

Herausforderungen ‚Alter(n)sgerechter Personalpolitik‘

- Stellt die demographische Entwicklung ein Problem für die Personalpolitik dar?
- Gesundheitliche Prävention und Integrationsmanagement
- Personalentwicklungswege, Laufbahngestaltung im Lohnbereich
- Lebensarbeitszeitgestaltung und Altersteilzeit

Bochum 28. April 2005



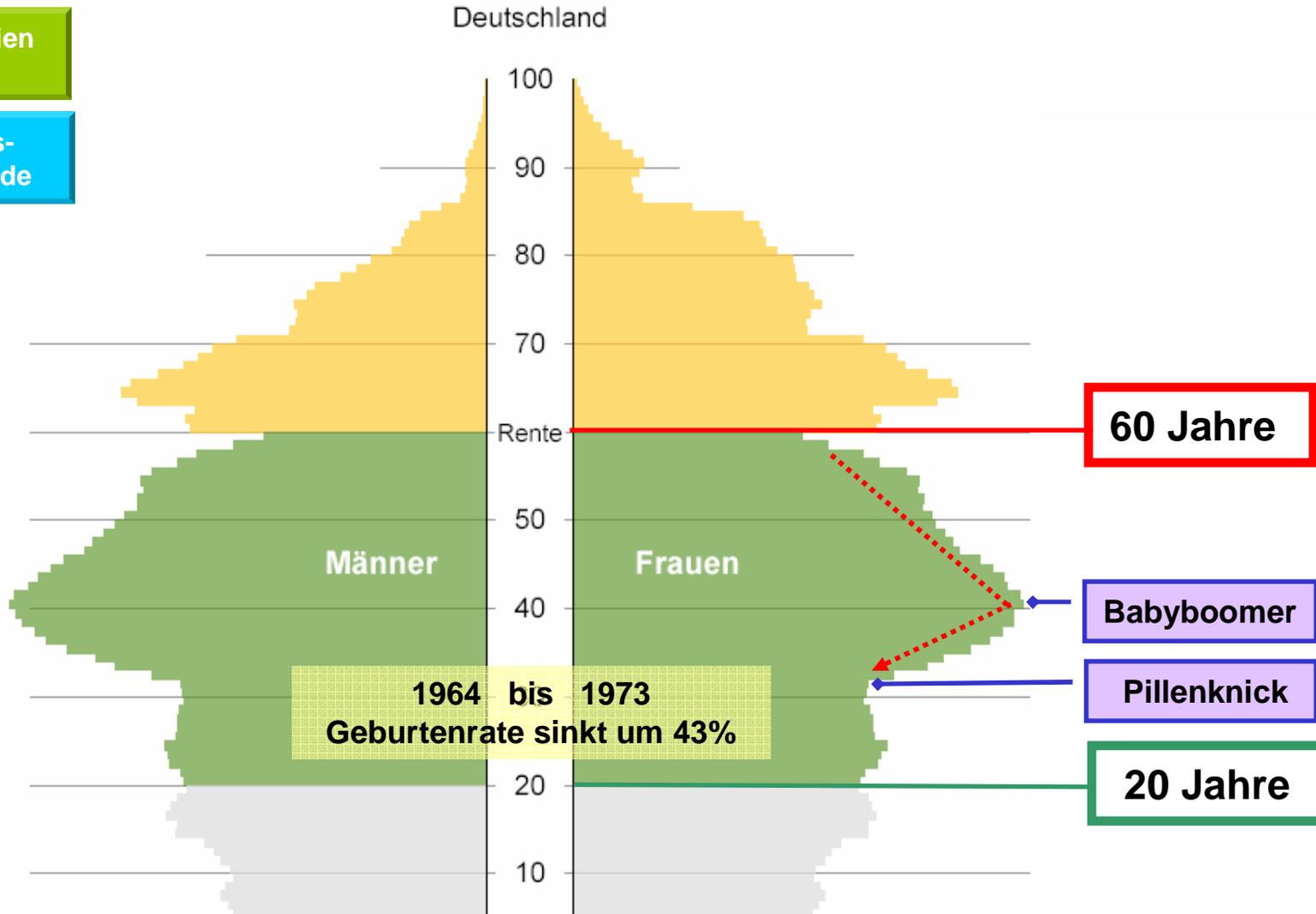
Erwerbs-
bevölkerung

Szenarien

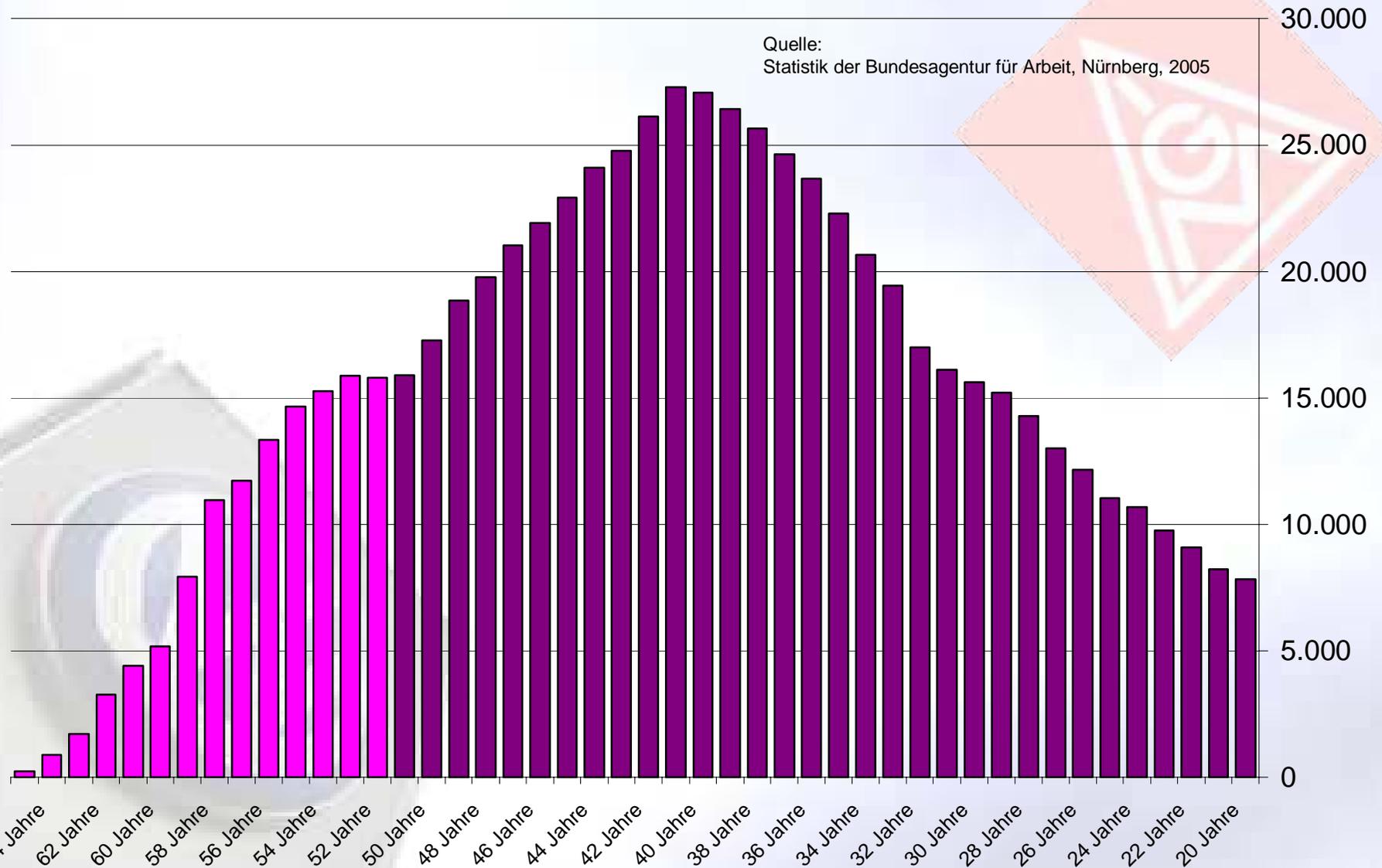
Alters-
pyramide

