

Bewältigung des demografischen Wandels

- Projekt „Arbeit gestalten NRW“
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Mentalitätswechsel bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern erforderlich



Zum Inhalt dieser Ausgabe	
Überlegungen zur Bewältigung der Probleme des demografischen Wandels	1
Projekt „Arbeit gestalten NRW“	2
Mitglieder im Landesbeirat	3
Bausteine einer demografieorientierten Personalpolitik	4
Demografieanalyse	5
Demografiemaßnahmen	6
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	7

1. Überlegungen zur Bewältigung der Probleme des demografischen Wandels

Auch die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen sind von den Auswirkungen des demografischen Wandels betroffen. Bekanntlich führt die demografische Entwicklung zu einer Abnahme der Erwerbsbevölkerung und zu einem deutlichen Anstieg der Anzahl älterer Beschäftigter. Gleichzeitig treffen die Arbeitgeber auf einen geringeren Angebotsmarkt an Nachwuchskräften. Zur Deckung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs wird es daher — soweit nicht bereits geschehen — für die Verwaltungen und Unternehmen erforderlich sein, Strategien für eine demografiefeste Personalpolitik zu erarbeiten und umzusetzen.

In den Ausschüssen des KAV NW für „Verwaltung“, „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen“, „Versorgungsbetriebe und Flughäfen“, „Sparkassen“, „Nahverkehrsbetriebe und Häfen“ und „Entsorgung“ sowie im Vorstand und Hauptausschuss des KAV NW stellen die Herausforderungen des demografischen Wandels in der letzten Zeit ein Schwerpunktthema der verbandspolitischen Diskussion dar. Zielrichtung der Diskussion war jeweils, auf der **betrieblichen Ebene** entsprechende Überlegungen anzustellen und daraus abgeleitete Umsetzungsschritte auf den Weg zu bringen, um die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen zukunftsfähig aufzustellen. Für den Bereich der Wasserwirtschaftsunternehmen und der kommunalen Nahverkehrsbetriebe sind aufgrund der dortigen spezifischen Gegebenheiten ergänzend auch tarifvertragliche Rahmenregelungen geschaffen worden, die die betrieblichen Prozesse zur Bewältigung der Demografieproblematik unterstützen sollen (Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr vom 3. Juli 2013; Tarifvertrag über Arbeit und Demografie in Wasserwirtschaftsbetrieben in Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 2012).

2. Projekt „Arbeit gestalten NRW“

Mit den Auswirkungen einer alternden Gesellschaft befasst sich auch das von der Landesregierung auf den Weg gebrachte Projekt „Arbeit gestalten NRW“, bei dem sich eine Vielzahl von Akteuren (Sozialpartner, Sozialversicherungsträger, Kammern, Landesregierung)

Jürgen Roters

*Oberbürgermeister Stadt Köln
Vorsitzer des KAV NW*



„Der demografische Wandel erfordert auch von den kommunalen Verwaltungen und Unternehmen entsprechende Konzepte und Maßnahmen. Eine alternde Belegschaft, Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung von Fachkräften, Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierungs- bzw. gesundheitsfördernde Maßnahmen sind nur einige wenige Aspekte, die das Personalmanagement der Verwaltungen und Betriebe vor Ort vor erhebliche Herausforderungen stellen. Die Gremien des KAV NW befassen sich im Zusammenhang mit der Demografieproblematik schon seit längerem sehr engagiert mit den Auswirkungen und Lösungsstrategien. Das von der Landesregierung auf den Weg gebrachte Projekt „Arbeit gestalten NRW“ stellt einen weiteren Baustein zur Bewältigung dieser Aufgabe dar. Von Anfang an hat sich der KAV NW an dem Projekt mit dem Ziel der Entwicklung von praxisorientierten Lösungen beteiligt.“

zusammengefunden haben, um gerade für kleinere und mittlere Unternehmen Hilfestellungen zur Bewältigung des demografischen Wandels zu leisten. Ziel der Aktivitäten soll es dabei sein:

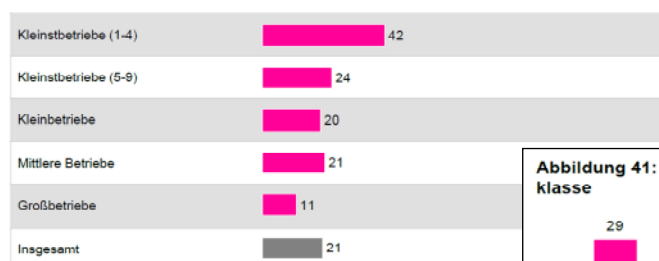
- ⇒ Gesundheitsgerechte Arbeit zu fördern,
- ⇒ Arbeitsbedingungen altersgerecht zu gestalten und
- ⇒ Potenziale der Vielfalt zu erkennen und zu nutzen.

