



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.

NÄHER AM MENSCHEN

**„Hohe Wettbewerbs-, Innovations-
und Beschäftigungsfähigkeit
mit älter werdenden Belegschaften!“.**

**Gemeinsame Erklärung
von Sozialpartnern und Landesregierung
zum demografischen Wandel in der Arbeitswelt**



**arbeitgeber
nrw**

Landesvereinigung der
Arbeitgeberverbände
Nordrhein-Westfalen e.V.

Präambel

Der demografische Wandel in der Arbeitswelt ist in vollem Gange: Bis zum Jahr 2015 wird in Deutschland mehr als jeder dritte Erwerbsfähige älter als 50 Jahre sein. Die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen wird die „Mittelalten“ (d.h. die 35- bis 49-Jährigen) als stärkste Gruppe der Erwerbsbevölkerung längst abgelöst haben. Die Zahl der Erwerbsfähigen im Alter über 50 Jahre wird etwa doppelt so groß sein wie die Zahl der 20- bis 29-jährigen Erwerbsfähigen.

Diese als „Kohortenwechsel“ bezeichnete Veränderung findet vermutlich in den Jahren 2013 bis 2015 statt, also bereits in ca. 6 - 8 Jahren. Es kommt zu einem kollektiven Alterungsprozess der Belegschaften. Wesentliche Folgen für Arbeitsmarkt und Betriebe werden sein:

- weniger Jugendliche und damit weniger Auszubildende,
- ein langfristig sinkendes Erwerbstätigenpotenzial und damit eine veränderte Arbeitsmarktsituation und
- ein wachsender Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der demografische Wandel stellt die sozialen Sicherungssysteme und die betriebliche Arbeitswelt vor neue Herausforderungen. Die Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW, der DGB NRW und die Landesregierung als Unterzeichner dieser Erklärung sind sich darüber einig, dass die mit dem demografischen Wandel verbundenen Herausforderungen gestaltbar sind. Sie bringen nicht nur Belastungen sondern eröffnen auch neue Perspektiven.

A. Herausforderungen meistern!

Angesichts der skizzierten Entwicklungen wäre für Wirtschaft und Gesellschaft, für Unternehmen und Beschäftigte der Versuch einer bruchlosen Fortführung der bisher verfolgten Politikansätze, Personal- und Unternehmensstrategien, die zu wenig auf die Potentiale Älterer setzen, mit hohen Risiken verknüpft. Eines dieser Risiken besteht darin, dass die notwendigen Fachkräfte nicht mehr in ausreichendem Maße für alle Unternehmen und Branchen in allen Regionen zur Verfügung stehen werden. Ein anderes entsteht dadurch, dass die sozialen Sicherungssysteme die mit einer fortdauernd im internationalen Vergleich niedrigen Beschäftigungsquote Älterer verbundenen Lasten nicht mehr schultern können.

Die Herausforderung, der sich Wirtschaft und Gesellschaft, Unternehmen und Beschäftigte also zukünftig stellen müssen, lautet:

„Hohe Wettbewerbs- Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit mit älter werdenden Belegschaften!“

Ziel ist es, den Verbleib im Beschäftigungssystem zu fördern, damit die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Beschäftigungssystem in die Rente wechseln können und nicht zuvor ausscheiden wollen oder müssen. Dass dies möglich ist, zeigen die Erfahrungen aus vergleichbaren Ländern.

Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Die Beschäftigungsfähigkeit und die Beschäftigungschancen der Älteren müssen erhöht werden. Die Unterzeichnenden unterstützen ausdrücklich das Ziel der EU, die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Jahr 2010 auf mindestens 50% zu erhöhen - und dies möglichst auf der Basis sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Gleichzeitig müssen insgesamt wesentlich mehr Arbeitsplätze entstehen, damit das zusätzliche Potenzial an älteren Arbeitskräften erwerbstätig sein kann, ohne die jüngeren Arbeitskräfte zu verdrängen. Hierfür ist eine wachstums- und beschäftigungsförderliche Politik notwendig. Eine hohe Beschäftigungsquote bei „Mittelalten“ und Jungen – das zeigen andere, beschäftigungspolitisch erfolgreichere Länder – steht keinesfalls im Widerspruch zu einer hohen Beschäftigungsquote Älterer, sondern geht damit Hand in Hand.

