

Dokumentation zum
Experten-Hearing

Demografie und Altersübergang

Hamburg, 23.11.2007

Veranstaltet von:



Bezirk
Küste

NORDMETALL



Verband der Metall- und
Elektroindustrie e.V.

Impressum:

Herausgegeben von:

NORDMETALL
Verband der Metall-
und Elektroindustrie e.V.
Kapstadtring 10
22297 Hamburg

Redaktion:
Peter Haas
Tel.: 040 / 6378-4231
E-Mail:
haas@nordmetall.de
Internet:
www.nordmetall.de

IG Metall
Bezirk Küste
Bezirksleitung
Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg

Daniel Friedrich
Tel.: 040 / 280090-37
E-Mail:
daniel.friedrich@igmetall.de
Internet:
www.igmetall-kueste.de

(c) März 2008

Mehr Ältere, weniger Jüngere, Rente mit 67, Veränderung der Altersteilzeit ...

Mit dem Tarifabschluss 2007 haben die IG Metall Küste und der Arbeitgeberverband NORDMETALL (damals noch „NORDVERBUND“ aus Metall Unterweser, Nord-West-Metall und Nordmetall) ein gemeinsames „Hearing“ zu den Themen „Demografie und Altersübergang“ verabredet.

Dabei wollen sich die Tarifparteien bei Vertretern aus Wissenschaft, Politik und bei betrieblichen Akteuren über statistische Trends und daraus abgeleitete Herausforderungen informieren.

Am 23.11.2007 luden die Sozialpartner zu diesem Hearing in die Alte Kaffeebörse in der Hamburger Speicherstadt ein.

**In dieser Broschüre
werden die Präsentationen
der Referenten dokumentiert.**



Vorwort IG Metall



*Jutta Blankau,
Bezirksleiterin
IG Metall Küste*

Der demografische Wandel ist eine große Herausforderung für die Metall- und Elektroindustrie in Norddeutschland. Die IG Metall Küste und NORDMETALL haben auf Grundlage des Tarifabschlusses 2007 ein gemeinsames Hearing zu diesem Thema veranstaltet.

Eine immer älter werdende Gesellschaft stellt neue Anforderungen an unsere Wirtschaft. Es gilt die Anstrengungen zur Aus- und Weiterbildung weiter zu steigern, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern und einen flexiblen Altersübergang zu organisieren.

Die Politik muss die Rahmenbedingungen für ein altersgerechtes Arbeiten und einen flexiblen Altersübergang schaffen. Wir Sozialpartner haben darüberhinaus die Aufgabe, diese Rahmenbedingungen auszugestalten. Es bleibt unser gemeinsamer Auftrag den Wandel zu gestalten.

Das „Hearing“ hat uns dabei wichtige Impulse geliefert.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Jutta Blankau'.

Vorwort **NORDMETALL**



*Ingo Kramer,
Präsident
NORDMETALL*

Der derzeit erhöhte Fachkräftebedarf, die längeren Suchzeiten bei der Besetzung von Stellen, ja sogar zeitweilige Bewerber-Engpässe - dies alles mag konjunkturelle Gründe haben. Dennoch müssen wir uns neben diesen konjunkturellen Erscheinungen vermehrt strukturellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt widmen, als da wären sinkende Schulabgängerzahlen, eine nicht ausreichende Zahl von Hochschulabsolventen im technischen Bereich, eine zunehmende Alterung der Belegschaften.

Als Arbeitgeberverband werden wir unsere Mitgliedsbetriebe bei der Bewältigung dieser Herausforderung begleiten. Das „Hearing“ ist dabei ein erster Baustein gewesen. Es hat uns gezeigt: Der demografische Wandel steht uns nicht mehr nur bevor, er ist da! In Norddeutschland schrumpft die

Bevölkerung bereits seit drei Jahren. Wir werden weniger und dabei älter, bleiben aber auch gesünder als frühere Generationen. Somit müssen bzw. können wir auch länger arbeiten. Es ist aber auch Teil der unternehmerischen Verantwortung, zu überlegen, wie sich die Arbeitsprozesse an solche grundlegenden Veränderungen in der Belegschaftsstruktur anpassen. Es ist meine feste Überzeugung, dass dies eine hochkomplexe Fragestellung ist, die keine Pauschalantworten verträgt, sondern individuelle Lösungen braucht, von Person zu Person, von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Wir brauchen hier ein Höchstmaß an Flexibilität.





Demografischer Wandel und seine besondere Bedeutung für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Norddeutschland

Der Demografische Wandel ist inzwischen zu einem gängigen Begriff in Politik und Gesellschaft geworden. Dabei ist dies kein neues Phänomen. Dieser Prozess vollzieht sich bereits seit langem in Deutschland, und er ist zunehmend durch die demografische Alterung gekennzeichnet. D.h. wenn wir heute vom Demografischen Wandel sprechen, sprechen wir auch von Demografischer Alterung. Was verstehen wir darunter?

Demografische Alterung bedeutet (Folie 1):

- 1. Eine stetige Zunahme der Zahl alter und insbesondere sehr alter Menschen

Die demografische Alterung im erwerbsfähigen Alter. Wir zählen hierzu Menschen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren; gegenwärtig (2005) befinden sich in Norddeutschland 9 Millionen Menschen in diesem Alter. Auf alle in dieser Region lebenden rd. 15 Millionen Männer und Frauen bezogen sind es 60 %.

78 % der Erwerbsbevölkerung in Norddeutschland sind am Erwerbsleben beteiligt. Davon sind 68 % erwerbstätig und knapp 10 % arbeitslos. Für die Interpretation der weiteren Daten ist zu berücksichtigen, dass sich die Erwerbssituation in den zwei Stadtstaaten und den drei Flächenländern, die ich für Norddeutschland zusammen-

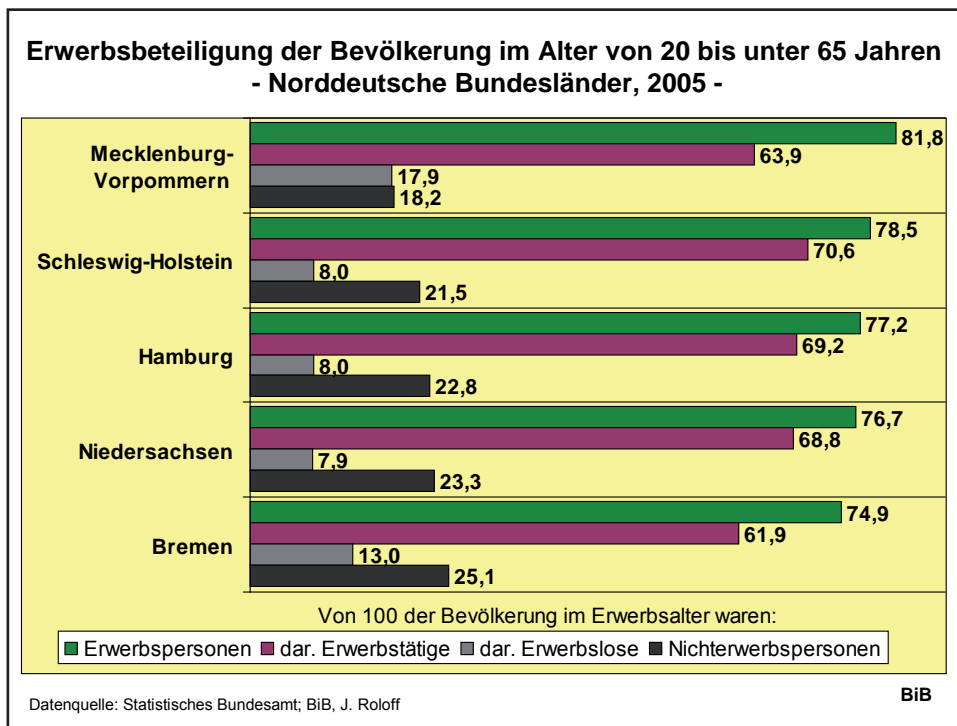
gefasst habe, sehr unterschiedlich ist (Abbildung 1). Mecklenburg-Vorpommern weist mit 82 % den höchsten Anteil an Erwerbspersonen auf, jedoch mit 18 % auch den höchsten Anteil an Arbeitslosen. Auch in Bremen ist der Arbeitslosenanteil relativ hoch, 13 %, weist aber insgesamt die niedrigste Erwerbsbeteiligung seiner Bevölkerung auf (75 %).

Es dürfte nichts Neues sein, dass die Erwerbsbeteiligung zwischen Mann und Frau unterschiedlich ist. Betrachtet man hier wieder Norddeutschland insgesamt, so sind von 100 der 20- bis unter 65-jährigen Männer 85 Erwerbspersonen, knapp drei Viertel sind erwerbstätig. Von 100 der erwerbsfähigen Frauen sind 70 am Erwerbsleben beteiligt und 62 sind erwerbstätig (Abbildung 2).

Inwieweit sich diese Strukturen der Erwerbsbeteiligung, insbesondere

bei den Frauen, zukünftig ändern werden, lässt sich nur schwerlich einschätzen. Aus demografischer Sicht lässt sich jedoch mit großer Wahrscheinlichkeit sagen, dass das Erwerbspersonenpotenzial, d. h. die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den kommenden Jahrzehnten sinken und zudem altern wird. Darauf möchte ich etwas näher eingehen.

