

Arbeiten bis 67 – wie soll das bei uns gehen?

Demografische Entwicklung

Eine Herausforderung für die betriebliche Praxis

(Aus dem Vortrag von Axel Burgdorf auf der Mitarbeiterversammlung am 25.01.2012)

Der demografische Wandel führt zu einem Rückgang der Erwerbstätigen. Die Zahl der Jugendlichen und jüngeren Arbeitskräfte wird sich in den kommenden Jahren drastisch verringern. Von derzeit 40 Millionen werden bis 2030 nur noch 34 Millionen erwerbstätig sein. Deshalb ist es wichtig für die Zukunft zu planen, nicht nur für die älteren, sondern gerade auch für die jüngeren Beschäftigten.

Das Thema Altersteilzeit ist zur Zeit kein Thema, weil es die Unterstützung der Agentur für Arbeit nicht mehr gibt. Auch in der Zukunft wird das Thema Altersteilzeit keine Option sein. Vor dem Hintergrund fehlender Erwerbstätiger und des Fachkräftemangels, der in einigen Arbeitsbereichen bereits schon heute ein Problem darstellt, sind die Arbeitgeber nicht bereit einen vorzeitigen Renteneintritt durch die Gewährung von Altersteilzeit möglich zu machen.

Um einerseits Personalknappheit zu umgehen und die Gesunderhaltung des vorhandenen Personals andererseits zu gewährleisten, muss in die Zukunft geplant und investiert werden. Die Personalentwicklungsplanung (PEP), welche auf jeden Fall ein Planungswerkzeug sein kann, ist für die Mitarbeitervertretung in Göttingen schon seit Jahren ein wichtiges Thema. Mittlerweile hat man im Kirchenkreis die Brisanz dieses Themas erkannt und befindet sich gerade wieder neu in Gesprächen und aktiviert den PEP-Ausschuss. Hier wird hoffentlich mit einer breit angelegten Personalentwicklungsplanung begonnen.

Hier sollten unter anderem folgende Themen von Interesse sein:

- ▲ **Analyse der Ausgangssituation**
Altersstrukturanalyse - Qualifikationsprofile aller Mitarbeiter erstellen
- ▲ **Gefährdungsbeurteilungen**
- ▲ **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**
- ▲ **Arbeitszeitberatung**
- ▲ **Ausbildung, Weiterbildung und Neuanstellung**

Die Mitarbeitervertretung beabsichtigt mit einem Themenkatalog eine breit angelegte Mitarbeiterbefragung zu starten, um die Bedürfnisse und Probleme der Mitarbeiter hinreichend in die zukünftige Personalentwicklungsplanung einbinden zu können.

„Wenn wir bis 67 arbeiten müssen“, bedingt dies auch die Veränderung der betrieblichen Rahmenbedingungen und zwar vom Berufseintritt bis zum Renteneintritt. In der Zukunft wird es noch wichtiger werden, dass die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit über das gesamte Arbeitsleben erhalten bleibt. Um dieses zu gewährleisten müssen wir uns gemeinsam mit den Arbeitgeber Gedanken zu folgenden Themenbereichen machen:

Personalbeschaffung - Personalplanung - Personalentwicklung,
Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsmanagement,

um nur einige wichtige Themen zu nennen. Die Anstellungsträger müssen ihre Unternehmenskultur ändern, um längere betriebliche Verweildauern durch Belastungsreduzierung oder Belastungsverteilung zu ermöglichen. Bei den Beschäftigten müssen Ressourcen gesucht, erkannt und gefördert werden. Alle Beschäftigten müssen sich ebenfalls für ihre Gesundheit einsetzen und vorbeugen, damit sie es gesund bis ins Rentenalter schaffen.