



Demografischer Wandel - wo stehen Staat und Unternehmen?

Andreas Zimmermann
Geschäftsführer Sozialpolitik ULA
Geschäftsführer Führungskräfte Institut GmbH
WELT-Sprecherausschusstag, 16./17. Mai 2013

Umfragepanel „Manager Monitor“



- Gestartet 2008
- 1.200 aktive Führungskräfte aus allen ULA-Mitgliedsverbänden
- Repräsentatives Abbild der Mitgliedschaft aus allen ULA-Verbänden in Bezug auf Alter, Geschlecht, Branche, Unternehmensgröße
- Primäres Ziel: Empirische Absicherung von politischen und verbandlichen Forderungen, Medienpräsenz
- Umfragen z.T. in Eigenregie (auf Initiative der ULA oder eines Mitgliedsverbands)
- Umfragen in Kooperation mit externen Partnern (Bertelsmann Stiftung, HayGroup, manager magazin)
- Wichtig für Sie: ein Beitritt zum Panel ist für Sie jederzeit möglich.
- Auswertung aller Umfragen der letzten zwei Jahre und Beitrittsformular unter www.manager-monitor.de

28.05.2013

2

Demografie als Querschnittsthema

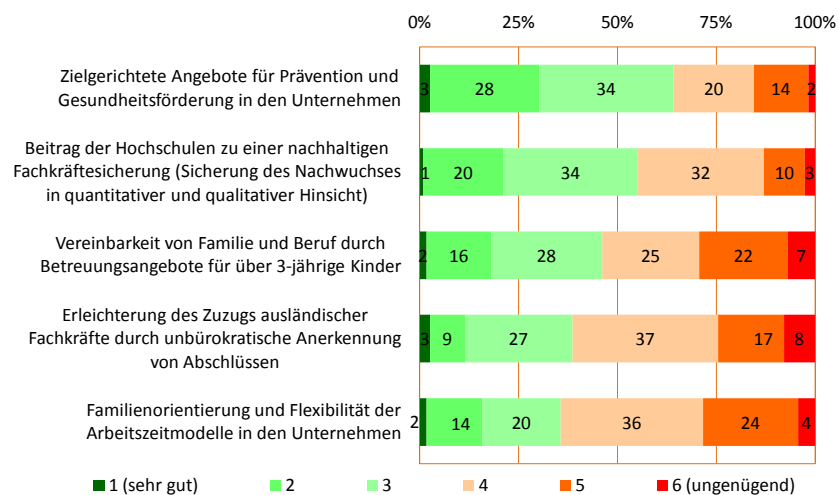


- Viele Akteure: Bund, Länder, Kommunen, Bildungseinrichtungen, Unternehmen
- Viele Politikfelder: Arbeits-, Sozial-, Familien-, Bildungs-, Wirtschafts- und Infrastrukturpolitik usw.
- Fokus dieser Umfrage:
 - **Staat:** Gesetzgeberische Reaktionen auf den demografischen Wandel?
 - **Unternehmen:** Sind Arbeitgeber (und die Sozialpartner) gut gerüstet?

28.05.2013

3

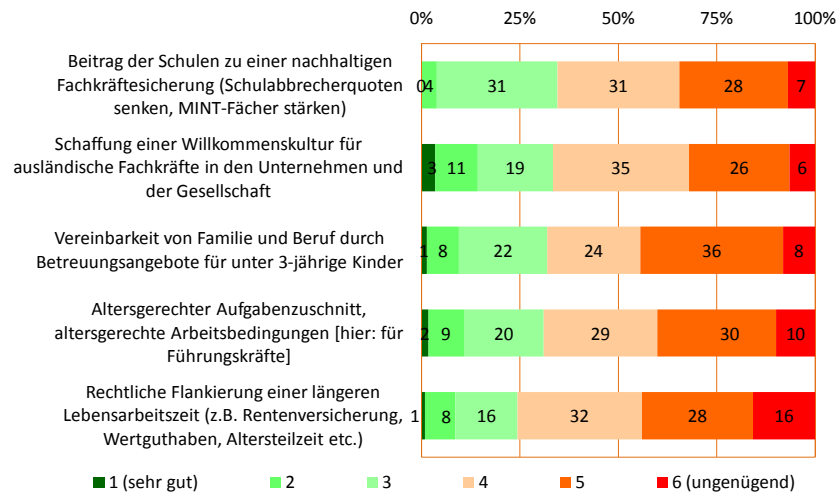
1) Wo stehen Deutschland und seine Unternehmen heute (in Schulnoten)?



28.05.2013

4

1) Wo stehen Deutschland und seine Unternehmen heute (in Schulnoten)?