Als statistische Grundlage dienen mir hierfür die Ergebnisse der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung nach Ländern bis 2050, basierend auf den Bevölkerungsbestand per 31. Dezember 2005. Treten die in dieser Vorausberechnung getroffenen Annahmen (annähernd konstantes Geburtenniveau, 1,4 Kinder, steigende



Folie 1

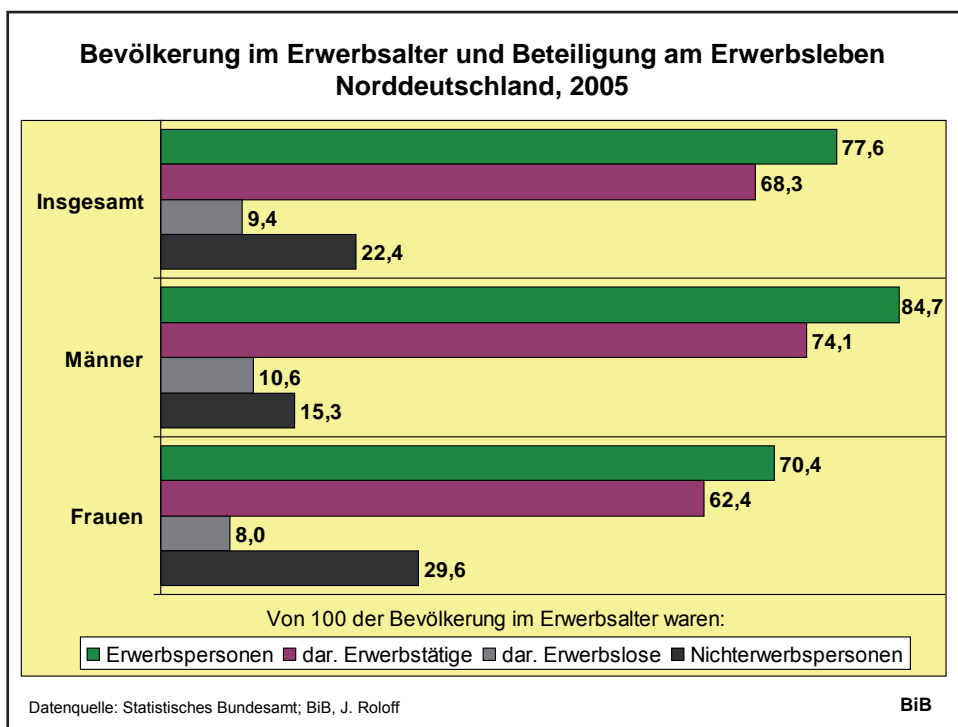
und zugleich

- 2. ein stetes Sinken der Zahl jüngerer Menschen.

Daraus folgt eine Strukturverschiebung des Altersaufbaus der Bevölkerung zugunsten der Älteren: Der Altenanteil der Bevölkerung wächst. Das hat auch entscheidende Auswirkungen auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Norddeutschland. Es steht die Frage, wie viele Menschen werden im Norden Deutschlands potenziell als Erwerbspersonen, darunter als Erwerbstätige, dem künftigen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen?

Eine demografische Messgröße hierfür ist die Bevölke-

Lebenserwartung bei den neugeborenen Jungen von 76 auf 84 Jahre und bei den neugeborenen Mädchen von 82 auf 88 Jahre sowie ein langfristiger durchschnittlich jährlicher Wanderungsgewinn von 100 Tsd. Personen aus dem Ausland) tatsächlich ein, werden im Jahre 2050 im Norden Deutschlands etwa 12 Millionen Menschen leben; gegenüber heute sind es über 2 Millionen weniger. Besonders stark rückläufig wird die Zahl der Kinder und Jugendlichen sein: Sie wird von heute 3 auf unter 2 Millionen bzw. um 38 % sinken. Dem steht ein starker Anstieg der Zahl der 65 Jahre und Älteren gegenüber. Im Prognosejahr 2050 werden voraussichtlich etwa 4 Millionen Menschen im Seniorenalter sein; das sind um 41 % mehr als heute.



Was unsere Untersuchungsgruppe, die Menschen im Erwerbsalter, betrifft, so wird deren Zahl bis 2050 auf 6 Millionen Personen bzw. um 29 % sinken.

Folie 2

Dieser Rückgang wird allerdings erst ab 2020 rapide einsetzen: D.h.: Bis 2020 wird die Zahl der Menschen im Erwerbsalter nur um wenige 4 % sinken. Hier schlagen noch die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre zu Buche. 2050 wird das Erwerbspersonenpotenzial um 29 % weniger sein als 2005 (Abbildung 3).

Diese Entwicklung führt zu drastischen Strukturverschiebungen im Altersaufbau der Bevölkerung. Kurz: die demographische Alterung wird rasant fortschreiten wie ein Vergleich der Altersaufbauten der Bevölkerung in Norddeutschland für die Jahre 2005 und 2050 zeigt (Abbildung 4.). Der Altenanteil wird von 19 auf 33 % steigen - und dies zu Lasten der beiden anderen Hauptaltersgruppen: Waren 2005 im Norden Deutschlands 20 % der Bevölkerung unter 20 Jahre alt, werden es im Prognosejahr nur noch 15 % sein. Noch stärker wird der Anteil der Erwerbsbevölkerung sinken - von 60 auf 52 %.

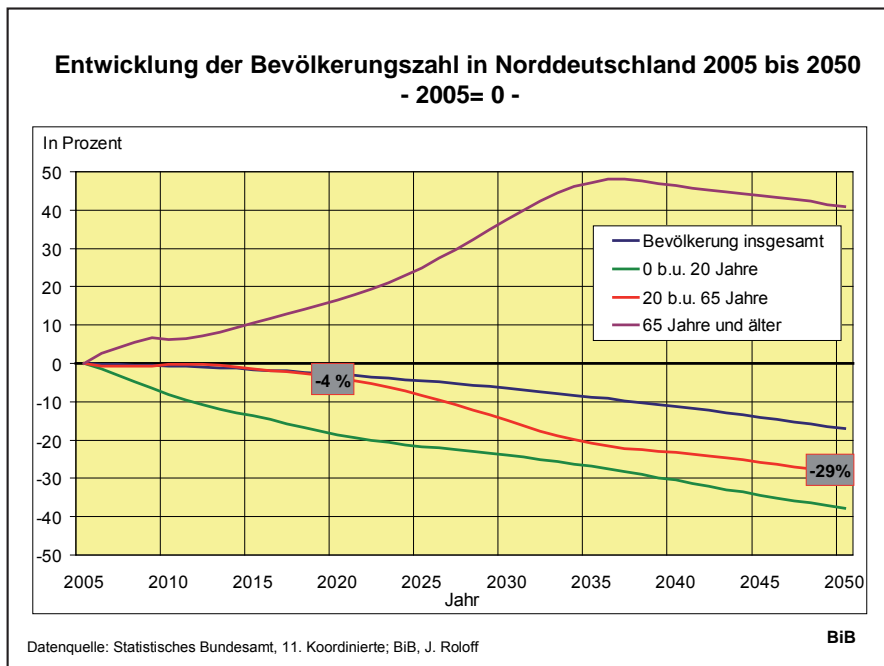
An dieser Stelle möchte ich noch einmal auf die sehr unterschiedliche künftige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials innerhalb Norddeutschlands hinweisen (Folie 2). Noch relativ günstig wird die Entwicklung in den beiden Stadtstaaten Bremen und Hamburg sein: Sie werden wahrscheinlich bis 2050 einen Rückgang ihrer Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren um 14 bzw. 8 % zu verzeichnen haben. Dagegen wird in Mecklenburg-Vorpommern diese Bevölkerungsgruppe um fast die Hälfte sinken.

Betrachtet man die voraussichtliche Entwicklung des

Erwerbspersonenpotenzials in Norddeutschland nach ausgewählten Altersgruppen in den Jahren 2020 und 2050, so ergibt sich ein sehr unterschiedliches Bild (Abbildung 5): Am stärksten wird die Gruppe der 30- bis unter 50-Jährigen abnehmen: Hier wird hier ein erster starker Rückgang von derzeit knapp 5 Millionen bis zum Jahr 2020 auf knapp 3 Millionen bzw. um rd. 21 % erwartet. Am Ende des Prognosezeitraumes wird der Bestand dieser Gruppe um fast 2 Millionen bzw. um 40 % gesunken sein. Nicht ganz so stark wird die Gruppe der Jüngsten, die 20- bis unter 30-Jährigen, abnehmen: von 1,7 auf 1,2 Millionen bzw. um 30 %. Nur die Ältesten innerhalb der Erwerbsbevölkerung, die 50- bis unter 65-Jährigen, werden voraussichtlich einen vergleichsweise geringen Rückgang bis 2050 zu erwarten haben: Nach einem zwischenzeitlichen Anstieg ihrer Zahl bis 2020 von 2,7 auf 3,5 Millionen bzw. um 28 %, wird sie 2050 um ca. 257 Tausend, d.h. um knapp 10 % niedriger sein als 2005.

Auf mittlere Sicht ist jedoch die Alterung des Arbeitskräftepotenzials bei weitem wichtiger als die erst langfristig zu erwartende Schrumpfung der Bevölkerung im Erwerbsalter.

Betrachtet man Abbildung 6, kann man feststellen, dass der Anteil der jüngsten Gruppe, der 20- bis unter 30-Jährigen, am Ende des Prognosezeitraumes nur unwesentlich geringer ausfallen wird als heute: im Ausgangsjahr 2005 waren es 19 %, 2050 werden es um wenige 0,3 Prozentpunkte weniger sein. Im Gegensatz zu der mittleren Gruppe (30 bis unter 50-Jährige): Deren Anteil wird bis 2050 von 50 auf 43 % sinken. Nur die älteste Gruppe wird eine positive Entwicklung erfahren.



Folie 3 Ihr Anteil am gesamten Erwerbspersonenpotenzial wird innerhalb der nächsten 2 Jahrzehnte von derzeitig 30 auf 40 % ansteigen und im Prognosejahr 2050 bei etwa 39 % liegen (Abbildung 6).

Angesichts der rückläufigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und seiner zunehmenden Alterung liegt als erstes die Frage nach mehr Zuwanderung von jungen Menschen aus dem Ausland nahe.

Zuwanderungsgewinne aus dem Ausland haben ohne Zweifel gewisse Effekte auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials. Als Beispiel dient mir hier die 11. koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung des Statistischen Bundesamtes für Deutschland insgesamt. Demnach würde ohne jegliche Zuwanderung die Erwerbsbevölkerung in Deutschland um 19 Millionen bzw. um 38 % rapide sinken, darunter insbesondere die der unter 50-Jährigen um 54 %. Aber selbst bei einem jährlich angenommenen Wanderungsgewinn von 300 000 Menschen würde die Bevölkerung im Erwerbsalter bis 2050 um 15 % sinken bzw. um fast 8 Millionen geringer sein. Hier würde nur die Zahl der Älteren im Gegensatz zu den anderen Annahmen um 6 % anwachsen (Abbildung 7).

