

HESSEN CHEMIE

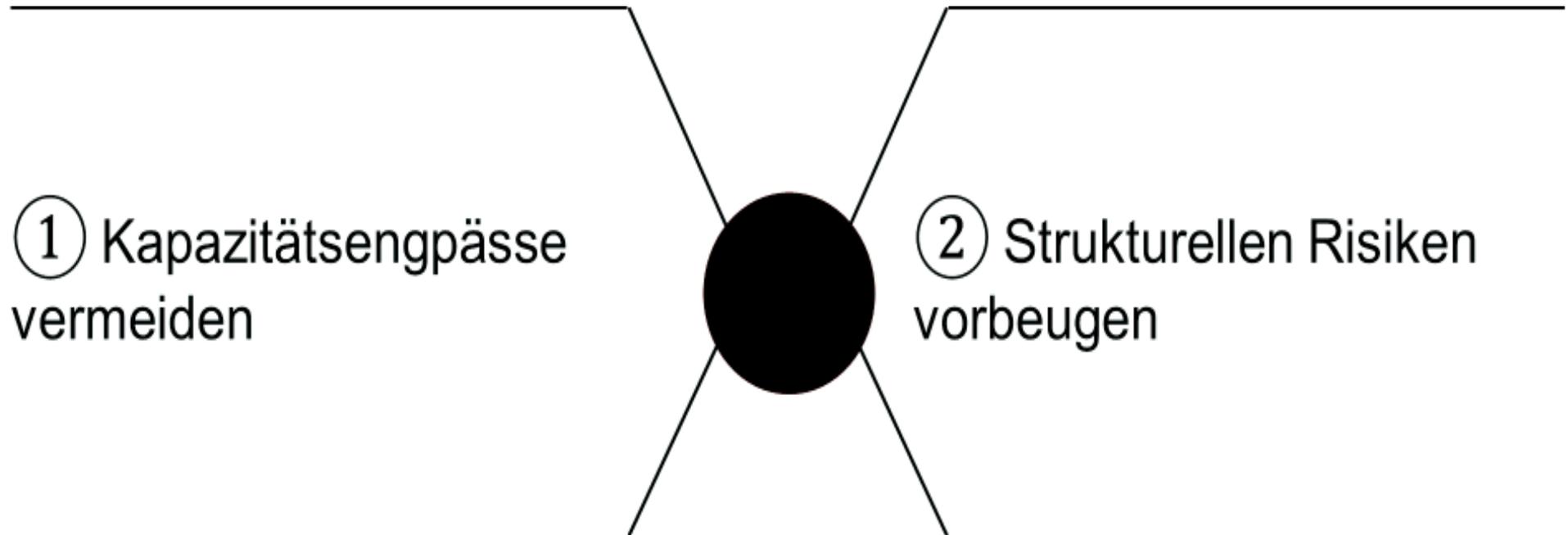
Vergütung als Umsetzungshebel für demografische Herausforderungen

