bdw BETRIEBSINITIATIVE DEMOGRAFISCHER WANDEL REGION KÖLN

# Goodbye Frühverrentung

## Warum der demografische Wandel uns zum lebenslangen Lernen zwingt

LerNet Bonn/Rhein-Sieg e.V. Netzwerk Aus- und Weiterbildung

:regionalagentur bonn/rhein-sieg

Diese Unterlage ist nur im Zusammenhang mit dem mündlichen Vortrag vollständig; die isolierte Nutzung einzelner Darstellungen kann zu Missverständnissen führen.

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an:
Dr. Jan Henrik Enß
Dr. Mortsiefer Management Consulting GmbH, Richmodstr. 13, 50667 Köln
Telefon (0221) 272 69 86, Telefax (0221) 272 69 61

15.03.2007

arbid Arbeit und Innovation im demografischen Wandel

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes Nordrhein-Westfalen
EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen NRW.

MORTSIEFER MANAGEMENT CONSULTING

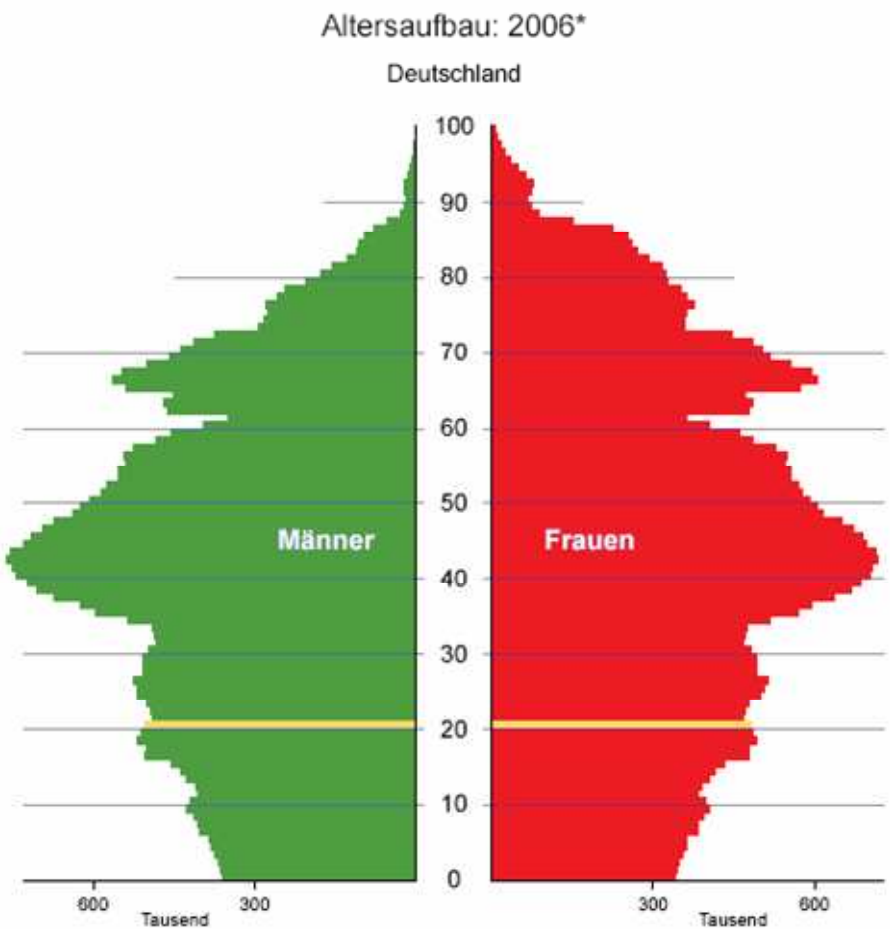
## Ziele und Aufgaben:

Unterstützung von Klein- und Mittelbetrieben bei der Vorbereitung auf die personalpolitischen Herausforderungen des demografischen Wandels, d.h.: Bewusstsein schaffen und Lösungen finden.

Betriebsinitiative Demografischer Wandel Region Köln

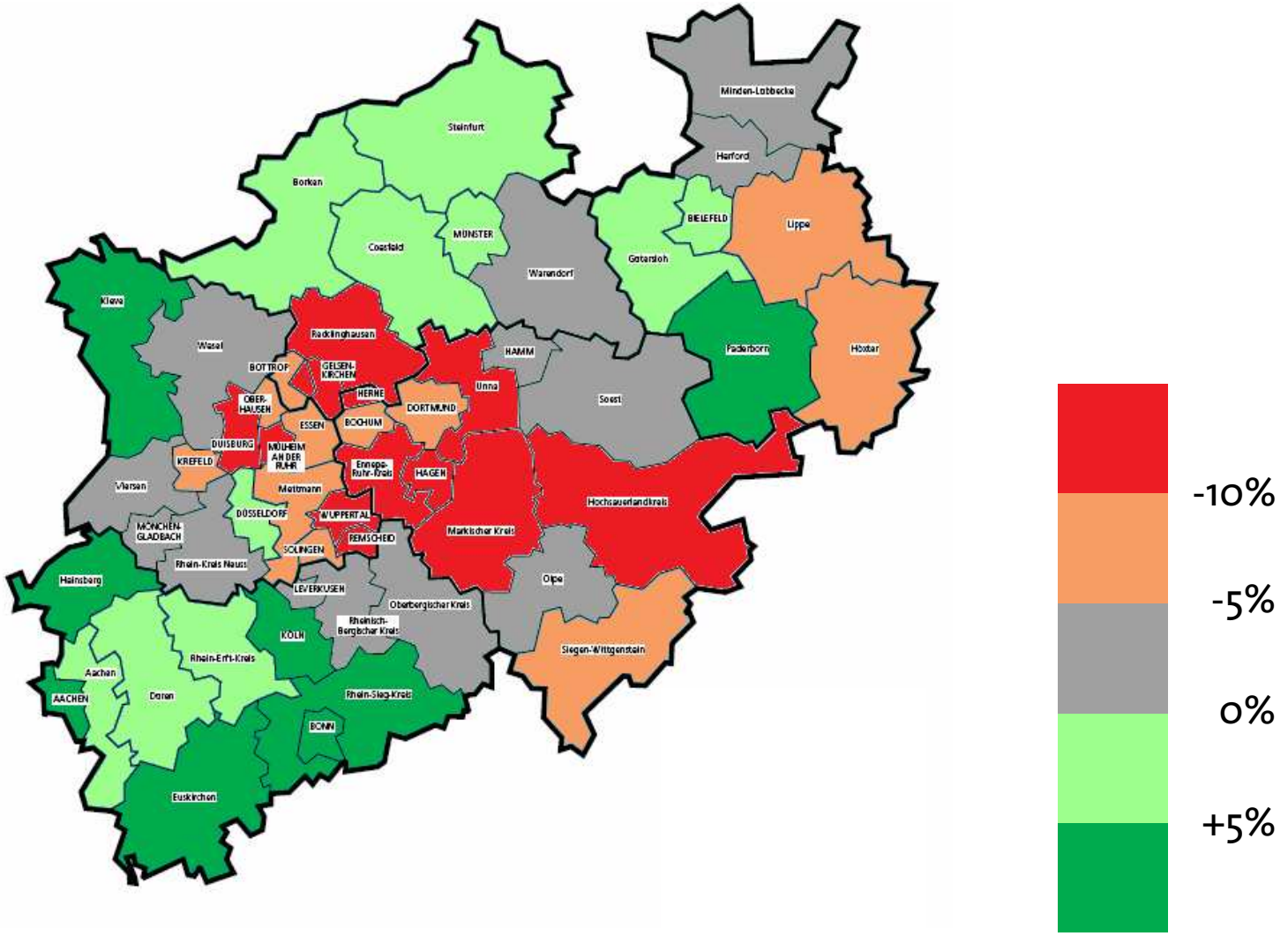
Kosten:
Alle in NRW ansässigen Unternehmen können sich kostenlos beteiligen

# Perspektiven des demografischen Wandels



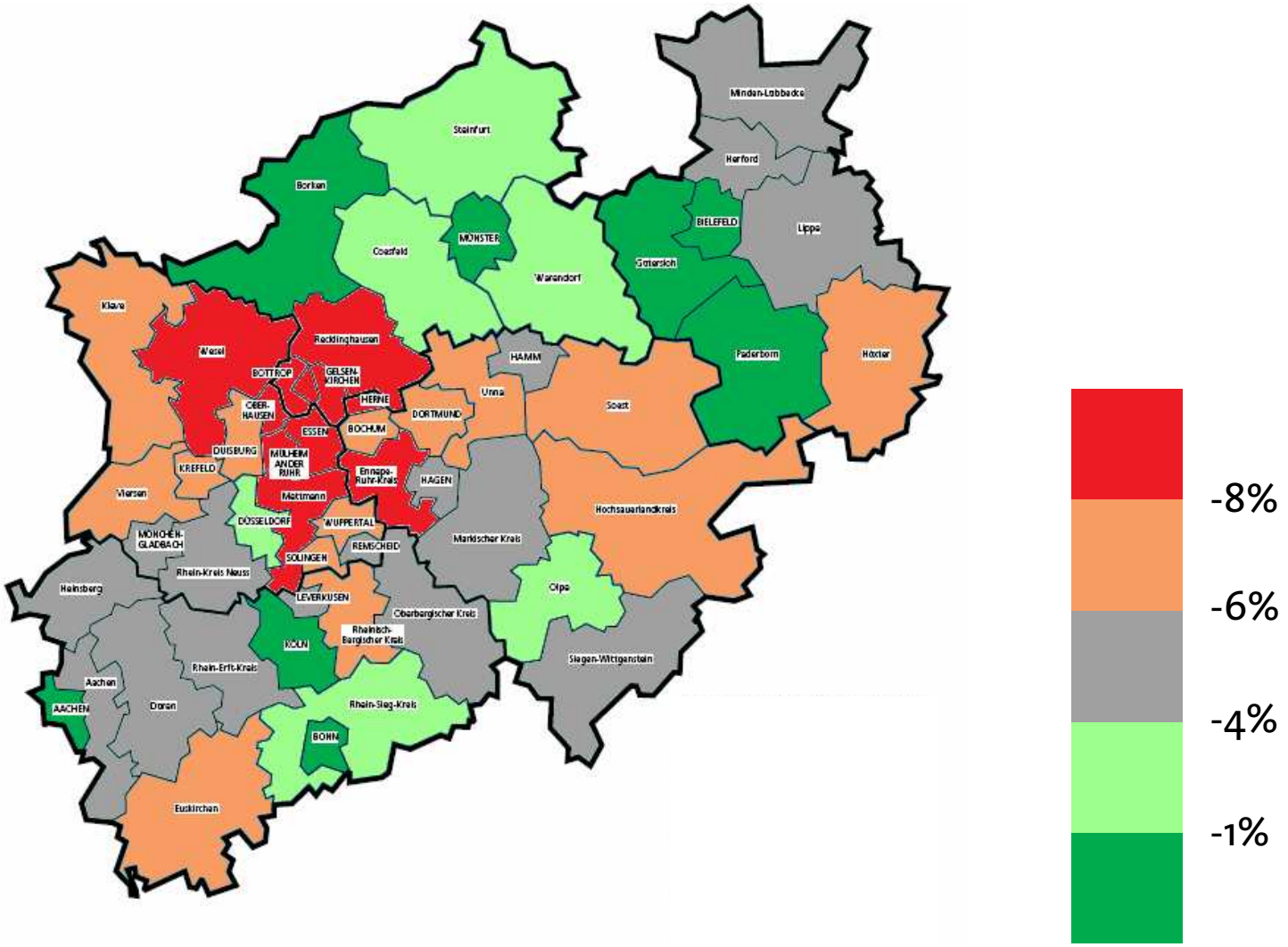
Quelle: Statistisches Bundesamt – destatis