Altersaufbau 2004

Quelle: Statistisches Bundesamt

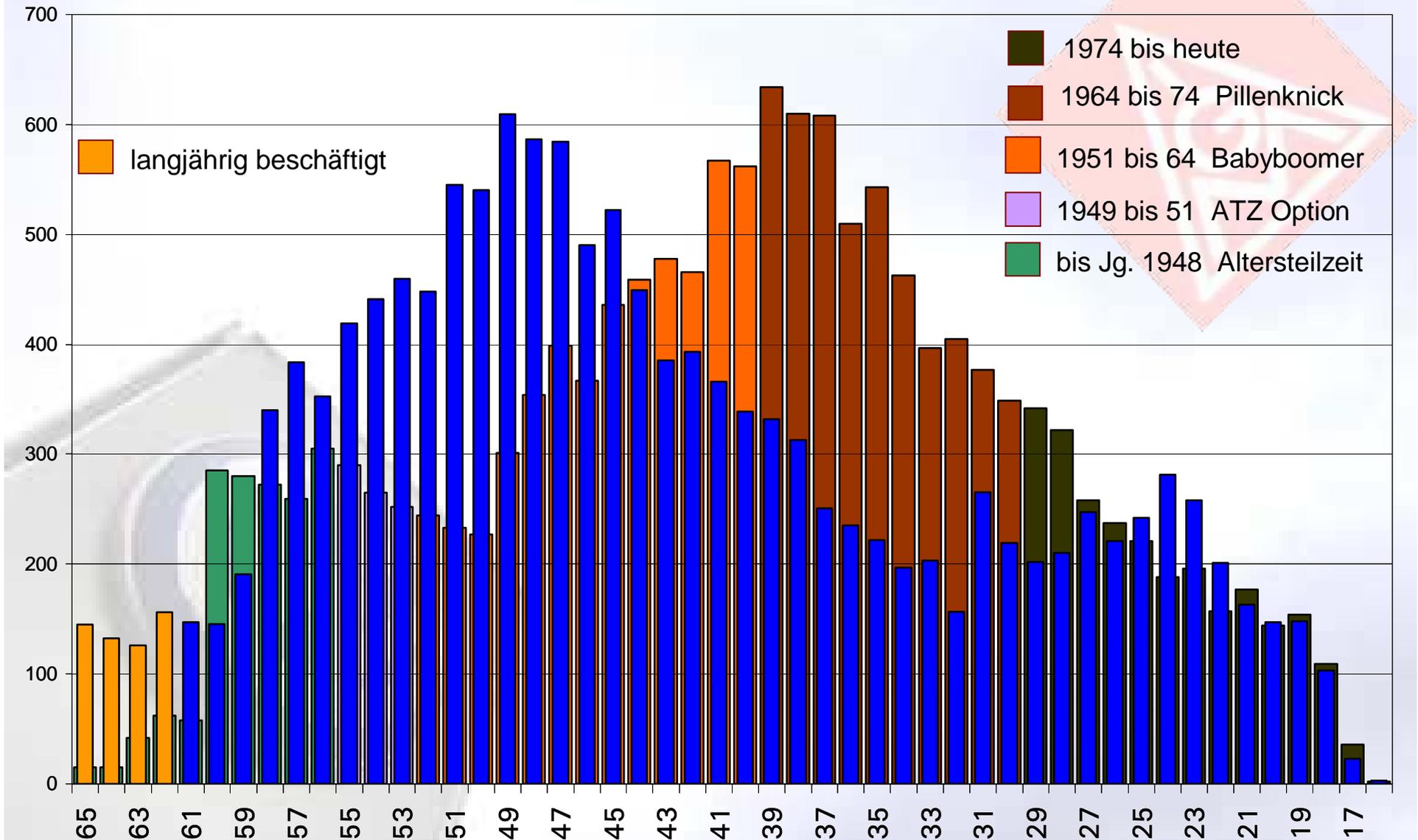


Altersstruktur Automobilindustrie 2005

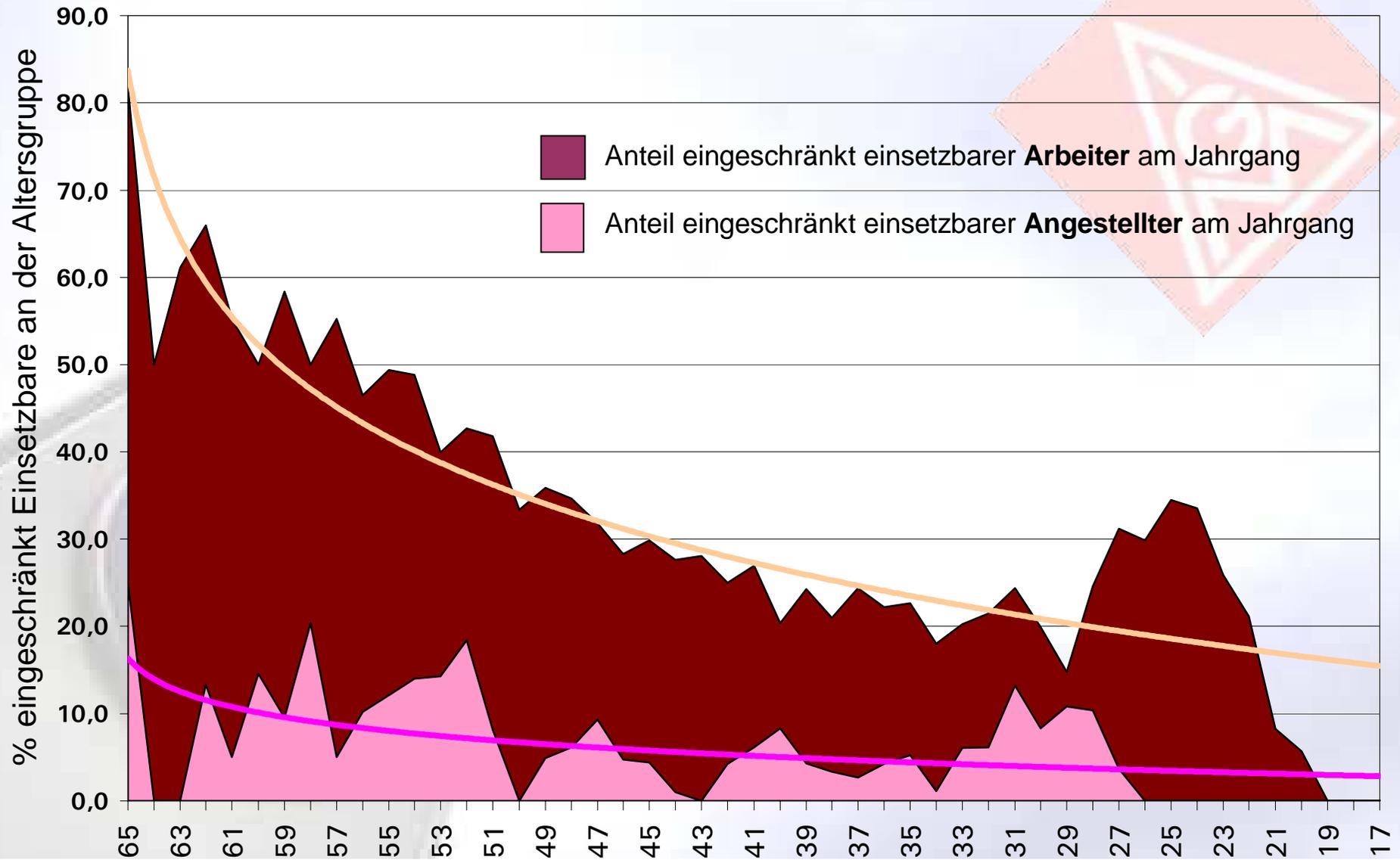


Altersstruktur Beschäftigte Standort H

2004 - 2014