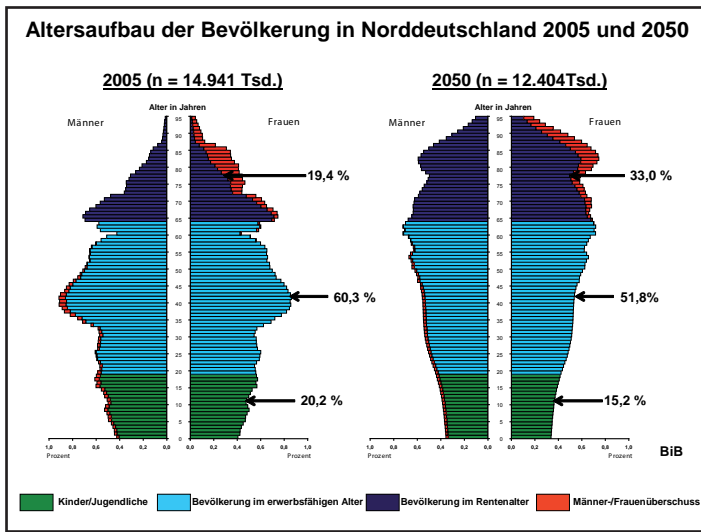
Zuwanderungen können zwar zur Entspannung der aufgezeigten zukünftigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials beitragen, sind aber langfristig gesehen kein "Allheilmittel".

Es bestehen meines Erachtens nur drei Chancen für eine volle Ausschöpfung des jeweils zur Verfügung stehenden Erwerbspersonenpotenzials (Folie 3):

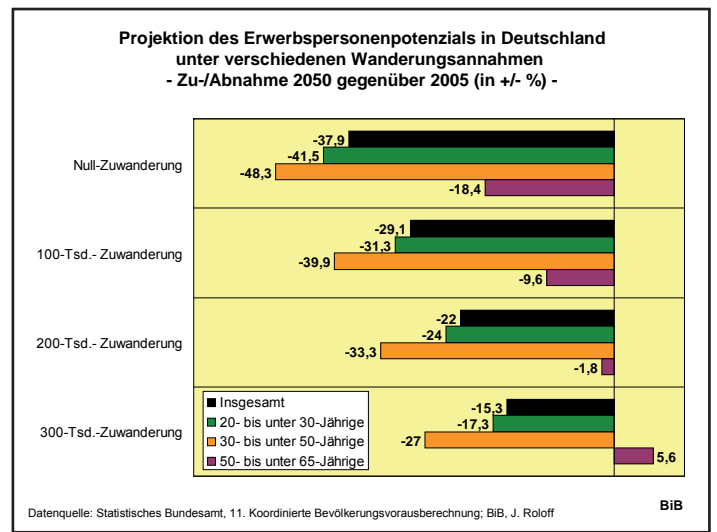
1. eine weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Seit Jahren lässt sich eine wachsende Erwerbsneigung der Frauen, insbesondere derer mit Kindern, feststellen. Entsprechend eines repräsentativen Surveys unseres Institutes „Population Policy Acceptance Study“ (PPAS-2003), an dem insgesamt 4 115 Befragten im Alter zwischen 20 und 65 Jahren teilnahmen, würden 48 % der rd. 1.300 befragten Frauen mit Kindern, wenn sie zwischen Familie und Beruf frei wählen könnten, sich für Kinder und Teilzeitarbeit entscheiden. 23 % würden nicht arbeiten, so lange die Kinder klein sind. Fast genauso viele, 20 %, würden mit Kindern in Vollzeit arbeiten wollen. Das Hausfrauenmodell findet kaum noch Anklang: Nur 5 % würden mit Kindern absolut nicht erwerbstätig sein wollen (Abbildung 8). Jedoch ist der Verbleib von Frauen mit Kindern am Arbeitsmarkt bzw. deren Wiedereinstieg ins Erwerbsleben noch vielfach erschwert.

2. eine Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt und dies bis zum tatsächlichen Renteneintrittsalter. Derzeitig beträgt in Norddeutschland die Erwerbsquote der 60- bis unter 65-Jährigen 34 %. 31 % sind noch als Erwerbstätige ausgewiesen. Dieser Anteil läge höher, würden nicht viele Unternehmen nach wie vor ältere Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt entlassen. Häufig gehen Ältere jedoch auch freiwillig in den vorgezogenen Ruhestand.

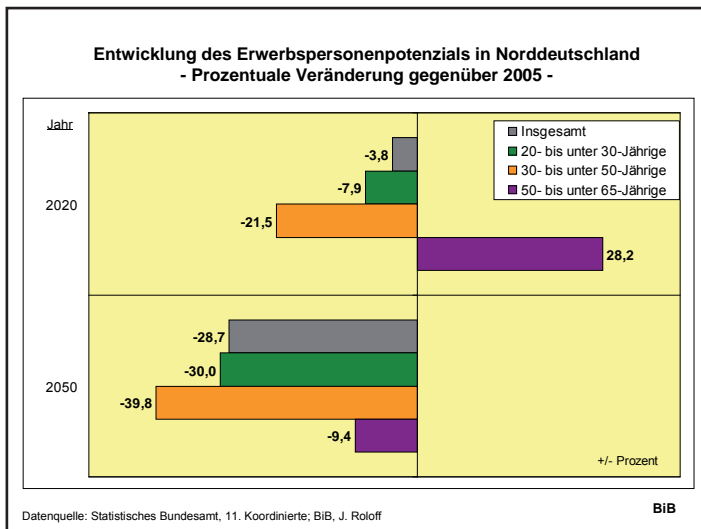
3. die nun gesetzlich beschlossene Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 Jahre. Dadurch würde absolut betrachtet die Bevölkerung im Erwerbsalter in Norddeutschland bis 2050 statt um ca. 2,6 Millionen um 2,3 Millionen sinken. Jedoch würde sie noch älter werden: Der Anteil der 50 bis unter 67-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung würde dann 42 % ausmachen. Das heißt mit der Regelung eines späteren Einstieges in das Rentenalter würden zwar die Renten- und andere Versicherungssysteme entlastet werden, doch das Problem eines alternden Erwerbspersonenpotenzials bleibt. Interessant ist, dass nur wenige Menschen tatsächlich über das Alter von 65 Jahren hinaus arbeiten wollen. Das zeigt, neben vielen anderen soziologischen Erhebungen, der bereits genannte Survey des BiB: Dort wollten nur wenige 3 % der rd. 2.700 erwerbstätigen Befragten noch mit 66 und mehr Jahren arbeiten. 43 % würden am liebsten mit 60 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden, 17 % mit 55 Jahren und jeweils 10 % mit 50 bzw. 65 Jahren (Abbildung 9).



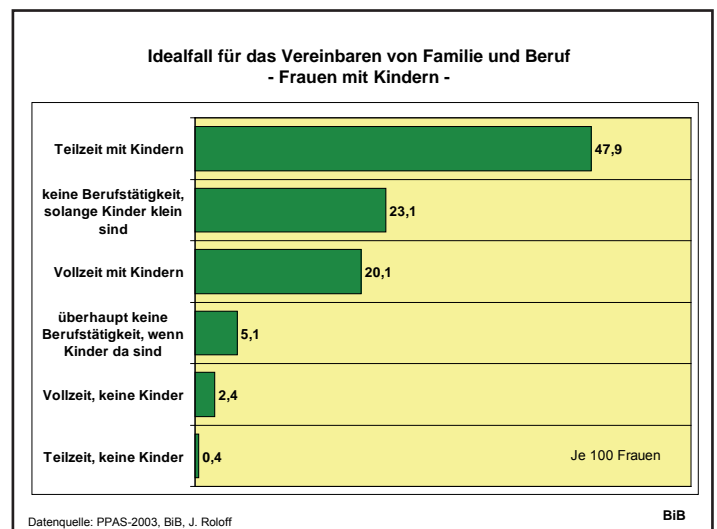
Folie 4



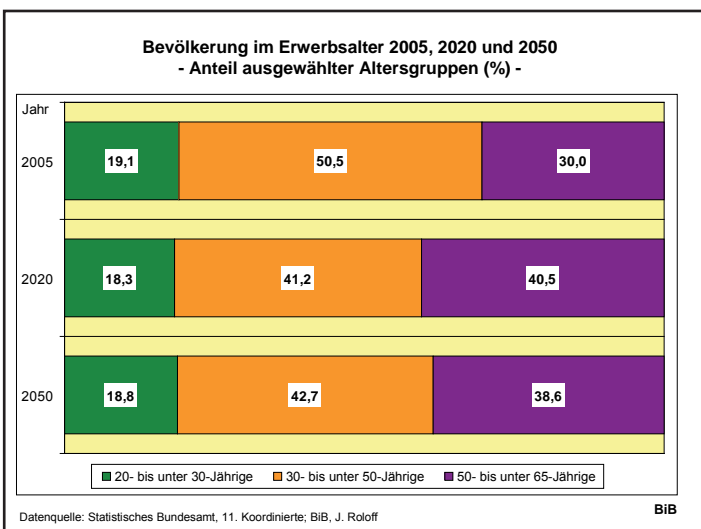
Folie 7



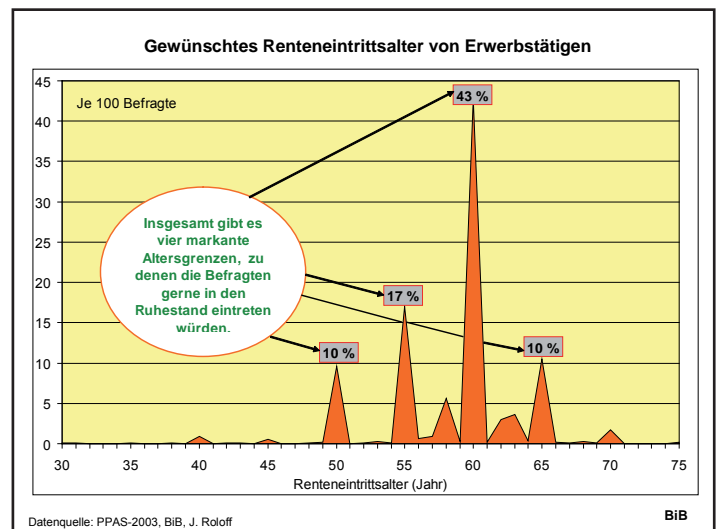
Folie 5



Folie 8



Folie 6



Folie 9



Demografischer Wandel: Regionales Phänomen, regionale Konsequenzen?