Die o.g. Ziele können nur dann erreicht werden, wenn gleichzeitig bei mehreren Politikfeldern angesetzt und ein allgemeiner Mentalitätswandel vollzogen wird. Hierzu sind gemeinsame Anstrengungen in den Feldern Bildung, Gesundheit und Arbeit notwendig. Diese müssen z.B. auf die Erhöhung der Weiterbildungsquote aller Altersgruppen und auf eine weite Verbreitung betrieblicher und privater Gesundheitsförderung gerichtet sein. Die Verantwortung dafür, dass Beschäftigte auch bis ins höhere Erwerbsalter leistungs- und innovationsfähig sind, liegt sowohl bei den Unternehmen, die dies z.B. durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen beeinflussen können (müssen), als auch bei den Beschäftigten, die ihr individuelles Verhalten entsprechend ausrichten und verstärkte Anstrengungen zu Verbesserungen ihrer Beschäftigungsfähigkeit unternehmen können (müssen).

Innovationen werden auch von Älteren hervorgebracht

Über die Leistungsfähigkeit Älterer in der Arbeitswelt bestehen in der öffentlichen Meinung und in der betrieblichen Praxis unterschiedliche Auffassungen. Noch immer wird vielfach die Ansicht vertreten, fortschreitendes Lebensalter sei zwangsläufig mit einem generellen Absinken der Leistungsfähigkeit verbunden. Auch wenn der Zusammenhang zwischen dem Lebensalter und der individuellen Produktivität sowie der Innovationsfähigkeit bislang noch nicht abschließend geklärt ist, spricht vieles für eine differenzierte, vorurteilsfreie Bewertung. Die Wissenschaft und praktische Erfahrungen weisen uns darauf hin, dass Ältere nicht grundsätzlich weniger, sondern anders leistungsfähig und innovativ sind als Jüngere. In manchen Bereichen sind sie sogar leistungsfähiger und kaum zu ersetzen. Es gibt altersbeständige Fähigkeiten, die sich bis zu einer bestimmten Grenze mit steigendem Lebensalter auch weiter entwickeln. Dazu gehören z. B. Erfahrungswissen, Urteilsvermögen, Selbständigkeit oder Verantwortungsbewusstsein, um nur einige beispielhaft zu erwähnen. Diese Fähigkeiten können altersbedingte negative Veränderungen – etwa im Bereich der körperlichen Leistungsfähigkeit – oftmals kompensieren. Ein zu beobachtender Abbau der körperlichen und intellektuellen Leistungsfähigkeit zum Ende des Erwerbslebens ist häufig einer dauerhaften körperlichen Über- und intellektuellen Unterforderung geschuldet.

Mehr Weiterbildungsmöglichkeiten und Gesundheitsförderung

Erhalt und Förderung von Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit sind im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel in der Arbeitswelt von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Dies bedeutet insbesondere, mehr Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen zu eröffnen. Betriebe und Beschäftigte schöpfen ihr Lern- und Leistungspotenzial bislang häufig nicht ausreichend aus. Dies gilt im besonderen Maß für die älteren Beschäftigten, die bislang besonders selten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Wo lernen nicht gefordert und gefördert wird, wird das Lernen dann auch schnell verlernt. Lernen sollte möglichst an die bisherige Berufserfahrung anknüpfen und einen direkten Bezug zur Praxis haben. Stärker als bisher muss auch die Möglichkeiten zum Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen geschaffen werden.

Im Bereich der Gesundheitsförderung sind v. a. präventive Maßnahmen gefordert, welche sowohl auf betrieblicher Ebene als auch im Privatleben individuelle Gesundheitsrisiken vorausschauend minimieren und physische sowie psychische Überlastungen sowie dauerhafte geistige Unterforderungen nach Möglichkeit vermeiden.

