



9. Forum Personalvertretungsrecht

Demografische Entwicklung im öffentlichen Dienst
Gestaltungsmöglichkeiten der Personalvertretung
Heinz Eilers



Hilfe!

DEUTSCHLAND KOMMT IN DIE JAHRE

WIR WERDEN ALT (UND ÄLTER)

AUCH IM ÖFFENTLICHEN DIENST



Demografie verändert unser Land, die Hauptgründe:



dbb
akademie

Niedrige
Geburtenrate

Zunehmende
Lebenserwartung



Demografie verändert unser Land, und uns!



dbb
akademie

Demografische Entwicklung als Bedrohung oder als Chance?

Das hängt von uns ab!

Deshalb jetzt:

- Erfahrung erhalten,
- Wissen sichern,
- Gesundheit fördern und
- Arbeit alters(n)gerecht organisieren!



Demografie verändert unser Land, und uns!



Die demografische Entwicklung (nicht nur in Deutschland) ist eine der bedeutendsten gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit, neben der Finanzkrise und dem Terrorismus

Sie erfasst nahezu alle Lebensbereiche und in besonderer Weise Arbeitswelt und Sozialsysteme

Sie vollzieht sich leise, deshalb merken es viele nicht

Sie wird unser Handeln verändern, ob wir es wollen oder nicht





Ein heute 50 jähriger ist so fit,
wie 1970 ein 40 jähriger
oder

Ein 65 jähriger ist so gesund
wie damals ein 55 jähriger





- Längere Lebensarbeitszeit
- Gestiegenes Durchschnittsalter in Wirtschaft **und** Verwaltung
- Bereits vorhandener Fachkräftemangel, der zunehmen wird (z.B. IT Branche)
Fehlende Fachkräfte machen das vorhandene Wissen – gerade von Leistungsträgern – noch wichtiger und wertvoller
- Unter Umständen Anstieg der Fehlzeiten (wenn man die Dinge laufen lässt)



Die Politik hat ein Problem, für das sie nicht verantwortlich ist



Das Bewusstsein für die rasante demografische Entwicklung dringt nicht tief genug in breite Schichten der Bevölkerung ein.

Personalräte sind davon nicht ausgenommen.

Dienststellenleiterinnen und –leiter auch nicht.

Brauchen wir vielleicht ein Demografieministerium, wie es kürzlich der Präsident der deutschen Gesellschaft für Demografie, Prof. Tilman Mayer forderte?



Demografie und Antworten I: Veränderung annehmen, nicht hinnehmen!



- Potentiale für Erwerbstätigkeit weiter erschließen
Es geht letztlich darum, eine größer werdende Zahl an älteren Erwerbspersonen in erheblich höherem Maße in Arbeit zu halten, weil keine andere Kompensation zur Verfügung steht.
- Mehr Teilzeit
- Frühere Rückkehr aus der Elternzeit durch
Betreuungsangebote
(z.B. Eigene Angebote oder Modelle unterstützter Selbstorganisation)



Demografie und Antworten II: Veränderung annehmen, nicht hinnehmen!



- „Behördenkultur“ verbessern (Vertrauen statt Kontrolle, Stärken bündeln, nicht Schwächen sammeln)
- Sichtbare Familienfreundlichkeit
- Gesundheitsförderung
- Alters(n)gerechtes Arbeiten
- Weiter- und Fortbildung
- Intelligente Bezahlssysteme
- „Übergabekonzepte“ bei Arbeitsplatzwechsel und drohendem Wissensverlust durch Ruhestand oder Rente



Demografie und Antworten III: Rolle und Strategie der Personalvertretung



dbb
akademie

Die Politik denkt vielfach in Amtsperioden

Personalvertretungen auch!

Die demografische Entwicklung nimmt darauf
aber keine Rücksicht



Demografie und Antworten III - Fortsetzung: Rolle und Strategie der Personalvertretung



- Bestandsaufnahme einfordern (Altersstruktur, Analyse von Fehlzeiten,
- Langfristige Personalplanung – auch durch Personalentwicklungskonzepte unterstützen
- Bessere Einarbeitungsstrategien bei Wechsel oder Pensionierung oder Renteneintritt („Wissenserhaltende Maßnahmen“)
- Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement optimieren (diejenigen erreichen, die bisher abseits stehen)



Demografie und Antworten III - Fortsetzung: Rolle und Strategie der Personalvertretung



- Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber und Vorreiter für eine familienfreundliche und altersgerechte Personalpolitik
- „Imageverbesserung“ notwendig
- „Führungskultur“ verbessern
- Bessere Gestaltung der Arbeit („Homeoffice“ vs. „Kontrollsucht“)
- Flexiblere Arbeitszeit

*Wenn schon länger arbeiten,
dann auch gesund besser arbeiten!*