(erarbeitet gemeinsam mit Katharina Frosch, Golo Henseke, Stephan Kühntopf)

1 Was bedeutet Demografischer Wandel (DW)?

DW = Alterung der Bevölkerung, mit der Perspektive ihrer Schrumpfung

- Alterung:
Zunahme der Langlebigkeit
Rückgang der Geburtenziffern
- Schrumpfung:
Geburtenziffern niedriger als Sterbeziffern
Migration gleicht Defizite nicht aus

Deutschland altert seit 1972 und schrumpft seit 2005

1 Warum ist DW wichtig und wie ist er zu bewerten?

Der DW interessiert uns wegen seiner Folgen.

Individuelle Ebene

... Erfolgsgeschichte

Unternehmensebene

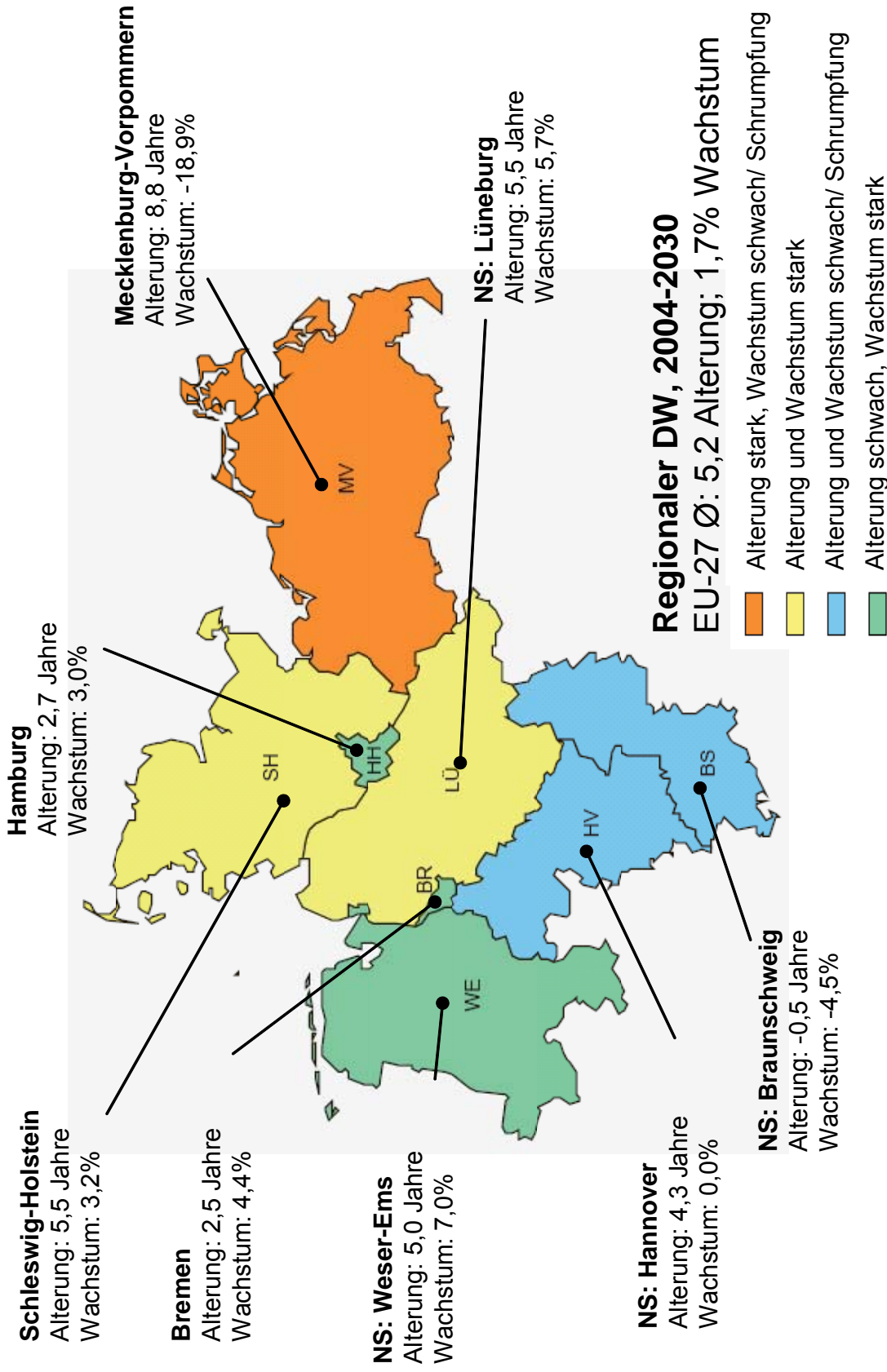
... Wachstumsmotor ?

Volkswirtschaftliche Ebene

... Herausforderung



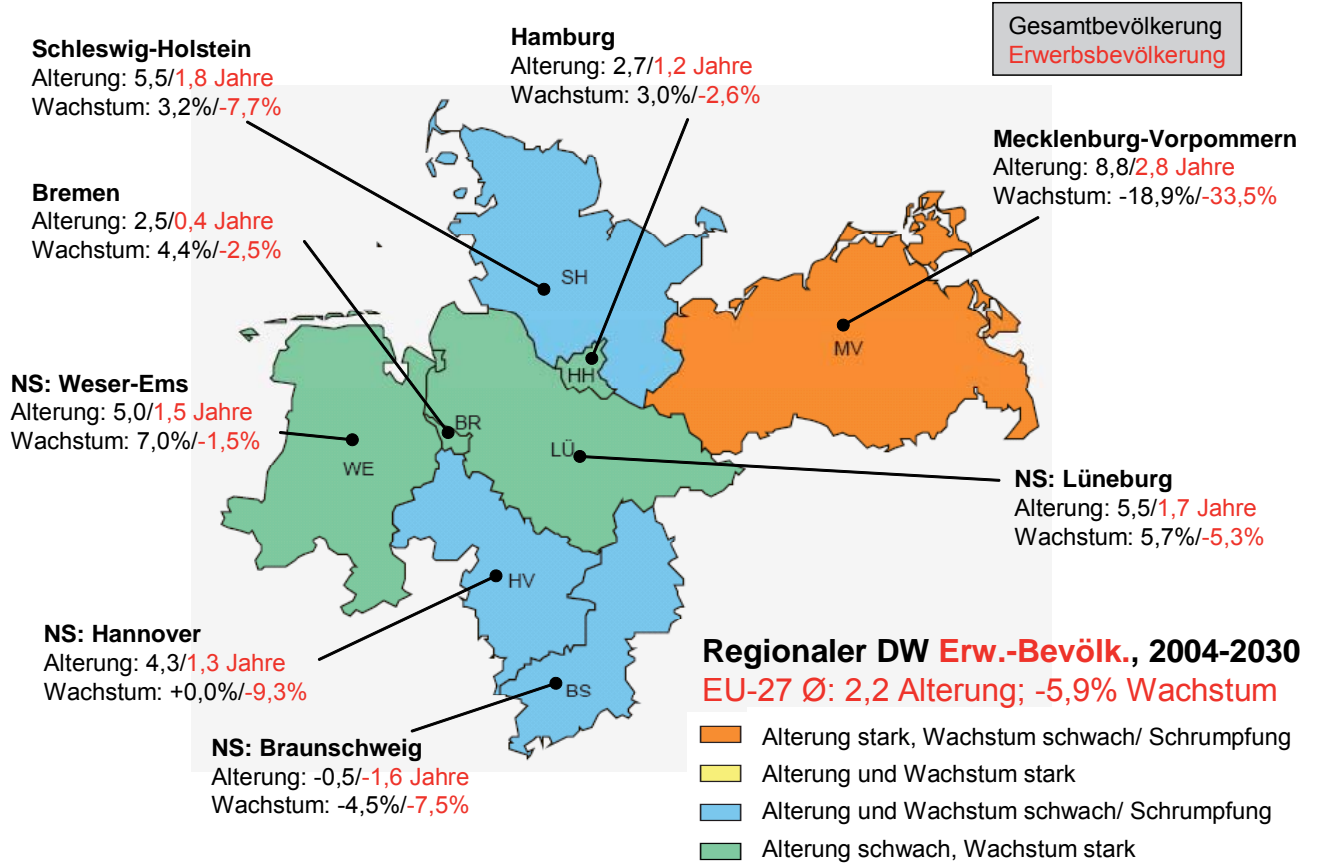
2 Räumliche Dimension des DW



Quelle:
Rostocker Zentrum, econsense (2007)

Datenquelle:
Eurostat Bevölkerungsvorausberechnung (Basisvariante); eigene Berechnungen

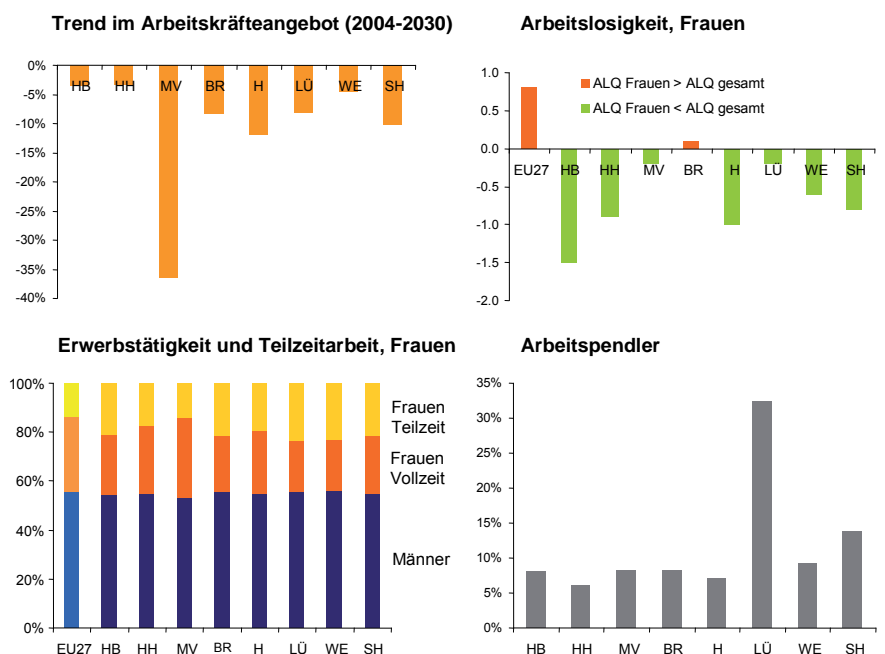
2 Räumliche Dimension des DW



Quelle:
Rostocker Zentrum, econsense (2007)