28.05.2013

5

Durchschnittsnoten

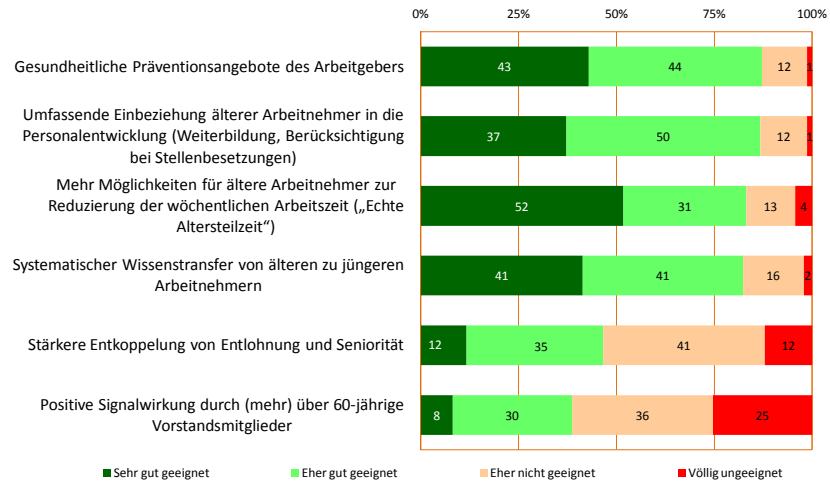


Zielgerichtete Angebote für Prävention und Gesundheitsförderung in den Unternehmen	3,2
Beitrag der Hochschulen zu einer nachhaltigen Fachkräftesicherung (Sicherung des Nachwuchses in quantitativer und qualitativer Hinsicht)	3,4
Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Betreuungsangebote für über 3-jährige Kinder	3,7
Erleichterung des Zuzugs ausländischer Fachkräfte durch unbürokratische Anerkennung von Abschlüssen	3,8
Familienorientierung und Flexibilität der Arbeitszeitmodelle in den Unternehmen	3,8
Beitrag der Schulen zu einer nachhaltigen Fachkräftesicherung (Schulabbrecherquoten senken, MINT-Fächer stärken)	4,0
Schaffung einer Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte in den Unternehmen und der Gesellschaft	3,9
Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Betreuungsangebote für unter 3-jährige Kinder	4,1
Altersgerechter Aufgabenzuschnitt, altersgerechte Arbeitsbedingungen [hier: für Führungskräfte]	4,1
Arbeits- und sozialpolitische Flankierung einer längeren Lebensarbeitszeit (z.B. in der Rentenversicherung, oder durch Instrumente wie Wertguthaben, Altersteilzeit etc.)	4,3

28.05.2013

6

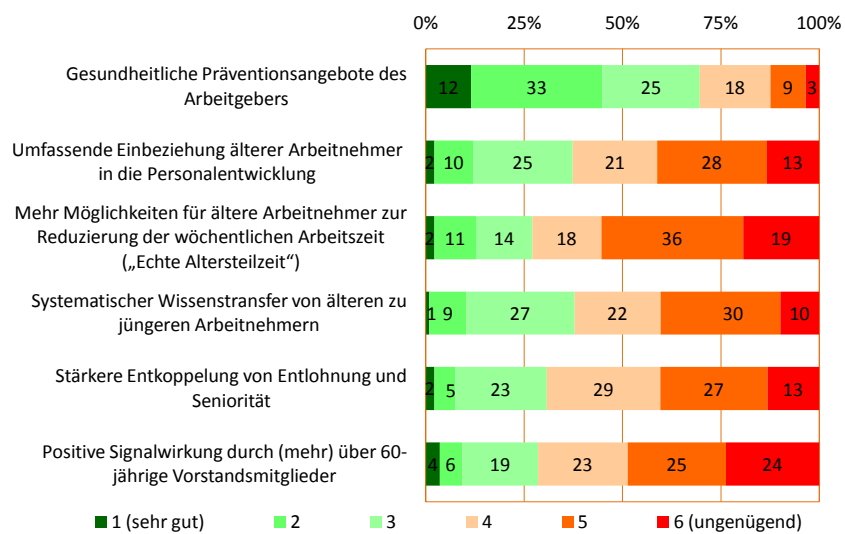
2) Geeignete Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit von Führungskräften



28.05.2013

7

3) Inwieweit hat Ihr Unternehmen diese Voraussetzungen bereits geschaffen?