Angesichts der mit der demografischen Entwicklung verbundenen Gesamtproblematik hat sich der KAV NW, von Beginn an, an dem von der Landesregierung aufgelegten, unter Projektleitung des Arbeitsministerium federführend betriebenen Projekt „Arbeit gestalten NRW“ zusammen mit anderen Arbeitgeberverbänden, Vertretern der Gewerkschaften, Sozialversicherungsträgern, Kammern und Vertretern der Landesregierung an der Thematik beteiligt.

Zielrichtung des Projektes ist es vor allem, kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) weiterführende Hilfestellungen zu bieten. Der sich abzeichnende Arbeitskräftemangel wird einen verstärkten Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte zur Folge haben und kann auch zu einer stärkeren Entgeltdifferenzierung führen. Es ist zu erwarten, dass diese Entwicklungen insbesondere KMU vor Probleme stellen werden. Diese Unternehmen haben es bereits jetzt im Vergleich zu großen Unternehmen schwerer, sich im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte zu behaupten. Verschärft sich dieser Wettbewerb, müssen KMU ihre Attraktivität als Arbeitgeber stärken, um bei der Personalgewinnung nicht ins Hintertreffen zu geraten. Wenn insgesamt weniger passend qualifizierte Mitarbeiter/innen am Arbeitsmarkt verfügbar sind, dann sind gerade seitens der KMU verstärkte Weiterbildungsanstrengungen erforderlich, um den eigenen Fachkräftebedarf zu decken.

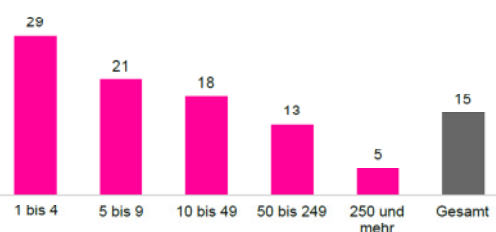
Personalwirtschaftliche Herausforderungen für KMU

Abbildung 14: Nichtbesetzungsquoten für Fachkräfte 2010 nach der Betriebsgröße in Deutschland (1. Halbjahr 2010)



Basis: Alle Betriebe
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Abbildung 41: Nichtbesetzungsquote für Ausbildungsplätze nach Größenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit offenen Ausbildungsstellen
Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Quelle: IAB-Forschungsbericht 7/2011

Wo liegen die Potentiale von Klein- und Kleinstunternehmen?

- ⇒ häufig einfache formale Organisationsstrukturen
- ⇒ unbürokratisch, pragmatisch
- ⇒ kurze Entscheidungswege, variable betriebliche Arbeitszeiten, Disposition von Personal & Material häufig kurzfristig und situativ
- ⇒ hohes Ausmaß direkter Kommunikation – informell, direkt, persönlich
- ⇒ „kleine soziale Einheiten“ fördern „Wir-Gefühl“

Das von der Landesregierung, unter Beteiligung des KAV NW und anderen Verbänden und Sozialpartnern, aufgelegte Projekt „Arbeit gestalten NRW“ unterstützt somit Unternehmen bei notwendigen Modernisierungsprozessen. Dem liegt die Erkenntnis zugrunde, dass der Veränderungsdruck auf die Unternehmen und die Beschäftigten wächst. Neue Anforderungen an die Qualität der Arbeitsleistung und der Produkte, anspruchsvollere Kunden und neue Marktsituationen stellen nicht nur für größere kommunale Unternehmen, sondern auch für den Bereich der Kommunalverwaltung eine zunehmende Herausforderung dar.