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit ist die Voraussetzung dafür, dass die oder der Einzelne sich am Arbeitsmarkt behaupten kann. Beschäftigungsfähigkeit macht beweglich, sie schafft Flexibilität. Beschäftigungsfähigkeit erzeugt zugleich Sicherheit durch alternative berufliche Perspektiven. Beschäftigungsfähigkeit verlangt eigenverantwortliches Handeln und Selbständigkeit – unverzichtbare Kompetenzen, wenn es um die Verbesserung von Produktivität und Innovationsfähigkeit geht. Eigenverantwortliches Handeln muss in den Betrieben zugelassen und gefördert werden. Eine ganz wichtige Funktion für nachhaltige Motivation und Engagement haben das Betriebsklima und die Unternehmenskultur. Die aktive Einbeziehung der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse, eine familienbewusste Personalpolitik und die Wertschätzung gegenüber älteren Beschäftigten tragen wesentlich zu einer produktivitätsorientierten Unternehmenskultur bei.

B. Handlungsoptionen gemeinsam und in eigener Verantwortung wahrnehmen!

Landesregierung und Sozialpartner wollen daher gemeinsam, aber auch jeweils in eigener Verantwortung tätig werden. Sie knüpfen damit an frühere Aktivitäten im Rahmen der Initiative „arbid – Arbeit und Innovation im demografischen Wandel“ an und nutzen deren Ergebnisse. Zentrales Ziel ist es, den nach wie vor erforderlichen Mentalitätswandel bei allen beteiligten Akteuren zu fördern – bei den Unternehmern, bei den Beschäftigten und in der Politik. Die Unternehmen müssen dafür gewonnen werden, sich jetzt auf die demografischen Veränderungen einzustellen und die Weichenstellungen für altersgerechtes Arbeiten vorzunehmen. Zugleich werden sich die Beschäftigten fachlich und "mental" darauf einstellen müssen, dass ein vorzeitiger Ruhestand nicht der Regel- sondern der Ausnahmefall bleiben wird. Die Politik muss diese Entwicklung durch geeignete Rahmenbedingungen unterstützen.

Landesregierung

Die Landesregierung wird sich bei der Bundesregierung dafür einsetzen, Fehlanreize zum Vorruhestand auf Kosten der sozialen Sicherungssysteme zurückzuführen. Es muss aber dennoch weiter möglich sein, den Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand flexibel zu gestalten und insbesondere bei erheblichen gesundheitlichen Arbeitsbelastungen früher zu ermöglichen. Dabei ist sicherzustellen, dass hiervon keine falschen Anreize ausgehen und die sozialen Sicherungssysteme nicht zweckentfremdet in Anspruch genommen werden.

Die Landesregierung wird die Bundesregierung bitten zu prüfen, welche Anreize über die „Initiative 50plus“ hinaus gesetzt werden können, um mehr ältere Beschäftigte in Arbeit zu bringen oder zu halten. Sie wird sich dafür einsetzen, dass Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit derzeitiger und zukünftig Älterer (Weiterbildung, Gesundheit bei der Arbeit, alternsgerechtere Arbeitsbedingungen) mit in die Aktivitäten der Bundesregierung zum demografischen Wandel in der Arbeitswelt aufgenommen werden.

Dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit im Hinblick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels zu fördern, dient das Konzept „Neues Arbeiten in NRW“ mit seinen bekannten arbeitspolitischen Instrumenten, wie z.B. Bildungsscheck, Potentialberatung, Modellprojekte oder regionale Demografieberatung. Sie bieten allen Akteuren schon jetzt die Möglichkeit, die Herausforderung „Hohe Wettbewerbs-, Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit mit alternden Belegschaften“ anzugehen. Sie werden mit Beteiligung der Sozialpartner im Hinblick auf den demografischen Wandel weiter entwickelt und geschärft.

Darüber hinaus hat die Landesregierung das Programm „Nordrhein-Westfalen - Heimat für alle Generationen“ gestartet, das auch in die Arbeitswelt hinein wirkt. Auch ihre Zukunftsinitiative „Seniorenwirtschaft“ hilft, die Potentiale der alternden Gesellschaft besser zu nutzen.

Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften

Tarifvertragliche Regelungen

Die Tarifparteien verschiedener Branchen haben in den vergangenen Jahren Instrumente bereitgestellt, die eine der demografischen Entwicklung angemessene Gestaltung der Arbeitsbedingungen ermöglichen bzw. erleichtern. Zu nennen sind hier insbesondere tarifvertragliche Regelungen zur Qualifizierung oder über Langzeitkonten für Arbeitszeiten, wie sie etwa in der chemischen Industrie oder in der Metall- und Elektroindustrie existieren. Zu nennen ist auch der Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels in der Stahlindustrie.