# Bevölkerungsentwicklung in NRW 2005 bis 2025



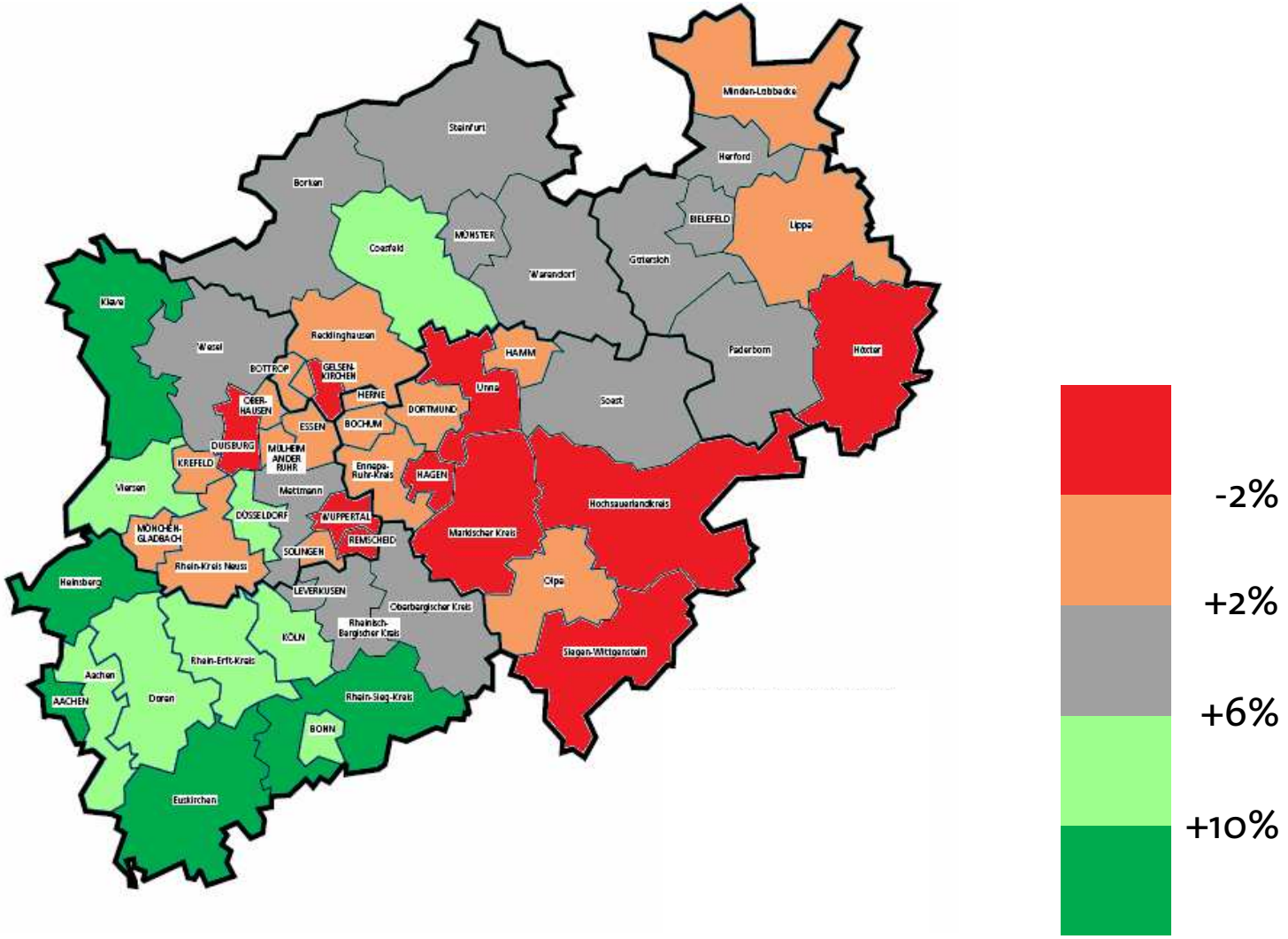

Quelle: LDS NRW

# Überschuss der lebend Geborenen bzw.Gestorbenen in NRW 2005 bis 2025




Quelle: LDS NRW

# Überschuss der Zu- und Fortgezogenen in NRW 2005 bis 2025

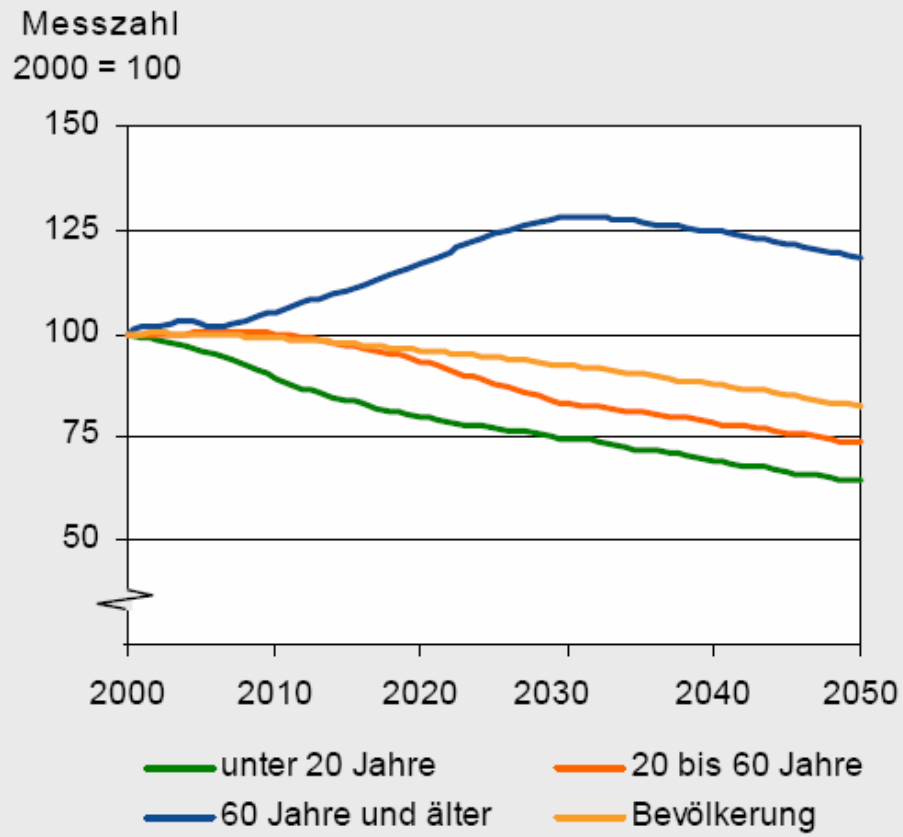



Quelle: LDS NRW

# Bevölkerungsstruktur Rheinland-Pfalz

## Altersstruktur 2000 bis 2050

Mittlere Variante




Bereits mittelfristig nimmt die Zahl der unter 20-Jährigen beträchtlich ab.

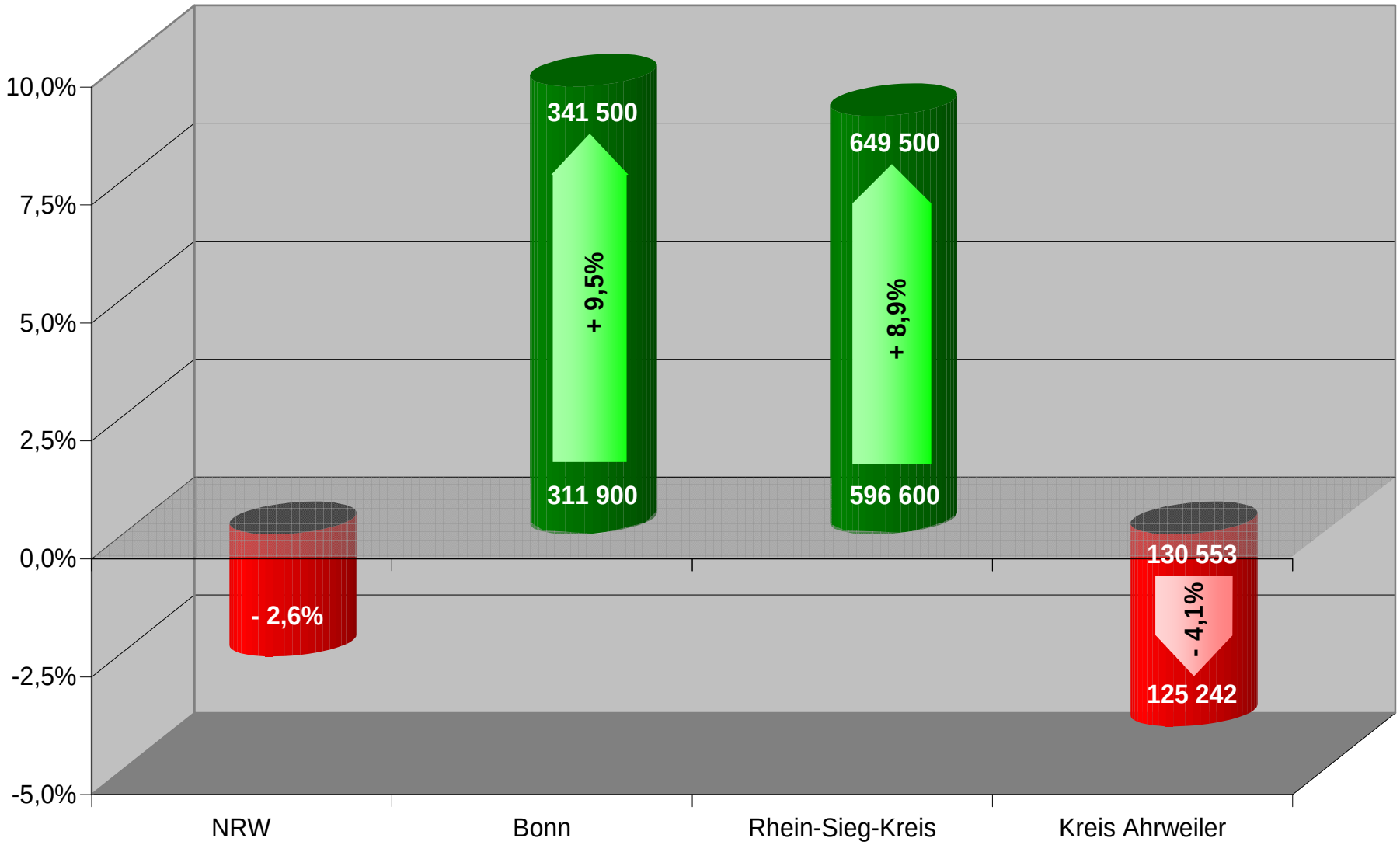
Gleichzeitig steigt die Zahl der über 60-Jährigen deutlich an.

