KAST. DIE PERSONALMANUFAKTUR

Zukunftsaufgabe Demographischer Wandel - Perspektiven und Potentiale einer neuen Gesellschaftsform -

BAVC

Die ChemieArbeitgeber

GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN

Die Chemie-Formel zur Gestaltung von Lebensarbeitszeit und Demografie in der Arbeitswelt

© Bundesarbeitgeberverband Chemie

Agenda

I. BAVC / Chemiebranche

II. Demografische Herausforderung

III. Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)

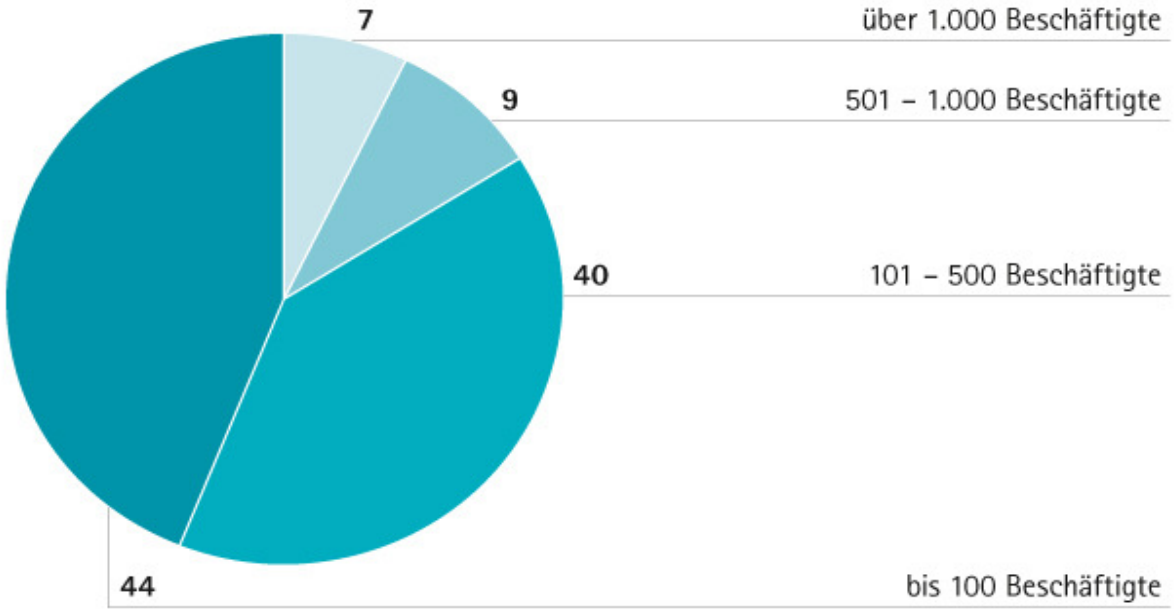
- Spitzenverband der Chemie-Arbeitgeber in Deutschland zur Vertretung der übergeordneten Mitgliederinteressen in der Tarif- und Sozialpolitik
- Gegründet 1949, Sitz Wiesbaden, Vertretung in Brüssel
- 10 regionale Mitgliedsverbände
- 1.900 Chemie-Unternehmen mit 550.000 Beschäftigten

BAVC
Die ChemieArbeitgeber

Chemie-Unternehmen (Größenklassen)

Mitgliedsunternehmen im Organisationsbereich des BAVC nach Beschäftigtenzahlen (in Prozent)

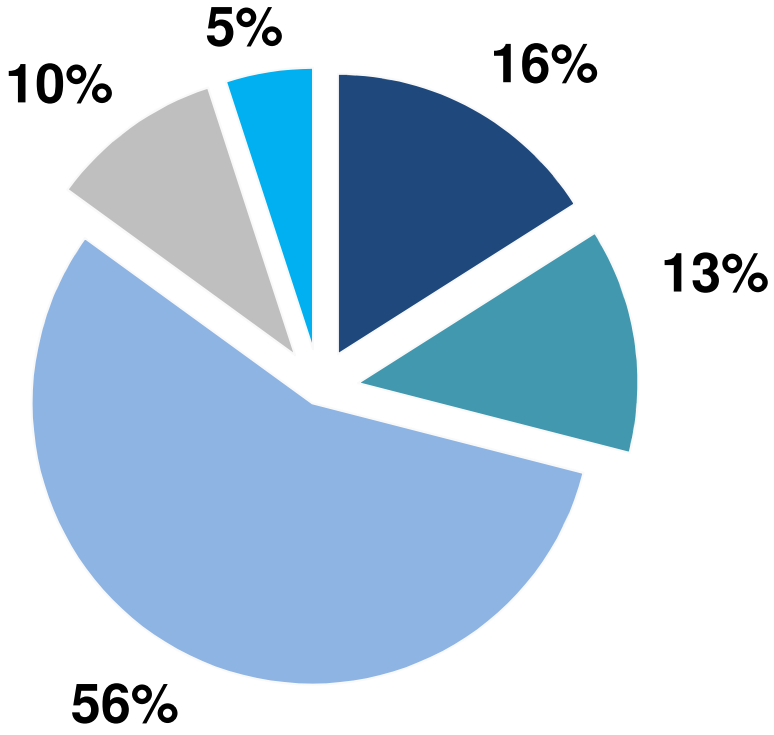
Quelle: BAVC; Stand: 2008



- Über 80 Prozent KMU
- Balance zwischen Mittelstand und Großunternehmen

BAVC
Die ChemieArbeitgeber

Chemische Industrie: Qualifikationen entlang der Wertschöpfungskette



- Akademiker / Hochschulabsolventen
- Meister / Techniker / Fachwirte
- Facharbeiter kaufm., gewerbl., naturw.
- An-/Ungelernte
- Auszubildende / Dual Studierende