Datenquelle:
Eurostat Bevölkerungsvorausberechnung (Basisvariante); eigene Berechnungen

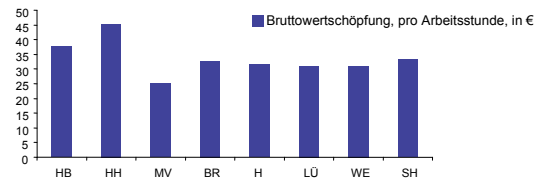
3 Auswirkungen des DW auf den Arbeitsmarkt



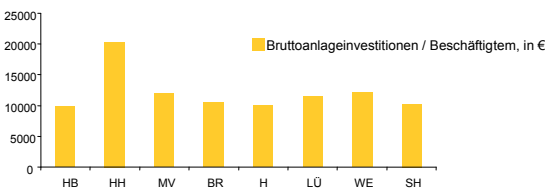
Quelle: Eigene Abbildung; Daten: Eurostat für 2004/2005 bzw. Prognose 2004-2030

3 Auswirkungen des DW auf den Arbeitsmarkt

Bruttowertschöpfung pro Arbeitsstunde



Bruttoanlageinvestitionen / Beschäftigte

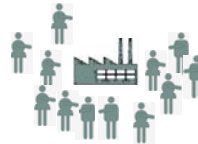


Quelle: Eigene Abbildung; Daten: Eurostat 2004/2005

4 Schlussfolgerungen

Führt Demografischer Wandel zu einem Mangel an...

Arbeitskräften?



⇒ nein

Fachkräften?



⇒ vielleicht

Nachwuchs?



⇒ ja

➤ Frage von Demografie vs. Arbeitsmarktpartizipation

4 Schlussfolgerungen

➤ Ist DW ein regionales Phänomen? JA

Alterung ist global, Schrumpfung lokal

Regional: Hohe demografische Vielfalt

➤ Was prägt den Norden Deutschlands bis 2030?

Bevölkerung: altert deutlich (+2,5 bis 8,8 Jahre)
wächst meist noch (bis 7 %)

➤ Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt?

Bevölkerung im Erwerbsalter:

altert schwach (um 0,4 bis 2,7 Jahre)

schrumpft stark (um 1,5 bis 33,5 %)

➤ Hat der DW regionale Konsequenzen? JA

Regional: Große ökonomische Vielfalt



Demografischer Wandel



Tarifvertragliche Gestaltung des demografischen Wandels:

- Arbeitsbedingungen altersgerecht zu gestalten
- Gesundheitsförderung
- Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen
- Vorzeitiges Ausscheiden
- Verjüngung der Belegschaft

23.11.07

Hearing "Demografie und Altersübergang"

1

Eckpunkte der Betrachtung



- Das **spätere Renteneintrittsalter** und die damit verbundene **längere Lebensarbeitszeit**
 - Wenn länger gearbeitet wird, dann müssen sich auch Einstellungen ändern in Bezug auf Qualifizierung (gegenwärtig wenden wir monatlich im Durchschnitt 1.100 Stunden für Qualifizierung auf), Ausbildung, Gesundheit, Führung, aber auch Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen müssen angepasst werden
 - Diese Thematik beschäftigt nicht nur die Arbeitgeberseite, auch auf die Mitarbeiter hat dies Auswirkungen im Betrieb und auf ihre persönliche Lebenssituation
- Die **Entwicklung der Mengengerüste**: Die Anzahl der älteren Mitarbeiter nimmt zu, Jüngere wachsen nicht in der entsprechenden Zahl nach. Dies gilt gleichermaßen für alle westeuropäischen, aber auch für osteuropäischen Staaten

23.11.07

Hearing "Demografie und Altersübergang"

2

Einflussfaktoren



Betriebs- und Arbeitsorganisation

- TPM
- Teamorganisation

Arbeitssicherheit

„Sicher OHNE Unfall arbeiten!“

Arbeitsumgebung / Einflüsse

- Reduzieren von körperlichen und seelischen Belastungen
- Technische Möglichkeiten und wünschenswerte Veränderungen realisieren

Demografie

- Nachwuchs- und Ausbildungsförderung
- Familie und Beruf
- arbeitsmedizinisch optimierte Schichtpläne
- Fehlzeitenmanagement
- Gesundheitsmanagement
- Gesundheitsförderung
- Belastungsanalysen
- Vorsorgeuntersuchungen

Demografischer Wandel

Bestandteil des Prozesses „Personal“

Entgelt

- Entgeltsysteme
- Prämien
- Betriebsrenten

Personalentwicklung

- Förderung der Fähigkeiten
- Lebenslanges Lernen
- Ausbildung

Kommunikation

- formelle und informelle Netzwerke
- Teambesprechungen
- Infoveranstaltungen
- Schautafeln
- Stahl-TV

Führungsstile

- Führungsentwicklung
- Zielvereinbarungen
- Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche

23.11.07

Hearing "Demografie und Altersübergang"

3

Betrachtungspunkte



1. Entwicklung der Altersstruktur AMB vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2026
2. Beispiel der **Bedarfsentwicklung** bis zum Jahr 2017 für zwei Mitarbeitergruppen

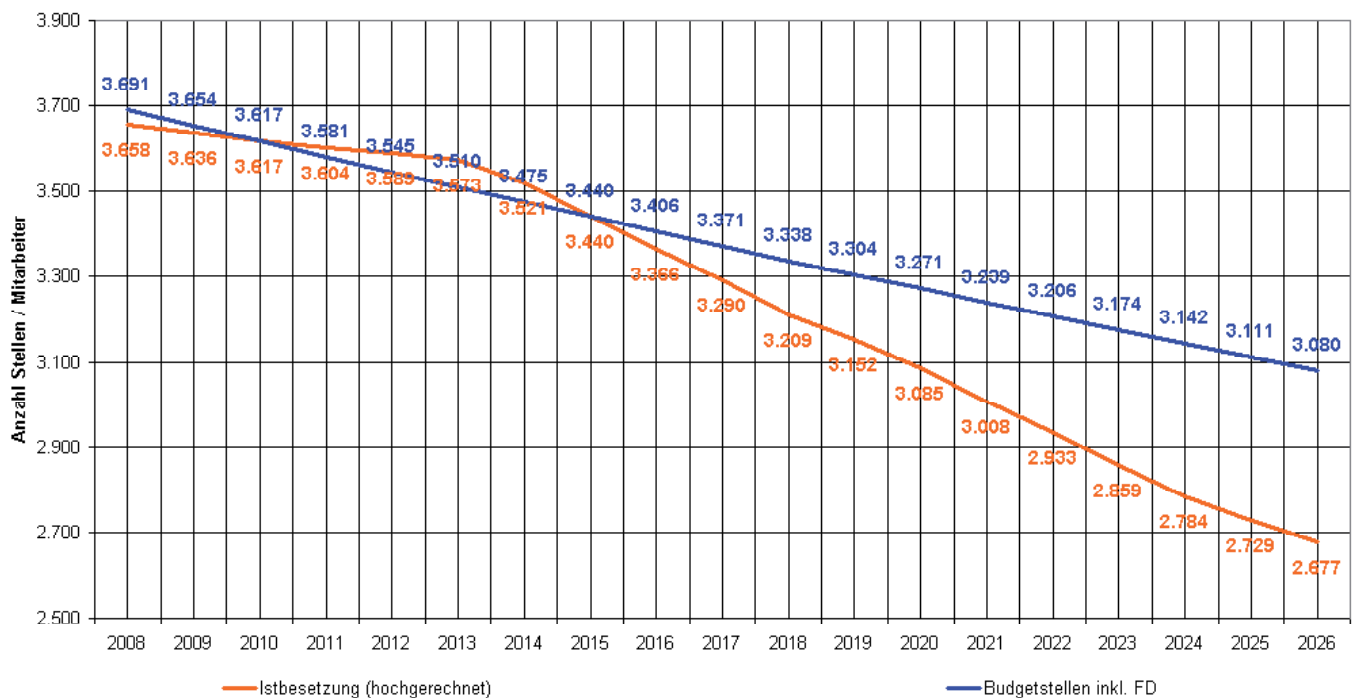
Annahmen



- Jährlich 40 Lohnempfänger + 20 Angestellte im Alter zwischen 20-30 Jahren eingestellt
- Kein Ausscheiden auf anderem Weg als durch Altersrente
- 1% Rationalisierungsquote + 1% Fluktuation



Alterstrukturentwicklung ArcelorMittal Bremen



23.11.07

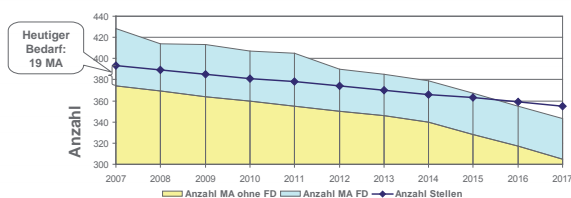
Hearing "Demografie und Altersübergang"

5

Bedarfsermittlung Elektroniker



- Es besteht heute ein Bedarf von 19 Mitarbeitern, die von **FD** **disponiert** werden (z.B. ausgebildete Azubis).
- Es wurde eine berufsgruppenspezifische Fluktuationsquote von 1,3% zugrunde gelegt



23.11.07

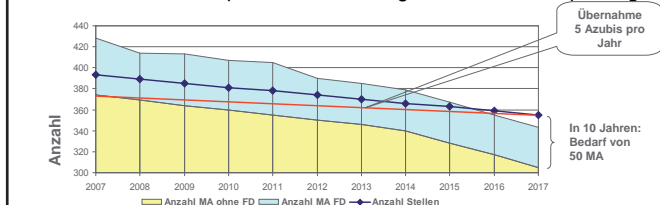
Hearing "Demografie und Altersübergang"

