

Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ - Erste Meilensteine der Umsetzung -

Die Weichen werden jetzt gestellt!

2. September 2010
Sozialpartner-Fachtagung

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?

Quelle dpa-AFX Wirtschaftsnachrichten vom 03.08.2010
Seite 598
Ressort Wirtschaft
Kurztitel dpa-afxp0598

ROUNDUP: Es fehlt an Bildung - nicht an Arbeitskräften

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

Die vergessenen Fachkräfte

Quelle Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 03.08.2010
Seite 9
Nummer 177
Ressort Wirtschaft
Seitentitel Wirtschaft
Serientitel Leitartikel Wirtschaft

Mit Bildung gegen den Fachkräftemangel

Quelle Berliner Morgenpost online vom 06.08.2010
Seite Online
Ressort Wirtschaft
Web-Link <http://www.morgenpost.de/wirtschaft/article1367638/Lehrlinge-bekommen-Konkurrenz-aus-Osteuropa.html>
Urheberinfo © Axel Springer AG

Ausbildung

Lehrlinge bekommen Konkurrenz aus Osteuropa

Pressestimmen zum Fachkräftemangel

Quelle Eßlinger Zeitung vom 31.07.2010
Seite 2
Quellrubrik Politik



DGB kritisiert kurze Berufsausbildungen

Dienstag, 17.08.2010

Handelsblatt

FACHKRÄFTEMANGEL

17.08.2010 05:59 Uhr

Ökonom Walter sieht die Wirtschaft bedroht

DER TAGESSPIEGEL



17.02.2010 00:00 Uhr Von Fatina Kellani

FACHKRÄFTEMANGEL

Viele Lehrstellen bleiben Leerstellen

Frankfurter Allgemeine
FAZ.NET

Aktuell **Wirtschaft** **Wirtschaftspolitik**

Fachkräftemangel

Wer erwirtschaftet den Wohlstand von morgen?

