

Möglichkeiten zum Ausscheiden aus dem Unternehmen – Was tun?!

Mehr Ältere, weniger Jüngere...

**Vortrag bei der Konzern-Tagung der Schwerbehinderten-Vertretungen im Herbst 2010
bei der Carl Zeiss SMT GmbH
am 11. November 2010 in Oberkochen**

Ronald Weinschenk, Berater & Fachreferent

www.berater-bem.de



RONALD
WEINSCHENK

Berater & Fachreferent

Geringe Hoffnung auf ein langes Arbeitsleben

Von allen Beschäftigten arbeiten mit ...

... erwarten, nicht bis zur Rente durchhalten zu können.

... körperlichen Belastungen



... seelischer Belastungen



... ohne berufliche Entwicklungschancen



... **ohne** Belastungen



Höheres Risiko von Arbeitslosigkeit

Mindestens einen Monat der nächsten fünf Jahre arbeitslos waren Personen*, die zuvor ...



Von den nächsten 60 Monaten war berufstätig, wer zuvor ...

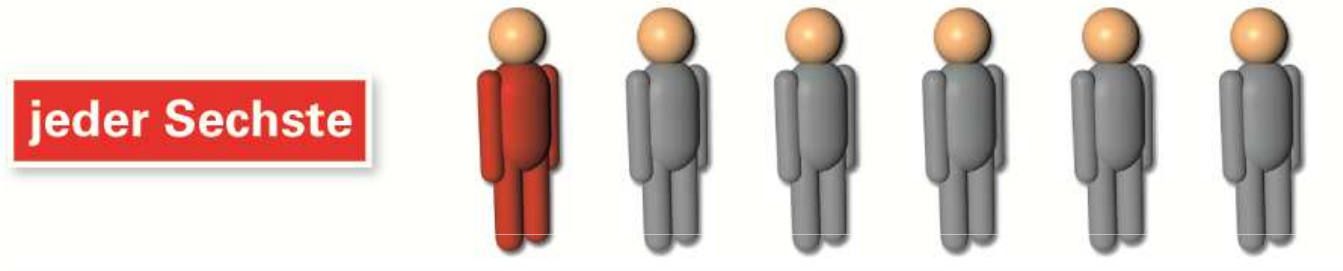


*erfasste Personen: Vollzeit-Beschäftigte von 2001; beobachteter Zeitraum: 2001 – 2006
Quelle: Inifes | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