7

Bedarfsermittlung Elektroniker



- Im Jahr 2017 beträgt die Differenz zwischen der Anzahl Elektroniker und der Anzahl Stellen FD 50
- Diese Zahl entspricht dem Bedarf. Veränderungen aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen und Verschiebungen vom Produktions- zum Instandsetzungspersonal sind nicht berücksichtigt
- Zur Zeit werden in jedem Jahr 14 Elektroniker für Betriebstechnik ausgebildet. Der Bedarf kann gedeckt werden durch die Übernahme von 5-6 Auszubildenden pro Jahr nach erfolgreicher Abschlussprüfung



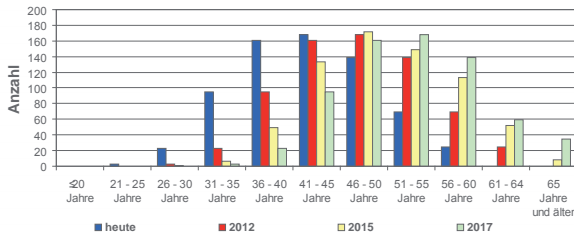
23.11.07

Hearing "Demografie und Altersübergang"

8

Bedarfsermittlung Produktionsmitarbeiter Bereich stahltypischen Tätigkeiten

- Zu den stahltypischen Tätigkeiten gehören das Schmelzen, Flämmen, Gießen, Walzen, u.ä. Von den z. Zt. 683 Mitarbeitern werden in 10 Jahren 94 Mitarbeiter 61 Jahre und älter sein, dies sind 13,8 %



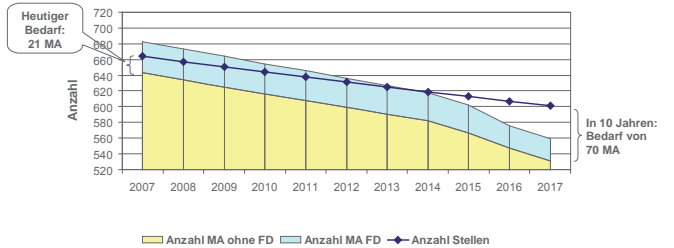
23.11.07

Hearing "Demografie und Altersübergang"

9

Bedarfsermittlung Produktionsmitarbeiter Bereich stahltypischen Tätigkeiten

- Für die Betrachtung der Mitarbeiter wurde eine berufsgruppen-spezifische Fluktuationsquote von 1,3% zugrunde gelegt
- Es besteht schon jetzt ein Bedarf von 21 Mitarbeitern, der derzeit über FD abgefangen wird



23.11.07

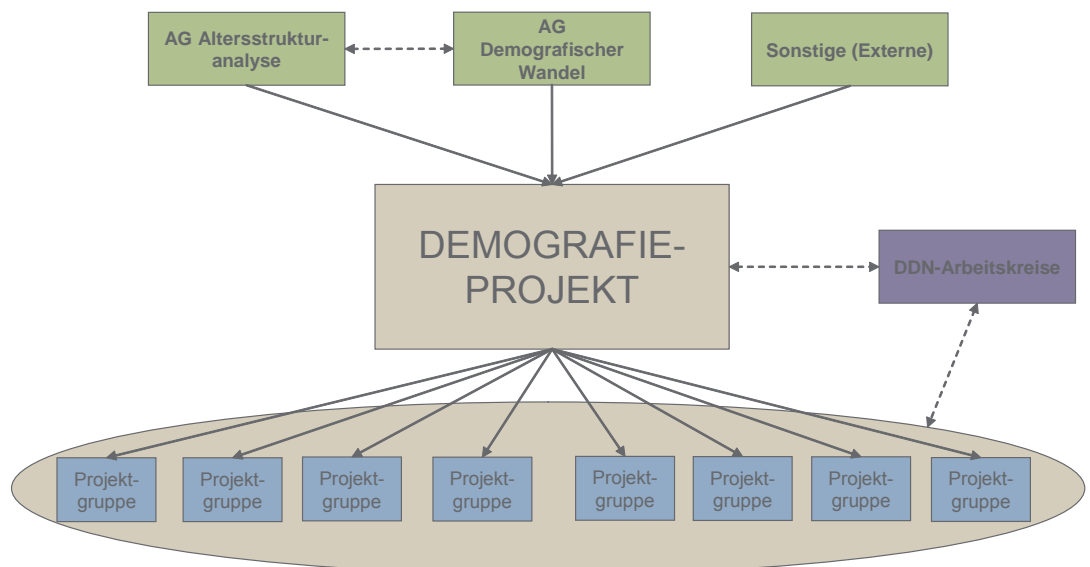
Hearing "Demografie und Altersübergang"

10

Lösungen

- Produktionsfacharbeiter ausbilden
- Feste Übernahme Jungfacharbeiter – z.B. je 6 je Ausbildungsberuf
- Studienförderung für Jungfacharbeiter zum Ingenieur
- Weiterbungsverträge für Techniker und Meisterausbildung mit Jungfacharbeitern

Schnittstellen

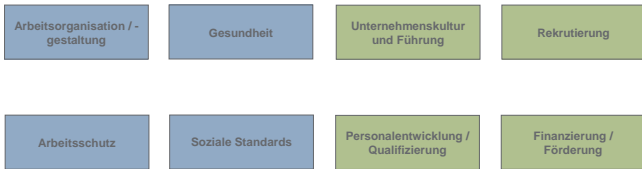


23.11.07

Hearing "Demografie und Altersübergang"

12

Handlungsfelder



23.11.07

Hearing "Demografie und Altersübergang"

13

Kernthemen

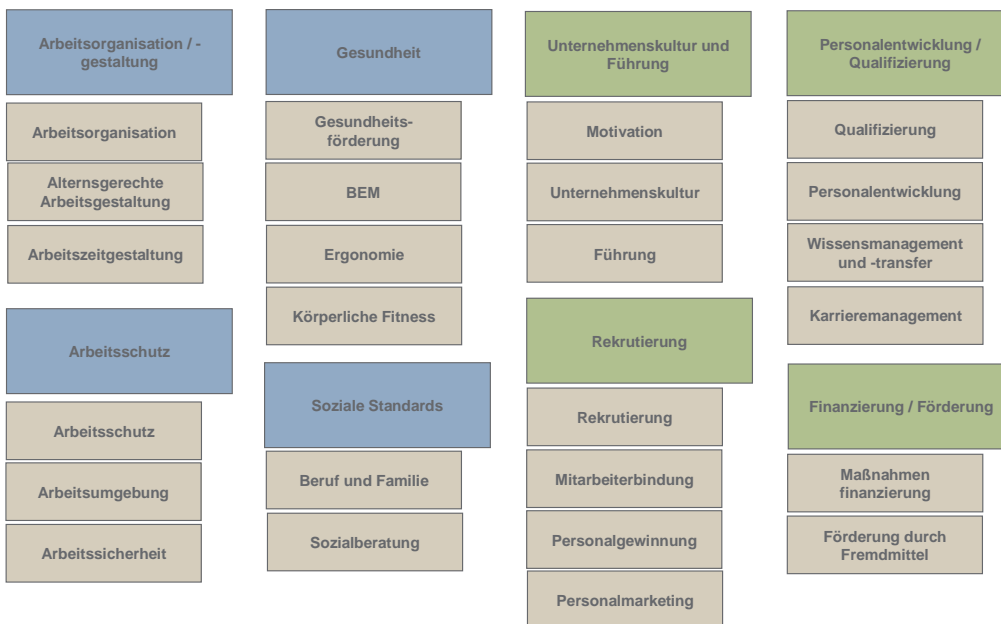


23.11.07

Hearing "Demografie und Altersübergang"

14

Zuordnung Handlungsfelder - Themen



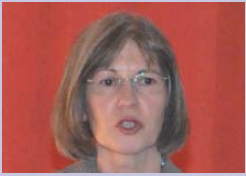
23.11.07

Hearing "Demografie und Altersübergang"

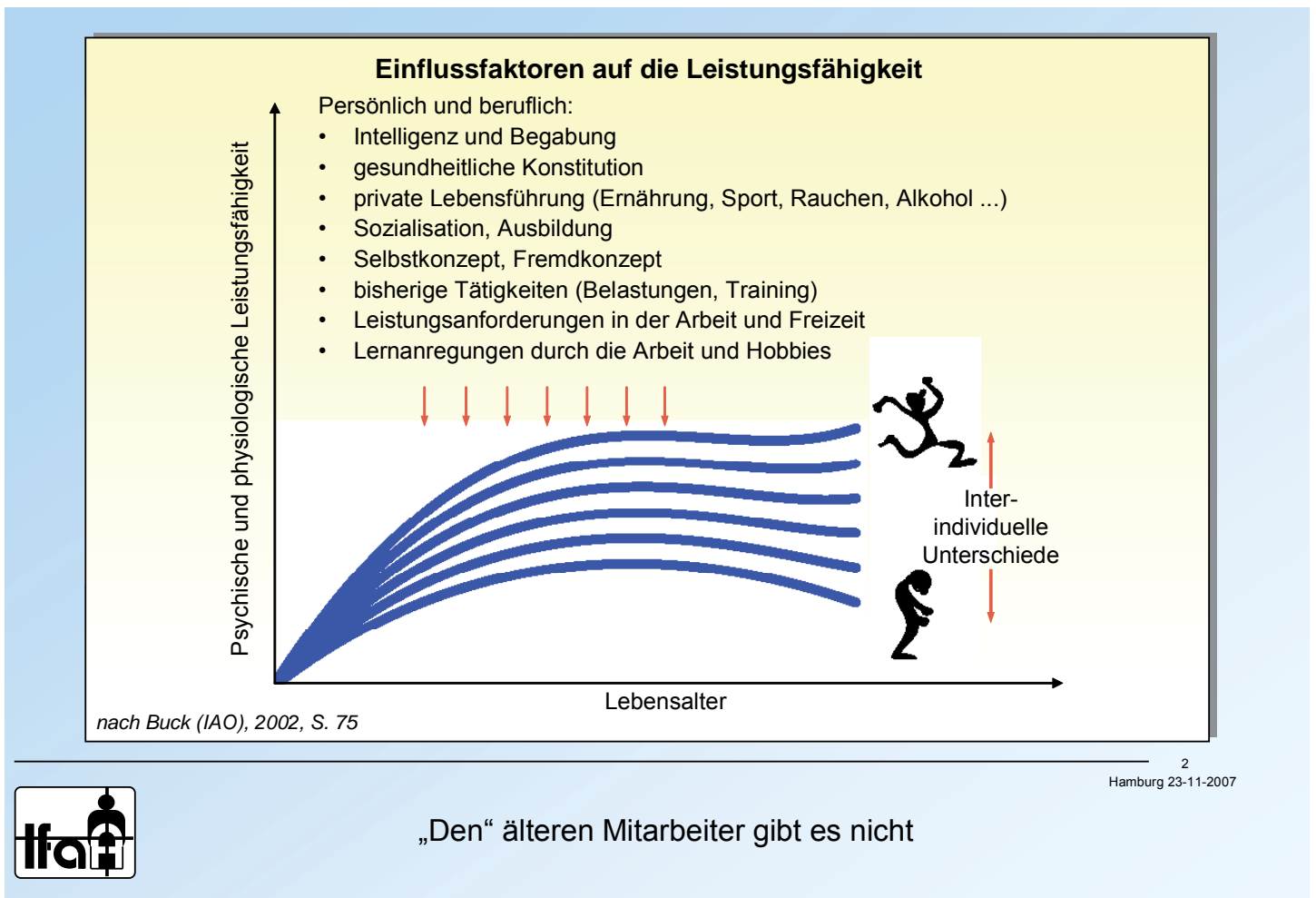
15

Ausblick

- Gestaltung des Arbeitsprozesses
- Lebenslanges Lernen
- Angepasste Arbeitszeiten
- Angepasste Urlaubszeiten
- Gesundheitsprogramme



