

Handlungsbedarf für Betriebsräte: Vorteile einer balancierten Altersstruktur

Beobachten, analysieren, argumentieren

Um Geschäftsführung und Kollegen vom Sinn der Maßnahmen zum demografischen Wandel zu überzeugen, brauchen Sie als Betriebsrat handfeste Argumente.



Andrea Fenske

Diplom-Kauffrau

Stand: 27.3.2014

Lesezeit: 02:30 min



Erst 2018 werden wir den höchsten Netto-Verlust an Arbeitnehmern in Deutschland verzeichnen – trotz steigender Zuwanderungsraten. Im Jahr 2025 werden es in Deutschland mindestens 3,5 Mio. Arbeitskräfte weniger sein. Die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen hängt davon ab, ob jetzt intelligente Anpassungen an die neue gesellschaftliche und betriebliche Situation eingeleitet werden und so der **demografische Wandel** als Chance genutzt wird.

Ein Erfolgsfaktor dabei ist die Maßnahmenentwicklung als permanenten Prozess zu betrachten. Die Basis dafür ist die Analyse der Zahlen, Daten und Fakten. Sie werden als **Betriebsrat** dadurch zum aktivierenden Experten, sind gefragter Ansprechpartner für interne Akteure und finden so schnell Verbündete – auch in der Geschäftsleitung.

Die Grundlage dafür sind Antworten auf folgende Fragen:

- Welche Strategie (z.B. Wachstum) verfolgt Ihr Unternehmen?

- Wie entwickelt sich das Arbeitskräftepotenzial in Ihrer Region zukünftig?
- Ist ein spezifischer Fachkräftemangel schon jetzt bzw. in den nächsten Jahren für Ihr Unternehmen erkennbar?
- Wie sieht die Altersverteilung in einzelnen Unternehmensbereichen im Moment aus und wie entwickelt sie sich in den nächsten 10 Jahren? Welcher Personalbedarf ergibt sich daraus?
- Wie hat sich der Krankenstand in den letzten Jahren entwickelt – auch im Vergleich zu Ihrer Branche?
- Wie hat sich die Fluktuationsrate in den letzten Jahren entwickelt?
- Wie attraktiv ist Ihr Unternehmen für Ältere, Junge, Frauen und Migranten?
- In welchem Umfang werden Qualifizierungs- und Gesundheitsmaßnahmen in Anspruch genommen?
- Wie hat sich das Renteneintrittsalter in Ihrem Unternehmen entwickelt?
- Wie wird Wissen weitergegeben?
- Welche Führungstechniken werden angewandt?

Vor diesem Hintergrund ist die wichtigste Aufgabe für Sie als **Betriebsrat** die Generationenvielfalt in Ihrem Unternehmen zu fördern. Ihre Argumentation können sie beispielsweise mit einer Erkenntnis des Fraunhofer Instituts für Arbeitswissenschaft und Organisation (IAO) untermauern, nach der der leistungsfähigste und wirtschaftlichste Altersmix in Unternehmen aus einem Drittel Jüngeren, einem Drittel Arbeitnehmern mittleren Alters und einem Drittel älteren Mitarbeitern besteht. Dies bezeichnet man auch als balancierte Altersstruktur. So überzeugen Sie auch die Geschäftsleitung, denn es ist die einzige Maßnahme im Demografie-Management, die für alle Unternehmen gleichermaßen gilt.

In den ifb-Seminaren zum "Demografischer Wandel und Fachkräftemangel" Teil 1 und Teil 2 erhalten Sie Werkzeuge und Argumente, um Ihre Analyse einfach und schnell durchführen zu können. Darüber hinaus machen Sie den Demografie-Check, um Ihre spezifischen betrieblichen Handlungsfelder aufzudecken und in Ihre bestehenden Arbeitskreise einzubringen und zu bearbeiten (z.B. Führungs- und Unternehmenskultur, Gesundheit und Arbeitsschutz, Personalführung und -rekrutierung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung sowie Arbeitsorganisation und -gestaltung). Zudem werden aktuelle Gute-Praxis-Beispiele vorgestellt.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de