Berliner Morgenpost

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

FACHKRÄFTEMANGEL

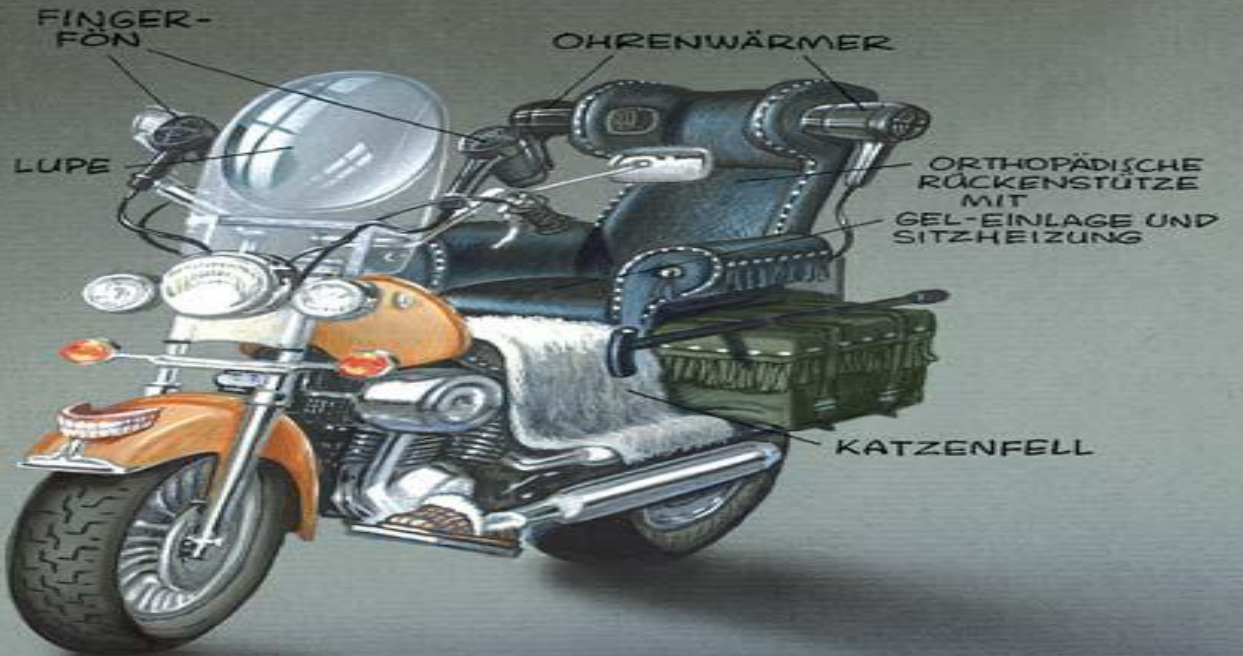
Industrie verliert jährlich Milliarden

Dienstag, 20. April 2010 02:42

Chancen des „Demografischen Wandels“

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

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



H.A.D.E.S.

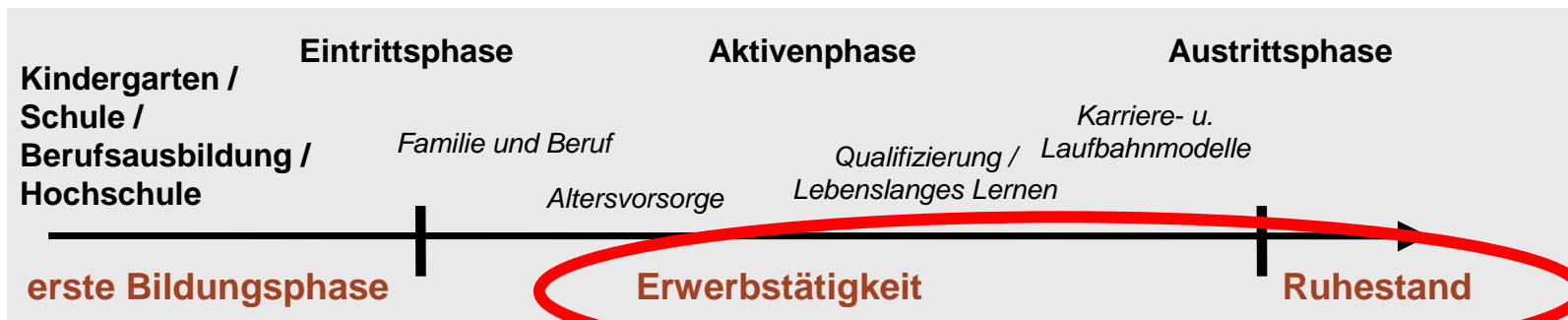
Herausforderungen des „Demografischen Wandels“

Dem stehen aber auch Herausforderungen gegenüber

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

Handlungsfelder für eine positive Zukunftsgestaltung

Im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung entlang der Bildungs- und Erwerbsbiografie einer Person ergeben sich die nachfolgend vorgestellten Handlungsfelder.



Stand der Umsetzung des Demografie-TV

Qualitative Elemente und Handlungsfelder des Demografie TV

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

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

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?

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 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 Arbeiten 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.

Eine nachhaltige Personalpolitik ist unerlässlich!

Chronische Erkrankungen

Die verschenkten gesunden Jahre.

Chronische Erkrankungen nehmen mit dem Alter zu. 80% der Krankheitslast insgesamt ist vermeidbar.

- Rücken- und Muskelerkrankungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes
- Chronische Lungenerkrankung
- Depression, Krebs

Schutzfaktoren für bis zu 15 Jahre gesunder Lebenszeit.

- Nichtrauchen, körperliche Aktivität, mäßig Alkohol, Ernährung.
- Arbeitsplatz mit Wertschätzung, Sicherheit, Teilhabe und gesunder Herausforderung.
- Stabile soziale Beziehungen.



9 / 22

Erfolgsfaktor Arbeitsfreude

Wer gut führt, verlängert Leben.