Altersstruktur Hann, WA mit Einsatzeinschränkung, Stand April 04



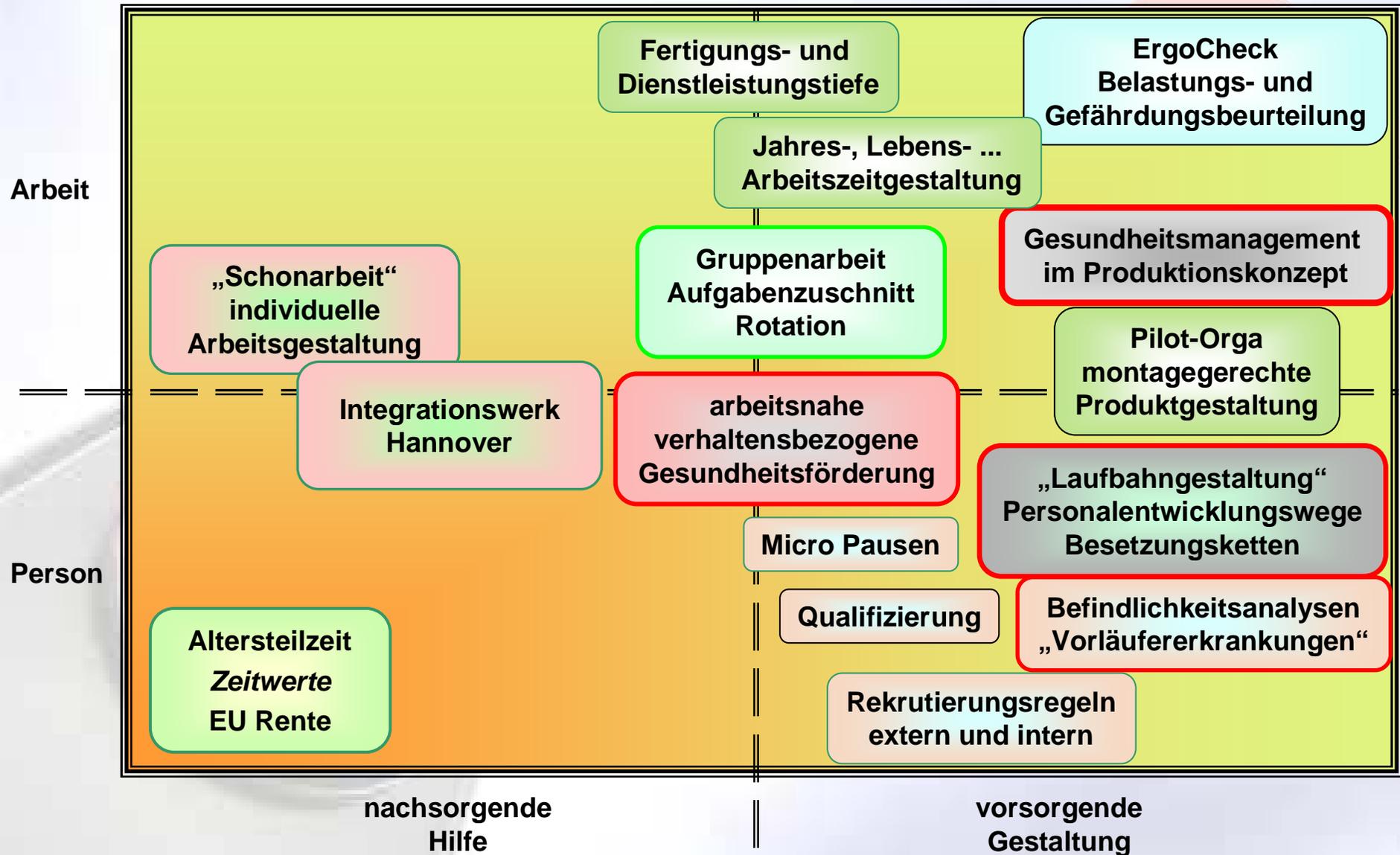
Feststellungen zur Altersstruktur

Die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung ist aktuell günstig

- ⇒ Die Jahrgänge mit allgemein als besonders leistungsfähig geltenden Personen sind besonders stark besetzt
- ⇒ Die Strukturen in den Branchen und Betrieben sind erwartungsgemäß ähnlich
- ⇒ ‚*Das Problem*‘ haben wir noch nicht, es kommt noch

