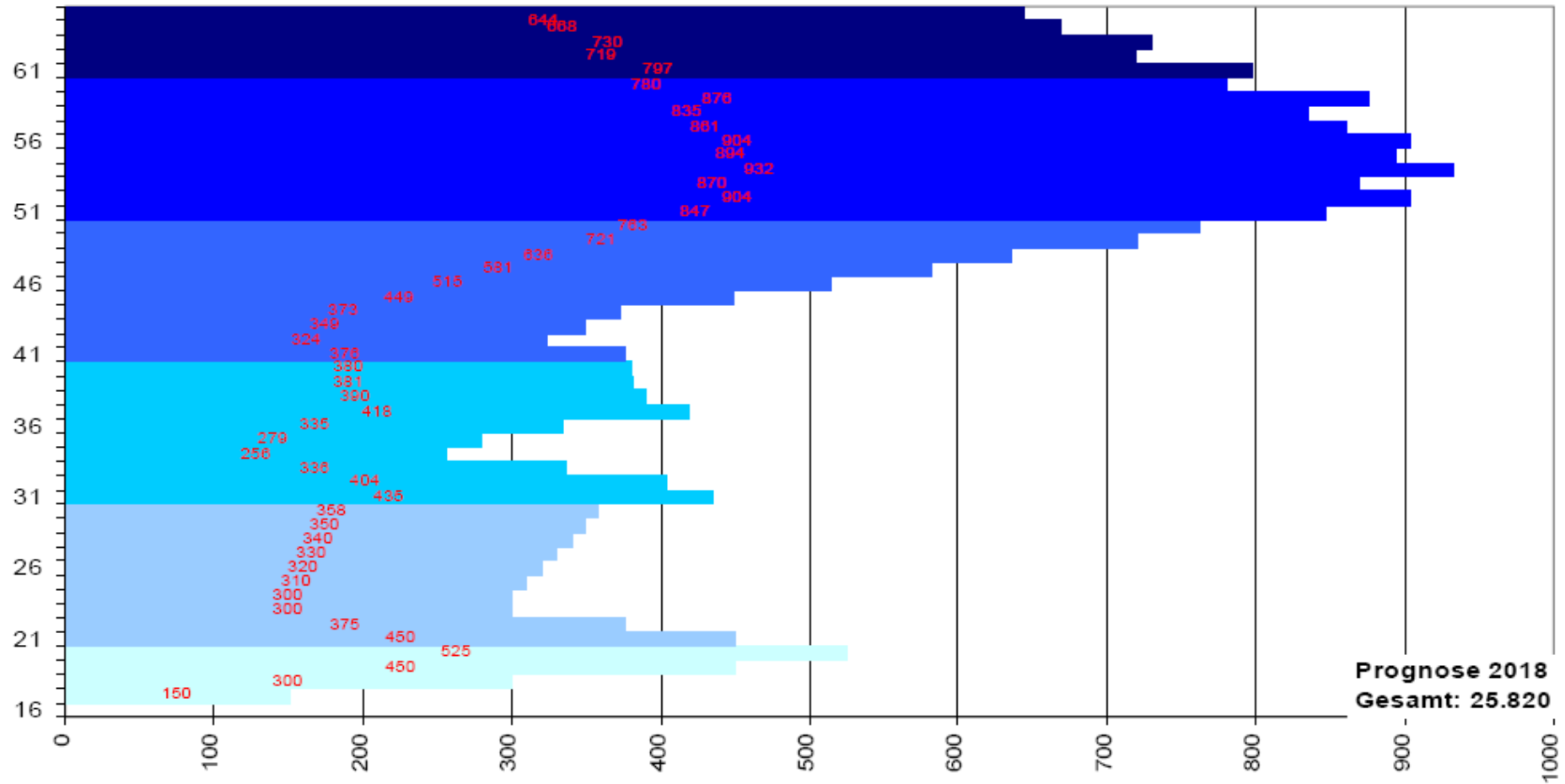
2017





Demografieanalyse

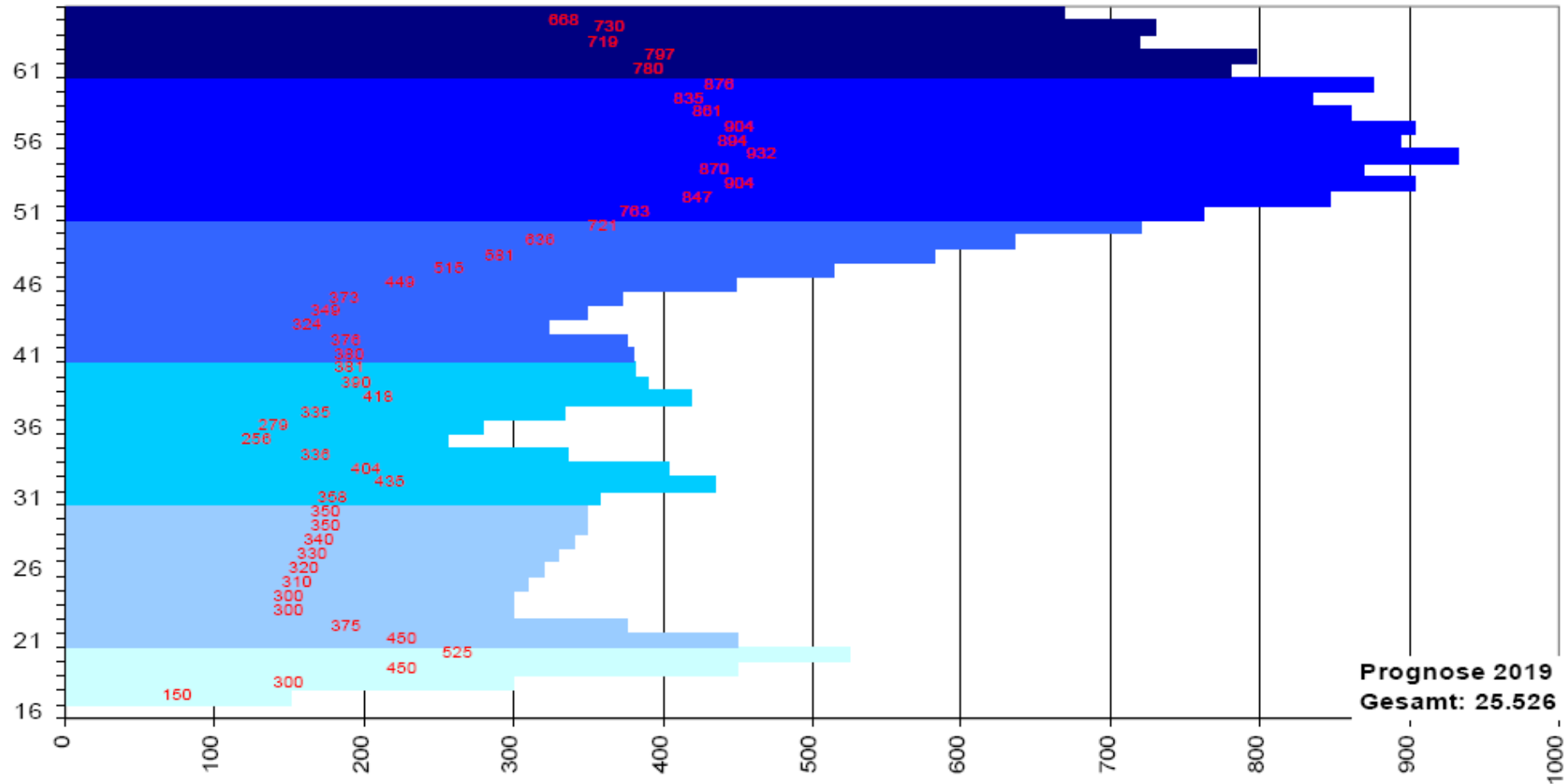
2018





Demografieanalyse

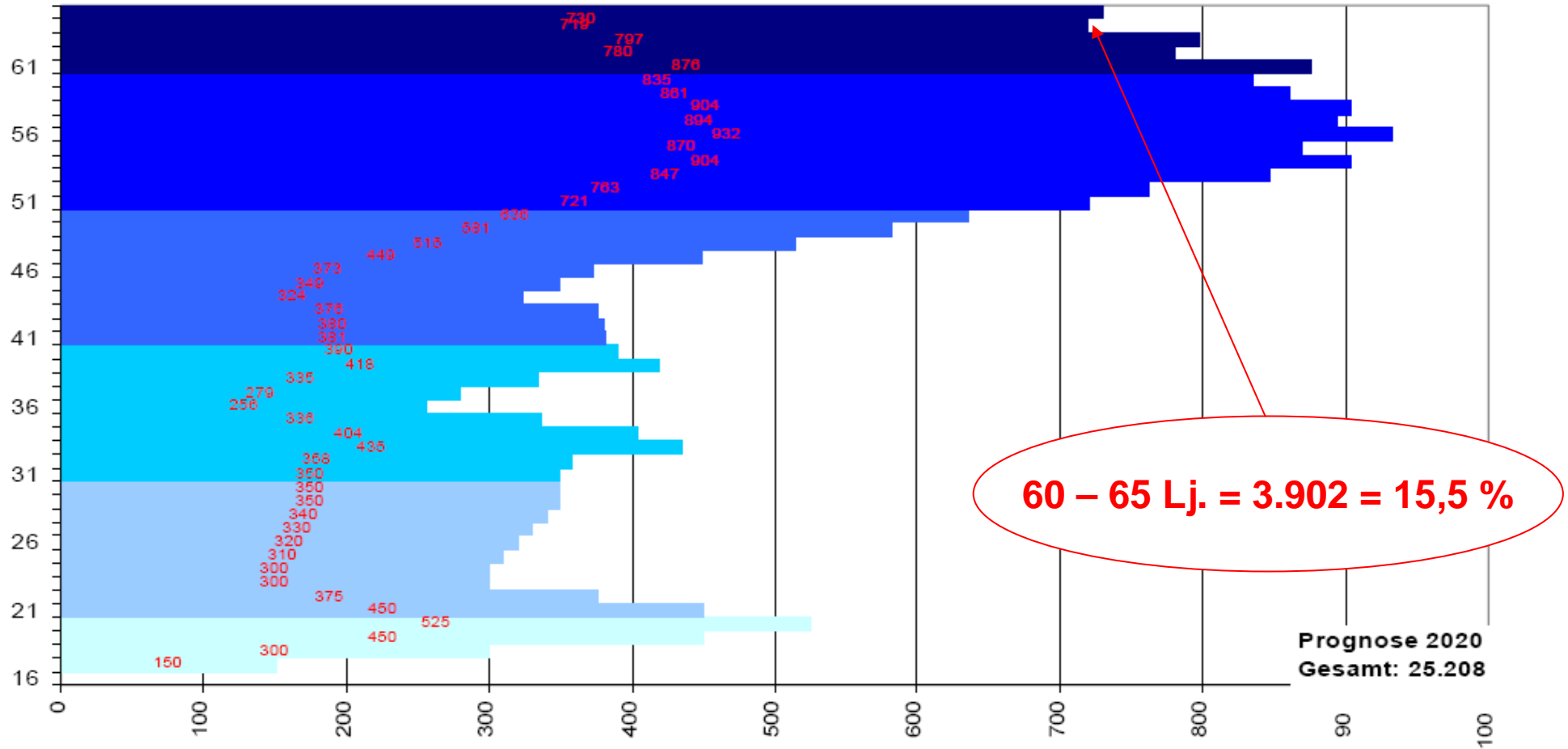
2019





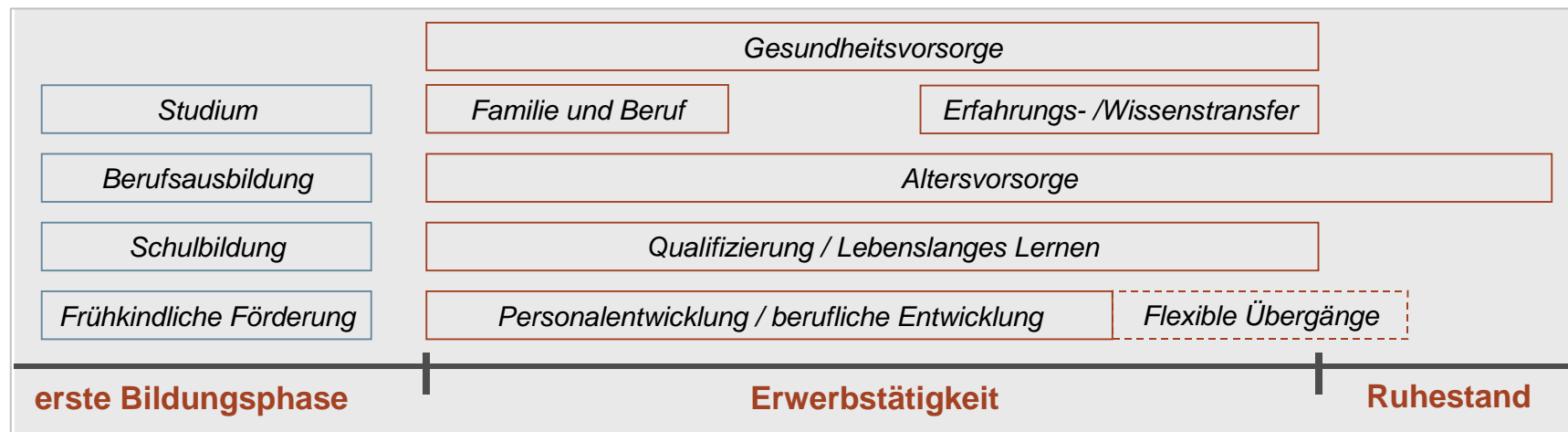
Demografieanalyse

2020



Regelungsbereich und Grenzen der Sozialpartner

Der Handlungs- und Regelungsbereich der Sozialpartner konzentriert sich auf den Bereich der Erwerbstätigkeit und hier in erster Linie den Betrieb. Wenn wir die