Hier gilt es, mit Hilfe einer auf das jeweilige Unternehmen und die jeweilige Verwaltung abgestimmten Organisations- und Personalentwicklungsstrategie die Ausschöpfung der Potenziale Älterer im Betrieb zu erhöhen, den betrieblichen Nutzen von gesundheitsgerechter Arbeitsgestaltung zu verdeutlichen und die Potenziale der Vielfalt von Beschäftigten für die Betriebe nutzbar zu machen. Arbeitgeber, die die vielfältigen fachlichen, sozialen und interkulturellen Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer Beschäftigten fördern und nutzen und ihre alters- und gesundheitsbezogenen Bedarfe berücksichtigen, legen wichtige Grundlagen für eine bleibende Wettbewerbsfähigkeit. Zentraler Wettbewerbsfaktor ist dabei eine beschäftigungsgerechte Gestaltung der Arbeit, um leistungsbereite Mitarbeiter und Mitarbeiter zu gewinnen bzw. zu halten. Wichtig ist es hierbei, die Verwaltung/das Unternehmen insgesamt in den Blick zu nehmen und im Hinblick auf alle Stärken und Schwächen zu überprüfen. Also z.B.:

Entspricht die Arbeits-(Zeit)Organisation noch den Kunden- und Marktanforderungen, reichen die Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten aus, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden, was kann die Verwaltung/das Unternehmen tun, um die Motivation und das Engagement der Beschäftigten zu fördern? Das Projekt „Arbeit gestalten NRW“ will die Unternehmen bei der Beantwortung dieser Fragen durch Beratung und Information, Fortbildungsangebote und den Transfer guter Praxis unterstützen. Die Landesregierung flankiert die Modernisierungs- und Qualifizierungsbemühungen der Unternehmen durch entsprechende Förderangebote.



3. Mitglieder im Landesbeirat

Mitglieder im Landesbeirat „Arbeit gestalten NRW“ sind neben dem Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

- AOK Nordwest
- Deutsche Rentenversicherung Westfalen
- DGB Bezirk NRW
- IG BCE Landesbezirk Nordrhein
- IG Metall Nordrhein-Westfalen
- IHK Nordrhein-Westfalen
- Landesverband West der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherungen (DGUV)
- Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e.V. (unternehmer nrw)
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW
- Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit
- Ver.di Landesbezirk NRW
- Verband türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa e.V. (ATIAD)
- Westdeutscher Handwerkskammertag.

Im Rahmen des Landesbeirats sollen — so die Überlegungen der Landesregierung — die Kräfte gebündelt werden, um die Aspekte einer gesunden Gestaltung der Arbeit einerseits mit dem Aspekt des wirtschaftlichen Erfolgs der Arbeitgeber andererseits zu verknüpfen. Der Gedanke einer **verstärkten Vernetzung und Zusammenarbeit** der beteiligten Akteure zur Bewältigung der Problematik des demografischen Wandels hat sich dabei bewährt.

Weiterführende zusammenfassende Informationen zu dem Projekt „Arbeit gestalten NRW“ ergeben sich aus den nachfolgenden Folien:

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





„Arbeit gestalten NRW“ verankert im Koalitionsvertrag 2012-2017

Ziele:

- gesundheitsgerechte Arbeit fördern
- Arbeitsbedingungen altersgerecht gestalten
- Potentiale der Vielfalt erkennen und nutzen

Partner: Sozialpartner
Sozialversicherungsträger
Kammern
Landesregierung

Aufgabe:

Als Allianz die Aktivitäten der beteiligten Partner für die Betriebe erfassen, bündeln und verbreiten.

Zielgruppe:

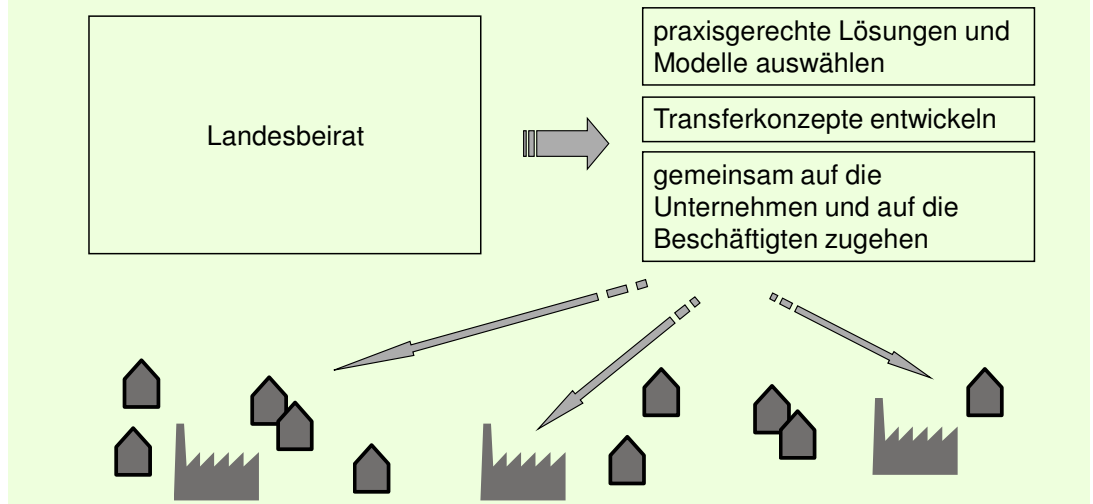
Kleine und mittlere Unternehmen



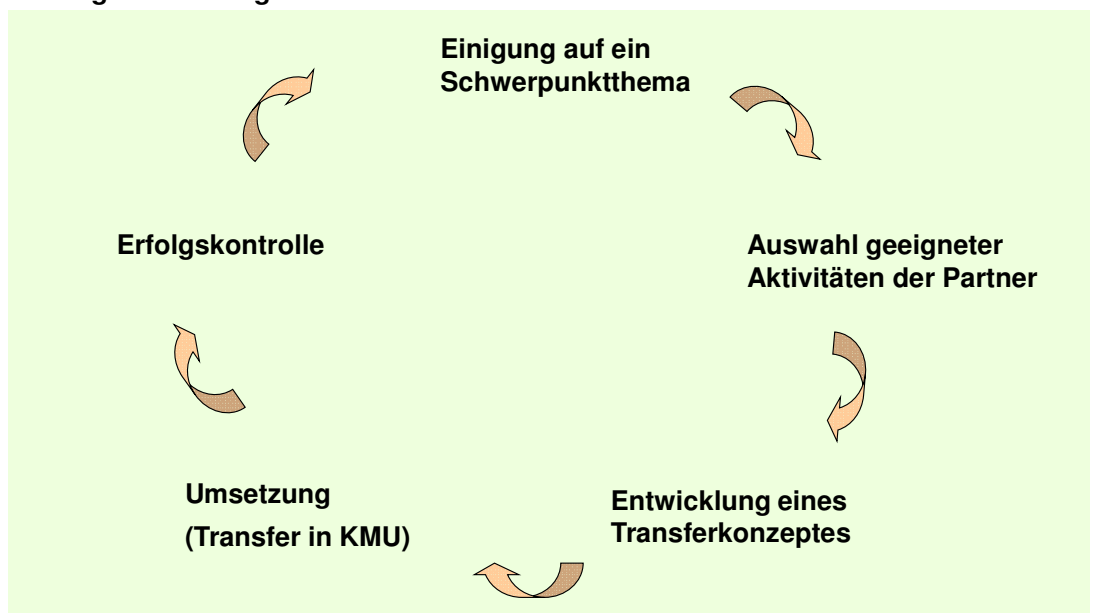
Mitglieder im Landesbeirat

AOK Nordwest
Deutsche Rentenversicherung Westfalen
DGB Bezirk NRW
IG BCE Landesbezirk Nordrhein
IG Metall Nordrhein-Westfalen
IHK Nordrhein-Westfalen
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen
Landesverband West der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherungen (DGUV)
Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e.V. (unternehmer nrw)
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW
Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit
Ver.di Landesbezirk NRW
Verband türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa e.V. (ATIAD)
Westdeutscher Handwerkskammertag