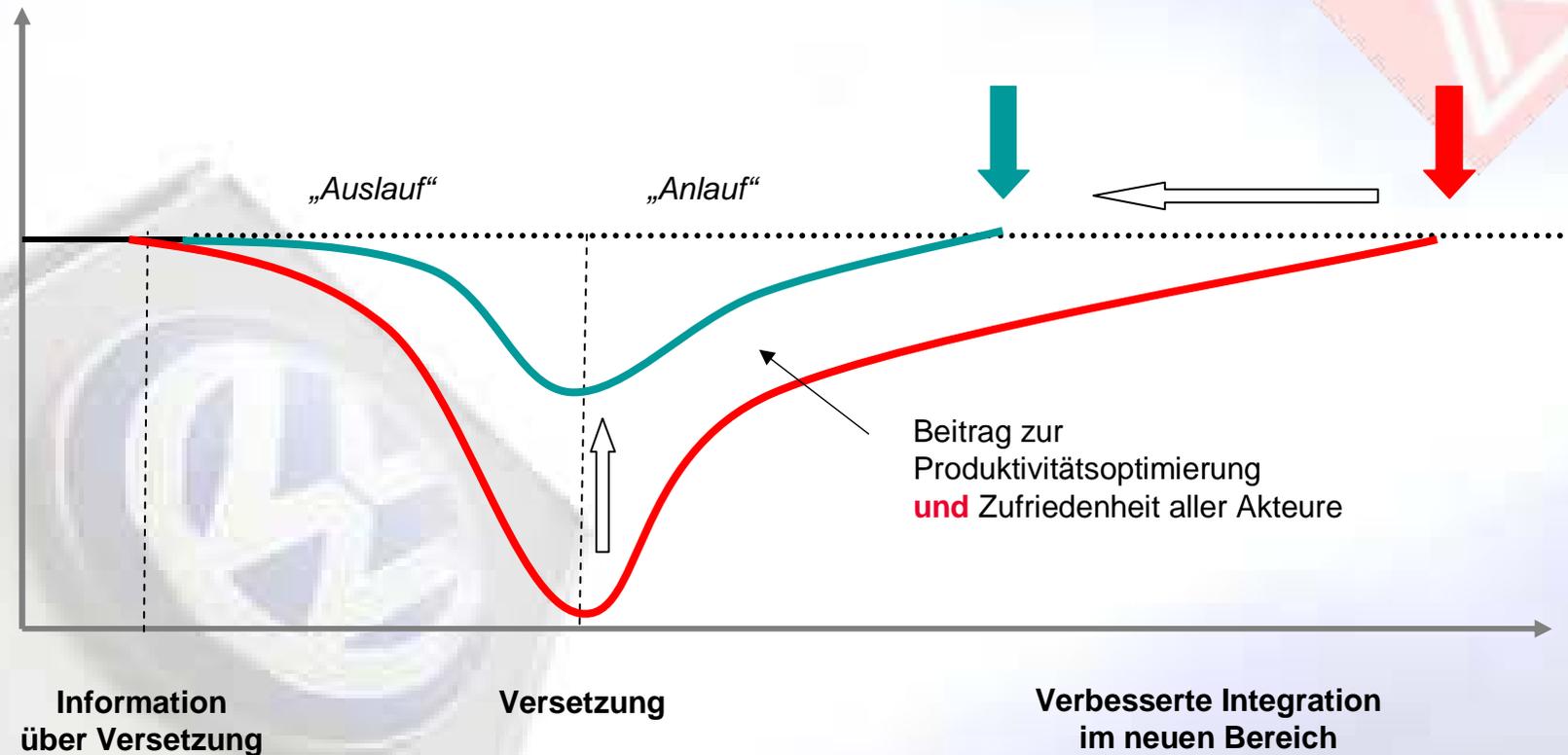


Handlungsfeld Betrieb

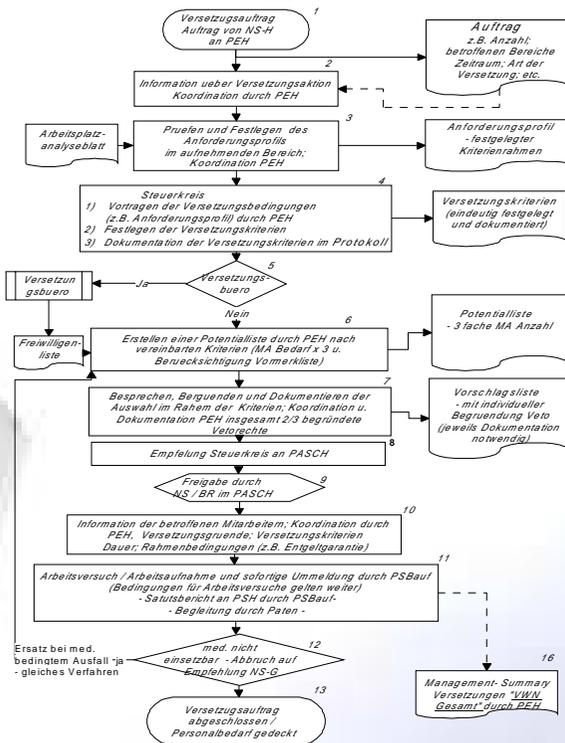
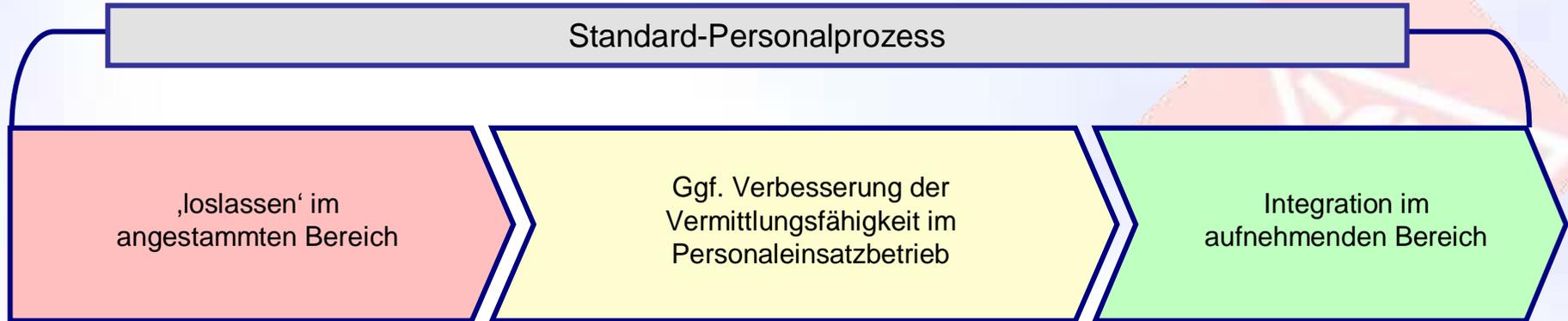