richtigen Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels geben wollen, muss Politik Antworten und Lösungen für die Phasen vor und nach der Erwerbstätigkeit geben.



Historie und Tarifvertragsstruktur

Tarifrunde 2008

In 2008 wurde für ca. 600.000 Beschäftigte in 1900 Betrieben der chemischen Industrie, der erste Flächentarifvertrag zum Themenbereich „Demografischer Wandel“ abgeschlossen.

Strukturelemente

- **Demografie-Analyse**
- **Demografie-Fonds**
- **Verwendung des Fonds**
- **Qualitative Handlungsfelder als betrieblicher Auftrag**

Historie und Tarifvertragsstruktur

Demografie-Analyse

In allen Betrieben mussten in 2009 Demografie-Analysen durchgeführt werden. Mindestens folgende Punkte mussten bei der Analyse betrachtet und von den Betriebsparteien ausgewertet werden:

- Altersstruktur
- Qualifikationsstruktur
- Geschlechterverhältnis

Demografie-Fonds

- 300 € Demografiebetrag pro Tarifarbeitnehmer und pro Kalenderjahr
- durch den AG, erstmals ab 1.1.2010, anschließend Erhöhung entsprechend der Tarifierhöhung des Vorjahres
- In diesem Jahr sind 180.000.000 € in den Tarifvertrag geflossen



§ 7 Demografiefonds

Bildung und Verwendung

300 € Demografiebetrag pro Tarifarbeitnehmer und pro Kalenderjahr durch den AG, erstmals ab 1.1.2010, anschließend Erhöhung entsprechend der Tariferhöhung des Vorjahres

**Flexible Verwendung nach Wahl der Betriebsparteien (= BV)
(mit Auffangregelung*, sofern bis 31.12.2009 keine Einigung)**