**Veränderung der Bevölkerungszahl nach Altersgruppen in der Zukunft**

| | 2000 - 2015 | 2000 - 2050 |
|---|---|---|
| unter 20 Jahre | -16,1% | -35,6% |
| 20 bis 60 Jahre | -2,7% | -26,3% |
| 60 Jahre und älter | +10,4% | +18,3% |
| Bevölkerung | -2,4% | -17,5% |

Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

# Bevölkerungsveränderung Region Bonn/Rhein-Sieg

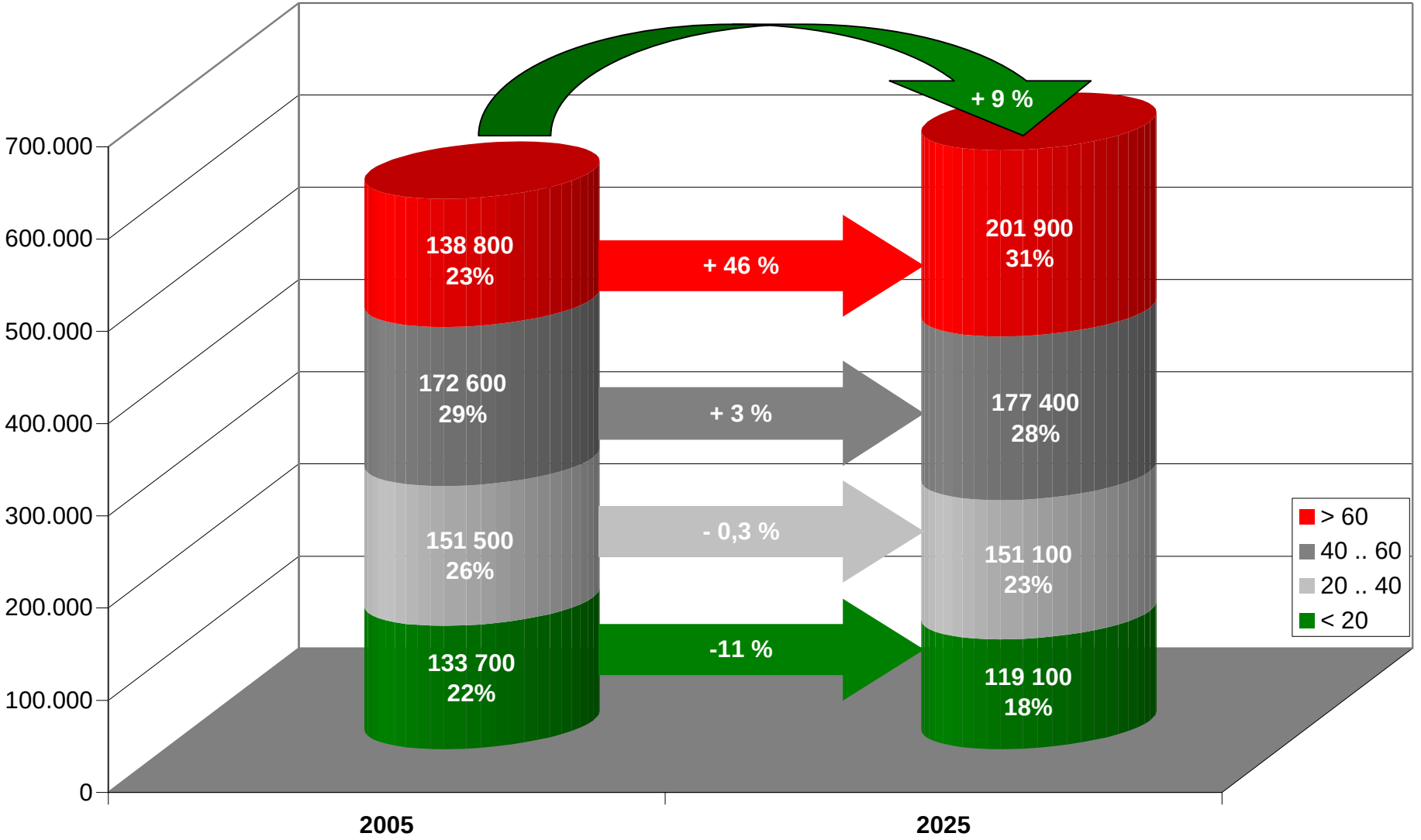


# Bevölkerungsprognose für die Region Bonn/Rhein-Sieg

| Region Köln | Anzahl Einwohner im Jahr | | Wachstum | |
|---|---|---|---|---|
| | 2005 | 2025 | % | absolut |
| **Rhein-Sieg-Kreis** | 596.000 | 649.500 | +8,9 | +52.900 |
| **Bonn** | 311.900 | 341.500 | +9,5 | +29.600 |
| **Kreis Ahrweiler** | 130.600 | 125.200 | -4,1 | -5.300 |
| **Gesamt** | **1.038.500** | **1.116.200** | **+7,5** | **+77.700** |
| **Gelsenkirchen** | 270.100 | 226.100 | -16,3% | -44.000 |
| ***NRW*** | *18.075.400* | *17.608.000* | *-2,6* | *-467.400* |