Clemens Volkwein

Demografieberater, HessenChemie



Demografische Risiken wirken auf die Beschäftigten- und Einstellungsstruktur



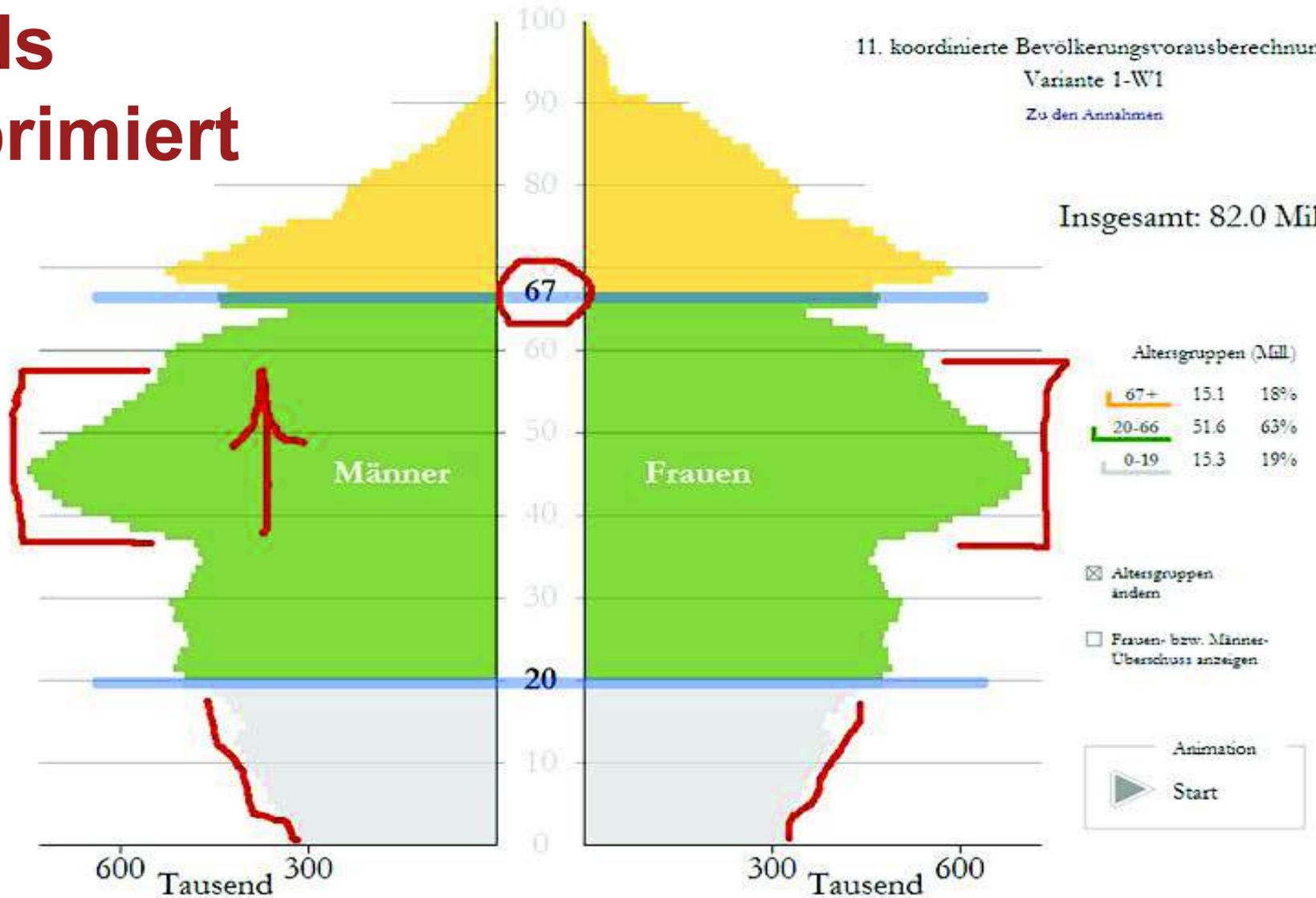


Demografische Trends komprimiert

Altersaufbau: 2009
Deutschland

11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung
Variante 1-W1
Zu den Annahmen

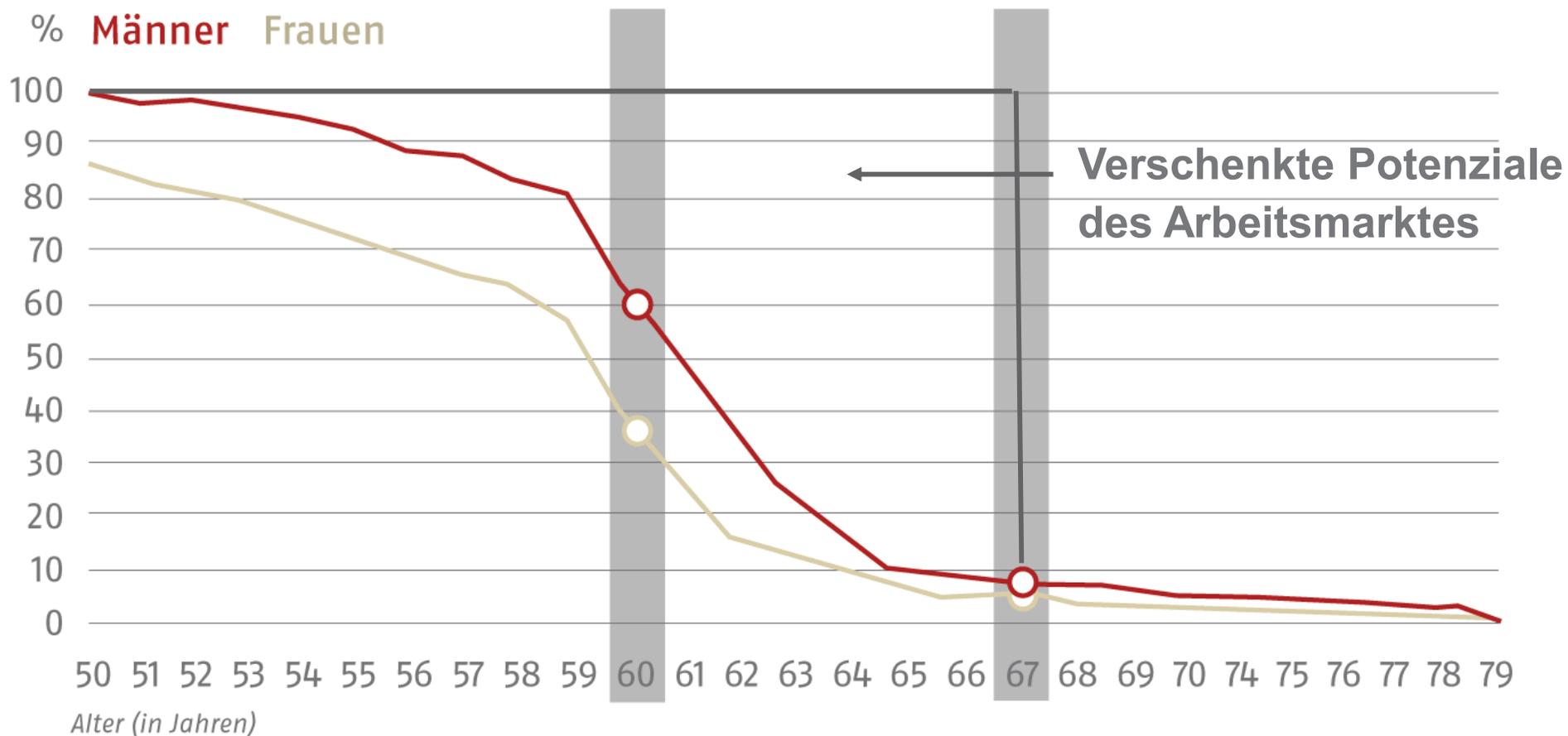
Insgesamt: 82.0 Mill.