**Langzeit-
konten**

**Alters-
teilzeit**

**Teil-
rente**

**BUC
Chemie (BUC)**

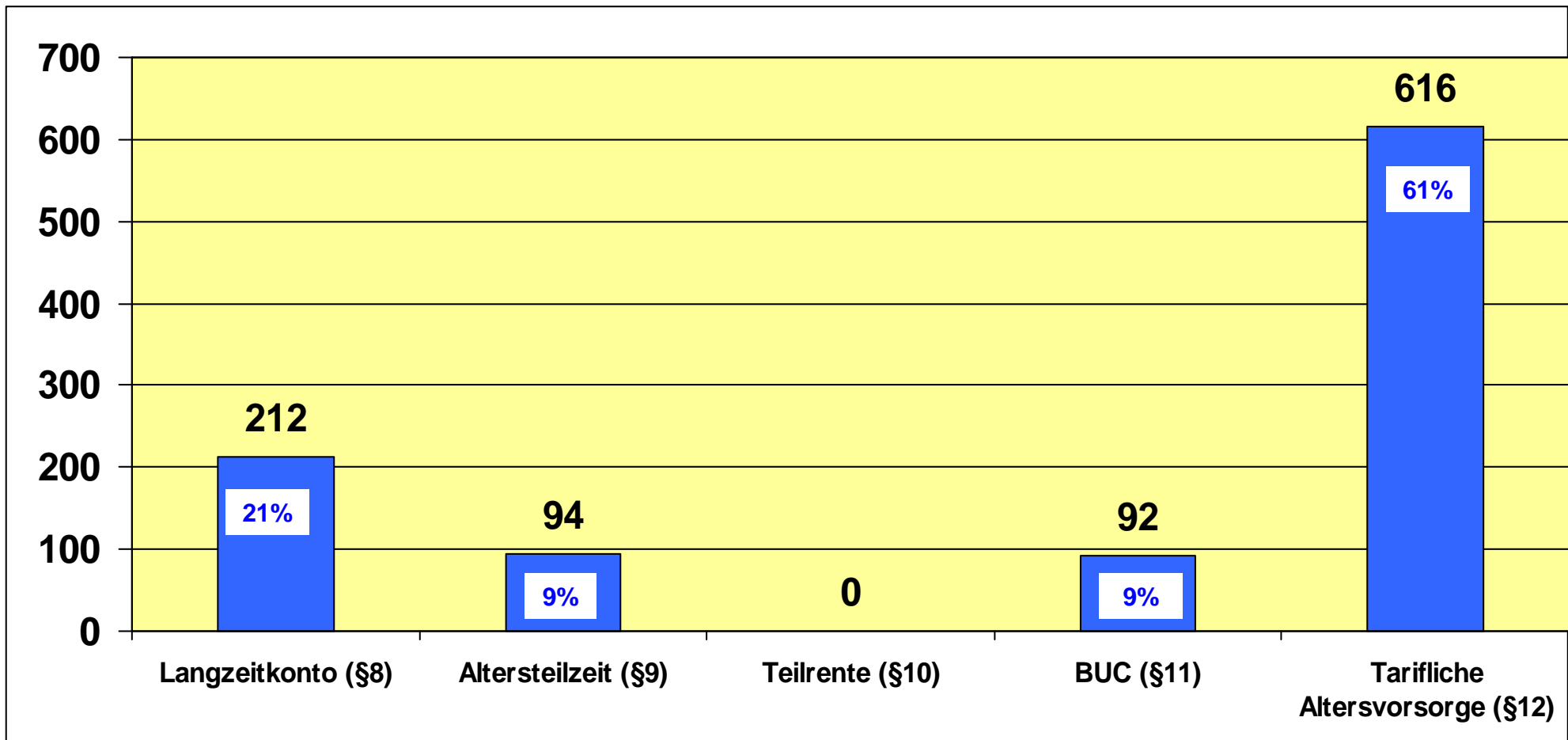
**Tarifliche
Altersvorsorge**

*Auffangregelung: Betriebe ≤ 200 AN tarifliche Altersvorsorge, sonst Langzeitkonto, beschränkt auf Demografiebetrag u. Verwendung für Freistellung vor Altersrente



Umsetzung des Demografiefonds

- Abschluss freiwillige BV (88 %), Auffanglösung (12 %)
- Anteil BV mit Kombinationen: 11 %; insbesondere LZK + tAV



Stand der Umsetzung des Demografie-TV

Qualitative Elemente und Handlungsfelder des Demografie TV

- Betriebliche Weiterbildung
- Familie + Beruf
- Gesundheit und Prävention
- Übergang in den Ruhestand/Vorsorge
- Arbeitszeitpolitik

Hier liegen die größten Herausforderungen und hierauf werden wir uns in den nächsten Monaten konzentrieren müssen.

**„Wir haben kein Erkenntnisdefizit, sondern ein Handlungsdefizit.
Diese Situation wollen wir auflösen!“**

Welche Zielsetzung verfolgen wir für diese Handlungsfelder?

Ziel muss es sein, dass Beschäftigte und Unternehmen „fit bleiben und fit werden“ für die Arbeitsplätze und Anforderungen der Zukunft. Insbesondere in den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitsgestaltung und Qualifizierung sollen Bedingungen und Voraussetzungen geschaffen werden, um die Beschäftigungsfähigkeit herzustellen und dynamisch weiter zu entwickeln.

Welche Zielsetzung verfolgen wir für diese Handlungsfelder?

Ausbildungspolitik

Durch Erhöhung der eigenen Auszubildenden kann dem Fachkräftemangel durch Absinken der Schulabgängerzahlen zumindest temporär entgegengewirkt werden.

Die neugeordneten Ausbildungsberufe bieten genügend Flexibilisierungsstrukturen, um „passgenau“ auszubilden.

Zielführende Angebote für leistungsschwache Jugendliche (z.B. „Start in den Beruf“) und leistungsstarke Jugendliche (z.B. duale Studiengänge, Zusatzqualifikationen) müssen ausgebaut werden.

Welche Zielsetzung verfolgen wir für diese Handlungsfelder?