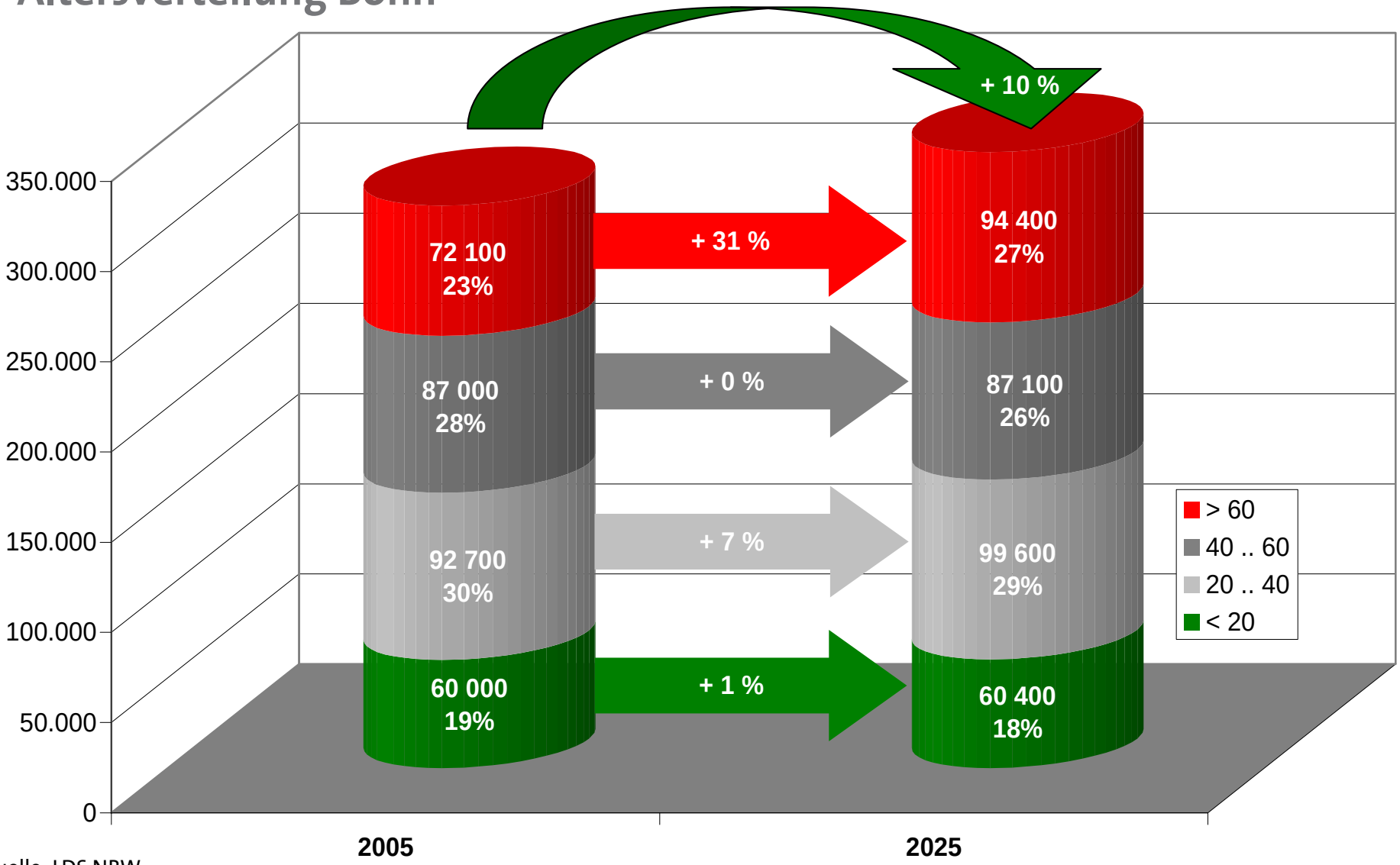
Quelle: LDS NRW

# Altersverteilung Rhein-Sieg-Kreis



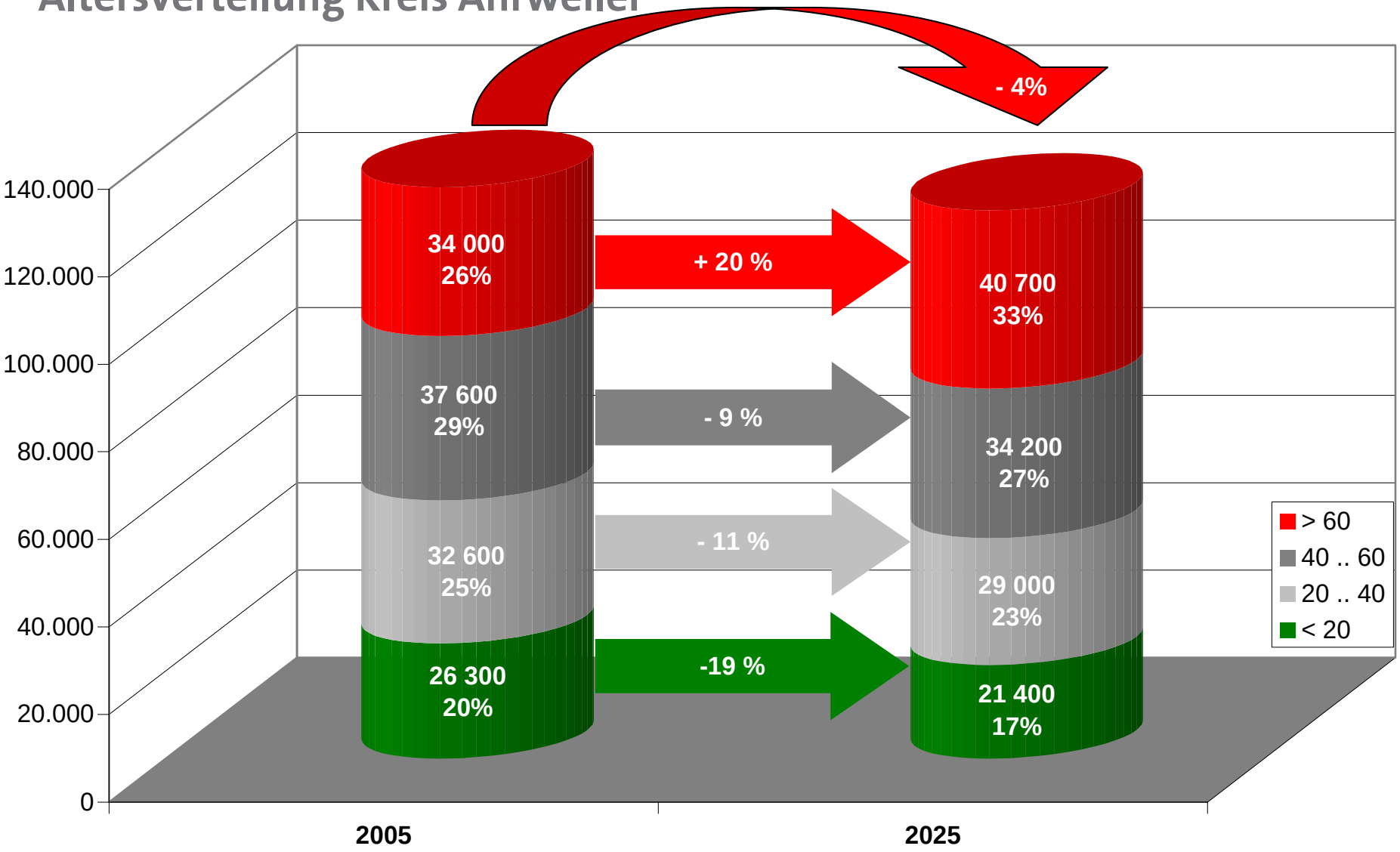

Quelle: LDS NRW

# Altersverteilung Bonn



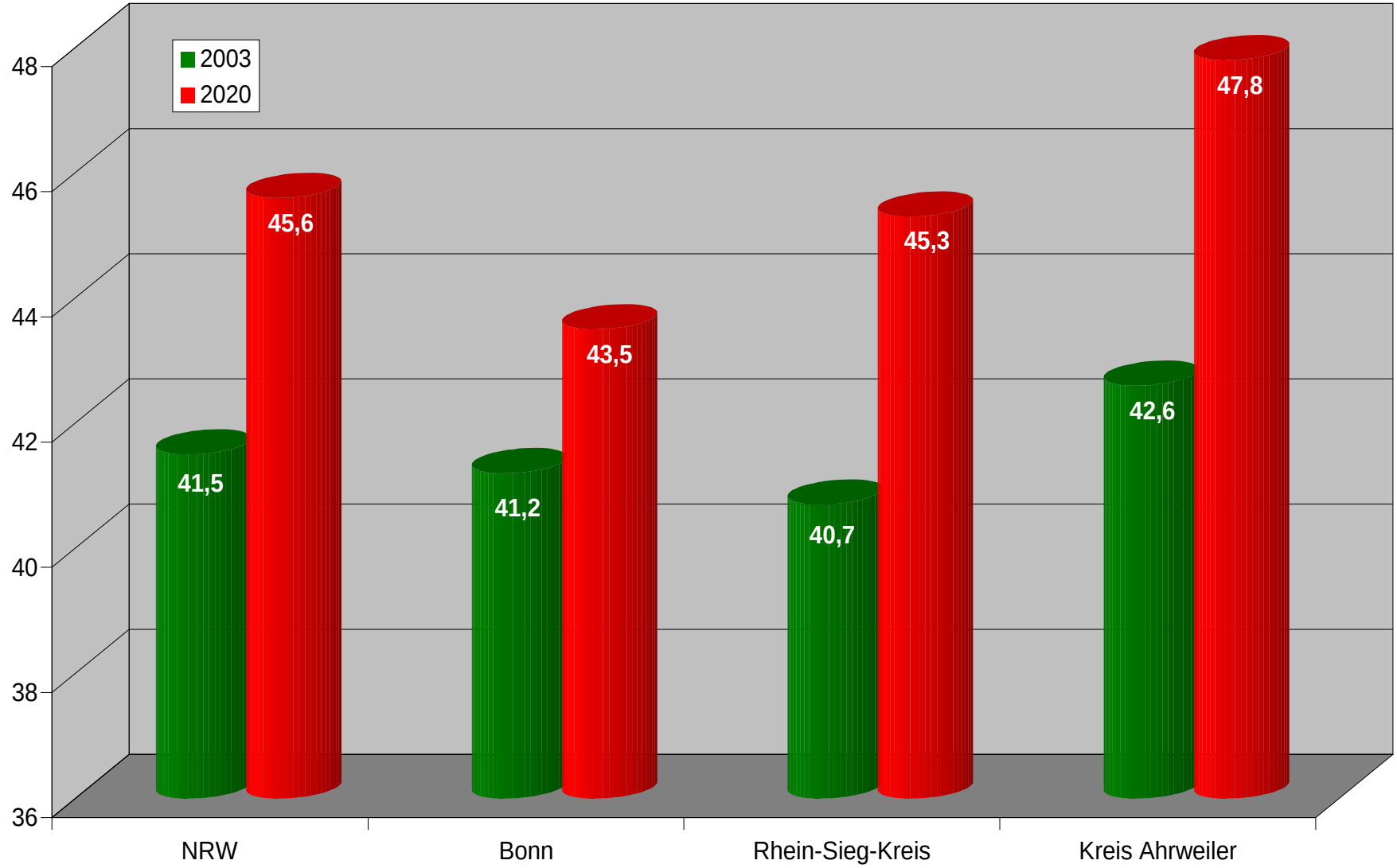

Quelle: LDS NRW

# Altersverteilung Kreis Ahrweiler




Quelle: LDS NRW