Unternehmensspezifisch ansetzen und vorgehen - Beispiele und Erfahrungen des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft



„Den“ älteren Mitarbeiter gibt es nicht

Altersstrukturanalyse und -prognose

- Altersstruktur der Belegschaft erheben, z.B. nach Qualifikation, nach Tätigkeit, nach Bereichen ...
- Altersstruktur fortschreiben

Weitere Rahmenbedingungen beachten, z.B.

- Regionale Bevölkerungsentwicklung
- Regionale Verfügbarkeit von Erwerbspersonenpotenzial
- Mitbewerber am Standort
- Attraktivität als Arbeitgeber (Fluktuation)

Handlungsbedarf formulieren, Maßnahmen ableiten

3
Hamburg 23-11-2007



Ausgangspunkt:
Die konkrete Situation des Unternehmens

Ca. 165 Mitarbeiter

bis 30 Jahre:	gut vertreten
30 – 40 Jahre:	unterrepräsentiert
40 plus:	hoher Anteil

Anlass: Detaillierte Altersstrukturanalyse und -prognose zeigt:

In wenigen Jahren scheiden viele Mitarbeiter gleichzeitig aus

Maßnahmen der demografiefesten Personalarbeit

- Das heißt: **Heute schon für Nachwuchskräfte sorgen:** „neue“ Wege: Teilnahme an Ausbildungsmessen, Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber bekannt machen, Kooperation mit Schulen, Hochschulen ...
- Heute schon das **Wissen im Unternehmen halten**
- Bei Veränderungen der Leistungsfähigkeit Suche nach Einsatzmöglichkeiten für die Mitarbeiter, in Absprache mit dem Vorgesetzten

4
Hamburg 23-11-2007



Beispiel 1:
Mittelständisches Familienunternehmen –
Druckguss- und Fräsmaschinen

Ca. 130 Beschäftigte
40 – 50 Jahre: rund 30 %
50 Jahre und älter: ein Drittel
überwiegend hochspezialisierte Fachkräfte

Anlass: Unternehmen findet keine jüngeren Fachkräfte

Maßnahmen der demografiefesten Personalarbeit

- **Rekrutierung und Einsatz älterer Fachkräfte**
- Rund 100 Ingenieure und Architekten arbeiten in altersgemischten Teams (Know-how Transfer, Entwicklung zum Projektleiter)

Ältere erfüllen die Anforderungsmerkmale des Unternehmens

- Akzeptierte Persönlichkeit
- Präsentationsstarke Kompetenz
- Erfahrungswissen
- Belastbarkeit
- Kundenorientierung / Eloquenz, Verhandlungstechnik
- Agil, reisewillig, weltoffen
- Sofort verfügbar
- Wollen nicht mehr zu anderen Unternehmen wechseln

5

Hamburg 23-11-2007



Beispiel 2:

Planung und Realisierung von Produktionsstätten;
eigentümergeführt (1975 gegründet)

Rund 1.700 Beschäftigte am Standort;
Angestellte: 60,5 %;
Frauenquote: 15 %;
hoher Anteil Facharbeiter;
Altersstruktur: jeder 3. ist 50 Jahre und älter

Anlass: Nachwuchsprobleme insbesondere im gewerblich-technischen Bereich;
Kohortenwechsel in naher Zukunft

Maßnahmen der demografiefesten Personalarbeit

Motivation der Mitarbeiter zu längerem Verbleib im Unternehmen

Workshops mit den Älteren:

- Ermitteln der Gründe für den Wunsch nach vorzeitigem Ausscheiden
- **Gemeinsame Erarbeitung von Veränderungsmöglichkeiten:**
 - Entwicklung von Perspektiven für sie (Einsatzmöglichkeiten für Ältere)
 - Einstellungswandel zum Alter: Veröffentlichung guter Beispiele für den Einsatz älterer Beschäftigter in der Werkszeitung
 - Präventive Gesundheitsförderung – notwendig, bei den Jüngeren ansetzen; Erhalt der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft
 - **Schulung der Führungskräfte:** Wertschätzung und Anerkennung auch der Älteren

6

Hamburg 23-11-2007



Beispiel 3:

Fertigung von gebäudetechnischen Armaturen sowie Pumpen für die
Industrie, für die Wasserversorgung und Energietechnik

Das Unternehmen ist ein attraktiver Arbeitgeber

Anlass: Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit

Maßnahmen der demografiefesten Personalarbeit

- **Kooperative Ausbildung und Studium**
- **Frauen in technische Berufe**
- Personalbeschaffung und Personalentwicklung älterer Mitarbeiter

Mitarbeiterbindung durch Erhalt der Leistungsfähigkeit durch

- **Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter** für den Erhalt ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit
- Führungskultur und Betriebsklima; menschliche Anerkennung
- Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, altersunabhängig
- **Flexible Arbeitszeitmodelle**
- **Image des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber ausbauen**

➔ **Integrativer und umfassender Ansatz**



Beispiel 4:

Herstellung und Vertrieb von industrieller Elektrotechnik
(Kontaktteile u. Kleinschalter); weltweit operierend

7
Hamburg 23-11-2007

Durchschnittsalter der Belegschaft: 41 Jahre

Anlass: Senken von Fehlzeiten;
heute Erfahrungen „für morgen“ sammeln; vorbereitet sein

Maßnahmen der demografiefesten Personalarbeit

- Projekt „Heute für morgen“; Projekt einen positiven Namen geben
- Sensibler Umgang mit Thema Alter
- Leistungserhalt durch **Gesundheitsförderung und -prävention**, Förderung der **Eigenverantwortung der Beschäftigten** für den Erhalt ihrer Gesundheit, z.B. durch:
 - Informationsangebote (Vortrag Werksarzt über gesunde Ernährung, Bewegung)
 - Gesunde Angebote Kantineernährung
 - Rückenschule
 - Tag der offenen Tür (Sport für Jedermann)
 - Physiotherapeutin gibt konkrete Hinweise am Arbeitsplatz, z.B. richtiges Sitzen, Nutzung von Hebe- und Tragehilfen, ...
 - ...



Beispiel 5:
Unternehmen der Automobilbranche

8
Hamburg 23-11-2007



„Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte in den Regionen“: Beispiel Wilhelmshaven



arbeitsmarkt50.de - Wilhelmshaven

Ältere Arbeitnehmer
45 plus



Ältere Arbeitslose
50 plus

Sensibilisierungskampagne

1. Quasi: Qualifizierung und Sensibilisierung älterer Arbeitnehmer
2. Gesundheit arbeiten im Alter
3. Eingliederungszuschüsse für ältere Arbeitslose

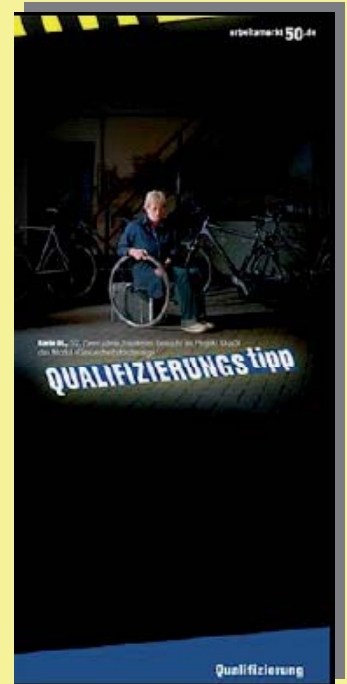
1. Eingliederungsmaßnahme für ältere Arbeitslose
2. "55 Plus - weiterhin Aktiv" Arbeitsgelegenheiten für Ältere
3. Gesund arbeiten im Alter
4. Schlüsselqualifikation für ältere Arbeitslose - Bausteine für ein lebenslanges Lernen
5. Existenzgründung 45+

Bedarfsanalyse und Evaluierung

arbeitsmarkt50.de - Quasi - Qualifizierung und Sensibilisierung älterer Arbeitnehmer

- IT-Training
- Fremdsprachen
- Managementfähigkeiten

Qualifizierung (ESF)	Qualifizierung (BMAS)
7 Unternehmen	30 Unternehmen
10 Module	7 Module
126 Teilnehmer	87 Teilnehmer



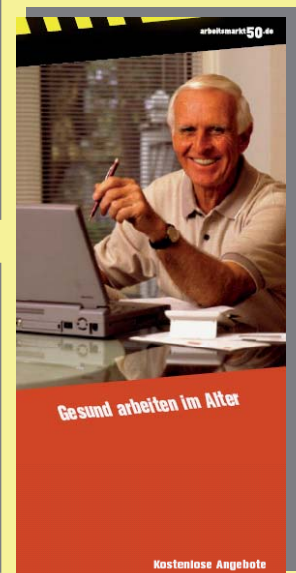
arbeitsmarkt50.de - Gesund arbeiten im Alter