Allianz für gesunde Gestaltung von Arbeit und wirtschaftlichen Erfolg



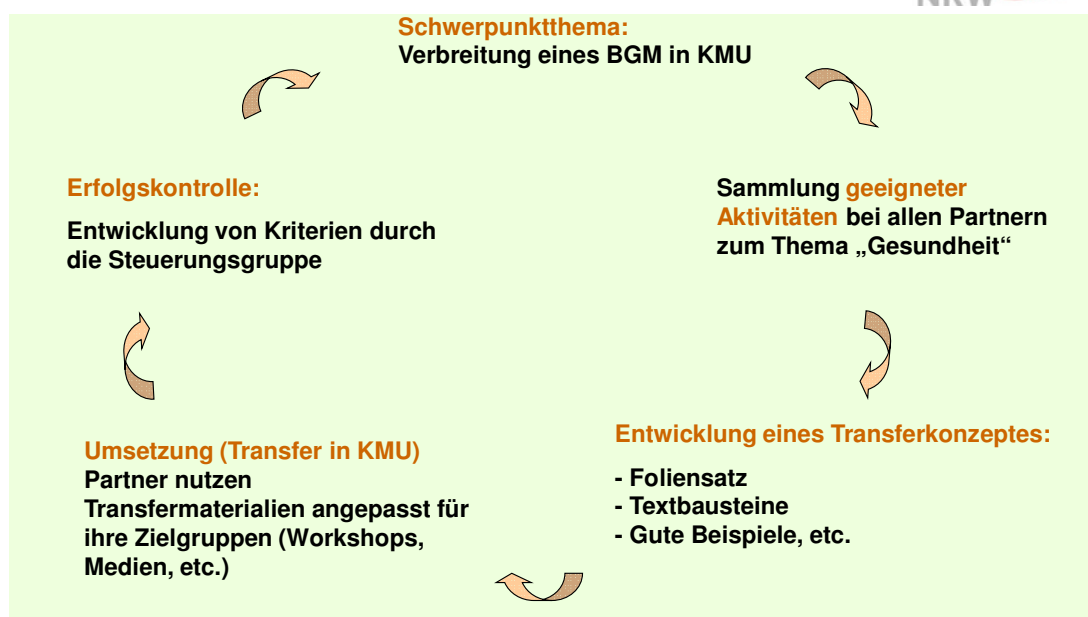
Allgemeine Vorgehensweise



Vorgehensweise am Beispiel
„Arbeitsbedingungen altersgerecht gestalten“



Vorgehensweise am Beispiel
„gesundheitsgerechte Arbeit fördern“



4. Bausteine einer demografieorientierten Personalpolitik

Für die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen stellen sich die Probleme des demografischen Wandels unter den verschiedensten Aspekten dar. Als Stichworte sind vor allem zu nennen:

- ⇒ Alternde Belegschaften
- ⇒ Fachkräfte-Mangel
- ⇒ Azubi-Mangel
- ⇒ Rente mit 67 / Vorruhestandsproblematik
- ⇒ Qualifizierungsbedarf / Wissenstransfer
- ⇒ Personalstrategie
- ⇒ Führungskräfte
- ⇒ Vielfalt.

Angesichts der unmittelbar vor der Tür stehenden Problematik tun die Unternehmen und Verwaltungen gut daran, eine lebensarbeitszeitbezogene und demografieorientierte Personalpolitik zu betreiben.

Die demografische Entwicklung wird bei den einzelnen Arbeitgebern von folgenden Faktoren beeinflusst:

- ⇒ Der Geburtenrate,
- ⇒ der Lebenserwartung,
- ⇒ und dem Wanderungssaldo/der Beschäftigtenfluktuation.

Die Verwaltungen und Unternehmen, die sich näher mit den vorgenannten Faktoren befassen, legen ihren Ausgangsüberlegungen in der Regel folgende Fragestellungen zugrunde:

- Welche Konsequenzen sind auf betrieblicher Ebene mit dem demografischen Wandel verbunden?
- Welche betriebsspezifischen Faktoren und Eigenschaften beeinflussen die demografischen Herausforderungen und betrieblichen Handlungsalternativen und in welcher Form?
- Wie können die Herausforderungen langfristig erfolgreich bewältigt werden, d.h. wie können sie die Leistungsfähigkeit der Belegschaft vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung und sinkender Nachwuchszahlen auch in Zukunft erhalten und ihre Wettbewerbsfähigkeit sicherstellen?

5. Demografieanalyse

Der Einstieg in die Analyse der Demografieproblematik beginnt in der Regel mit dem **Feststellen der personalpolitischen Ist-Situation**. Hierbei wird zu Beginn die Altersstruktur der Verwaltung/des Unternehmens analysiert, also die Frage, wie alt das Personal in fünf / in zehn Jahren usw. ist und wann welche Beschäftigten in Rente gehen. Die vorgenannten Prüfungen werden dabei in der Regel verwaltungs- bzw. unternehmensbezogen, aber auch abteilungsbezogen durchgeführt. Ebenfalls ist es wichtig, die „**Fluktuationsstruktur**“ zu **analysieren**. Schließlich ist auch die Qualifikationsstruktur der Verwaltung / des Unternehmens zu analysieren, also u.a. eine Ermittlung der Qualifikationsverteilung vorzunehmen, deren qualitativer und quantitativer Personalbedarf zu ermitteln und ggf. auch eine gesonderte altersbezogene Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs durchzuführen.

Begleitet wird eine solche Demografieanalyse in der Regel durch eine **Kostenanalyse** hinsichtlich der alternden Belegschaft, wobei Stichworte wie Altersteilzeit, Langzeitkontenproblematik, individuelle Abfindungen, Entgeltfortzahlungskosten wegen Krankheit, Produktivitätsverlust wegen alternder Belegschaft, Bildungsbedarfsplanung / Wissenstransfer im Zusammenhang mit dem Ruhestand alternder Mitarbeiter zu nennen sind.