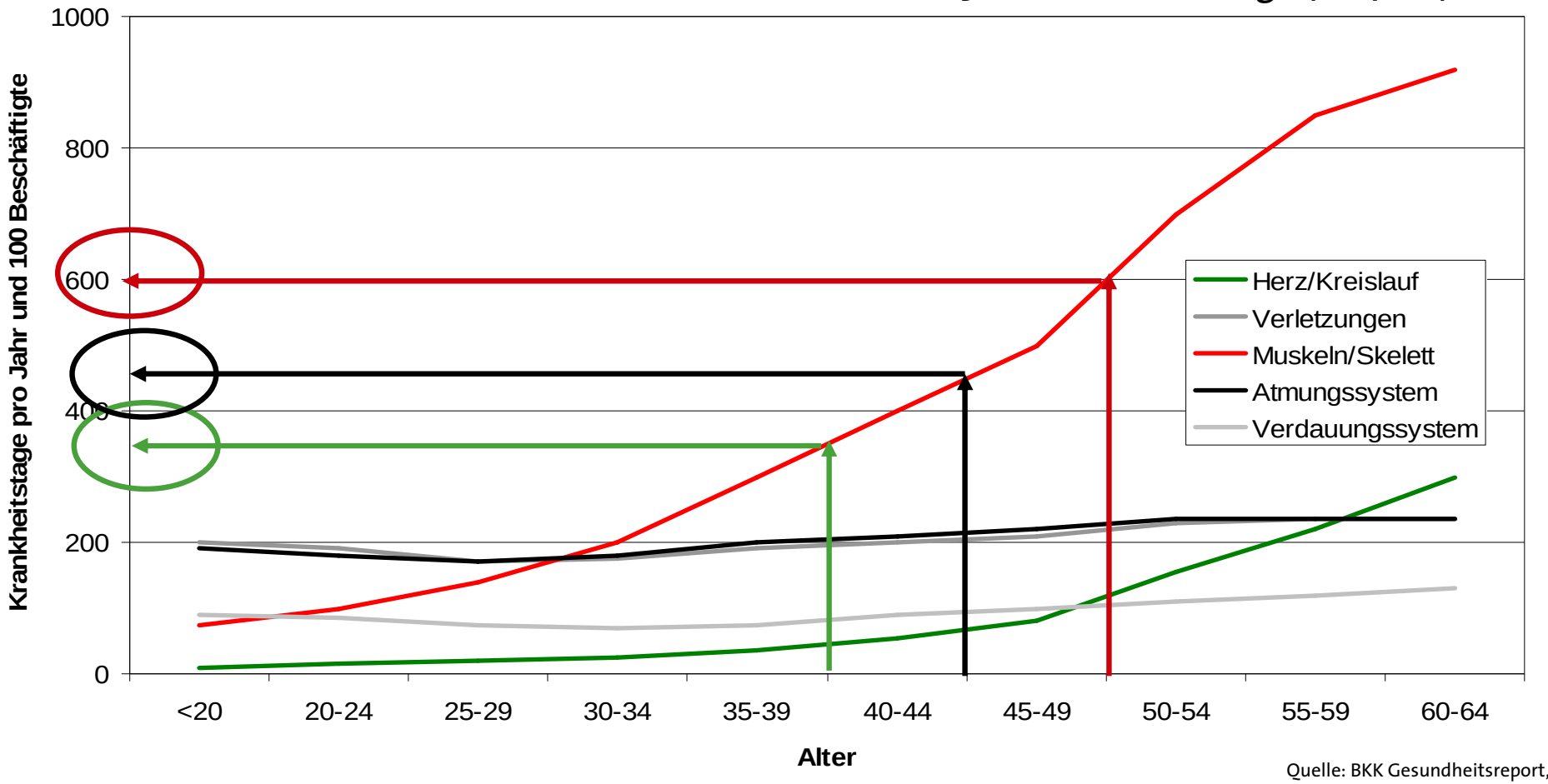
# Durchschnittsalter 2003 und 2020




Quelle: Bertelsmann Stiftung

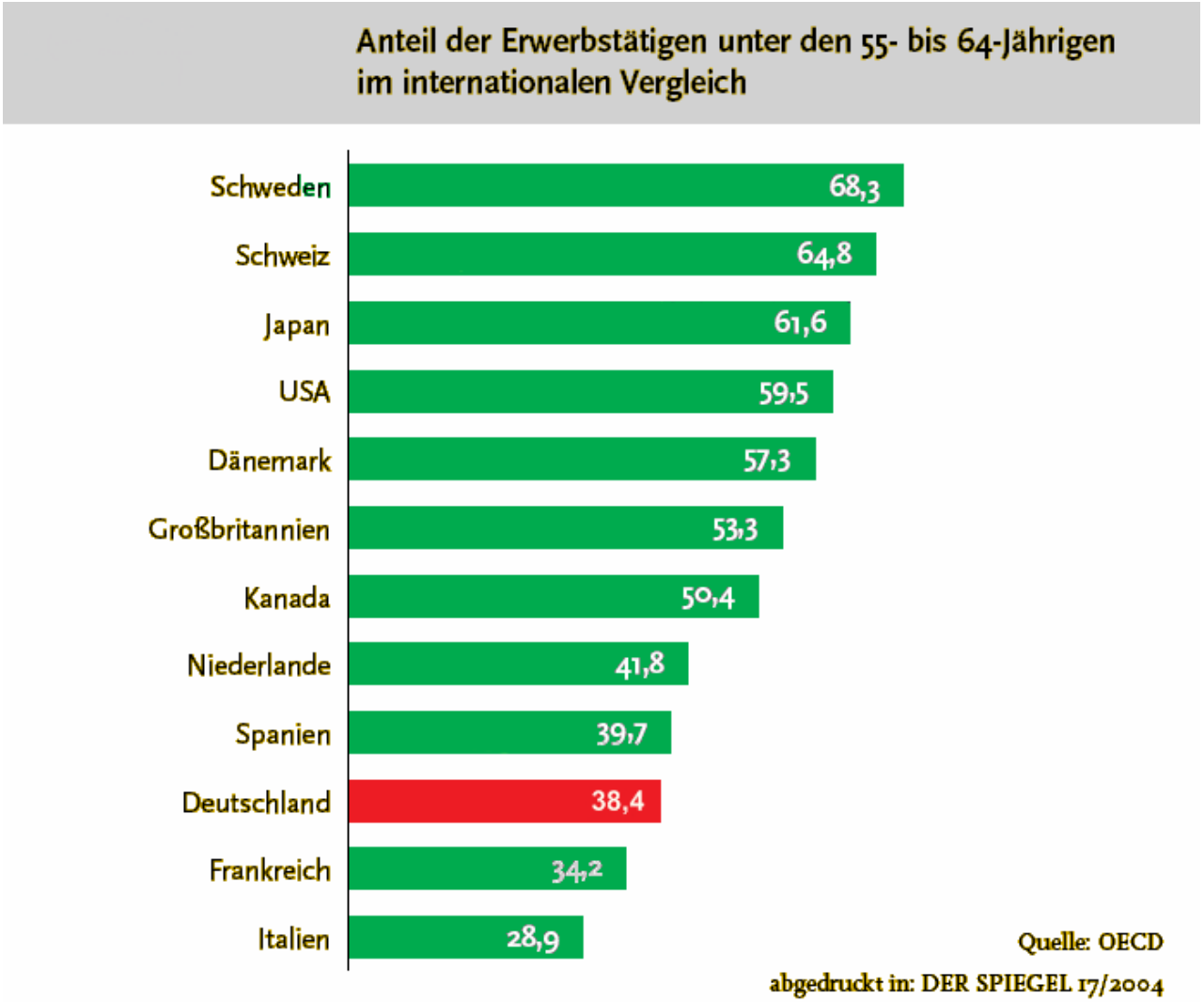
# Krankheitstage nach Alter

Durchschnittsalter 40: ca. 350 Fehltage
45: ca. 450 Fehltage (= +30%)
50: ca. 600 Fehltage (= +70%)