28.05.2013

8

Durchschnittsnoten

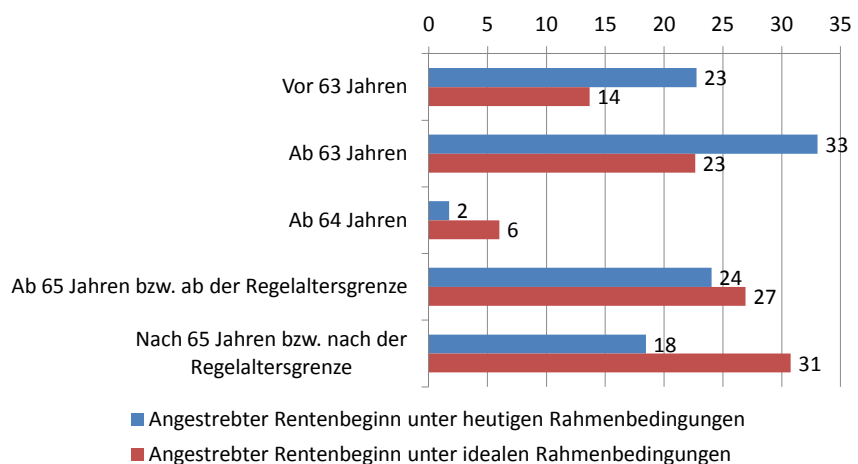


Gesundheitliche Präventionsangebote des Arbeitgebers	2,9
Umfassende Einbeziehung älterer Arbeitnehmer in die Personalentwicklung (Weiterbildung, Berücksichtigung bei Stellenbesetzungen)	4,0
Mehr Möglichkeiten für ältere Arbeitnehmer zur Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit („Echte Altersteilzeit“)	4,0
Systematischer Wissenstransfer von älteren zu jüngeren Arbeitnehmern	4,1
Stärkere Entkoppelung von Entlohnung und Seniorität	4,3
Positive Signalwirkung durch (mehr) über 60-jährige Vorstandsmitglieder	4,3

28.05.2013

9

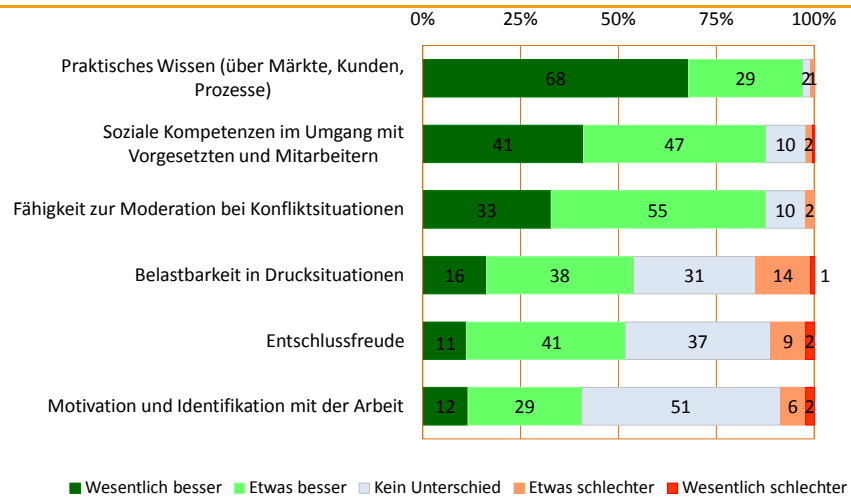
Geplantes Rentenzugangsalter unter heutigen und unter idealen Rahmenbedingungen



28.05.2013

10

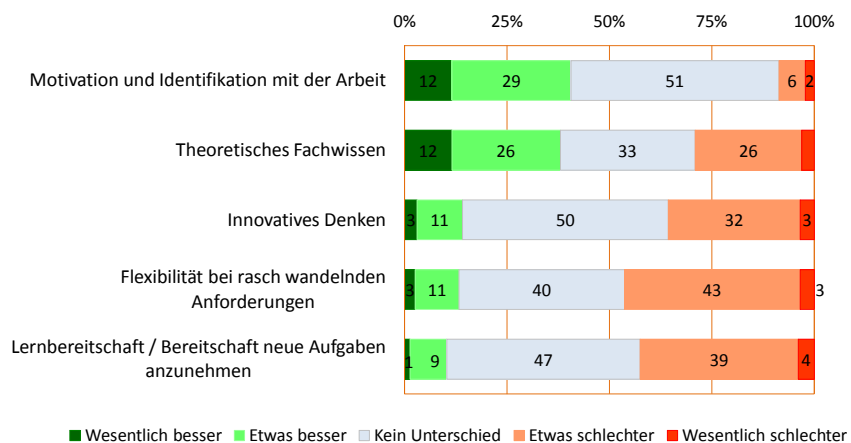
(Wahrnehmungen über) Stärken und Schwächen älterer Führungskräfte



28.05.2013

11

(Wahrnehmungen über) Stärken und Schwächen älterer Führungskräfte



28.05.2013

12

Vorläufige politische Schlussfolgerungen



- Zentrale Ergebnisse
 - Es gibt viel zu tun, sowohl durch die Politik, als auch in den Unternehmen.
 - Kultur der Frühverrentung ist nicht zementiert. Ein längeres Erwerbsleben für Führungskräfte ist möglich und mehrheitlich auch gewollt, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.
- Fragen
 - Umsteuern in der Personalentwicklung ist notwendig. Aber wie? Wer setzt die Impulse?
 - Teilzeit für Führungskräfte denkbar? Wenn ja, für welche Arten von Führungspositionen?
 - Aufgabenzuschnitt für ältere Führungskräfte: höhere Anforderungen an die Erfahrung aber ein reduzierter Termin- und Entscheidungsdruck?
 - Gibt es genügend solcher Positionen?

28.05.2013

13