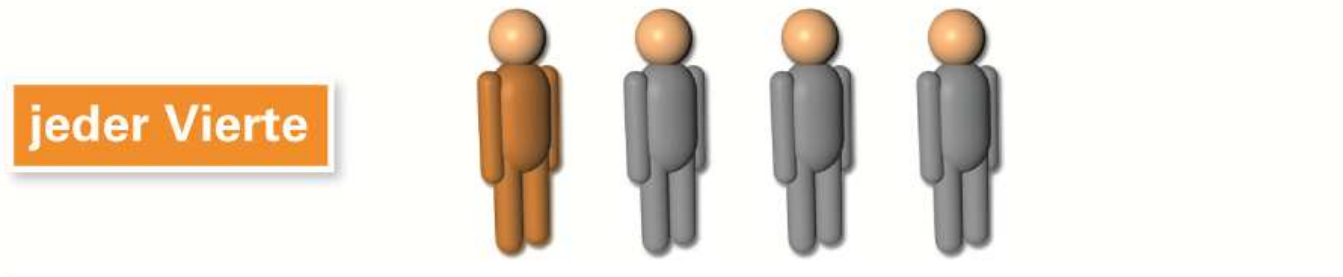
Beliebte Altersteilzeit

530.000 Personen waren Ende 2008 In Altersteilzeit:

Von den 55–64-Jährigen



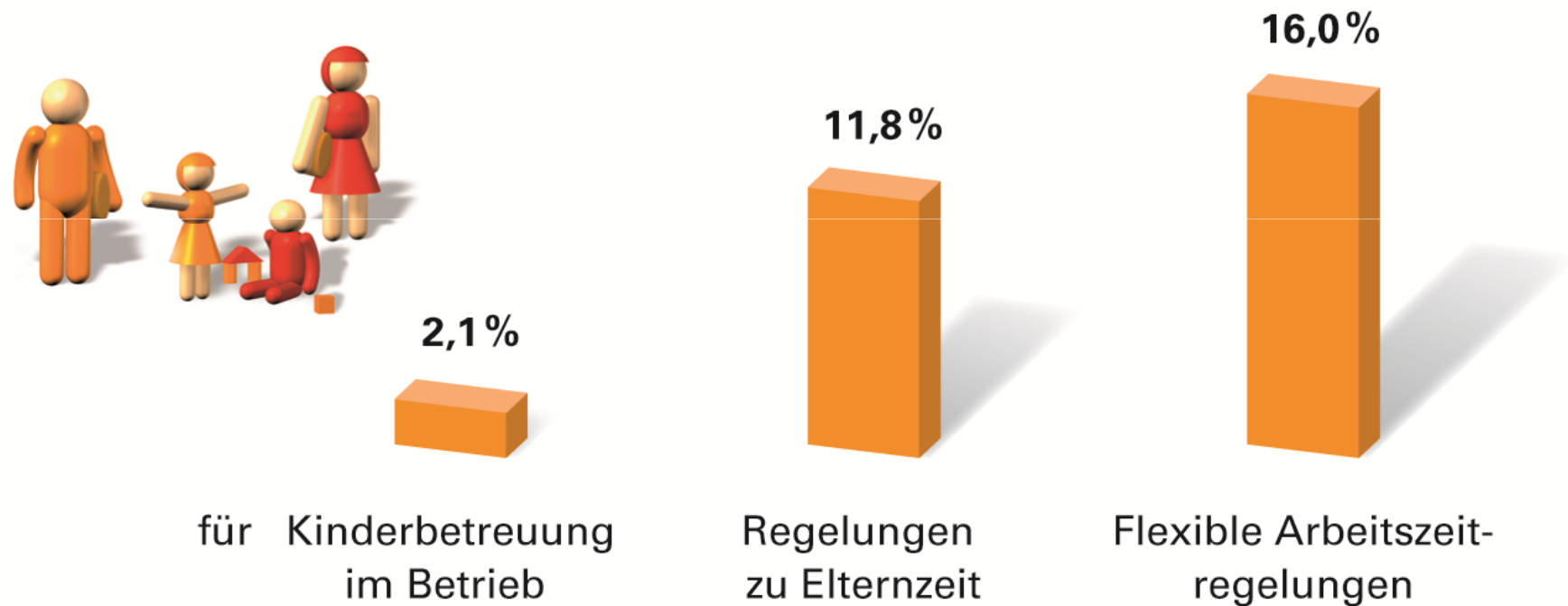
Von den 60–64-Jährigen



Quelle: Wanger 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Mit Betriebsräten zu besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Vorhandensein eines Betriebsrates steigert die Wahrscheinlichkeit um ...



Quelle: Heywood, Jirjahn 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Viele mit 60 reif für die Rente

Die meisten Beschäftigten verabschieden sich zwischen 57 und 63 aus dem Berufsleben. Länger bleiben können gut Ausgebildete wie Manager oder Ärzte - und zunehmend mehr Ältere müssen als Pförtner, Reinigungskraft oder Wächter arbeiten.

Das Gros der Erwerbstätigen in Deutschland scheidet deutlich vor dem 65. Geburtstag aus dem Arbeitsleben aus - nur etwa jeder zehnte bleibt bis zum gesetzlichen Rentenalter im Beruf. Wie lange die Beschäftigten durchhalten, untersucht der neue Altersübergangs-Report des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ).

(Verdi / 26.08.2010)

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der IG Bergbau, Chemie, Energie Tarifvertrag: „Lebensarbeitszeit und Demografie“

Die Elemente dieser „Chemieformel zum demografischen Wandel“ sind im Wesentlichen :

Durchführung einer Demografieanalyse (Alters- und Qualifikationsstrukturen)

Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit

Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens

Maßnahmen der (Eigen-)Vorsorge und Nutzung verschiedener Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Arbeits- und Ruhestandsphase.

Das Beispiel ThyssenKrupp Steel

Tarifvertrag Zukunft für 18.000 Beschäftigte
Verkürzt die Arbeitszeit um eine Wochenstunde
Sichert 1.000 Ausgebildeten die Übernahme
Schafft 500 neue Stellen
Ermöglicht 500 zusätzliche
Altersteilzeitvereinbarungen
Gesundheitsförderung
Vermeidet betriebsbedingte Kündigungen
Laufzeit vom 1. Oktober 2006 bis 30. September 2013

Beispiel Stahl: Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels

Der Tarifvertrag regelt:

Altersstrukturanalyse, inkl. Belastungs- und Gefährdungsanalyse
sowie

Qualifikations- und Qualifizierungsanalyse

Umsetzung in Betriebsvereinbarungen zum altersgerechten
Arbeiten

(Arbeitszeitgestaltung, Belastungsabbau, altersgerechte
Arbeitsbedingungen, Wege zum vorzeitigen Ausscheiden ...)

Empfehlungskatalog der Tarifvertragsparteien zur Umsetzung
Gesundheitsmanagement

Betrieblicher Fonds demografischer Wandel

Gemeinsame Bilanzierung der Umsetzung

Empfehlungskatalog

Bildung altersgemischter Teams/Schichtplangestaltung
Qualifizierung von und durch Ältere
Alternsgerechte Laufbahnplanung
Abbau von Belastungsspitzen für Ältere
Nutzung von Langfristkonten
Freiwillige Umwandlung von Erschwerniszulagen in Freizeit
Arbeitszeitgestaltung
Übernahme von Ausgebildeten
Betriebliche Fondsbildung für altersgerechtes Arbeiten
**Maßnahmen zur alters-, alterns- und gesundheitsgerechten
Gestaltung der Arbeitsprozesse;
Qualifizierung während des gesamten Erwerbslebens;
Vorsorge und Nutzung flexibler Instrumente für gleitende
Übergänge zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase.**

Langzeitkonten, Instrument mit Grenzen

Langzeitkonten für Ältere:

Geringe Ansparpotenziale bei kurzen Ansparzeiten
Keine Alternative zu gesetzlichen Rahmenbedingungen
Belasten „Geringverdiener“ mit besonderen Belastungen
doppelt
(finanziell und gesundheitlich)

Langzeitkonten generell:

Dürfen nicht zu unkontrollierten Arbeitszeitausweitungen
führen (Überforderung)
Müssen insolvenzgeschützt, verzinst und übertragbar sein
Bieten veränderte Lebensplanungen, aber begrenzte
Demografiebearbeitung

Demografie und Altersübergang

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+
6. Gesundheit vom Berufseinstieg bis zur Rente

Weitere Informationen

<http://www.arbeit-demografie.nrw.de/Tarifinfos1/index.html>

http://toolbox.agemanagement.net/xd/public/content/index.cGlkPTYxMQ.html?_id3DqWU9TEd6dNsbHKiH0Hg