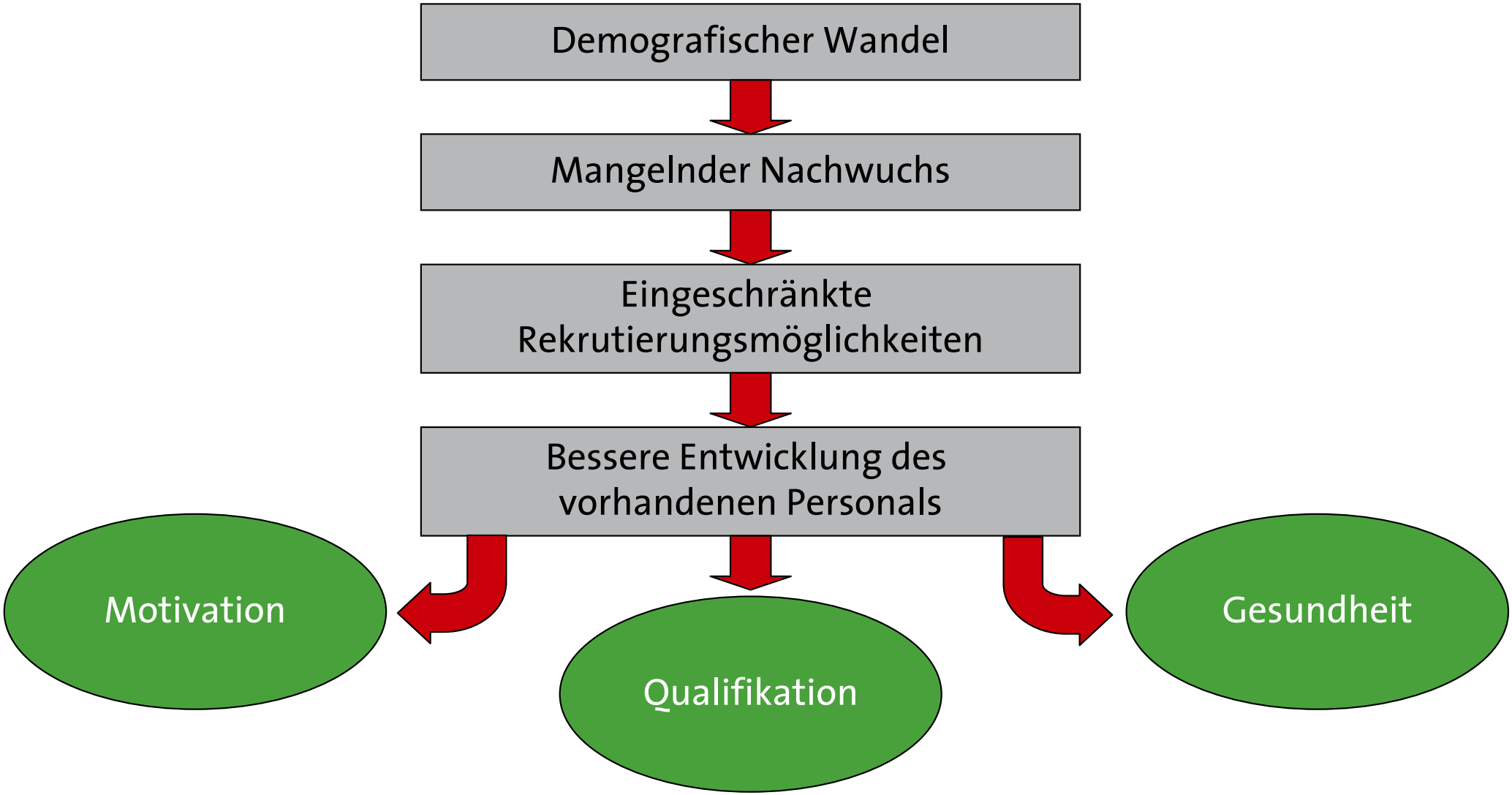



Quelle: BKK Gesundheitsreport, 2005

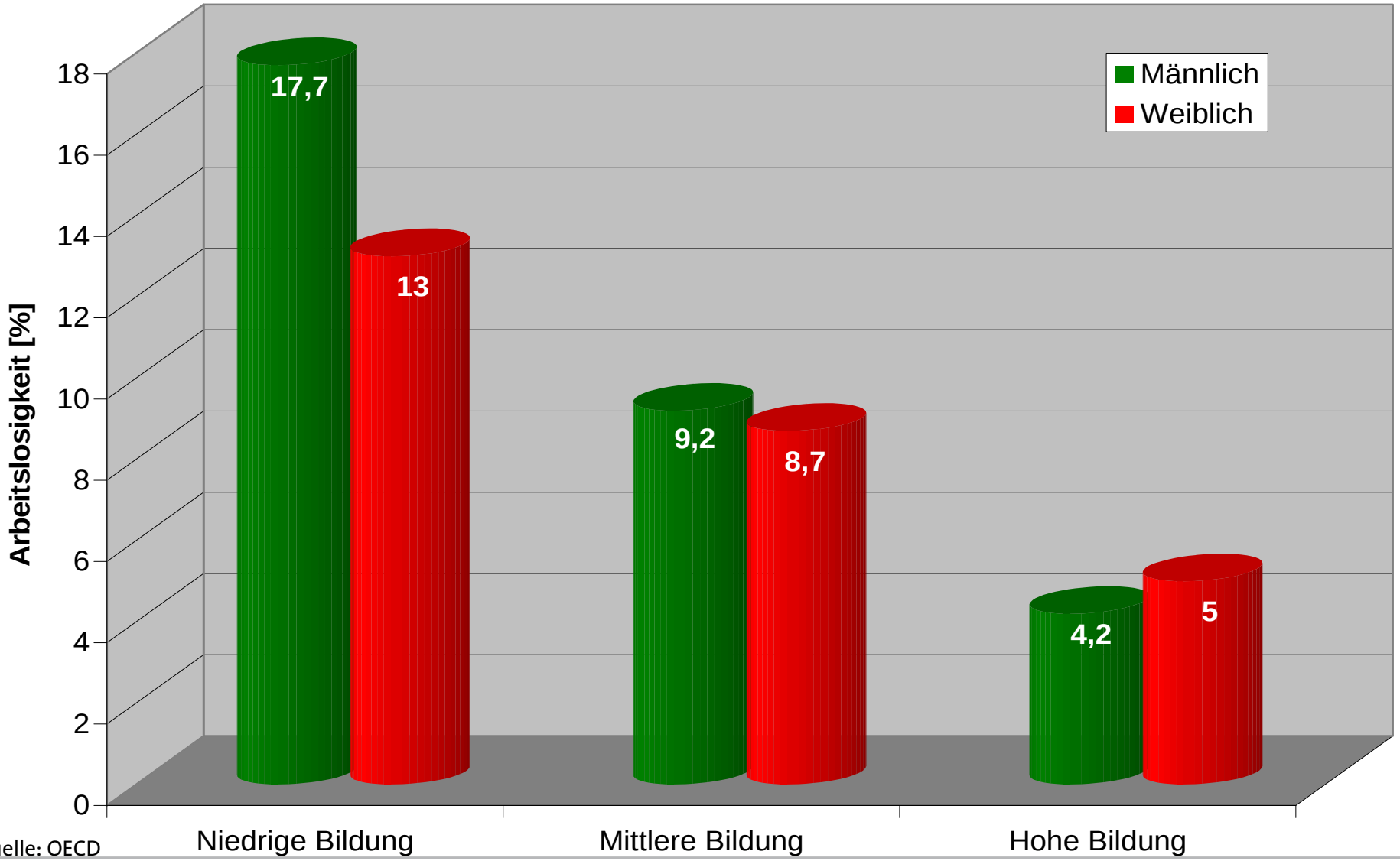
# Anteil der Erwerbstätigen unter den 55- bis 64-jährigen



# Wandlung der Werte auf dem Arbeitsmarkt

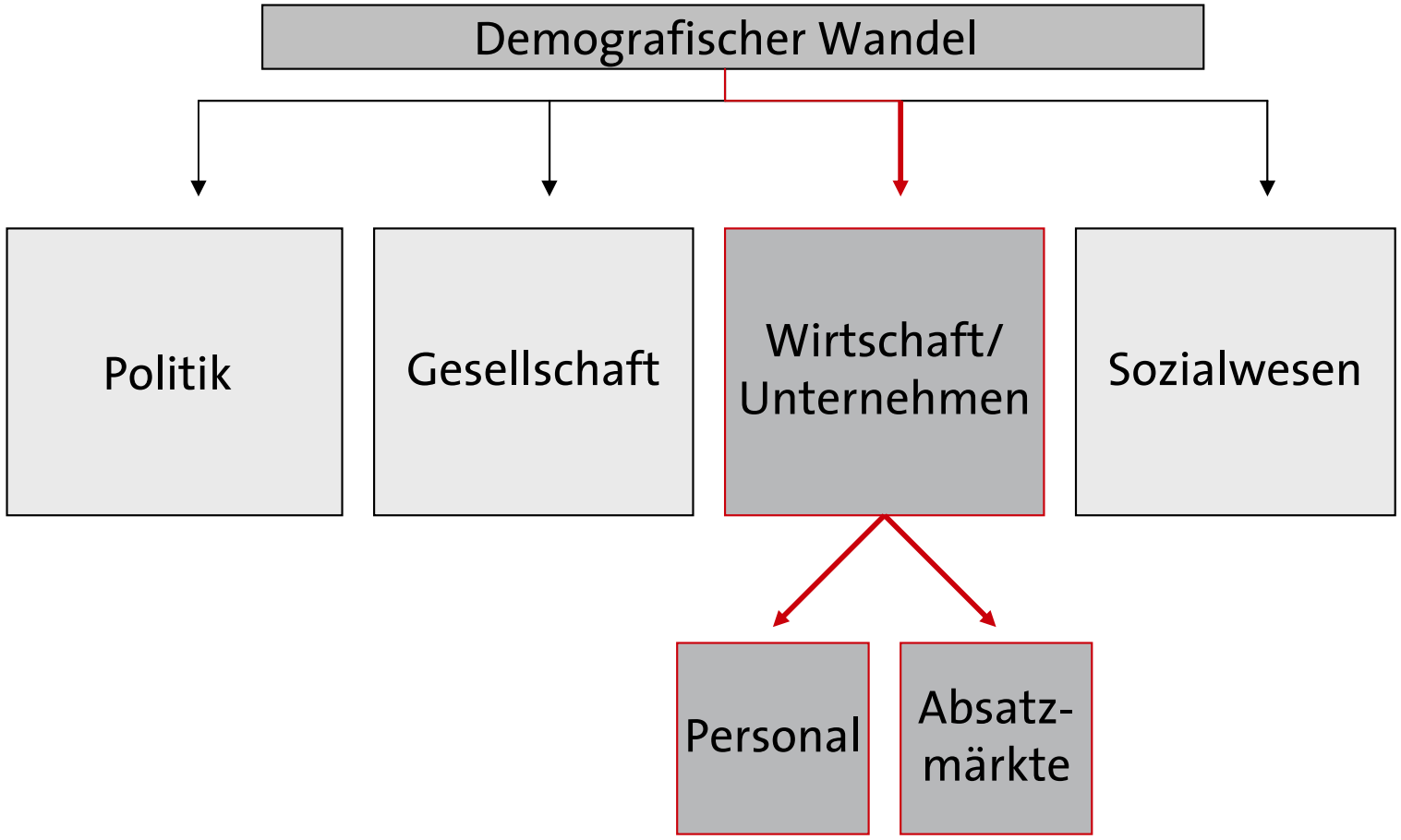


# Arbeitslosenquote und Bildungsniveau (2002)

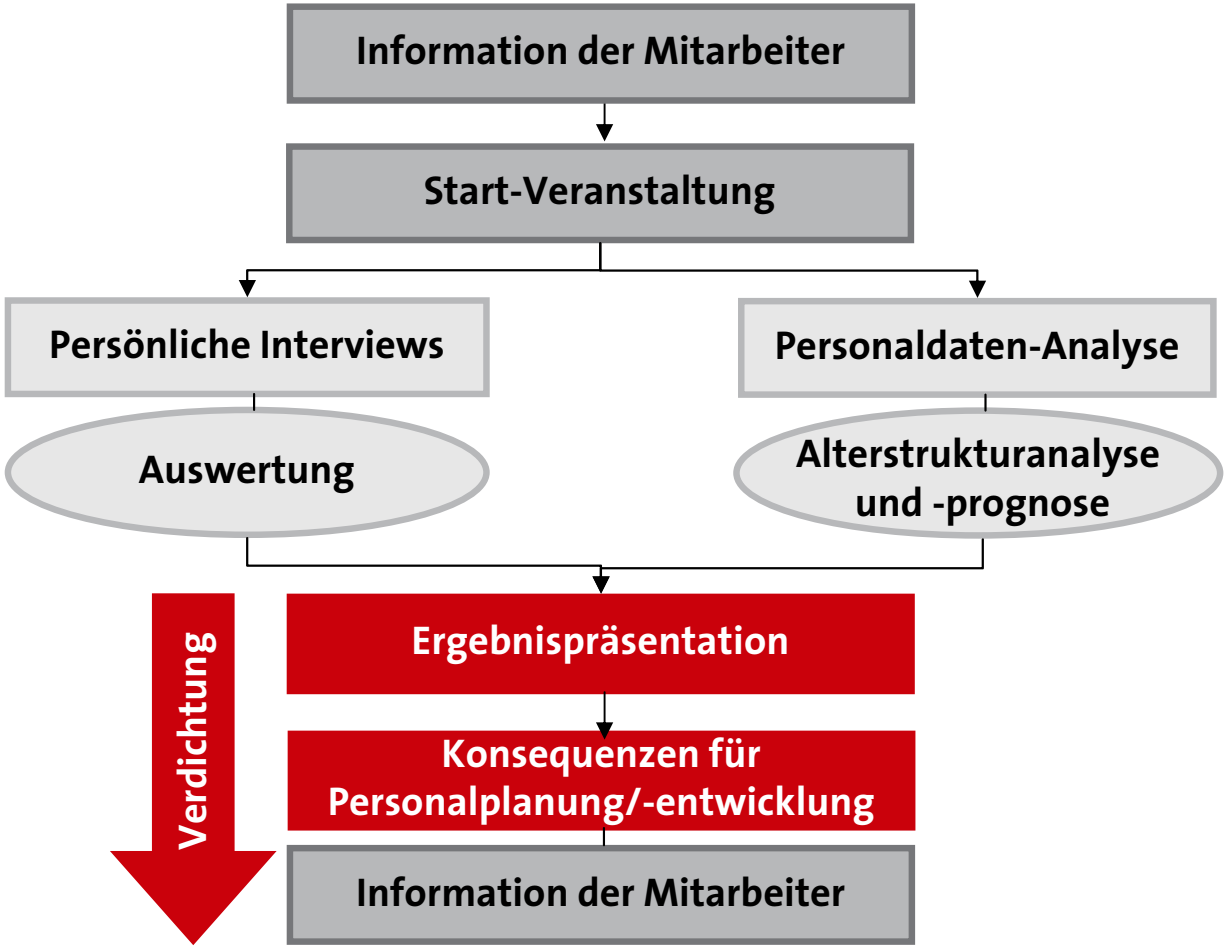



Quelle: OECD

## Bedeutung für Betriebe:



# Vorgehensweise



# Was sagen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

| Quick-Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik | | Trifft eher zu | Trifft eher nicht zu | Anmerkung |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Die Zusammensetzung der Altersgruppen im Unternehmen ist bekannt und fließt in personalpolitische Entscheidungen ein | | | |
| 2. | Die Altersstruktur besteht zu gleichen Teilen aus jungen, | | | |

| Quick-Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik | | Trifft eher zu | Trifft eher nicht zu |
|---|---|---|---|
| 7. | Die Arbeitstätigkeiten sind so gestaltet, dass Mitarbeiter diese bis zum 65. Lebensjahr ausführen können | 18 | 43 |