Verbesserte Arbeitswechsel sind ein Beitrag zum Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit

Leistungsfähigkeit des MA bei Versetzungen



Standard Versetzungsprozess

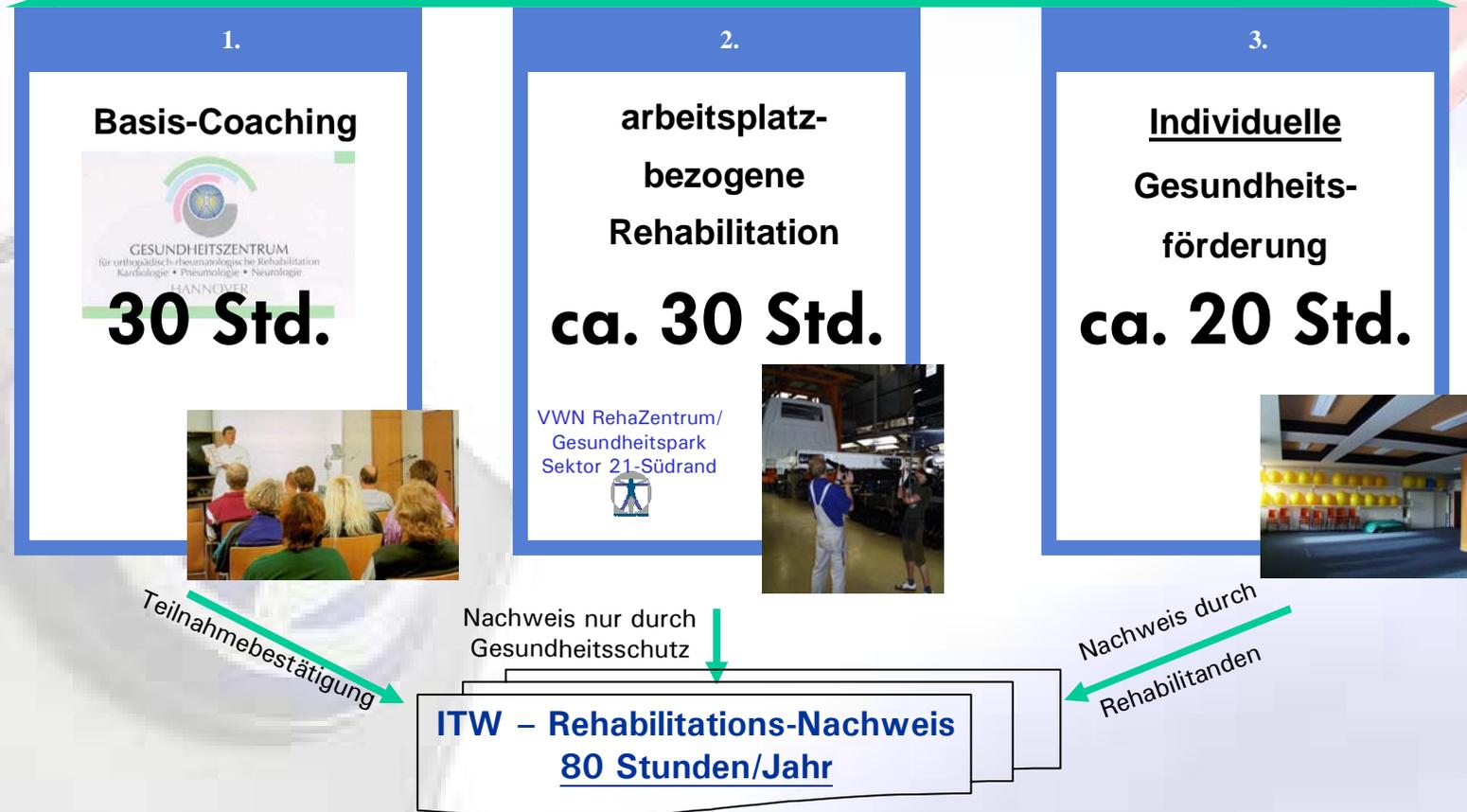


Prämissen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit



Gesundheitsförderung vor problemorientierter Einsatzplanung

IntegrationsWerk



Rentenzugang

- Die Altersgrenze für Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit ist ab 2006 in monatlichen Stufen von bisher 60 Jahren auf 63 Jahre angehoben worden. Betroffen sind die Geburtsjahrgänge 1946 bis 1948

Beispiel:

Geburtsmonat	Renteneintrittsalter
Juli 1947	61 Jahre + 7 Monate
Januar 1948	62 Jahre + 1 Monat
ab 1949 - 1951	63 Jahre

- **Konsequenz:** Schon heute können Jahrgänge ab 1946 nach Altersteilzeit nicht mehr mit 60 Jahren in die Rente gehen
- In der Metall- und Elektroindustrie erreichen die Beschäftigten jedoch überwiegend die Altersrente mit 62 Jahren für langjährig Versicherte

35 Versicherungsjahre unter Anrechnung von:

- Berufsausbildung, Hochschule und Fachhochschule (8 Jahre),
- Zivildienst/Wehrdienst,
- Arbeitslosigkeit (wenn arbeitslos gemeldet),
- Kindererziehungszeiten (die ersten 3 Lebensjahre) sowie
- Berücksichtigungszeiten (Zeit zur Erziehung eines Kindes bis zum 10. Lebensjahr)



Altersteilzeit für langjährig Versicherte

- Am Beispiel des letzten Jahrgangs 1954
(Altersteilzeit: 7 Jahre)
Die gesetzliche Förderung beträgt maximal 6 Jahre

**Der Rentenabschlag
beträgt heute 10,8 %**

**Beginn
Altersteilzeit
Dez 2009**

55 Jahre

**Beginn
Freistellung
Juli 2012**

58,5 Jahre