Im Rahmen des Projekts „Arbeit gestalten NRW“ wird nochmals deutlich, dass die Verwaltungen und Unternehmen nicht jeweils das Rad komplett neu erfinden müssen, sondern dass bereits derzeit eine **Vielfalt von Beratungskompetenz** am Markt angeboten wird, die lediglich abgerufen werden muss. So werden z.B. Hilfen bei der Demografieanalyse von Rentenversicherungsträgern, Unfallversicherungsträgern/Berufsgenossenschaften oder auch Krankenkassen angeboten. Zu nennen ist in diesem Zusammenhang auch die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung - G.I.B. - (www.gib.nrw.de), das für Potentialberatungen zur Verfügung steht.

6. Demografiemaßnahmen

Bei der Frage, welche Demografiemaßnahmen für die einzelne Verwaltung / das einzelne Unternehmen Sinn machen, ist auch die Nutzung von Expertenwissen wichtig. So kann — wie bereits angesprochen — z.B. der Sachverstand von Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Rentenversicherungsträgern, der Agentur für Arbeit, Integrationsämtern oder Betriebsärzten genutzt werden. Hier liegt auch ein Grundansatz des von der Landesregierung aufgelegten Projektes „Arbeit gestalten NRW“, wo ebenfalls über die Einbindung von Sozialpartnern und Verbänden eine Stärkung der gegenseitigen Vernetzung und Informationsvermittlung erfolgen soll.

Die Ableitung konkreter Maßnahmen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel sind vielgestaltig und regelmäßig betriebsspezifisch ausgerichtet. Maßnahmen, die bei größeren Unternehmen Sinn ergeben können, können für kleine und mittlere Unternehmen ggf. weniger geeignet sein. Auch dies stellt eine Ausgangsüberlegung bei dem von der Landesregierung aufgelegten Projekt „Arbeit gestalten NRW“ dar, das vor allen Dingen Anstöße für kleinere und mittlere Unternehmen bieten will.

Als Maßnahmen, die auf der betrieblichen Ebene Anwendung finden, können beispielhaft angeführt werden:

- ergonomisch optimierte Arbeitsplätze,
- Nichtraucherschutz,
- Führungskräftebildung (insbesondere Coaching für neue Führungskräfte),
- Potenzialanalyse / Nachwuchsförderung,
- Förderung von Sportgruppen,
- Ernährungskurse,
- Suchtseminare, Raucherentwöhnung,
- Rückenschulung,
- Gesundheitstage/Gesundheitszirkel,
- Umschulung/Wissenstransfer,
- Betriebsärztliche Betreuung (Gesundheitscheck),
- Vorsorgeuntersuchungen,
- Sozialberatung (soziale Problemlagen: z.B. Sucht, Familienberatung, ...),
- Mischarbeitsplätze,
- Betreuung von Beschäftigten nach Unfällen,
- Vollzeit „light“,
- flexible Arbeitszeitmodelle (Langzeitkonten, ATZ, ...),
- Telearbeit,
- Kindertagesstätte,
- Kooperation Fitnessstudios.

Insgesamt muss die Diskussion auf der betrieblichen Ebene zu einem „**Mentalitätswechsel**“ sowohl bei der Arbeitgeber- als auch bei der Arbeitnehmerseite führen. Wer von der Vorstellung geleitet wird, die tatsächliche Beschäftigung der älter werdenden Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Rentenalter zu sichern, muss deren Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Dass es hierzu einer ganzheitlichen Konzeption bedarf, zu der sowohl der Arbeitgeber als auch die Beschäftigten beitragen müssen, ist auch in den verbandspolitischen Diskussionen der Gruppenausschüsse des KAV NW sowie des Vorstands und des Hauptausschusses immer wieder Thema gewesen.

7. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Im Rahmen einer praxisorientierten Vorgehensweise ist in dem Projekt „Arbeit gestalten NRW“ insbesondere der Aspekt des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ (BGM) in den Fokus gerückt worden. Wichtig im Rahmen eines „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ ist dabei aus Sicht der Arbeitgeber, **reduzierte Ausfallzeiten** zu erreichen, **motiviert und leistungsfähige Beschäftigte** zu haben und gleichzeitig den Aspekt der **Fachkräftesicherung** im Blick zu haben. Die Beschäftigten erfahren über das BGM neben einer verbesserten Wertschätzung auch eine **Förderung der Gesundheit und persönlichen Leistungsfähigkeit**.