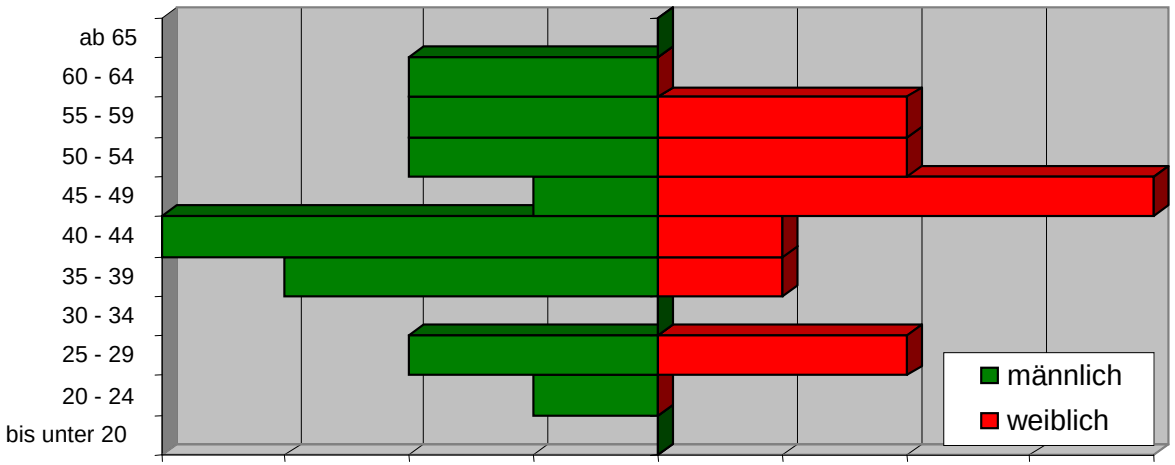
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 11. | Ich glaube, daß ich Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen muß um meine Arbeitstätigkeit in 10 Jahren (in 20 Jahren) ausüben zu können | | | |

Nur ca. 10 % des Renteneinkommens der Deutschen kommt aus privater Altervorsorge und nur ca. 5% aus betrieblicher Altersvorsorge.

# Altersstrukturanalyse

Rentner

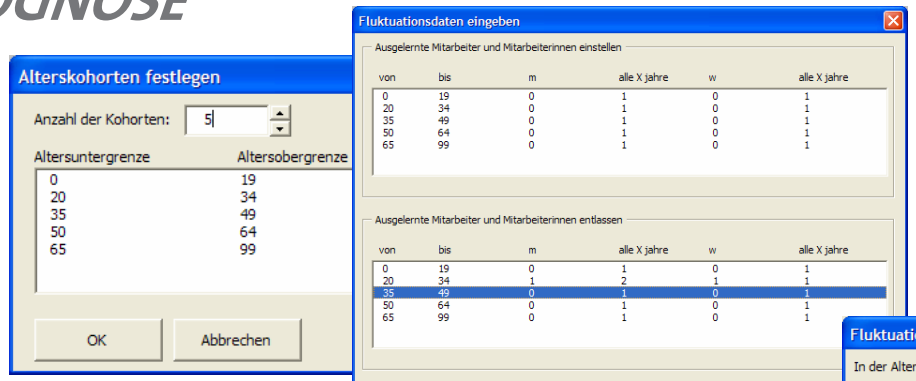
Fluktuation



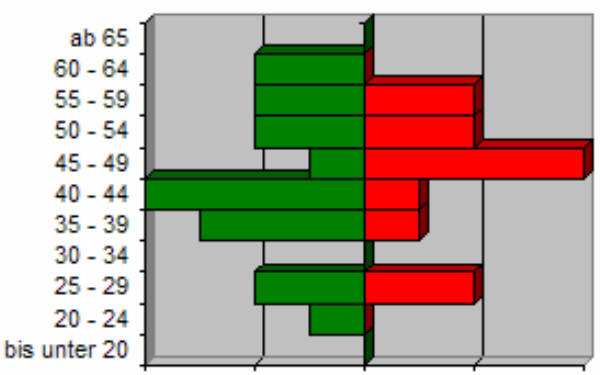

**Anzahl der Mitarbeiter (Skalierung: 1 Mitarbeiter)**

Auszubildende / Nachwuchskräfte

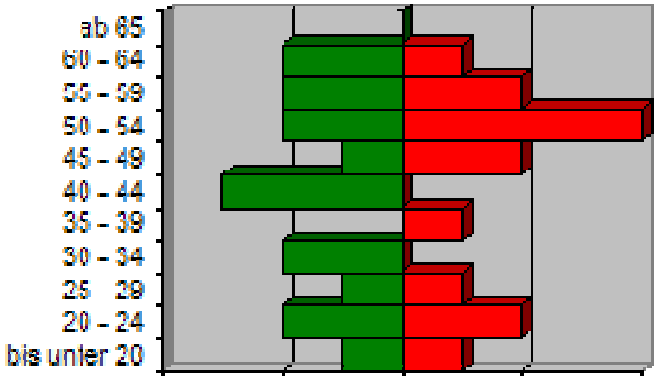
# Altersstruktur *PROGNOSE*



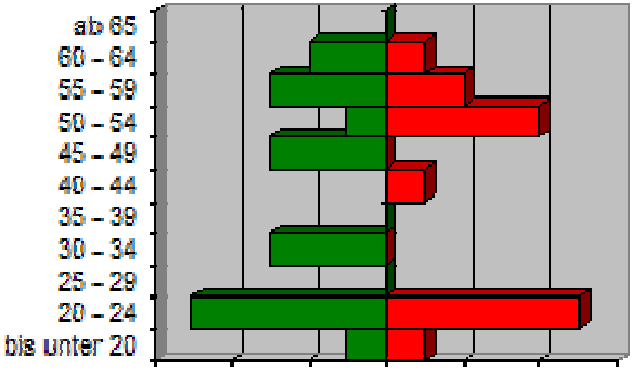

2006 2009 2012




Anzahl der Mitarbeiter (Skalierung: 2 Mitarbeiter)




Anzahl der Mitarbeiter (Skalierung: 2 Mitarbeiter)

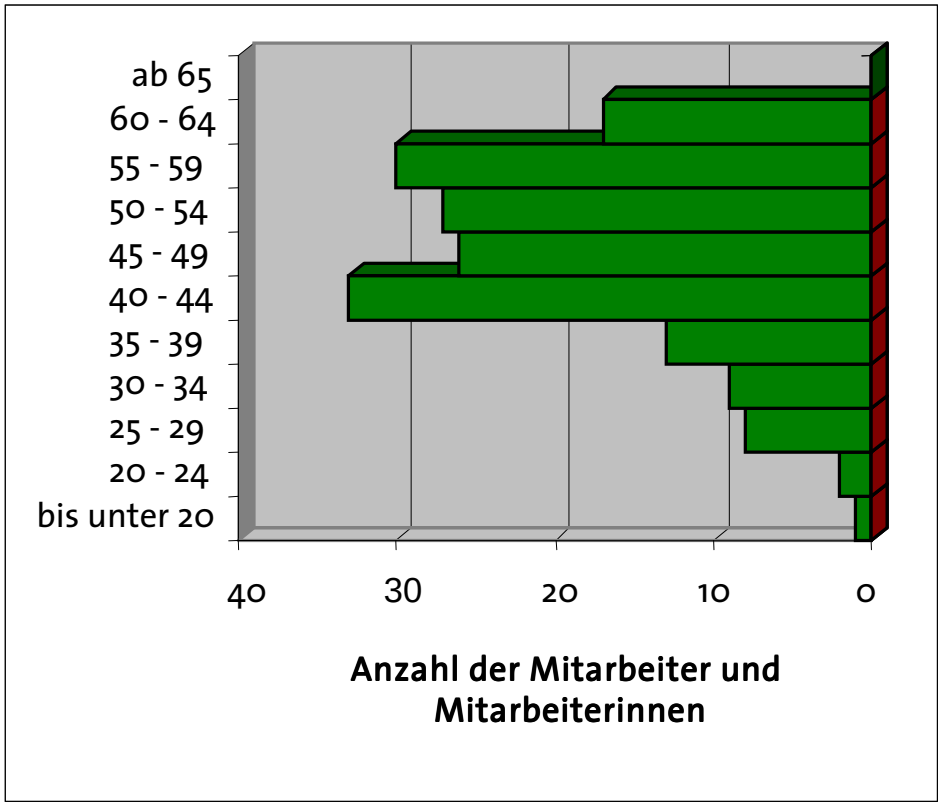



Anzahl der Mitarbeiter (Skalierung: 2 Mitarbeiter)

# Beispiel: Mittelgroße Druckerei ca. 170 MA

**Ausgangslage:**

- in der gesamten Branche Personalabbau über Jahre hinweg
- Überalterung der Belegschaft