**vorgezogener
Renteneintritt
Dez 2016**

62 Jahre

**gesetzlicher
Renteneintritt
(entscheidend für
Rentenabschlag)**

65 Jahre

**Ein stufenweise Erhöhung des Rentenalters ist in
der Diskussion, im Beispiel auf 65 Jahre 8 Monate,
entsprechend wären es 13,2% Abschläge**



Zusammenfassung, Gründe für betriebliche Handlungsansätze

- ☝ Voraussetzung ist das Unternehmensziel: Beschäftigung für Dauer des Erwerbsleben
- Die Wirkung alternsgerechter Personalpolitik muss sich in wenigen Jahren beweisen, über die zukünftige Leistungsfähigkeit des Unternehmens wird heute entschieden
- ATZ kann in einigen Branchen (Betrieben) mit hohen ATZ Potentialen positive Beschäftigungseffekte auslösen, die Belegschaften altern jedoch mit und ohne ATZ
- Betriebliche Handlungsfelder sind deshalb besonders notwendig
- ‚problemorientierte‘ Personaleinsatzstrategien stoßen an Grenzen; vorrangig sollte **nicht** die Suche nach dem geeigneten Arbeitsplatz für eine eingeschränkt einsetzbare Person sein, sondern die Vermeidung und Lösung des Problems
- planvoller Wechsel der Arbeitstätigkeit und Aufmerksamkeit gegenüber der gesundheitlichen Befindlichkeit erhalten die Arbeitsfähigkeit. Über die Leistungsfähigkeit im Alter wird in den 30 Jahren davor entschieden
- Integration statt Separation arbeits- und leistungsgewandelter Beschäftigter ist sozial und wirtschaftlich anzustreben
- Langzeitkonten können aus verschiedenen Quellen gespeist werden; es wäre notwendig heute über verlässliche Regelungen zu sprechen, die in 25 Jahren greifen
- Kein Betrieb beginnt bei „0“, **Personalprozesse sollten überprüft werden**