Die Elemente eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind vielschichtig. Sie gehen über Führungskräftebildungen, Präventions- und Beratungsangebote des betriebsärztlichen Dienstes, Angebote zur sozialen Beratung, gesundheitlich zuträgliche Gestaltung der Arbeitsorganisation, Arbeitszeitmodelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Regelungen und Maßnahmen zur Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb bis hin zu Fortbildungsmöglichkeiten zur Entwicklung der

persönlichen Gesundheitskompetenz, Gesundheitsmotivation und Gesundheitsverantwortung.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein beteiligungsorientierter Prozess zur Entwicklung betrieblicher Strukturen und Vorgehensweisen, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation sowie die Befähigung der Beschäftigten zu gesundheitsförderlichem Verhalten zum Ziel haben.

BGM wirkt auf die betrieblichen Rahmenbedingungen und auf die Beschäftigten selbst - ist somit verhältnis- und verhaltensorientiert.

Gestaltungsmaßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention

Verhältnisprävention	Verhaltensprävention
Gestaltung der Bedingungen Vermeidung/Reduzierung von Beanspruchungsfolgen durch Belastungsreduktion	Personenbezogen Vermeidung/Reduzierung von Beanspruchungsfolgen durch Verhaltensänderung
<ul style="list-style-type: none"> • Kultur/Werte • Arbeitsorganisation • Arbeitsaufgabe • Arbeitsplatz/-umfeld • Arbeitsmittel/-stoffe • Führungsverhalten • Unterstützungsprozesse 	<ul style="list-style-type: none"> • Information • Motivation • Unterstützung • Qualifizierung

Kein effektives Betriebliches Gesundheitsmanagement wäre es hingegen, wenn isolierte Aktionen ohne eine dahinterstehende „Strategie“ verfolgt würden oder BGM-Maßnahmen „abstrakt“ ohne Bezug zu den betrieblichen Realitäten durchgeführt, bzw. „von oben“ angeordnet würden.

Bei Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung erweist es sich regelmäßig als vorteilhaft, einen bunten Strauß von Maßnahmen anzubieten, um das Interesse möglichst vieler Mitarbeiter zu wecken. Wichtig hierbei ist zu wissen, dass Maßnahmen, die die Wertschätzung durch die Mitarbeiter selbst erfahren, nachhaltige Wirkung erzielen. Auch sollten alle Maßnahmen so geplant sein, dass sie den Anstoß für ein zukünftiges gesundheitsbewusstes Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben und zwar dann aus eigener Motivation heraus.

Im Rahmen eines geschlossenen BGM-Konzeptes könnten in einem Unternehmen z.B. die auf den nachfolgenden Folien aufgeführten Maßnahmen diskutiert werden.

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung



Kooperationen mit Fitnessstudios



Betriebssportgruppen



Aktionen → Mit dem Rad zur Arbeit



Portionierung in der Kantine – kostenloses Obst - Salatbuffet



Thementag



Gesunder Rücken



Blutdruckmessen



Gesundheitscheck durch den Betriebsarzt

Infotagung "TV-Demografie Nahverkehr" am 15. Oktober 2013

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Maßnahmen, die Wertschätzung durch die Mitarbeiter selbst erfahren, erzielen nachhaltige Wirkungen

Beispiel

Arbeitgeber bietet z.B. für alle Mitarbeiter an



2 Tagesworkshop

- Umgehen mit Stress
- Gesunde Ernährung

Die BV regelt, dass der AG hierfür einen Tag Freistellung gewährt, der AN bringt einen Tag Urlaub ein.

Infotagung "TV-Demografie Nahverkehr" am 15. Oktober 2013

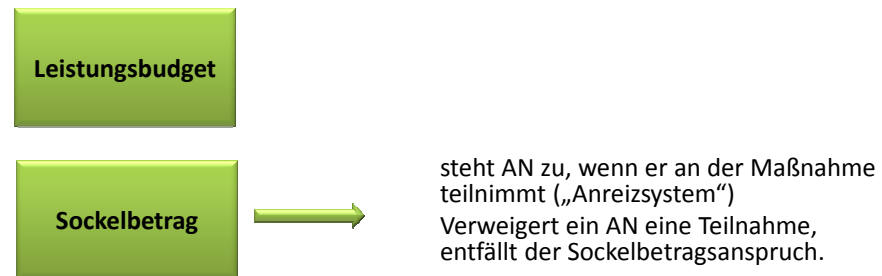
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Förderung des Mentalitätswechsels durch Anreizsysteme

Beispiel:

Im Unternehmen besteht aufgrund tarifvertraglicher Regelung oder aufgrund betrieblicher Regeln ein „Leistungstopf“

Für Mitarbeiter, die eine angebotene Demografiemaßnahme (z.B. Rückenschulung für Fahrer) nutzen, erhalten für ihre Teilnahme einen Sockelbetrag aus dem Leistungsbudget.



