

Anstöße zur Gestaltung von Tarifregelungen bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema:

Demografieanalyse

Eine erfolgreiche betriebliche demografische Gestaltung benötigt eine solide Datenbasis auf der entsprechende Entscheidungen getroffen und Maßnahmen abgeleitet werden können. Mit den dadurch zur Verfügung stehenden Daten kann systematisch gearbeitet und können entsprechende Strategien entwickelt werden. Sie kann die Grundlage für eine nachhaltige Personalpolitik bilden und diese fortschreiben.

Die hier dargestellten Vorschläge stellen Bausteine dar. Sie müssen je nach Unternehmen und Situation präzisiert und erweitert werden.

Gestaltungsbeispiele

Zielstellung

Erläuterung:

Mit der Zielstellung – oft als Präambel verankert – wird zum Ausdruck gebracht, wie die Vertragspartner eine nachhaltige Personalentwicklung unter Einbeziehung aller Akteure gestalten wollen. Dort getroffene Aussagen halten den Sinn und Zweck des Instrumentes fest und geben den Beteiligten – Führungskräften und Beschäftigten – Orientierung.

- * Die Demografieanalyse dient dazu, ein umfassendes Bild über die Zusammensetzung der Belegschaft des Unternehmens/der Verwaltung zu erhalten. Sie liefert wichtige Hinweise
 - über die Beschäftigtenstruktur und für strategische personalpolitische Herausforderungen für das gegenwärtige und zukünftige Handeln.
 - für eine vorausschauende Personalpolitik.
 - für das konkrete Ableiten von kurzfristig, mittelfristig und langfristig angelegten Maßnahmen.

- * Die Demografieanalyse dient der Klärung der personalpolitischen Ausgangssituation. Sie ist im regelmäßigen Abstand von ... Jahr(en) fortzuschreiben.

Umsetzung

Erläuterung:

Um die Zielstellung bestmöglich zu erreichen, ist es erforderlich, sich auf den Einsatz, die Form und die Nutzung zu verständigen.

- * Bei der Betrachtung ist die Struktur des Unternehmens/der Verwaltung (Standorte, Bereiche, Filialstrukturen etc.) zu berücksichtigen.
- * Für die Erfassung der aktuellen Personalstruktur im Unternehmen sollten folgende Schlüsselvariablen erhoben werden (hängt sehr stark von der Unternehmensstruktur ab):
 - Altersstruktur
 - Verteilung nach Geschlecht
 - Verteilung nach Nationalitäten
 - Funktionsstrukturen
 - Qualifikationsstruktur (Hochschulabschluss, Fortbildungsabschlüsse, Ausbildungsabschlüsse, ohne Berufsabschlüsse etc.)
 - Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit, Minijobs)
 - Beschäftigungsverhältnisse (unbefristet, befristet, Praktikum, Leiharbeit, Ausbildungsplätze etc.)
 - Fluktuation (Neueintritte, Austritte, Rente, Berufsunfähigkeit, Eigenkündigung etc.)
 - Arbeitsfähigkeit/Arbeitsunfähigkeit
 - Beschäftigte mit Familien- bzw. Pflegeverantwortung
- * Die Erfassung der Schlüsselvariablen erfolgt entsprechend der Einteilung von Jobfamilien oder Organisationseinheiten (muss für die Branche entsprechend konkretisiert werden). Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind zu beachten.

Hinweis: Jobfamilien oder auch Funktionsbereiche unterscheiden sich aufgrund ihrer Aufgaben, Anforderungen und Belastungen. Es muss Klarheit darüber geschaffen werden, welche zusammengefasst werden könnten.

- * Die turnusmäßige Analyse schafft Transparenz und ermöglicht ein rechtzeitiges Ergreifen von Maßnahmen zu einer nachhaltigen Unternehmens- und Personalentwicklungsplanung. Zu diesen Maßnahmen zählen u. a.
 - das betriebliche Gesundheitsmanagement;
 - gesundheitsförderliche und alternsgerechte Arbeitsgestaltung unter dem Aspekt der Benutzerorientierung, Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Handlungsspielräume, Rückmeldung, Wertschätzung, Entwicklungsmöglichkeiten (u. a. aus DIN ISO 9241-2);
 - Förderung einer kontinuierlichen Qualifikationskultur, die allen Beschäftigten- und Altersgruppen gleichermaßen zuteil wird und Erhaltung und Weiterentwicklung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen;
 - Arbeitszeitmodelle, die den Lebenslaufperspektiven der Beschäftigten entgegenkommt und gesundheitsverträglich gestaltet werden;
 - Rekrutierungs- und Bindungskonzepte;

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, insbesondere bei Familien- und Pflegeverantwortung;
 - Förderung eines Gesundheitsbewusstseins bei Führungskräften und Beschäftigten;
 - Förderung der Altersmischung (in Bezug auf zueinander passende Qualifikationen altersgemischte Teams).
- * Die Erstellung der Demografieanalyse unterliegt der Mitbestimmung. Einzelheiten werden in einer paritätisch besetzten Kommission festgelegt. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle.
- * Zur Beratung kann entsprechender Sachverstand hinzugezogen werden.
- * Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates/der betrieblichen Interessenvertretung bleiben im Zusammenhang mit der Durchführung der Demografieanalyse unberührt.

Herausgeberin
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesverwaltung Ressort 2, Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

v.i.S.d.P.
Andrea Kocsis
stellvertretende ver.di-Vorsitzende
Bearbeitung: Sylvia Skrabs
2016-02