Betriebliches
Gesundheitsmanagement
in Wilhelmshavener Unternehmen

Angebote für Arbeitnehmer/innen
ab dem 45. Lebensjahr

➔ Gesundheitsmodule

Bewegung / Entspannung / Stress & Zeitmanagement /
Ernährung / Abnehmen / Raucherentwöhnung



Beratungsstelle für betriebliche Demografie



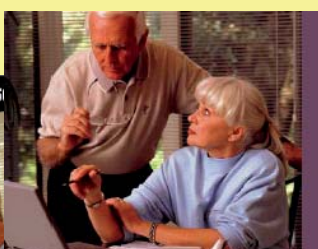
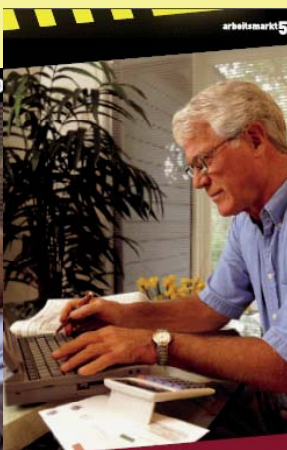
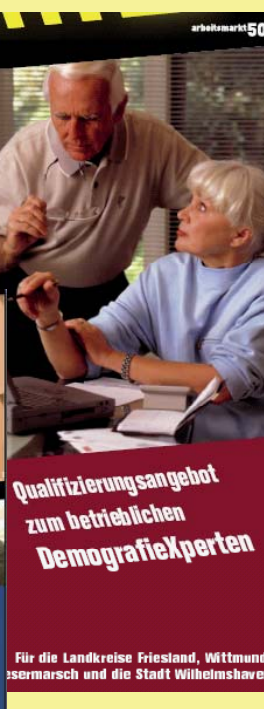
VHS Wilhelmshaven - Virchowstrasse 29 - 26382 Wilhelmshaven



 **Vier Demografieberater**

Demografie und Altersübergang

Ansätze arbeitsmarkt50.de



Herausforderung Demografie
Auswirkungen, Empfehlungen und Angebote

Landkreise:
Celle
Lüneburg
Lüchow-Dannenberg
Cuxhaven
Uelzen



Für die Landkreise Friesland, Wittmund, Wesermarsch und die Stadt Wilhelmshaven

Für die Landkreise Friesland, Wittmund, Wesermarsch und die Stadt Wilhelmshaven

Xpert Senior Professional Lebenslanges Lernen für Ältere L3

1. Arbeitslose 440 UStd	2. Offene Angebote 120 UStd	3. Unternehmen/Arbeitnehmer 120 UStd	Qualifizierung
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Lernkompetenz 10 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Motivation 20 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Xpert European Computer Passport 200 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Xpert Personal Business skills 60 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Fremdsprachen 60 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Sozialkompetenz 40 UStd</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">bedarfsoffen 50 UStd</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Xpert European Computer Passport 50 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Xpert Personal Business skills 20 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Fremdsprachen 50 Std</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Lernkompetenz 10 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Motivation 20 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">(Xpert European Computer Passport) 40 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">Xpert Personal Business skills 20 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">(Fremdsprachen) 40 Std</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">bedarfsoffen 40 UStd</div>	
VHS	inhouse		

(optional), bei 3. muss zwischen ECP + Fremdsprachen und zwischen GM + WM gewählt werden

zertifikatsgebunden

Demografie und Altersübergang

Erfahrungen arbeitsmarkt50.de

- Sensibilisierung
- Qualifizierung
- Gesundheitsmanagement

Niedersächsisches Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

ESF



FACHTAGUNG



Strategien für den Fachkräfte-
bedarf heute und morgen

Der demografische Wandel als
Herausforderung für die
Personalentwicklung in kleinen und
mittleren Unternehmen

15.10.2007 · Crowne Plaza Hannover



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Niedersachsen


**Niedersächsisches Ministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr**



Erfahrungen von Volkswerft und Peene-Werft mit alternden Belegschaften

Vorstellung Volkswerft:

Gründung:	15. Juni 1948
Geschäftsfelder:	Entwurf und Fertigung von seegehenden Schiffen bis zur PANMAX-Größe, Schiffsreparaturen und -umbauten, Stahl-Bauteile und Diversifikation
Einrichtungen:	Schiffbau-Halle L x B x H 300 m x 108 m x 74 m mit Krankapazität max. 800 t, Schiffs-Lift L x B 230 m x 34.5 m mit Kapazität 21,735 t, Ausrüstungs-Kai L 750 m mit Krankapazität 2 x 50 t, 1 x 20 t
Spezielle Merkmale:	„kompakt“ mit optimalen Bedingungen: Konstruktions-Unterlagen werden mit modernen CAD-Systemen erzeugt, Computer-gestützte Steuerung der Produktion und des Materialflusses, Fertigungsflächen sind voll überdacht, was eine Vorfertigung unter allen Bedingungen erlaubt, Sektions-Konstruktion und Endfertigung, Neubauten verlassen die Schiffbauhalle mit einem Ausrüstungsgrad von 75 bis 80 %
Neubauten:	Container-/Kühlschiffe, Ankerzieh- und Versorgungsschiffe, Kabelleger, ...
Ablieferungen:	seit der Gründung mehr als 1600 Neubauten weltweit
Zertifikat:	ISO 9001 : 2000

Altersstruktur Werft und Region:

Anzahl der Mitarbeiter pro Jahrgang:
bis 42 Jahre: ca. 15
bis 58 Jahre: ca. 45
> 58 Jahre: ca. 5

d.h.: Abgänge bei Altersrente mit 65 Jahren steigen von 10 auf bis zu 70 Mitarbeiter in 2017, und: Schülerzahlen sinken auf ca. 40 %!

Handlungsfelder:

- Nachwuchs
- Mitarbeiterbindung
- Ältere Mitarbeiter
- Flankierende Maßnahmen

Nachwuchs:

- Ausbildungsquote: ca. 10 %
- verkürzte Ausbildungsprogramme (2 Jahre)
- Ausschöpfen des Potentials (z. Zt. schlechte Qualifikation der Schulabgänger)
- Duale Studiengänge und Weiterbildung
- Meister- und Techniker-Ausbildung

Mitarbeiterstamm (mittlere Altersklassen):

- Bindung durch attraktive Entgelte
- ausgeprägte Unternehmenskultur
- Weiterbildung/Qualifizierung (ca. 75 % pro Jahr)
- Reaktion auf das Sinken des Arbeitskräftepotentials

Ältere Mitarbeiter:

- Gewerke für Leistungsgeminderte
 - Umsetzung auf Arbeitsplätze mit geringerer Belastung
 - individuelle Anpassung an die Möglichkeiten
 - Bei einer Altersteilzeit-Quote wie bisher deutlich über dem Soll wird es künftig zu teuer, dass für jeden der die Altersteilzeit in Anspruch nehmen möchte, dies auch ermöglicht wird.
-
- bessere Chancen bei hoher Qualifizierung
 - Weiterentwicklung der Mitarbeiter
 - reduzierte Arbeitszeiten - reduzierte Belastung
 - Nutzung von Teilrentenmodellen, d. h. mehr Freizeit aber nur begrenzt Abstriche beim Entgelt

Flankierende Maßnahmen:

- Systematische Personalplanung und -entwicklung
- Investition in Aus- und Weiterbildung durch Unternehmen und Mitarbeiter
- betriebliches Gesundheitsmanagement
- Mitarbeitergespräche zur persönlichen Entwicklung, einmal jährlich - gemeinsame Planung

Resümee:

- Spezifische Lösungen für Branchen, Unternehmen, Regionen sind nötig
- betriebs- und mitarbeiterspezifische Maßnahmen
- langfristige Personalentwicklungsstrategien mit den Mitarbeitern gemeinsam
- Mitarbeiter und Unternehmen müssen hierfür flexibler werden





Impressionen





Kontakte und weitere Informationen:

Veranstalter

NORDMETALL

Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.

Peter Haas

Tel.: 040 / 6378-4231

E-Mail: haas@nordmetall.de

Internet: www.nordmetall.de

IG Metall Bezirk Küste

Daniel Friedrich

Tel.: 040 / 280090-37

E-Mail: daniel.friedrich@igmetall.de

Internet: igmetall-kueste.de

Referenten

Dr. Juliane Roloff,

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden

E-Mail: juliane.roloff@destatis.de

Internet: www.bib-demographie.de

Prof. Dr. Thusnelda Tivig,

Leiterin Forschungsbereich

Alterung des Arbeitskräftepotenzials,

Rostocker Zentrum zur Erforschung

des Demografischen Wandels

E-Mail: tivig@rostockerzentrum.de

Internet: www.rostockerzentrum.de

Uwe Schmidt,

Arbeitsdirektor ArcelorMittal Bremen GmbH

E-Mail: info@arcelor-bremen.com

Internet: www.arcelormittal.com/bremen/

Sybille Adenauer,

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, Köln

E-Mail: ifaa-koeln@m-e.org

Internet: www.iffaa-koeln.de

Dr. Klaus-Dieter Pietzka,

Gesamtprojektleiter arbeitsmarkt50.de, Wilhelmshaven,

E-Mail: klaus.pietzka@arbeitsmarkt50.de

Internet: www.arbeitsmarkt50.de

Dr.-Ing. Bertram C. Liebler,

Geschäftsführer Volkswerft Stralsund GmbH,

www.volkswerft.de

(dort auch E-Mail-Kontakt)

Internet

www.inqa.de:

Website der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“, einer Gemeinschaftsinitiative aus Bund, Ländern, Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Stiftungen und Unternehmen. Ihr Ziel ist es, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und dabei die Interessen der Beschäftigten und der Unternehmen miteinander zu verbinden.

Konkret:

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/demographischer-wandel.html>



Deutschland im Demografischen Wandel

Rostocker Zentrum
zur Erforschung des Demografischen Wandels



Interesse an weiteren Informationen?

Die oben abgebildete Broschüre, auf die die Referentin Prof. Tivig in ihrem Vortrag hingewiesen hat, kann gegen eine Schutzgebühr von 10,- € beim Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels bestellt werden.

Anfragen bitte an:

Stephan Kühntopf,
E-Mail: kuehntopf@rostockerzentrum.de,
Telefon: (0381) 498 4470.



**Bezirk
Küste**

www.igmetall-kueste.de

NORDMETALL



Verband der Metall- und
Elektroindustrie e.V.

www.nordmetall.de