BAVC 2011; eigene Auswertung

BAVC
Die ChemieArbeitgeber

Fotos: BASF, Bayer

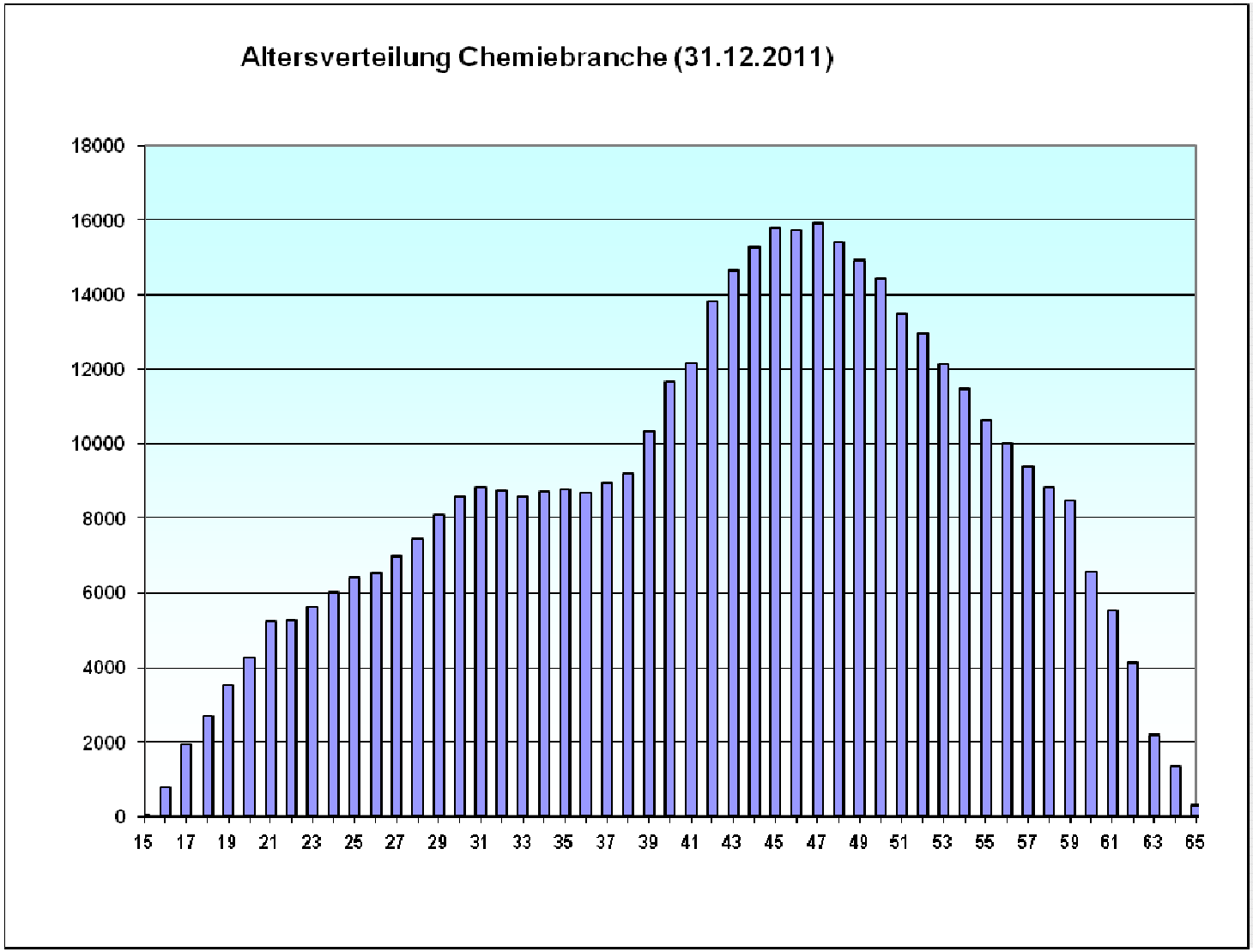
Agenda

I. BAVC / Chemiebranche

II. Demografische Herausforderung

III. Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“

Demografische Herausforderung für die Chemie-Branche



Durchschnittsalter
42,5 Jahre

Anteil Beschäftigte

unter 25 Jahre
8,1 %

25 bis 39 Jahre
28,5 %

40 bis 49 Jahre
33,2 %

50 bis 59 Jahre
25,6 %

60 Jahre und älter
4,6 %

BAVC
Die ChemieArbeitgeber

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Demografische und altersstrukturelle Herausforderungen

Durchschnittsalter der Belegschaften steigt, Nachwuchs wird knapper, ältere Mitarbeiter verbleiben länger im Betrieb

- Sicherung des Fachkräftenachwuchses
- Bindung qualifizierter Mitarbeiter
- Erfahrungs- und Wissenstransfer im Unternehmen
- Altersbedingtes Ausscheiden von Mitarbeitern
- usw.

Kapazitätsrisiken

- Produktivität
- Mobilität und Flexibilität
- Gesundheit / Krankenstand
- Know how-Transfer
- usw.

Alterungsrisiken

Agenda

I. BAVC / Chemiebranche

II. Demografische Herausforderung

III. Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“

Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (TV Demo, 2008)

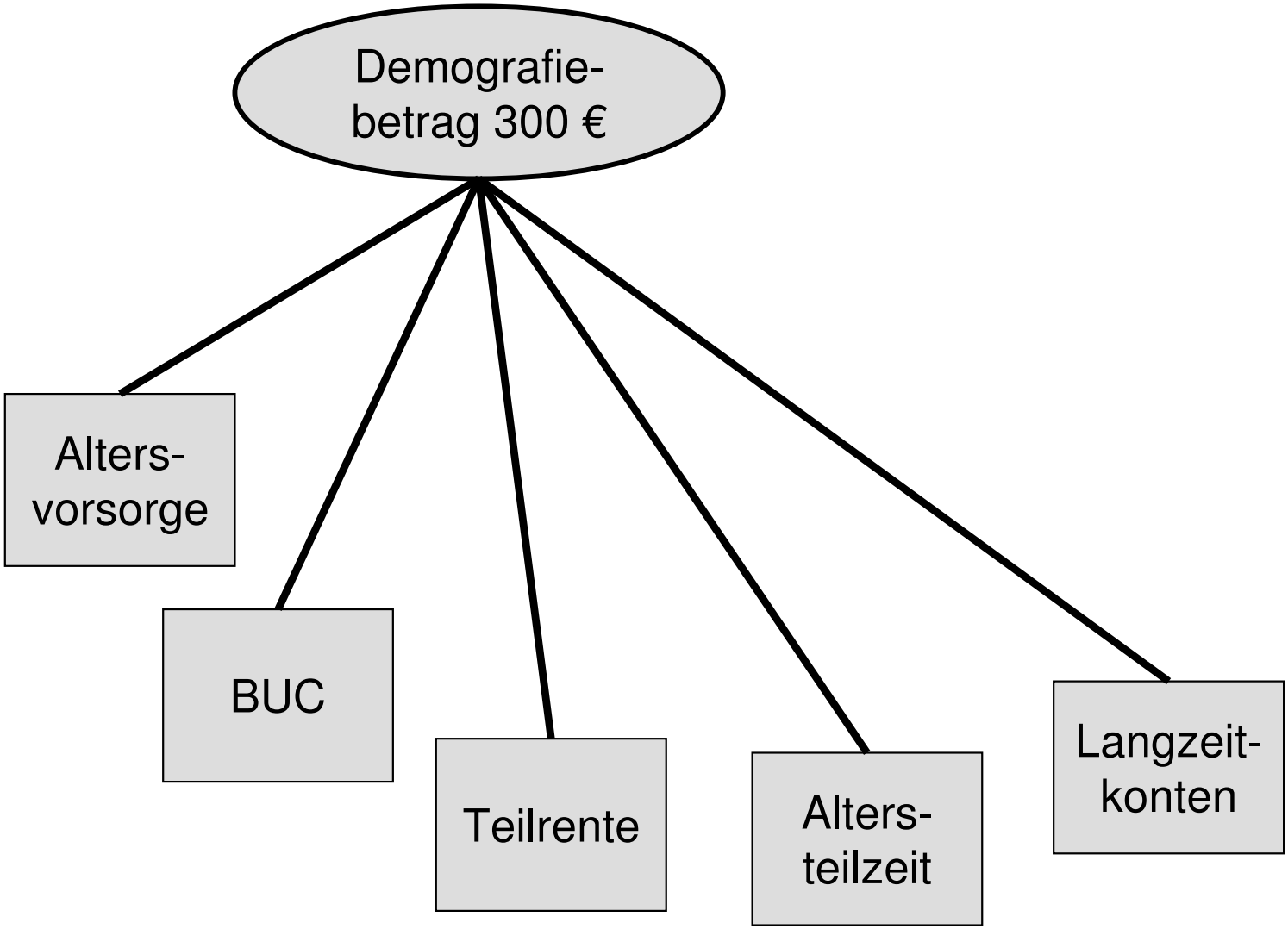
Ziele:

- Nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik ermöglichen
- Anreize für längere Beschäftigung setzen und diese fördern

Einstieg in einen andauernden Gestaltungsprozess

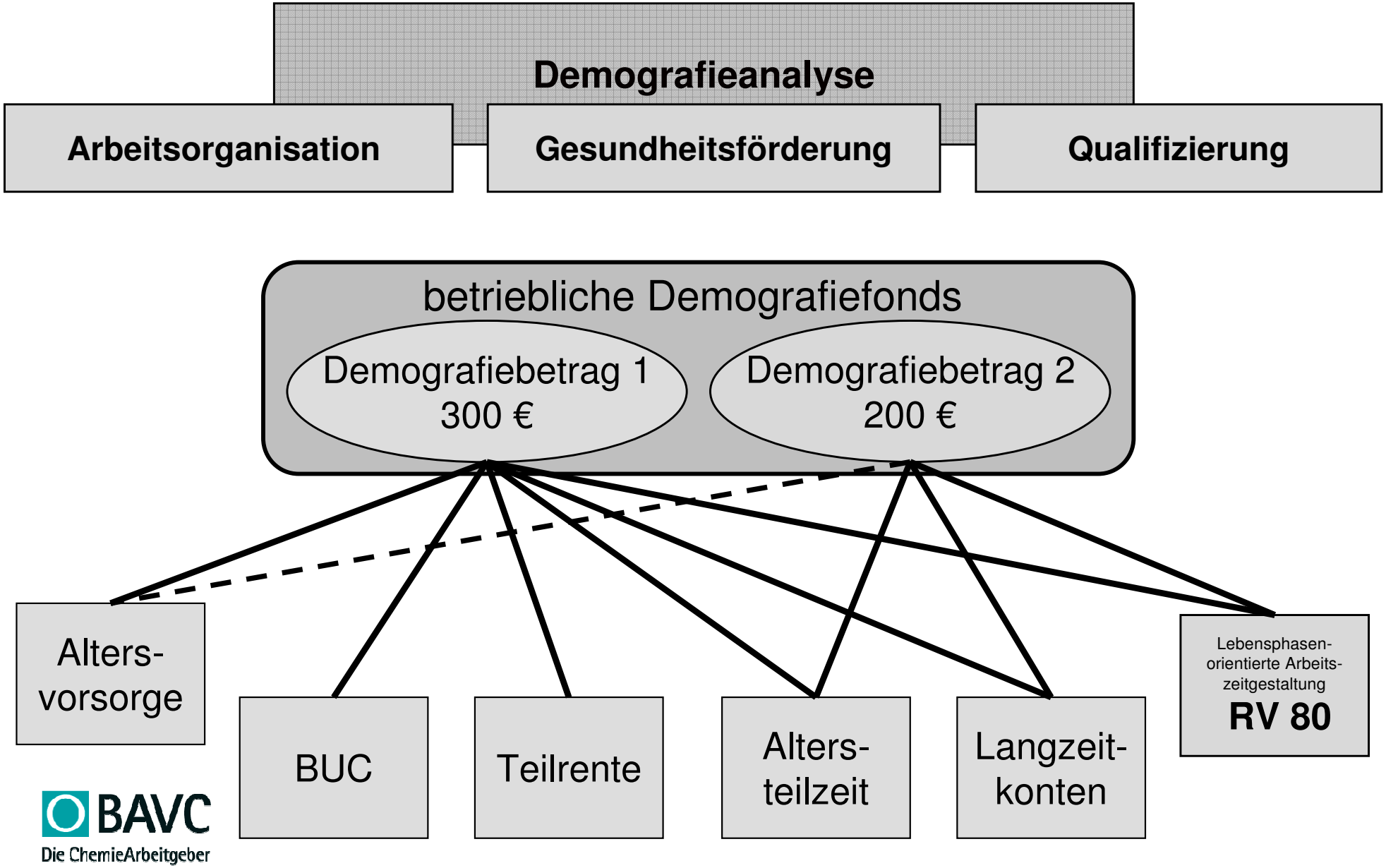
BAVC
Die ChemieArbeitgeber

Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie 2008



BAVC
Die ChemieArbeitgeber

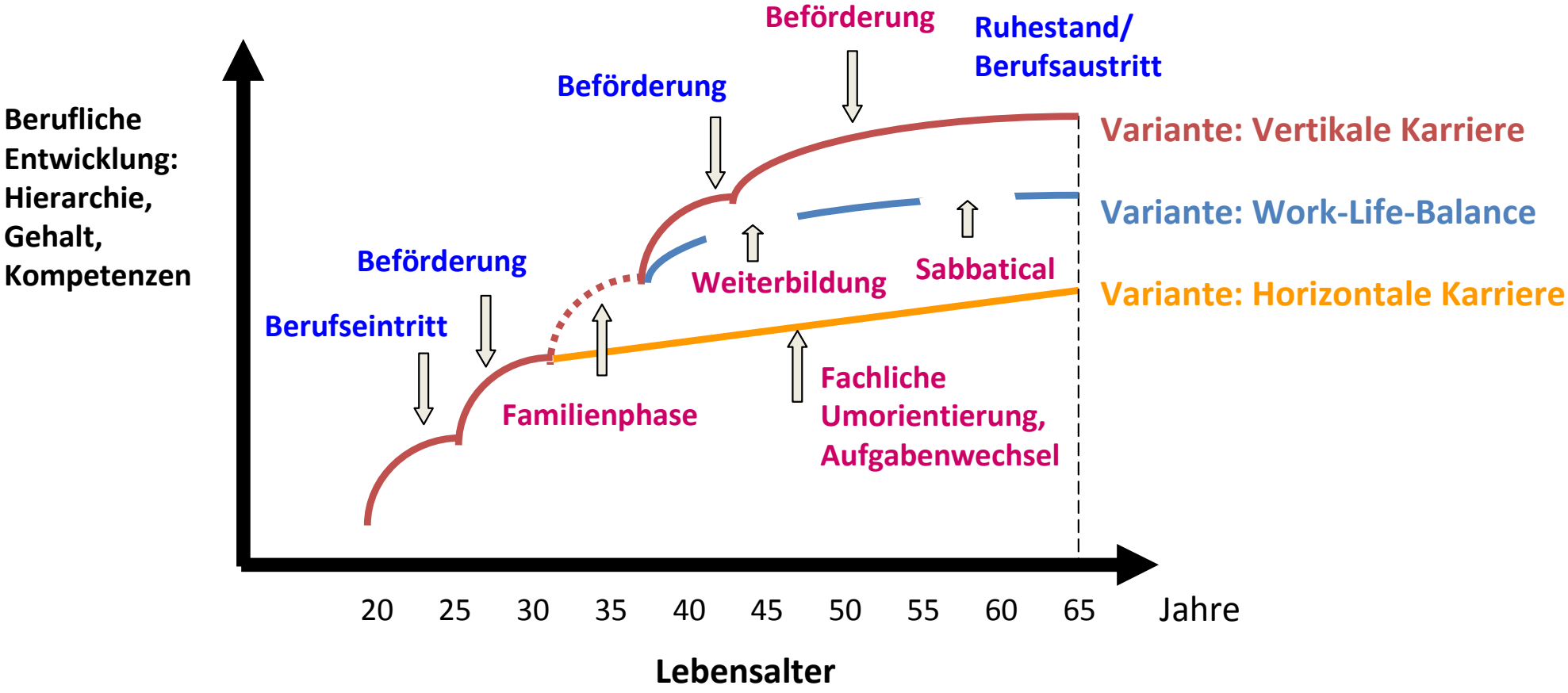
Tarifpolitisches Konzept der Chemie-Sozialpartner
Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie 2012



Teil2 - Betriebliche Beispiele: Lebenszyklusorientierte Arbeitszeiten

Lebenszyklusorientierte Arbeitszeitmodelle :
Wie familienfreundlich kann Arbeitszeit gestaltet werden?

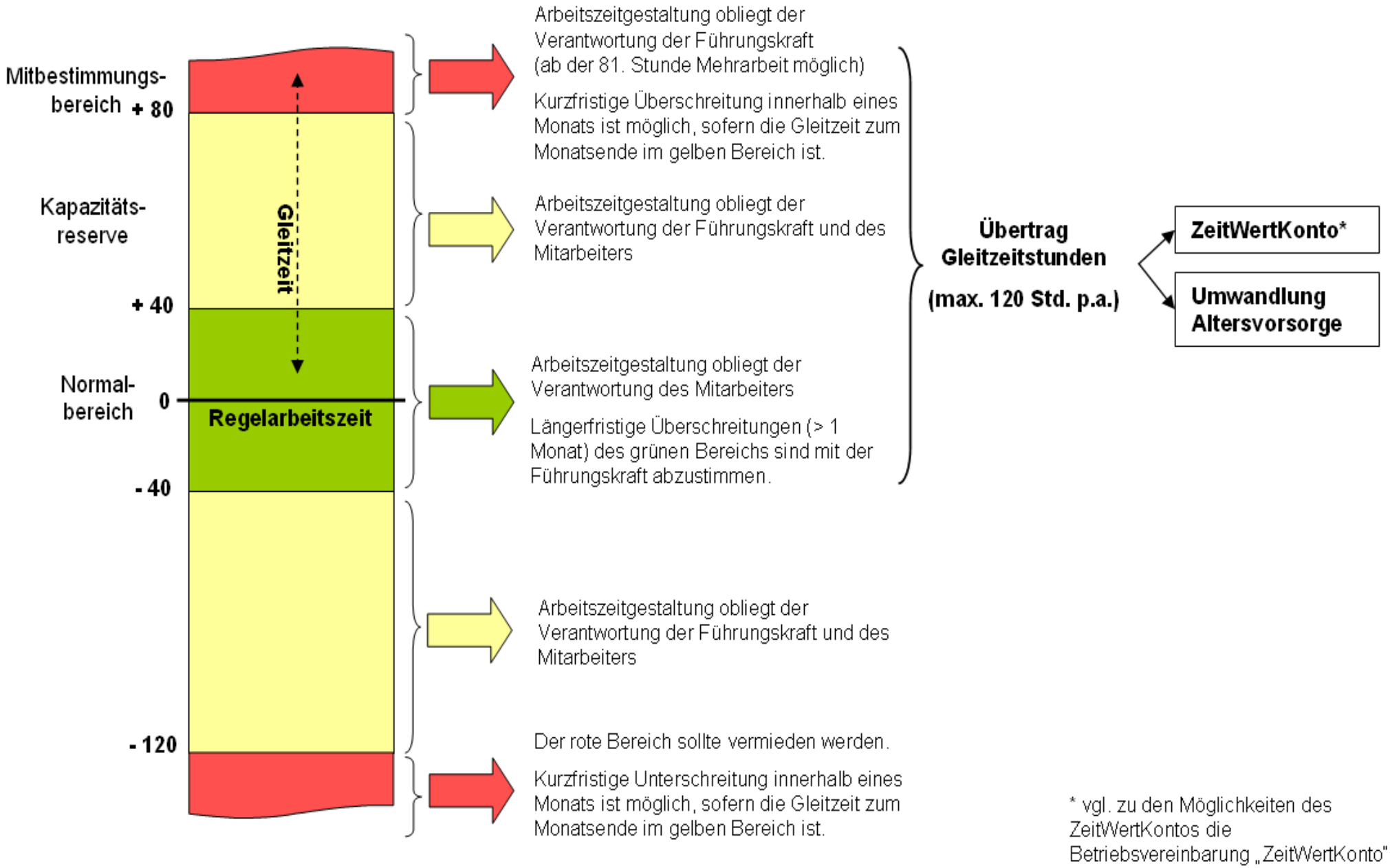
Lebenszyklusorientierte Arbeitszeitmodelle



Nach: E. Regnet: Karriereentwicklung 40+. Weitere Perspektiven oder Endstation?

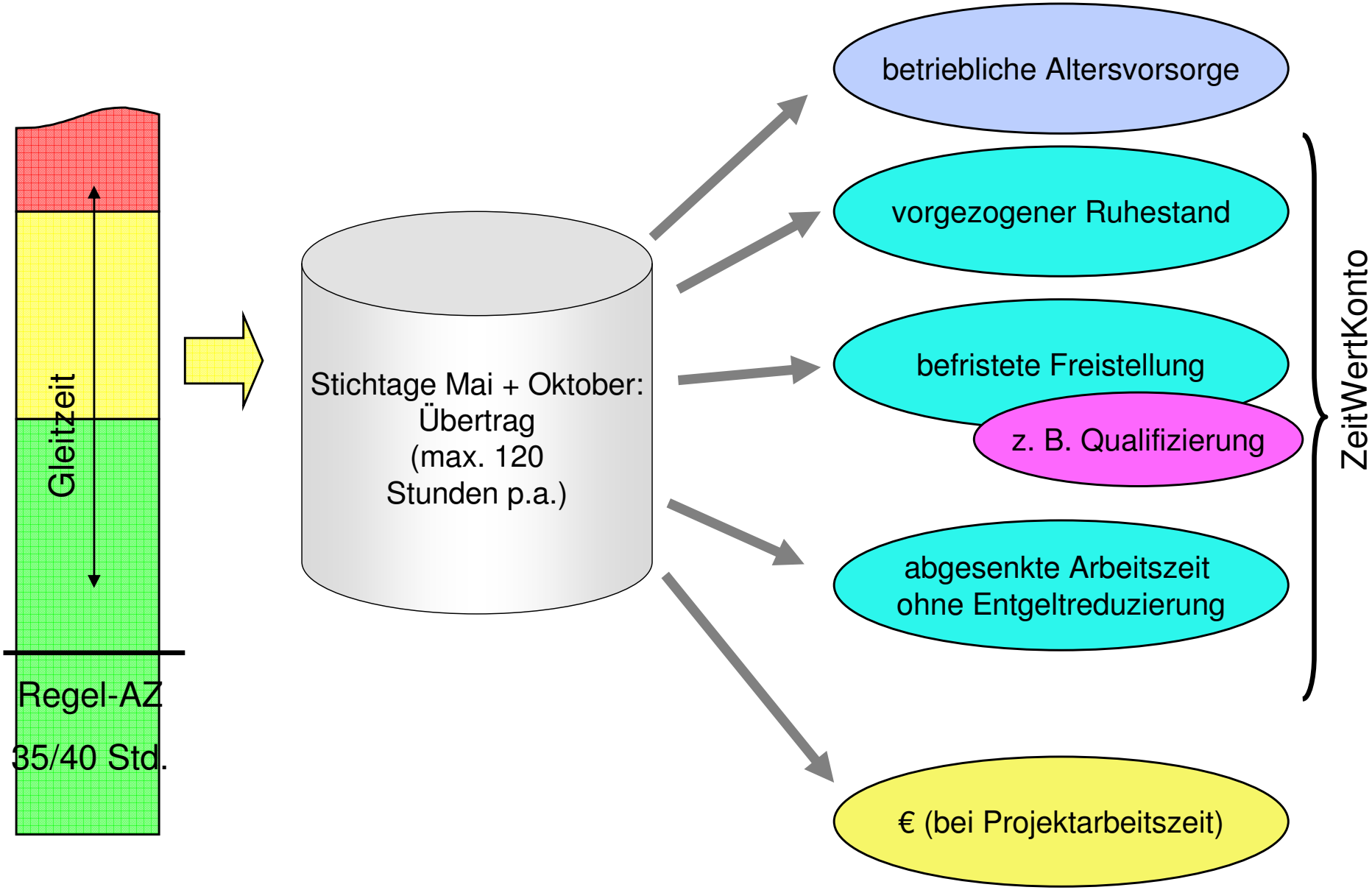
Flexible Arbeitszeitmodelle bei der SICK AG

Das Gleitzeit-Rahmenmodell der SICK AG

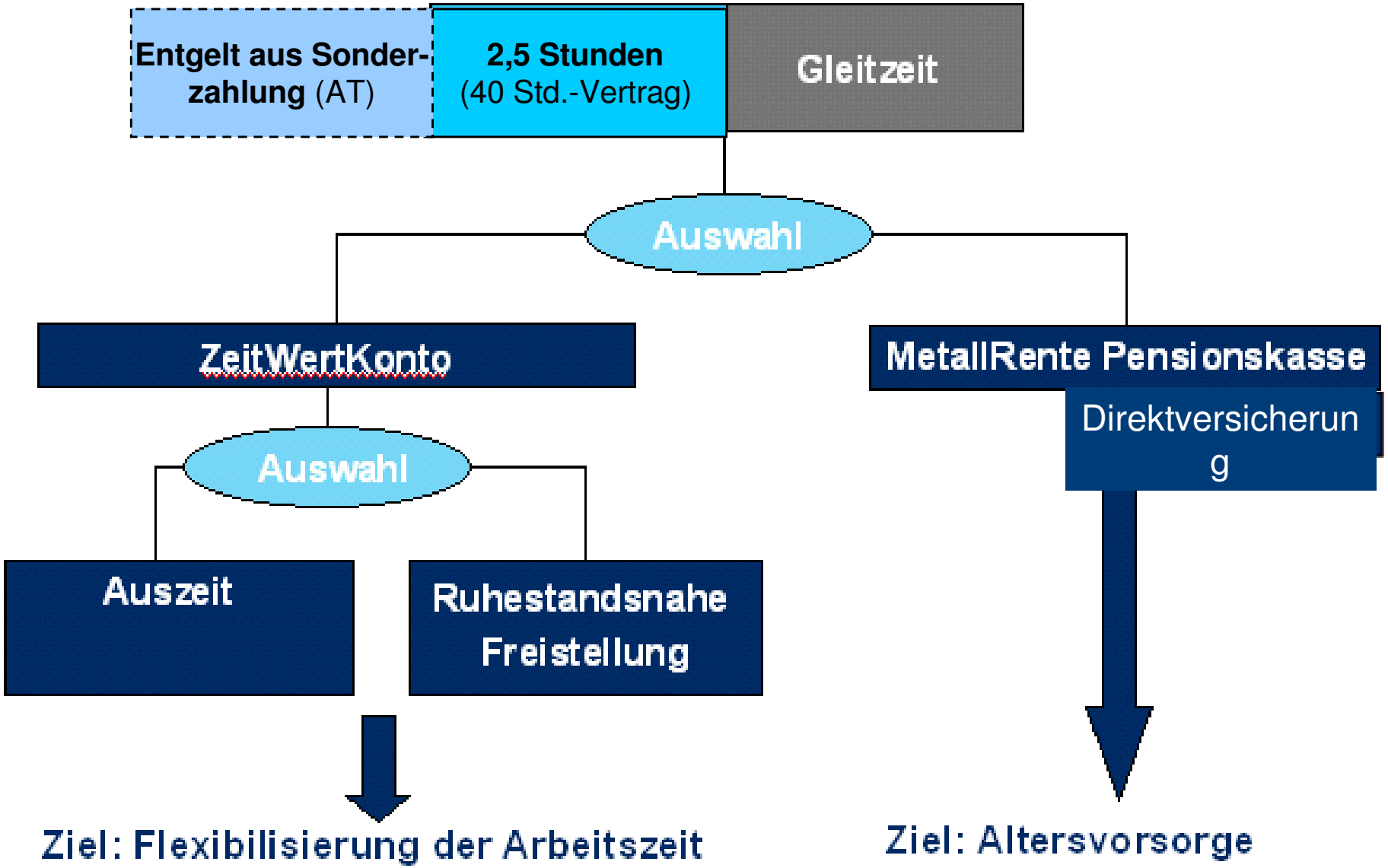


* vgl. zu den Möglichkeiten des ZeitWertKontos die Betriebsvereinbarung „ZeitWertKonto"

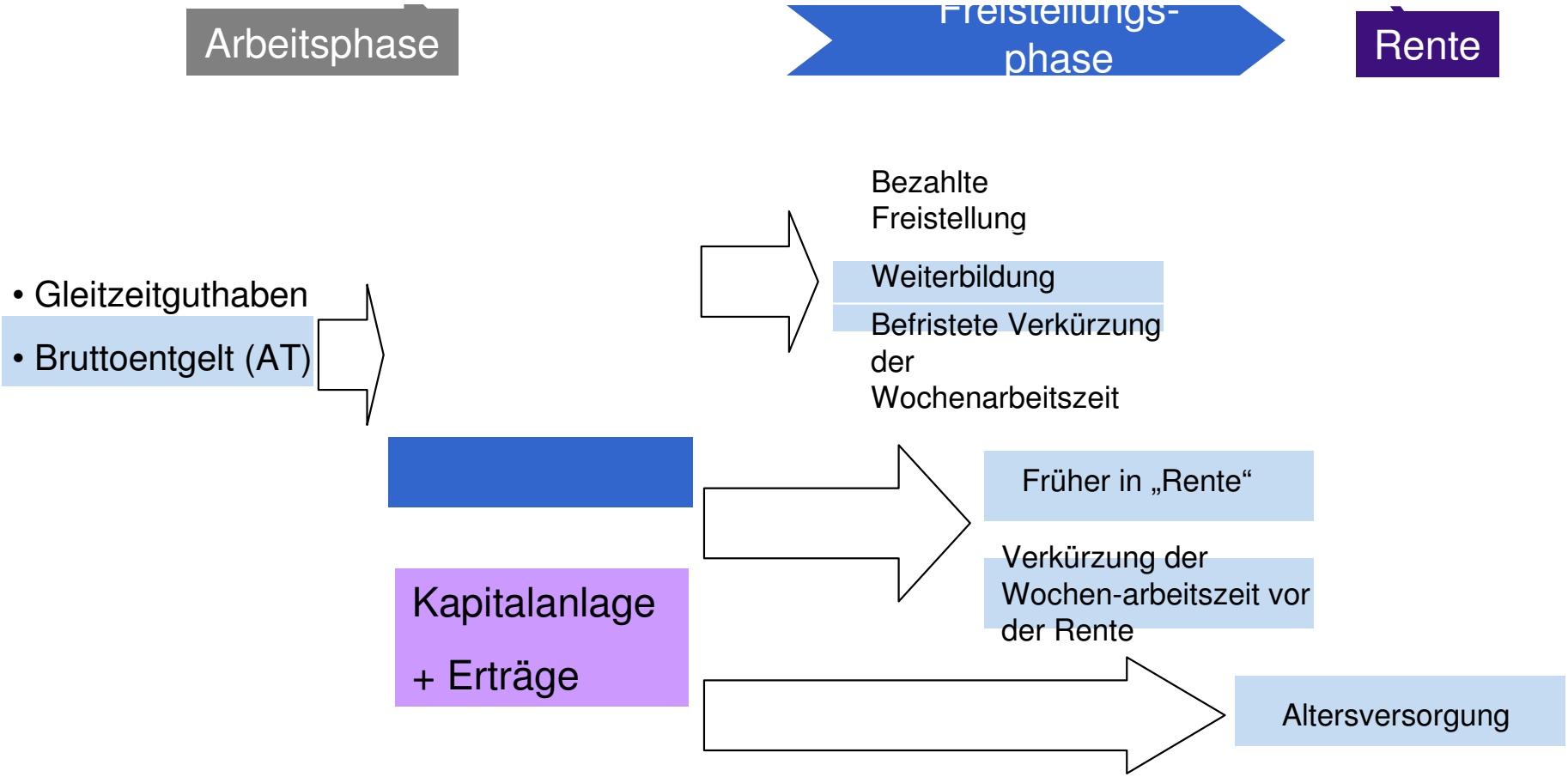
Verwendungsoptionen von Zeitüberschüssen



Ausgangslage



Das Prinzip des ZeitWertKontos



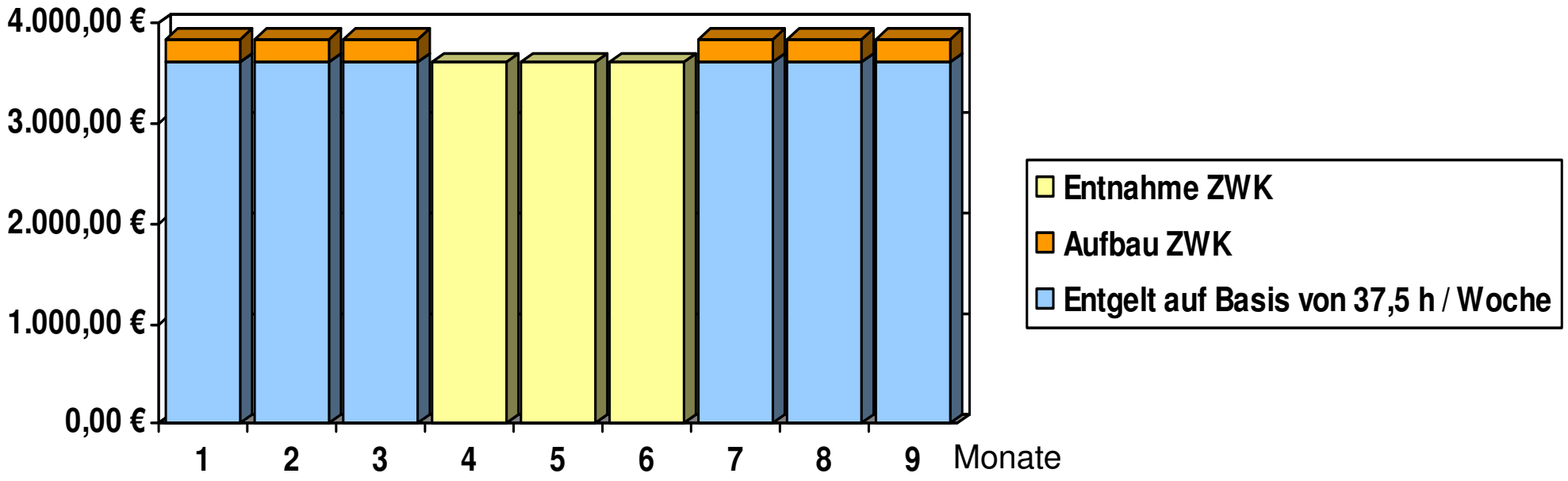
Einzahlungen steuer- und sozialabgabenfrei

Steuern und Sozialabgaben erst bei Auszahlung

Beispiel 1
Sabbatical - Freistellung für 3 Monate

Eine Mitarbeiterin aus der Personalentwicklung lässt sich für eine Neuseeland-Rundreise für
3 Monate freistellen. In dieser Zeit erhält sie ihr Bruttomonatsentgelt (E12) weiterhin - Auszahlung aus dem ZeitWertKonto.

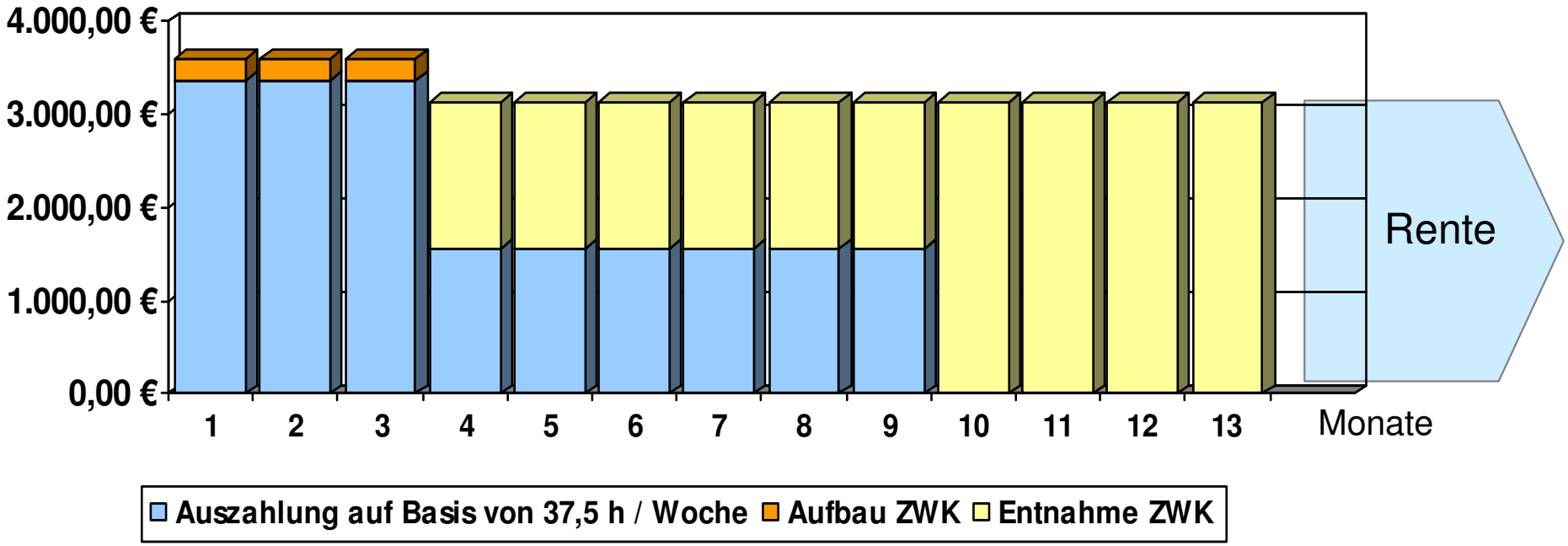
Während des Sabbaticals erfolgt keine Einzahlung in das ZeitWertKonto.

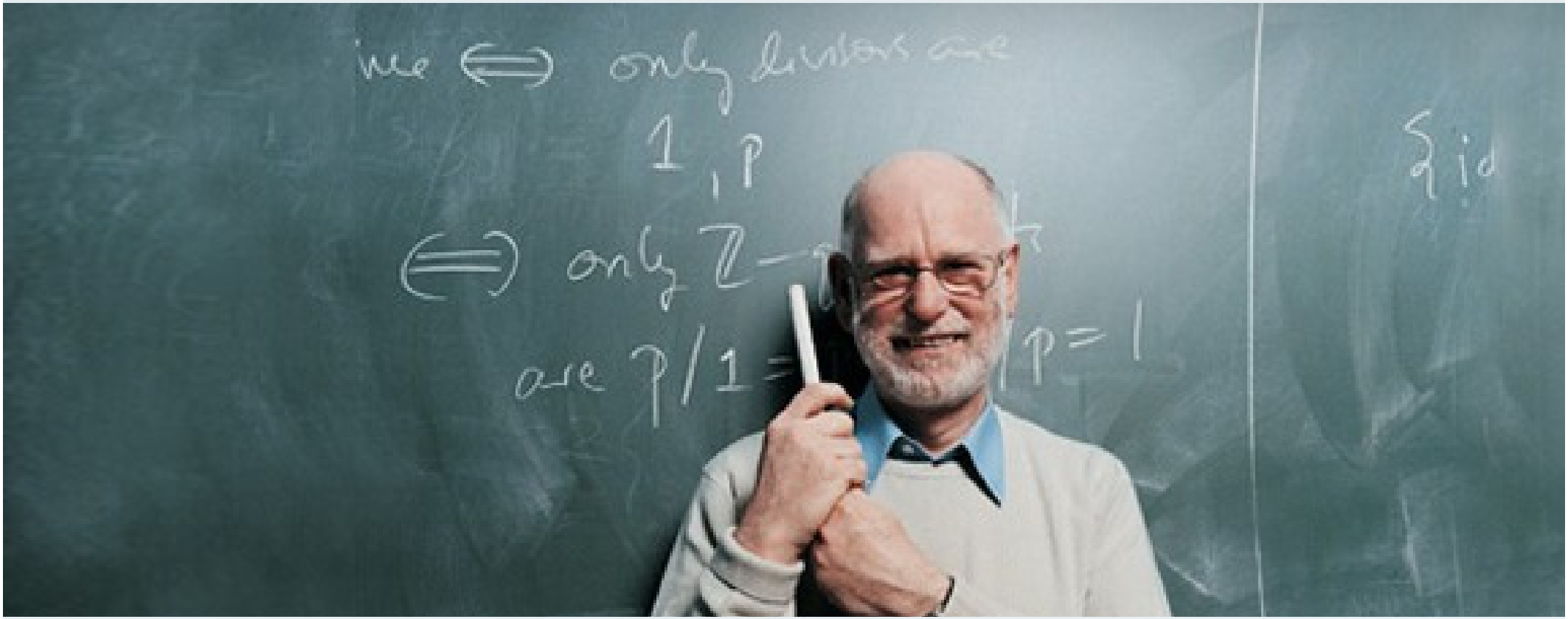


Beispiel 2
Teilzeitarbeit und ruhestandsnahe Freistellung

Ein Mitarbeiterin aus dem Bereich Finance erhält ab November 2008 Rente. Von Januar bis Juni 2008 reduziert sie ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 17,5 Stunden. Während dieser Zeit erhält sie ein Bruttomonatsentgelt (E11) auf Basis von 35 Stunden / Woche ausbezahlt, wobei 50 % über das ZeitWertKonto abgedeckt sind.

Ab Juli 2008 ist die Mitarbeiterin freigestellt, erhält jedoch bis zur Rente ihr Bruttomonatsentgelt auf Basis von 35 Stunden / Woche – Auszahlung aus dem ZeitWertKonto.





Betriebliche Beispiele: Lebenslanges Lernen: „Was Hänschen nicht lernt ,…“

SICK
Sensor Intelligence.

Berufsbegleitende Qualifizierung

zum Berufsabschluss

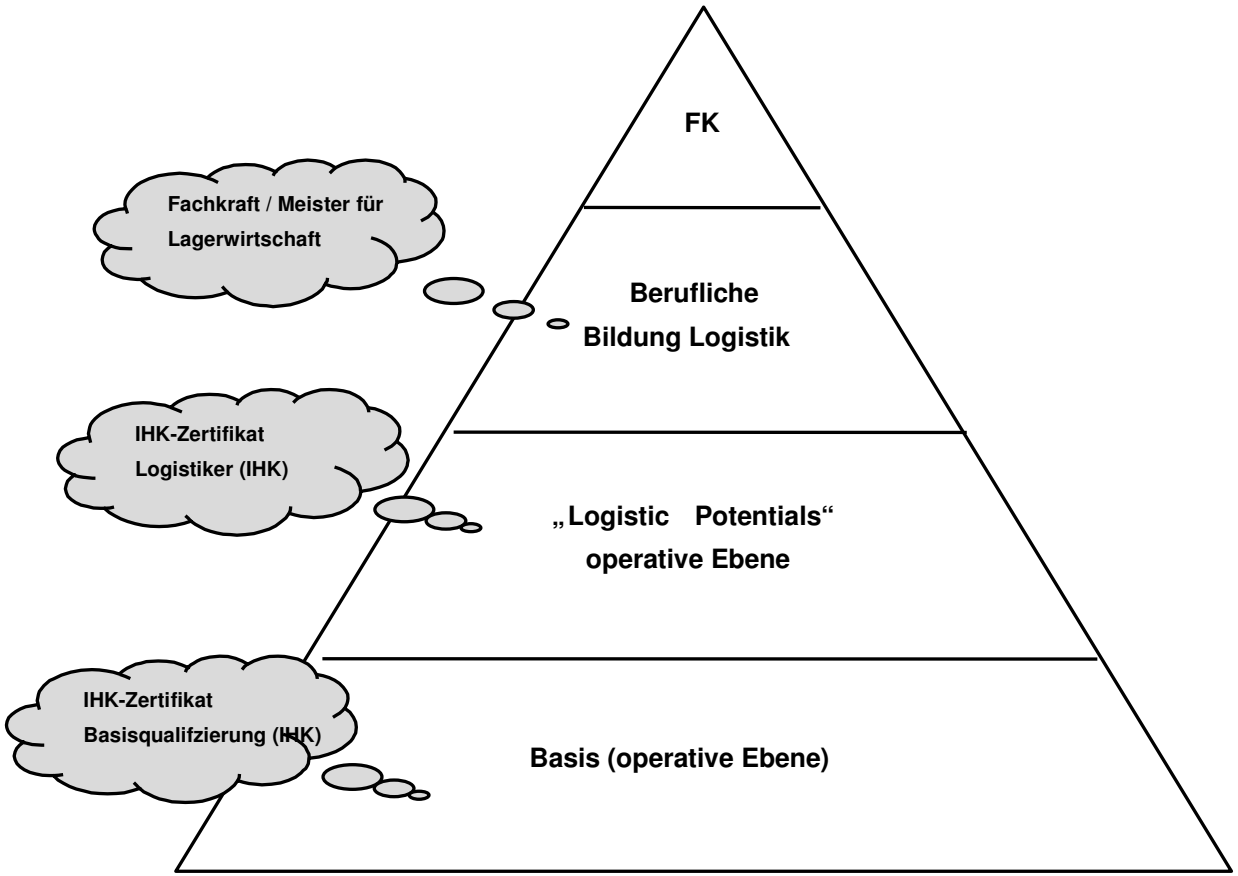
Logistiker IHK

Berufsbegleitende Qualifizierung zum Logistiker

SICK
Sensor Intelligence.

Maßnahmen wurden von der EU und dem BMBF geförderten Projekt Lernende Region - Landkreis Emmendingen finanziell unterstützt
(Kosten der Qualifizierung 30.000 € - Förderung von 15.000 €)

Rolle der PE:
Konzeptpartner, Impulsgeber, Begleitung, Schnittstelle zur IHK, Organisation



Basisqualifizierung in der Produktion

SICK
Sensor Intelligence.

✓ **Modul 1:** Lean Production
Externer Trainer - 1 Tag

✓ **Modul 2:** Lernen lernen
Personalentwicklung - 0,5 Tage

✓ **Modul 3:** Bleifrei Löten
Externer Trainer - 2 Tage

Modul 4: Q4U
Interne Trainer - 1 Tag

Modul 5: Produktionssystem
Interne u. externe Trainer - 1,5 Tage

„Lernen lernen"
6 Termine
68 Teilnehmer

Inhalte:
- Lernen: Was heißt das für mich?
- Anforderung des permanenten Lernens
- Erfolgreiches lernen als Motivation
- Eigener Lerntyp erkennen, Lernmethoden ableiten
- Umgang mit Lernblockaden

Qualifizierung und Personalentwicklung
Lernen Älterer

SICK
Sensor Intelligence.

Lernprozesse älterer Mitarbeiter unterscheiden sich dann von denen jüngerer, wenn sie - aufgrund langjährig gleichbleibender Tätigkeitsanforderungen – keine Übung im Lernen haben.

- **Lernentwöhnte benötigen ausreichende zeitliche Spielräume zum Lernen. Die Lernsituation sollte ein selbstbestimmtes Lerntempo zulassen.**
- **Lernentwöhnung erzeugt Angst, Neues zu lernen. Angstprovozierende Wettbewerbssituationen sind zu vermeiden.**
- **Die Lernsituation sollte an die Erfahrungen der Lernenden anschließen. Aufgabenbezogenes, arbeitsnahes Lernen ist zu bevorzugen.**

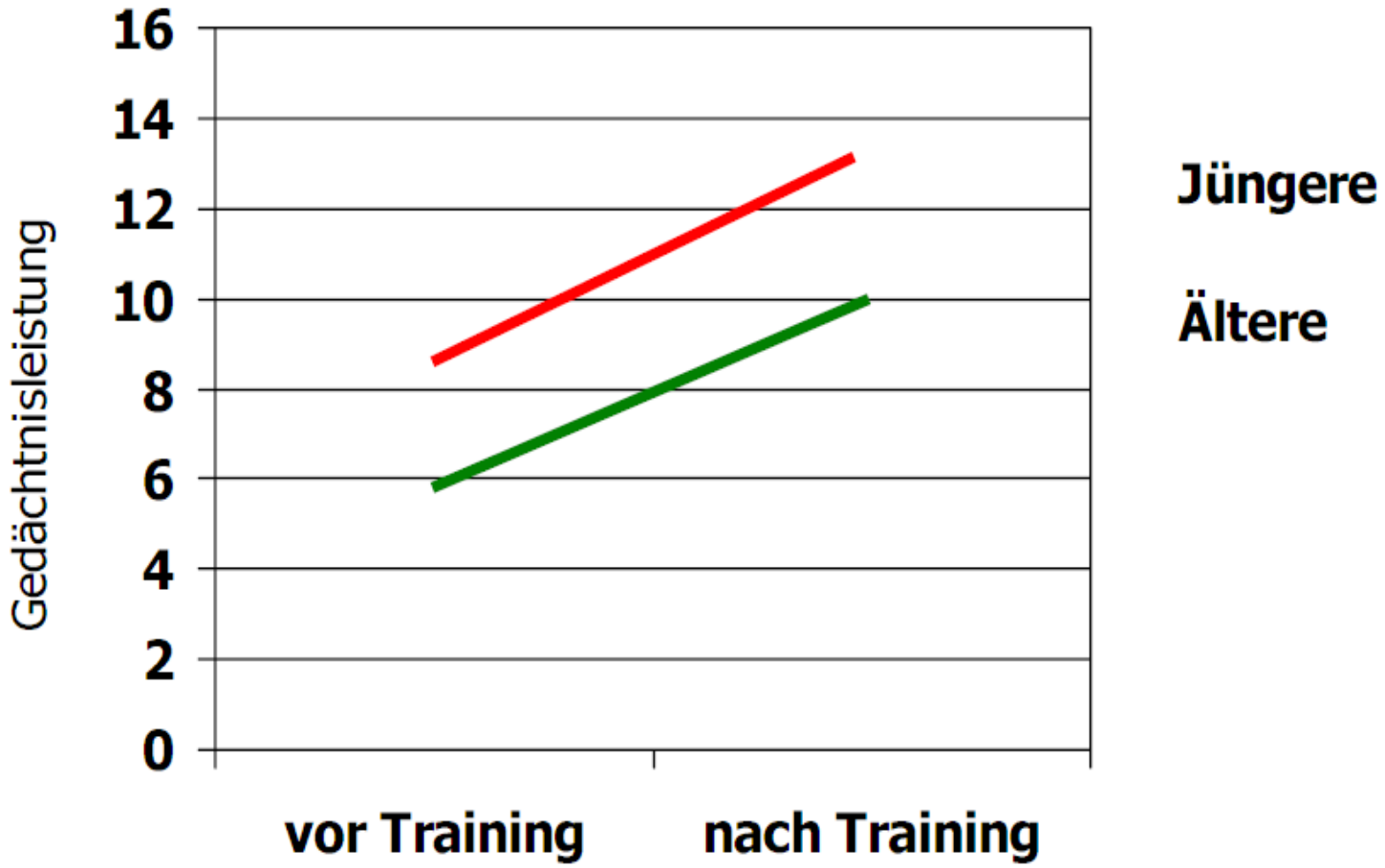
„Das größte Lernhindernis ist eine Tätigkeit, in der es objektiv nichts zu lernen gibt“ (Hacker 1990).

Fraunhofer IAO Institut Arbeitswirtschaft und Organisation

Kann man tatsächlich lernen im Alter?

SICK
Sensor Intelligence.

- **Trainingsgewinne Älterer und Jüngerer auf vergleichbarem Niveau**



Nyberg et al., 2003

70plus

Fast jederVierte ist Onliner - 2010

Downaging

Heute fühlen sich die meisten Menschen 10 bis 15 Jahre jünger als sie sind.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!