Infotagung "TV-Demografie Nahverkehr" am 15. Oktober 2013



Im tarifvertraglichen Bereich gibt es bereits derzeit eine Vielzahl von tarifvertraglichen Regelungen, die sich unmittelbar oder mittelbar mit Fragestellungen des demografischen Wandels befassen. **Beispielhaft** zu nennen sind hier die Regelungen zur Qualifizierung (vgl. § 5 TVöD, § 4a TV-N NW), die Regelung zur Teilzeitarbeit im Falle pflegebedürftiger Angehöriger (§ 11 TVöD, § 7 TV-V, § 8 TV-N NW, § 7 TV-WW/NW,), die tarifliche Möglichkeit Leistungsanreize für die Beschäftigten zu setzen (§ 18 TVöD, § 6 Abs. 5 und 6 TV-V, § 7 Abs. 5 bis 7 TV-N NW, § 18 TV -WW/NW).



Dirk Brand
Referent KAV NW

„In der arbeits- und tarifrechtlichen Beratung der KAV NW-Geschäftsstelle steht die Problematik des demografischen Wandels unter den unterschiedlichsten Aspekten im Fokus. Dies betrifft Fragen der Qualifizierung (z.B. in § 5 TVöD geregelt), Fragen von flexibilisierten, leistungsorientierten Anreizsystemen (vgl. § 18 TVöD), Arbeitszeitfragen i.V.m. mit dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ oder aber der Umsetzung der demografieorientierten Rahmenregelungen in den entsprechenden Tarifregelungen für den Bereich des Nahverkehrs oder der Wasserwirtschaft. Die in dieser Ausgabe der KAV NW-Schriftenreihe enthaltenen Folien, die teilweise auf einer Informationsveranstaltung des KAV NW am 15. Oktober 2013 in Bochum beruhen, machen hierbei die Vielgestaltigkeit der Problematik deutlich.“

Weiter zu nennen sind beispielsweise die Regelungen zur Sicherung der Beschäftigten im Alter über die betriebliche Zusatzversorgung (§ 25 TVöD, § 18 TV-V, § 19 TV-N NW, § 33 TV-WW/NW) oder über die Tarifverträge zur Entgeltumwandlung, Regelungstatbestände in den Arbeitsbefreiungsvorschriften des § 29 TVöD (bzw. § 15 TV-V, § 16 TV-N NW, § 39 TV-WW/NW), die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern, die das Rentenalter erreicht haben (§ 35 TVöD) oder die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeit nach den Regelungen des TV FlexAZ. Für den Bereich der Wasserwirtschaftsunternehmen und der kommunalen Nahverkehrsbetriebe sind aufgrund der dortigen spezifischen Gegebenheiten ergänzend auch tarifvertragliche Rahmenregelungen geschaffen worden, die die betrieblichen Prozesse zur Bewältigung der Demografieproblematik unterstützen sollen (Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr vom 3. Juli 2013; Tarifvertrag über Arbeit und Demografie in Wasserwirtschaftsbetrieben in Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 2012).

Der KAV NW befasst sich im Rahmen seiner Aufgabenstellungen insbesondere auch mit den arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen, die sich durch die Demografieproblematik ergeben und steht seinen Mitgliedern für Fragen hierzu jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung. Darüber hinaus werden wir Sie über weitere arbeits- und tarifrechtliche Entwicklungen zum Thema „Demografie“ insgesamt sowie weitere praxisbezogene Entwicklungen im Rahmen des Projektes „Arbeit gestalten NRW“ jeweils auf dem Laufenden halten.

Impressum:

Kommunaler Arbeitgeberverband
Nordrhein-Westfalen (KAV NW)
Werth 79
42275 Wuppertal
Tel. 0202 / 25513-0
Fax 0202 / 25513-13
www.kav-nw.de
info@kav-nw.de

Eingetragen im Vereinsregister des Amtsgerichts
Wuppertal (Register-Nr. 54 VR 1517)
Vorstand im Sinne des § 26 BGB:
Oberbürgermeister Jürgen Roters, Köln, und
Hauptgeschäftsführer Dr. Bernhard Langenbrinck, KAV NW