Gesundheitsorientierte Führung

- inspiriert und begeistert
- schafft Handlungsfreiräume und gesunde Herausforderungen
- stärkt Vertrauen und informelle Kommunikation
- mindert biologische Stressreaktion
- mindert das Risiko von Erschöpfung - Burnout
- fördert Engagement
- stärkt Zusammenarbeit in und zwischen Teams
- **steigert die Wettbewerbsfähigkeit**



21 / 22

Engagement

Mit Desinteressierten wird niemand Meister.

Engagement erklärt 30% der Unterschiede im Erfolg.

- Erfolgreiche Unternehmen haben doppelt so häufig „Aktiv-Engagierte“ Mitarbeiter und dreimal weniger oft „Akut-Unzufriedene“ und „Desinteressierte“ als die Konkurrenz.

Engagierte Mitarbeiter sind gesünder.

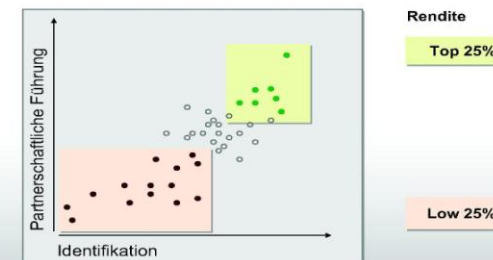
- Wer Engagement fördert wird Gesundheit ernten.



11 / 22

Sozialkapital und Ertrag

Die Saat entwickelnder Führung.



adaptiert nach Folie 21, F. Netta, Bertelsmann, 2007
<http://www.hsi-haidelberg.com/sgungen/507/vortrag/VF02.pdf>



10 / 22

Eine gute Strategie stellt sicher das wir vor Ort die richtigen Antworten finden

Umsetzung TV Demografie und Lebensarbeitszeit am Beispiel Roche

- Projektorganisation 2009- 2010, personalpolitische Handlungsfelder
 - Lenkungskreis
 - Kick off
 - große Demografieprojektgruppe
 - 5 Subteams
 - GBR Intern
 - GBR und GF
- Ergebnisse 2010
- Fazit: förderlich / hinderlich
- Projekt: Gesamtbetriebsvereinbarung zur Verwendung des Demografiefonds

Projektorganisation Herangehensweise

- GBR (Standort Mannheim und Standort Penzberg) und Arbeitgeber einigen sich auf ein gemeinsames Projekt
- Internes vorbereitendes Projekt des Arbeitgebers
- Interne Abstimmung im GBR und den EinzelBR
- Benennung von Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen
→ große Projektgruppe „Demografie“
- Zusammengesetzt aus Themenverantwortlichen aus dem Personalbereich, den beiden Betriebsräten / JAV/ Schwerbehindertenvertretern und verantwortlichen Experten aus den Bereichen (Arbeitsicherheit, Arbeitsmediziner)

Roche-Demografie-Projekt/Projektorganisation Demografierelevante Handlungsfelder – 5 Subteams



Projektorganisation Subteams

- Organisation der Subteams für die 5 Handlungsfelder
- **Subteamsprecher** (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) verantwortlich für Termine, Abstimmungen mit Schnittstellen; Dokumentation Mitglieder des Subteams von beiden Standorten
- **regelmäßige Treffen** an beiden Standorten, alternativ in Ulm, Videokonferenz, Telefonkonferenz
- Erfassen von bereits vorhandenen Maßnahmen, Datenanalyse und ggf. Anfordern von weiteren Daten, Ist-Stand herausarbeiten
- die Ergebnisse des erhobenen Personalplanungstrend ‚Soll /Ist Vergleich, an Hand von Prognosen und Hochrechnungen ‚mittelfristigen Bedarf erkennen
- Beibehalten von existierenden Maßnahmen, Entwickeln von zu verändernden Maßnahmen, entwickeln und beschreiben von neuen Maßnahmen

IG BCE und BAVC

Die Sozialpartner unterstützen die betrieblichen Gestaltungsstrategien durch:

- **Beispiele guter Praxis**
- **Handlungsempfehlungen**
- **Beratung**
- **Evaluierung**

Die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) wird die Sozialpartner hierbei erfolgreich unterstützen



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit