

## **Praxistagung „Arbeit-Alter-Qualifizierung“, Stuttgart 8. Juli 2003**

### **Workshop 1: Altersgerechte Personalkonzepte, Zusammenfassung**

Der Workshop beschäftigte sich mit der Frage nach den Gestaltungsbedingungen altersgerechter Personalpolitik.

In den Impulsreferaten wurde die Arbeit des BMBF-Projekts „Demographie Initiative“ vorgestellt:

Annegret Köchling, Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung, GfAH, Dortmund, stellte die im Rahmen der „Demografie Initiative“ in Zusammenarbeit mit dem Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie, ZVEI, entwickelte Altersstrukturanalyse vor. Iris Mann (Fa. d&b audiotechnik, Backnang) und Petra Hellmann (Fa. Marquardt, Rietheim-Weilheim berichteten über ihre personalpolitischen Strategien. In beiden Unternehmen wurde der Handlungsbedarf über das Instrument Altersstrukturanalyse bestimmt. Als realistischer und handhabbarer Zeitraum für eine Vorausschau wurden 10 Jahre genannt.

Dr. Michael Deimel vom ZVEI moderierte die sich anschließende Diskussion, die zu folgenden Ergebnissen kam:

Gemeinsam formuliertes Ziel: Altersausgewogene Belegschaften.

Implizites Ziel: Durch Investitionen in Humanressourcen als Bestandteil einer Strategie zur Bewältigung des demographischen Wandel die Attraktivität des Standorts Deutschland sichern. (Der Themenbereich: Zuwanderung als Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik wurde ausgeklammert)

Empfehlungen, an denen sich die Ausgestaltung betriebsindividueller Lösungen orientieren sollte:

- Alternsgerechte Personalpolitik beinhaltet die Erschließung des Potentials älterer Beschäftigter, aber auch älterer Arbeitsloser. Arbeitsfähigkeit/Employability (bzgl. Qualifikation, Motivation und Gesundheit) älterer Beschäftigter in den Betrieben muss systematisch gefördert werden und das Rekrutierungspotential erschlossen werden (durch Einstellung Älterer). Die Arbeitsbedingungen (z.B. Schichten) sollten so gestaltet werden, dass sie ein Arbeiten bis zur gesetzlichen Altersgrenze ermöglichen.
- Als problematisch wird die derzeitige Handhabung der Altersteilzeit (vorwiegend kommt das Blockmodell zur Anwendung) beurteilt. Altersteilzeit dürfe nicht, wie bislang geschehen, als Methode zum Personalabbau eingesetzt werden, sondern sollte durch veränderte Handhabung zu einem Mittel der Personalentwicklung im Zusammenhang mit einer systematischen Nachfolgeplanung weiterentwickelt werden, d.h. verstärkte Nutzung des Stufenmodells.
- Um die Durchsetzung altersgerechter Personalpolitik zu befördern, sollte darauf geachtet werden, dass sich nicht nur allein die Personalabteilungen mit den Problemen der Altersentwicklung und den betrieblichen Handlungsansätzen befassen. Andere Betriebsbereiche, insbesondere die für die Arbeitsabläufe Zuständigen sollten einbezogen und für diese Aufgaben sensibilisiert werden.

- Konsens bestand darin, dass die Bewältigung der demografischen Entwicklung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe darstellt. Dementsprechend müssen gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen geschaffen werden. Diversity als gestalterische Leitkonzept sei erforderlich, gefordert wurde auch Sensibilisierung und Information, um das notwendige „Ende des Jugendwahns“ einzuleiten.