Informations- und Seminarangebote der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW

Die Landesvereinigung setzt sich, z. B. in Form von Informationsveranstaltungen, aber auch durch entsprechende Meldungen in regelmäßig erscheinenden Informati-

onsdiensten bei den Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände in NRW dafür ein, sich frühzeitig auf die demografischen Veränderungen einzustellen und die betriebliche Personalpolitik neu zu justieren. Es geht darum, das Bewusstsein der Unternehmen für die Bedeutung des Prozesses alternder Belegschaften zu schärfen und auf die Potenziale älterer Beschäftigter hinzuweisen.

Hierfür sollten insbesondere die bereits vorhandenen Instrumente und personalpolitischen Werkzeuge genutzt werden. „Werkzeugkästen“ für den demografischen Wandel, die gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen passgenaue Instrumente bereithalten, sind häufig noch zu wenig bekannt und sollen daher weiter verbreitet werden. Im Rahmen des Seminarangebotes des Bildungswerkes der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft vermittelt die Landesvereinigung interessierten Unternehmen vertiefende Kenntnisse zur Gestaltung des demografischen Wandels im Betrieb.

Informations- und Schulungsveranstaltungen des DGB NRW

Der DGB NRW wird spezielle Informations- und Schulungsveranstaltungen anbieten, in denen ehrenamtliche und hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen zu Demografieberatern qualifiziert werden. Aufgabe dieser Demografieberater ist es, Betriebsräte, Beschäftigte und Unternehmensvertreter für die Herausforderungen des Wandels der Alterstruktur der Beschäftigten zu sensibilisieren. Vor allem aber geht es darum, Beschäftigte dabei zu unterstützen, zu aktiven Gestaltern des Wandels zu werden und die entsprechenden Instrumente und Werkzeuge nutzen zu lernen.

In diesem Zusammenhang wird der DGB NRW sich bei Betriebsräten und Beschäftigten auch dafür einsetzen, vorhandene Angebote, etwa zur Weiterbildung, aktiv zu nutzen. Hilfreich sind dabei z. B. Arrangements, bei denen Arbeitgeber die Kosten der Weiterbildung übernehmen und Beschäftigte teilweise ihre Freizeit investieren.

Der DGB NRW wird auch dafür werben, die o.g. Instrumente der nordrhein-westfälischen Arbeitspolitik und insbesondere die Potenzialberatungen im Betrieb für die Gestaltung des demografischen Wandels zu nutzen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zunehmend wichtiger Erfolgsfaktor für die Wirtschaft, insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung. In Zukunft müssen auch die Qualifikationen der Frauen besser genutzt werden. Verbesserte Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ein wichtiger Schlüssel hierzu. Natürlich ist hier zuerst die Politik gefragt, ein flexibles und bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für Kinder bereitzustellen. Die Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW und der DGB NRW werben bei ihren Mitgliedern dafür, durch eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Beschäftigungschancen von Beschäftigten mit Familienpflichten zu verbessern.

Sozialpartnerforum NRW

Die Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW und der DGB NRW werden ein „Sozialpartnerforum“ ins Leben rufen und organisieren. Im Rahmen dieser im jährlichen Rhythmus stattfindenden Veranstaltung sollen zentrale Zukunftsthemen wie der demografische Wandel aufgegriffen und diskutiert werden, um gemeinsam Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

C. Gemeinsame Aktivitäten der Landesregierung mit den Sozialpartnern

Wir gehen davon aus, dass es bei der Bewältigung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt gemeinsame Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gibt. Es ist daher zu erwarten, dass die Kooperation von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften die erforderlichen Umgestaltungen erleichtert und beschleunigt. Die Landesregierung NRW, die Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW und der DGB NRW wollen gemeinsam tätig werden. Zusammen mit weiteren Partnern soll erreicht werden, dass möglichst viele Unternehmen Chancen und Risiken des demografischen Wandels erkennen, kompetente Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen für die Unternehmen in Verbänden, Gewerkschaften sowie Bildungs- und Beratungseinrichtungen in NRW bereit stehen sowie Beispiele guter Praxis, erfolgreiche Strategien und bewährte Methoden verbreitet werden.

Regionale Demografiekonferenzen

Die Landesregierung wird daher zusammen mit den Sozialpartnern in der zweiten Jahreshälfte 2007 regionale Demografiekonferenzen durchführen, in denen über wirkungsvolle Projekte und Initiativen zum demografischen Wandel in der Arbeitswelt informiert wird und regionale Synergien ermöglicht werden. Die Sozialpartner und die Landesregierung setzen sich darüber hinaus bei ihren jeweiligen regionalen Gliederungen dafür ein, entsprechende Projekte und Initiativen, die dem sozialpartnerschaftlichen Ansatz der Initiative auf Landesebene folgen, flächendeckend in allen Regionen des Landes zu etablieren. Sie nutzen hierzu vorhandene Netzwerke. Besonderes Augenmerk wird dabei auch auf einen Branchenbezug gelegt, um auf diese Weise spezifische Probleme unterschiedlicher Wirtschaftsbereiche herauszuarbeiten.

Internetportal

Auf einem gemeinsam zu entwickelnden Internetportal werden im Laufe des Jahres alle relevanten Informationen zum demografischen Wandel gebündelt und den interessierten Arbeitsmarktakteuren in NRW bereitgestellt. Die Informationen werden so aufbereitet, dass sie sowohl von Unternehmen als auch von Betriebsräten genutzt werden können. Das Internetportal dient außerdem dazu, die verschiedenen Demografieprojekte und Beispiele guter Praxis zu vernetzen, um auf diese Weise den Informationsaustausch zwischen regionalen Demografienetzwerken zu fördern.

Förderung einer demografiebewussten Personalpolitik

Zur Förderung einer demografiebewussten Personalpolitik wollen die Partner im Rahmen einer gemeinsamen Aktivität ein Audit entwickeln, dem Unternehmen sich freiwillig unterziehen können. Das Audit ist ein Instrument für Unternehmen und Institutionen, die neue Angebote einer demografiebewussten Personalpolitik schaffen wollen. Demografiebewusste Personalpolitik wird damit zum strategischen Instrument der Unternehmenspolitik. Das Audit soll ein Managementinstrument sein, bei dem nicht nur bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet, sondern auch betriebliche Entwicklungspotenziale aufgezeigt und Zielvorgaben vereinbart werden. Entscheidend ist, dass es bei diesem Audit nicht um die Umsetzung von gesetzlich vorgeschriebenen Modellen geht, sondern um die Erarbeitung unternehmensspezifischer Lösungen anhand bedarfsgerechter und praktikabler Maßnahmen für die Umsetzung gemeinsam formulierter Zielvorgaben (z.B. Altersstrukturanalysen, Qualifizierungsstrategien, Arbeitszeitgestaltung). Unternehmen und Institutionen, die das Audit durchführen, bekommen nach Abschluss des Auditierungsverfahrens ein Zertifikat verliehen, mit dem sie ihre demografiebewusste Personalpolitik dokumentieren können.

„Markenzeichen“ für gemeinsame Aktivitäten

Die Partner entwickeln schließlich ebenfalls in diesem Jahr ein „Markenzeichen“ für ihre gemeinsamen Aktivitäten zum Thema „demografischer Wandel in der Arbeitswelt“. Diese Markenzeichen soll ein Dach bilden, unter dem alle Projekte und Initiativen zum demografischen Wandel in NRW gebündelt werden, um so eine möglichst nachhaltige Wirkung für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft in NRW zu erzielen.

Überblick über die vereinbarten Maßnahmen

Gemeinsame Maßnahmen

- Regionale Demografiekonferenzen
- Internetportal und Demografie-Marke
- Demografie-Audit

Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände und DGB NRW

- Umsetzung bestehender tarifvertraglicher Regelungen
- Sozialpartnerforum
- Informationsveranstaltungen
- „Werkzeugkästen“ für den demografischen Wandel
- Nutzung der Potentialberatungen
- Familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Landesregierung

- Initiativen der Landesregierung auf Bundesebene
- „Neues Arbeiten in NRW“
- NRW – Heimat für alle Generationen
- Zukunftsinitiative „Seniorenwirtschaft“