

Demografischer Wandel in Deutschland: Immer weniger - immer älter

Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat

Es gilt unter Experten als das wichtigste Thema für die deutsche Wirtschaft: Der demografische Wandel. Trotzdem wird er weitgehend ignoriert. Die kommenden zehn Jahre werden entscheiden, ob Deutschland seine Spitzenposition als führende Industrienation wieder behaupten können.



Ralf Holtmann

Stand: 27.3.2014

Lesezeit: 02:30 min



Demografischer Wandel: Hinter diesem sperrigen Begriff versteckt sich die schlichte Tatsache, dass die Bevölkerung in Deutschland immer älter und immer weniger wird. Der Grund: Es werden einfach zu wenige Kinder geboren, zugleich steigt die Lebenserwartung deutlich an. Bereits 2020 sind die über 50jährigen die zahlenmäßig stärkste Bevölkerungsgruppe. Das hat natürlich auch Auswirkungen auf die Unternehmen und damit auch auf die Betriebsratsarbeit.

Schon heute können viele Betriebe ihren Bedarf an gut qualifizierten Mitarbeitern nicht mehr decken. Fachkräftemangel ist nur eine Schattenseite des **demografischen Wandels**. Die Belegschaften werden immer älter. Die Unternehmen müssen - am besten in Kooperation mit dem Betriebsrat - viele Fragen in kurzer Zeit beantworten, bevor es zu spät ist:

- Wie kann die Wettbewerbsfähigkeit trotz steigenden Durchschnittsalters erhalten werden?

- Wie kann verhindert werden, dass die jahrzehntelange Berufserfahrung gut ausgebildeter Mitarbeiter mit dem Kollegen in Rente geschickt wird?
- Wie können ältere Mitarbeiter länger im Job gehalten werden?
- Wie können junge, gut qualifizierte Mitarbeiter auch künftig in ausreichender Zahl gewonnen werden?

Das kann der Betriebsrat tun: Informieren und Kompetenzen aufbauen

Wenn die Geschäftsleitung den demografischen Wandel ignoriert, muss der Betriebsrat das Handeln übernehmen. Er kennt das Unternehmen besser, ist häufig näher dran als der Chef und bekommt früher mit, wenn Neueinstellungen fehlschlagen oder ältere Mitarbeiter frustriert sind und vorzeitig das Unternehmen verlassen. Wenn auch in Ihrem Betrieb immer mehr Mitarbeiter in Altersteilzeit flüchten, wird das von der Chefetage häufig begrüßt. Dabei ist Altersteilzeit ein Warnsignal! Mit den richtigen Informationen kann der Betriebsrat eine Entwicklung anstoßen, die die Zukunft des Unternehmens sichern hilft. Informationen über die Altersstruktur auswerten und richtig deuten, Modelle und Annahmen für die künftige Entwicklung erstellen, Maßnahmen strukturiert und effektiv entwickeln und Rückschlüsse für das Unternehmen ziehen.

Der demografische Wandel im Unternehmen ist nicht auf Anhieb sichtbar und kündigt sich nicht an. Es gibt Anzeichen, die richtig gedeutet werden müssen: Steigt die Zahl der Fehltage? Gibt es mehr BEM-Verfahren? Treten Qualifikationsdefizite bei den Mitarbeitern auf? Sind Einschränkungen hinsichtlich der Einsatzflexibilität zu beobachten? Diese und viele weitere Warnzeichen sind auch in Ihrem Unternehmen zu beobachten. Es gilt, die vorhandenen Daten auszuwerten und zusammenzuführen. Einstieg in das Demografie Management ist die Altersstruktur-Analyse. Viele Vorgesetzte in Deutschland messen dem Thema nicht die Bedeutung zu, die ihm zukommt. Deshalb sollten Sie als Betriebsrat handeln und die Zukunft Ihres Standorts sichern helfen.

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