Betriebliche Weiterbildung

Moderne Unternehmen verstehen ihr Engagement für berufliche Qualifizierung als Investition in die Zukunft. Sie binden die Mitarbeiterentwicklung in die Unternehmerische Gesamtstrategie ein und organisieren Qualifizierungsprozesse.

- Die Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung ist konzeptionell umzusetzen
- Der Prozess des Lebens begleitenden Lernens muss von Anfang an gestalten werden
- Durch kontinuierliche Qualifizierung der jetzt „jungen“ Alten zur Vermeidung zukünftiger Qualifizierungslücken
- Auf spezifische Lernanforderungen älterer AN eingehen

Welche Zielsetzung verfolgen wir für diese Handlungsfelder?

Gesundheit und Prävention

Gesundheit ist eine wesentliche Voraussetzung zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Ein modernes Gesundheitsmanagement stellt die Prävention in den Mittelpunkt und fördert auch das gesundheitsbewusste Verhalten der Beschäftigten.

Es müssen Bedingungen für alters- und altersgerechtes Arbeiten geschaffen werden. Altersgerechtes Arbeitens soll heißen: Arbeit soll so organisiert sein, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Ende ihres Berufslebens erreichen können.

Welche Zielsetzung verfolgen wir für diese Handlungsfelder?

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen

Angesichts sinkender Geburtenzahlen und steigender Lebenserwartung trägt eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik dazu bei, die Berufstätigkeit von Eltern in der chemischen Industrie zu fördern, das Erwerbskräftepotenzial gerade qualifizierter weiblicher Fachkräfte zu nutzen und die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben zu ermöglichen. Neben der Balance zwischen Beruf und Kindererziehung rückt auch die Frage der Pflege von Angehörigen stärker in den Mittelpunkt.

Deci

Das Projekt deci entwickelt Konzepte zur demografiefesten Gestaltung der betrieblichen Personalarbeit und setzt diese in Zusammenarbeit mit beteiligten Unternehmen in der Betriebspraxis um. Diese Beispiele guter Praxis werden aufbereitet als Handlungsempfehlungen für Betriebe, die erprobte Instrumente zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels suchen.

deci identifiziert Erfolgsfaktoren und Hemmnisse der betrieblichen Umsetzung demografieorientierter Maßnahmen in der Personalentwicklung und schafft so die Grundlage einer tariflichen Regelung für die Branche.

- **Schwerpunkte der Projektarbeit liegen dabei in den Bereichen:**
- **Gesundheitsförderung,**
- **Kompetenz und Entwicklung**
- **Personalgewinnung und Personalbindung**
- **Führung und Unternehmenskultur sowie**
- **Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung**



www.deci-net.de



Die IG BCE als starker Partner für ihre Betriebsräte

Für die Unterstützung und Begleitung unserer Betriebsräte, haben wir neben unseren vorhandenen Kompetenzen und Experten, ein zusätzliches BMAS-Projekt eingereicht.

Grundlage für den Antrag:

Bekanntmachung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

**„Demografischer Wandel als betriebliche Herausforderung
Veränderungen frühzeitig erkennen und erfolgreich gestalten“
vom 23. April 2010**



Informationen zum Projektantrag der IG BCE:

Grundsätzliche Projektziele:

Unterstützung zur umfassenden Umsetzung der Tarifverträge und der Initiierung des Abschlusses weiterer Verträge.

- **Aufbau eines umfassenden Weiterbildungsprogrammes für die qualitativen Handlungsfelder**
- **Organisation des Erfahrungsaustausches zur Gewährleistung ganzheitlicher Ansätze bei der Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik**
- **Aufbau eines Demografie-Netzwerkes (branchenübergreifend) in der IG BCE und ihrer Sozialpartner**
- **Aufbau von weiteren Kommunikationsmöglichkeiten, z. B. über einen Weblog im Internet, die über den Projektzeitraum hinaus aktiv bleiben**

Informationen zum Projektantrag der IG BCE:

Maßnahmen:

- **Vorhandene Beratungsstrukturen ausbauen**
- **Durchführung von Netzwerk- und Sozialpartnerveranstaltungen**
- **Erweiterung und Überarbeitung der bisherigen Workshop-Konzepte/Seminarbausteine sowie deren umfassende Erprobung**
- **Entwicklung eines Kommunikationskonzeptes zur Information über Beispiele guter Praxis, neue Erkenntnisse, Erfahrungswissen und Publikationen**
- **Aufbau einer interaktiven Plattform,**
- **Transfer der Projektergebnisse in andere Branchen und Erweiterung des Netzwerkes**



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit