



Demografiegerechte Personalkonzepte



■ Ausgangslage

Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie steht vor großen demografischen Herausforderungen. Physische und psychische Belastungen – durch Arbeitsverdichtung, Schichtarbeit, Kälte, Hitze, Staub und Lärm – führen dazu, dass ein Teil der Beschäftigten schon

heute das reguläre Renteneintrittsalter nicht erreicht. Eine zukunftsorientierte Personalpolitik muss Lösungen auf betrieblicher und tariflicher Ebene enthalten, um die Branche attraktiver für junge Menschen zu machen.

● Aktivitäten

In 14 Pilotbetrieben haben die Betriebsparteien mit Unterstützung von Expert/innen Lösungen zu folgenden Themen erarbeitet:

- Arbeitszeitorganisation (Schichtmodelle)
- Gesundheit und Arbeitsschutz
- lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle/ Übergänge in Rente

• Demografiesensible Führungskonzepte
Erfahrungen und Ergebnisse wurden in zahlreichen Veranstaltungen vorgestellt. Damit wurde die Basis für einen Ergebnistransfer von den Projektbetrieben in die Branche gelegt.

≡ Ergebnis

- Betriebliche Lösungsmodelle:
 - belastungsreduzierende Schichtmodelle
 - Belastungskataster zur Steuerung von Personaleinsätzen
 - Konzepte für „gesundes Führen“
 - Qualifizierungskonzepte zum belastungsgerechten Personaleinsatz
 - flexible Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (mobiles Arbeiten)

- Wandel in den Köpfen: stärkere Sensibilisierung für das Thema „Demografie“ bei Beschäftigten, Führungskräften und Sozialpartnern
- Basis für die Zukunft: Bausteine auf dem Weg zu Demografie- und Humanisierungstarifverträgen

▶ Erfolgsfaktoren

- Beteiligung schafft Akzeptanz: Einbeziehung der Beschäftigten in alle Projektschritte
- Plattform für Erfahrungsaustausch: Ergebnistransfer in andere Betriebe und in die Öffentlichkeit

- Vielfältige Lernmöglichkeiten: Erprobung und Transfer von Methoden und Instrumenten (z.B. Betriebsvereinbarungen, Befragungskonzepte, Handlungsleitfaden für erfolgreiches Management von Demografie und guter Arbeit)