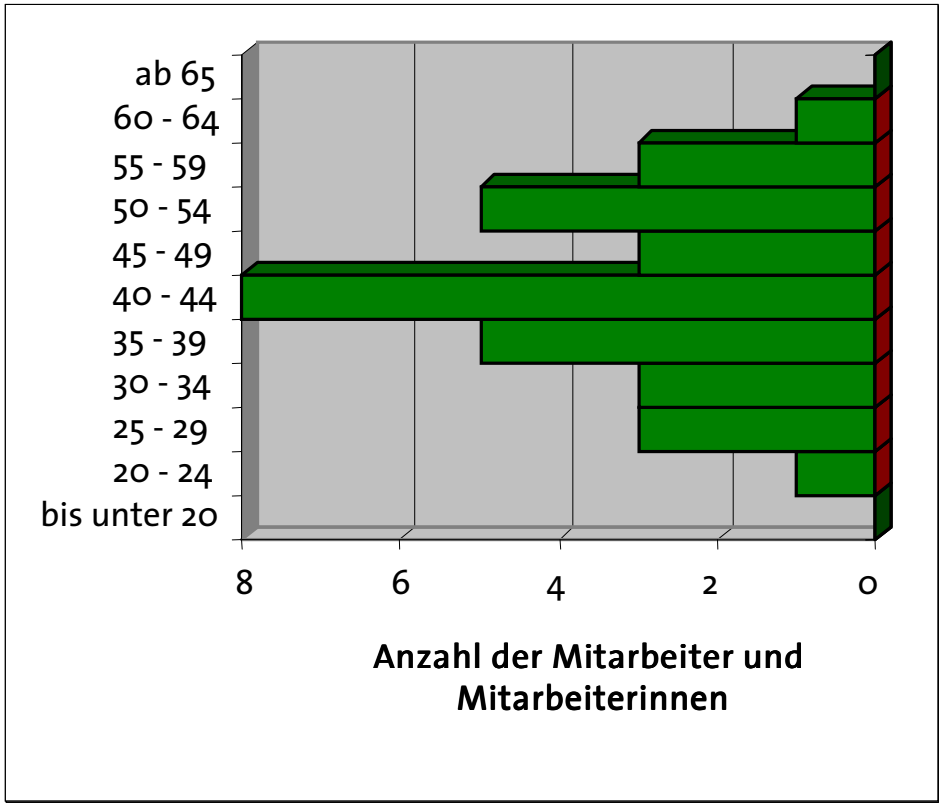

Durchschnittsalter: 47 Jahre

# Beispiel: Mittelgroße Druckerei ca. 170 MA

**Ausgangslage:**

- in der gesamten Branche Personalabbau über Jahre hinweg
- Überalterung der Belegschaft

IT-gestützter Rollen Offsetdruck



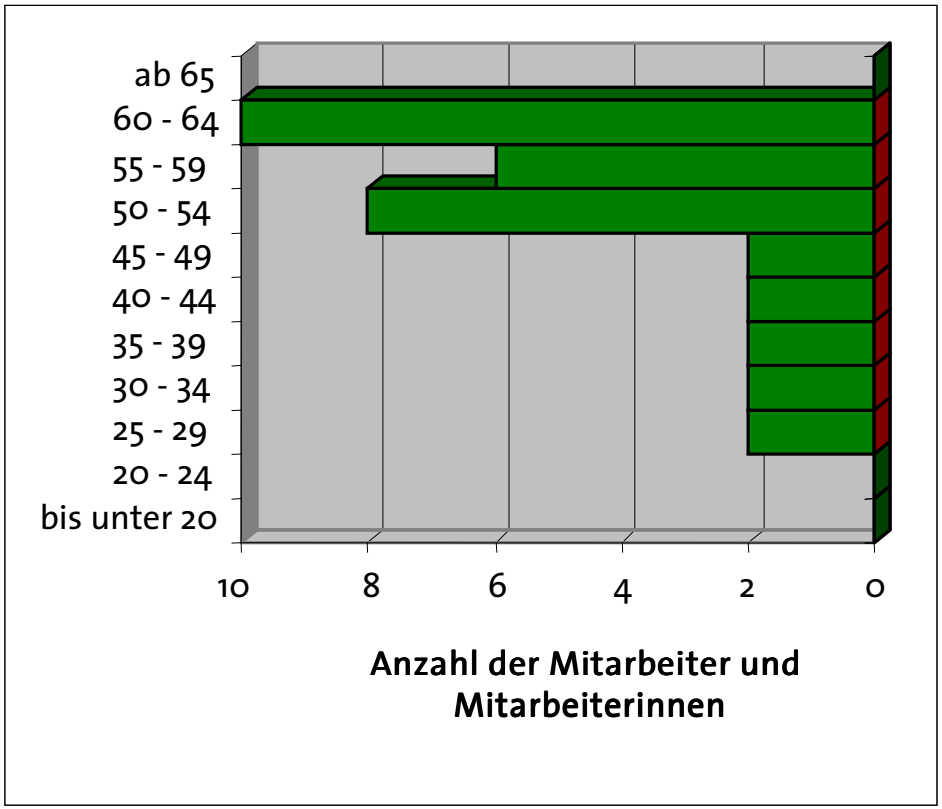

Durchschnittsalter: 42 Jahre

# Beispiel: Mittelgroße Druckerei ca. 170 MA

**Ausgangslage:**

- in der gesamten Branche Personalabbau über Jahre hinweg
- Überalterung der Belegschaft

Manuell einstellbarer Sammelbinder




Durchschnittsalter: 51 Jahre

## Fazit

- Im Schnitt schrumpft die Bevölkerung Deutschlands und der einzelnen Bundesländer leicht.
- Selbst in Wachstumsregionen (z.B. Bonn/Rhein-Sieg) findet eine deutliche Veränderung der Altersstrukturen hin zu älteren Einwohnern statt.
- Aufgrund des mangelnden Nachwuchses und des zunehmenden Drucks auf die Sozialkassen (insbesondere Rentenkasse) werden bisherige Regelungen zur Frühverrentung bald ein Auslaufmodell sein.
- Trotzdem ist der demografische Wandel keine Garantie gegen Massenarbeitslosigkeit.
- Steigende Sozialkosten machen den Standort Deutschland noch unattraktiver für einfache Arbeiten, für die nur ein niedriges Qualifikationsniveau benötigt wird.
- Der Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften wird weiterhin steigen, der Bedarf an niedrigqualifizierten Arbeitern dagegen eher sinken.
- Nur wer sich selber körperlich und geistig fit hält, wird auch in 10 oder 15 Jahren noch (s)einen Beruf ausüben können.

## Fazit

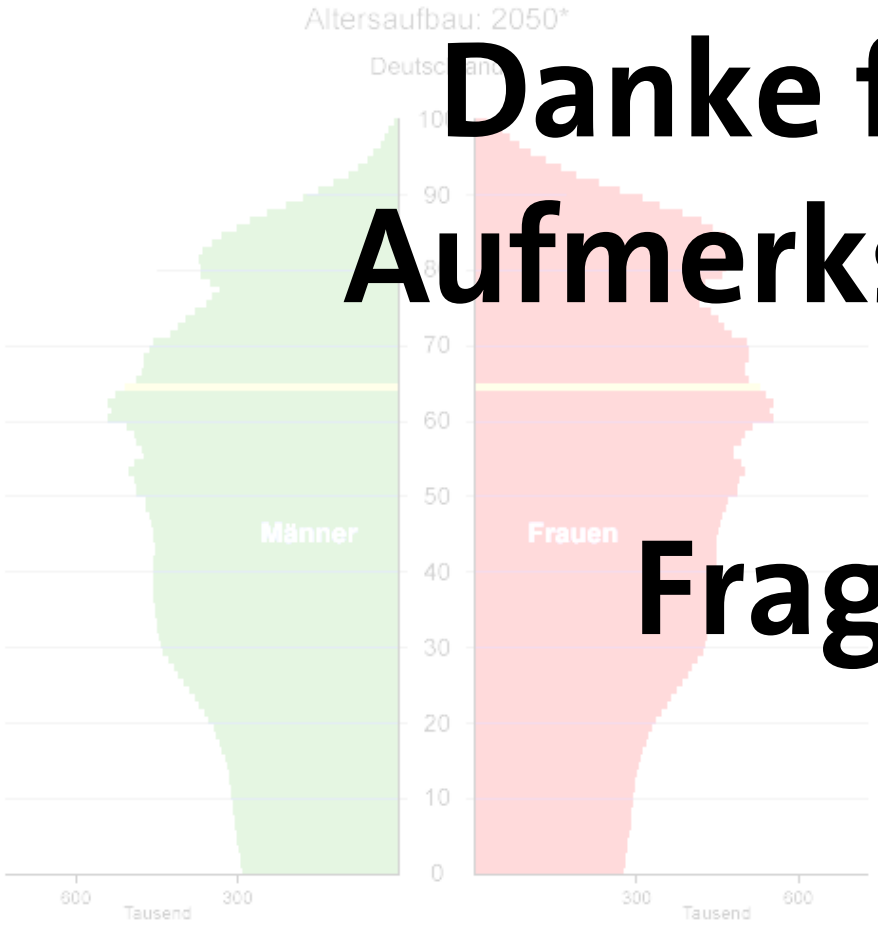
Wandlung von einem

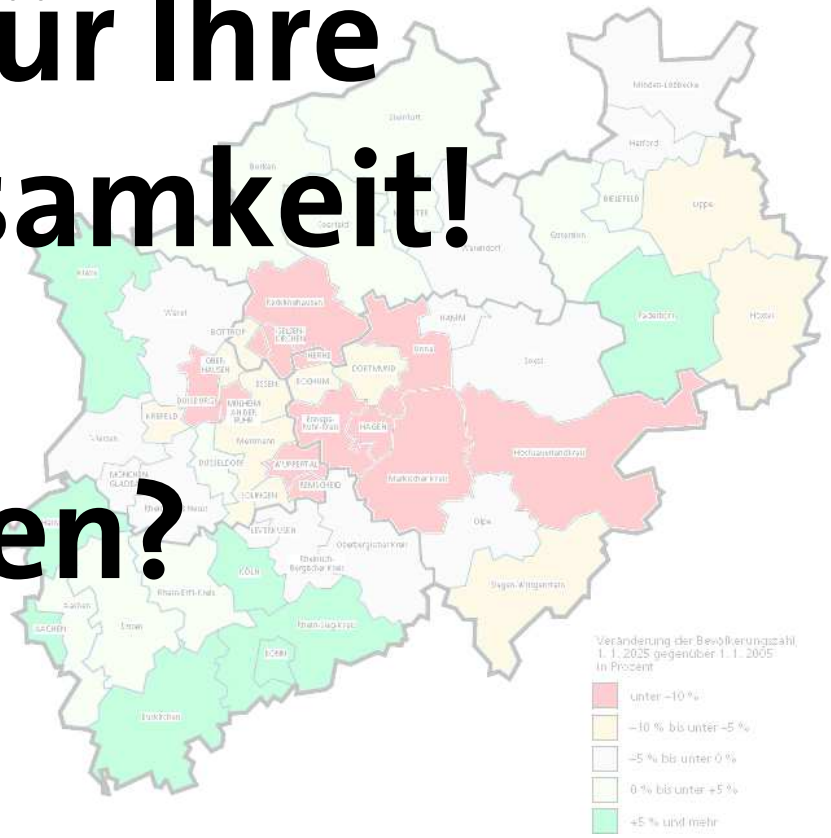
**jugenddominierten**

Arbeitsmarkt zu einem

**bildungsdominierten**

Arbeitsmarkt!




# Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

# Fragen?