Ältere scheiden heute frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt aus

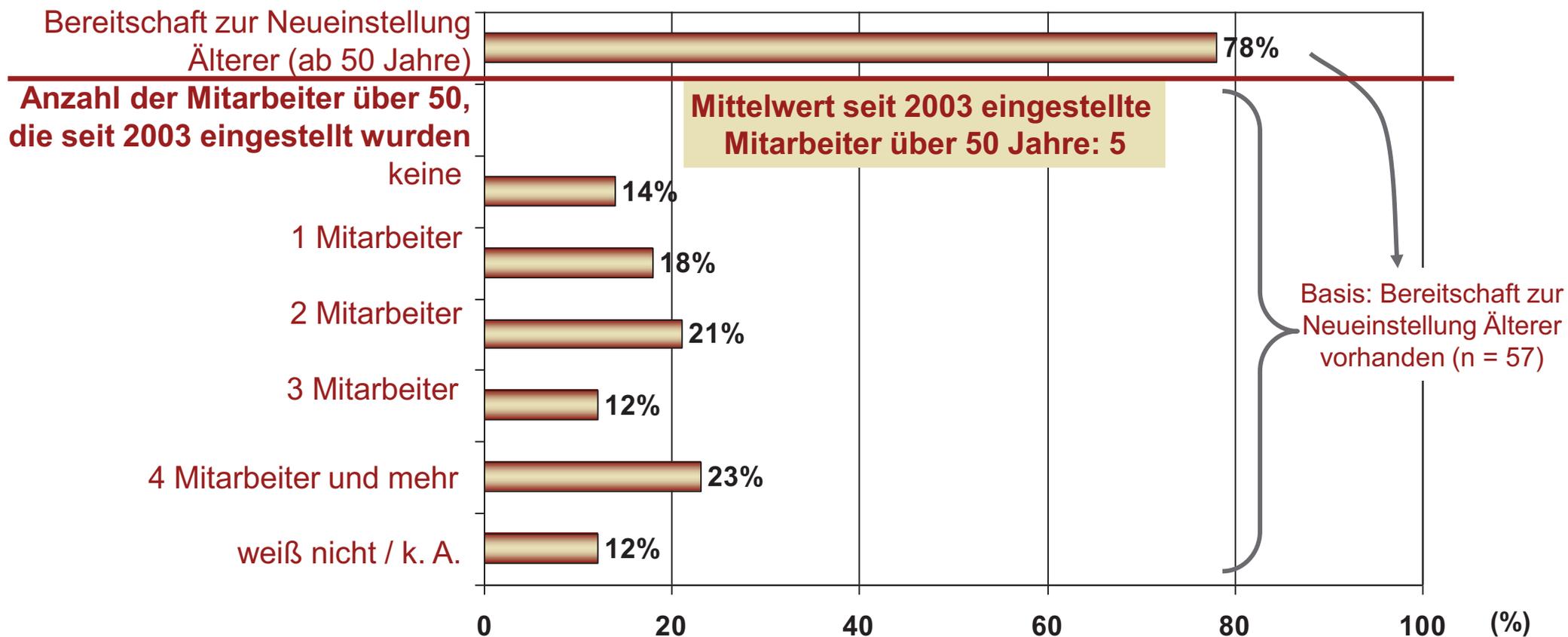
Altersstruktur der Erwerbspersonen in Deutschland, in Prozent



Quelle: OECD – Ageing and Employment Policies, 2005



Bereitschaft zur Neueinstellung Älterer und faktisches Einstellungsverhalten



Richtungsschwenk in der Rekrutierungs- strategie

Frankfurt Allgemeine Zeitung

Stellen-Angebote

Samstag, 25. November 2006, Nr. 275 / Seite C13

Willkommen in der Welt von ABB

Voneinander lernen. Miteinander wachsen.

ABB ist ein weltweit führender Konzern der Energie- und Automatikstechnik. Der Konzern beschäftigt mehr als 100.000 Mitarbeiter in rund 100 Ländern, davon 11.400 in Deutschland. ABB entwickelt, fertigt und liefert Produkte, Systeme und Lösungen für Stromerzeugung, -transport, -verteilung und -verbraucher. Unsere Innovationen helfen den Kunden, ihre Leistung zu verbessern und die Umweltbelastung zu reduzieren.

Für verschiedene Geschäftsbereiche in Deutschland suchen wir Sie als:

Software-Ingenieur (m/w) Abwicklung von Netzleitprojekten

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Netzleitprojekten in der Hoch- und Mittelspannung. Sie sind für die Koordination der Netzleitprojekte und die Abwicklung der Netzleitprojekte in der Hoch- und Mittelspannung zuständig. Sie sind für die Koordination der Netzleitprojekte und die Abwicklung der Netzleitprojekte in der Hoch- und Mittelspannung zuständig.

Projektingenieur (m/w) Elektrotechnik Export/Import

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Export- und Importprojekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Export- und Importprojekte und die Abwicklung der Export- und Importprojekte in der Elektrotechnik zuständig.

Commercial Manager (m/w)

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Commercial Manager Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Commercial Manager Projekten und die Abwicklung der Commercial Manager Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Fachverkäufer (m/w) Elektrotechnik

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Fachverkäufer Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Fachverkäufer Projekten und die Abwicklung der Fachverkäufer Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Projektmanager (m/w) für Kraftwerke und Pumpstationen

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Projektmanager Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Projektmanager Projekten und die Abwicklung der Projektmanager Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Schutz-Projektingenieur (m/w)

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Schutz-Projektingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Schutz-Projektingenieur Projekten und die Abwicklung der Schutz-Projektingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Projektleiter (m/w) Schaltanlagen Export

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Projektleiter Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Projektleiter Projekten und die Abwicklung der Projektleiter Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Service- und Diagnose-Ingenieur (m/w)

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Service- und Diagnose-Ingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Service- und Diagnose-Ingenieur Projekten und die Abwicklung der Service- und Diagnose-Ingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Inbetriebnehmer (m/w) für Mittelspannungs-Schaltanlagen

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Inbetriebnehmer Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Inbetriebnehmer Projekten und die Abwicklung der Inbetriebnehmer Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Vertriebsingenieur (m/w) Fachvertrieb Elektrotechnik

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Vertriebsingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Vertriebsingenieur Projekten und die Abwicklung der Vertriebsingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Abwicklungsingenieur (m/w)

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Abwicklungsingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Abwicklungsingenieur Projekten und die Abwicklung der Abwicklungsingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Projektingenieur (m/w) Hochspannungsschaltanlagen

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Projektingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Projektingenieur Projekten und die Abwicklung der Projektingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Projektingenieur (m/w) Hochspannungsschaltanlagen

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Projektingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Projektingenieur Projekten und die Abwicklung der Projektingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Projektingenieur (m/w) Hochspannungsschaltanlagen

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Projektingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Projektingenieur Projekten und die Abwicklung der Projektingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Service-Projektmanager (m/w)

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Service-Projektmanager Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Service-Projektmanager Projekten und die Abwicklung der Service-Projektmanager Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Qualitätsingenieur (m/w) gasisolierte Schaltanlagen

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Qualitätsingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Qualitätsingenieur Projekten und die Abwicklung der Qualitätsingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Produktionsplaner (m/w)

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Produktionsplaner Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Produktionsplaner Projekten und die Abwicklung der Produktionsplaner Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Mitarbeiter Aufbauleiter (m/w)

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Mitarbeiter Aufbauleiter Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Mitarbeiter Aufbauleiter Projekten und die Abwicklung der Mitarbeiter Aufbauleiter Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Vertriebsingenieur (m/w) für Service-Projekte

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Vertriebsingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Vertriebsingenieur Projekten und die Abwicklung der Vertriebsingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Projektleiter (m/w) Marine Service On Call

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Projektleiter Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Projektleiter Projekten und die Abwicklung der Projektleiter Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Projektleiter (m/w) Marine Service Modernisierung

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Projektleiter Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Projektleiter Projekten und die Abwicklung der Projektleiter Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Projektleiter (m/w) Marine Service Wartungsprojekte

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Projektleiter Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Projektleiter Projekten und die Abwicklung der Projektleiter Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Entwicklungsingenieur (m/w) Software/Firmware

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Entwicklungsingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Entwicklungsingenieur Projekten und die Abwicklung der Entwicklungsingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Konstrukteur (m/w) für Kunststoff- und Gehäuseteile

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Konstrukteur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Konstrukteur Projekten und die Abwicklung der Konstrukteur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Mitarbeiter (m/w) Produktmarketing Automatisierungstechnik

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Mitarbeiter Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Mitarbeiter Projekten und die Abwicklung der Mitarbeiter Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Export Marketing Manager (m/w)

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Export Marketing Manager Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Export Marketing Manager Projekten und die Abwicklung der Export Marketing Manager Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Wasserschaffler-Ingenieur (m/w) für mechanische Systeme

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Wasserschaffler-Ingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Wasserschaffler-Ingenieur Projekten und die Abwicklung der Wasserschaffler-Ingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

Wasserschaffler-Ingenieur (m/w) für Sensorysysteme

Die zentrale Aufgabe ist die Abwicklung von Wasserschaffler-Ingenieur Projekten in der Elektrotechnik. Sie sind für die Koordination der Wasserschaffler-Ingenieur Projekten und die Abwicklung der Wasserschaffler-Ingenieur Projekten in der Elektrotechnik zuständig.

„generations! Woneinander lernen. Miteinander wachsen.“

Das ist und bleibt unser Motto. Wir suchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit uns wachsen und die für uns etwas bewegen.

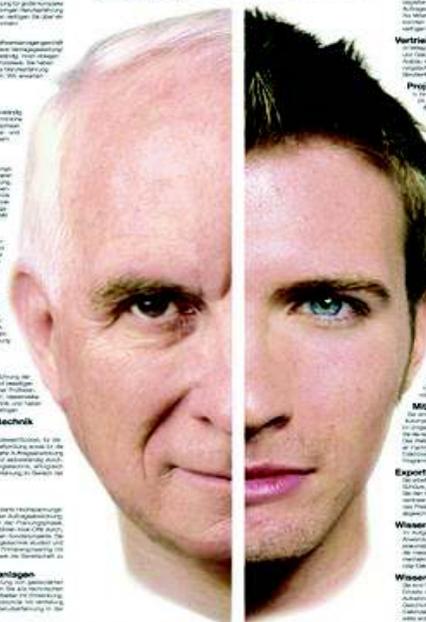
Wenn Sie Ihr Interesse geweckt hat, senden Sie uns bitte Ihre vollständige Bewerbungsunterlagen mit Bezug auf die entsprechende Ausschreibung zu. Für Fragen steht Ihnen gerne Frau Monica Seidler unter der Telefonnummer 0211 4381 343 zur Verfügung.

Weitere Informationen/Detailsangebote sowie Informationen zu unserem Personalmanagement-Mitarbeiter stehen Ihnen gerne unter www.abb.de/karriere.

Haben Sie Ihr Interesse geweckt? Dann senden Sie uns bitte Ihre vollständige Bewerbungsunterlagen mit Bezug auf die entsprechende Ausschreibung zu.

Für Fragen steht Ihnen gerne Frau Monica Seidler unter der Telefonnummer 0211 4381 343 zur Verfügung.

Weitere Informationen/Detailsangebote sowie Informationen zu unserem Personalmanagement-Mitarbeiter stehen Ihnen gerne unter www.abb.de/karriere.



Was zählt, ist Ihre Kompetenz. Nicht Ihr Alter.
Wir suchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemeinsam etwas bewegen.

ABB AG

Monica Seidler

HR-48860

Postfach 10 01 64

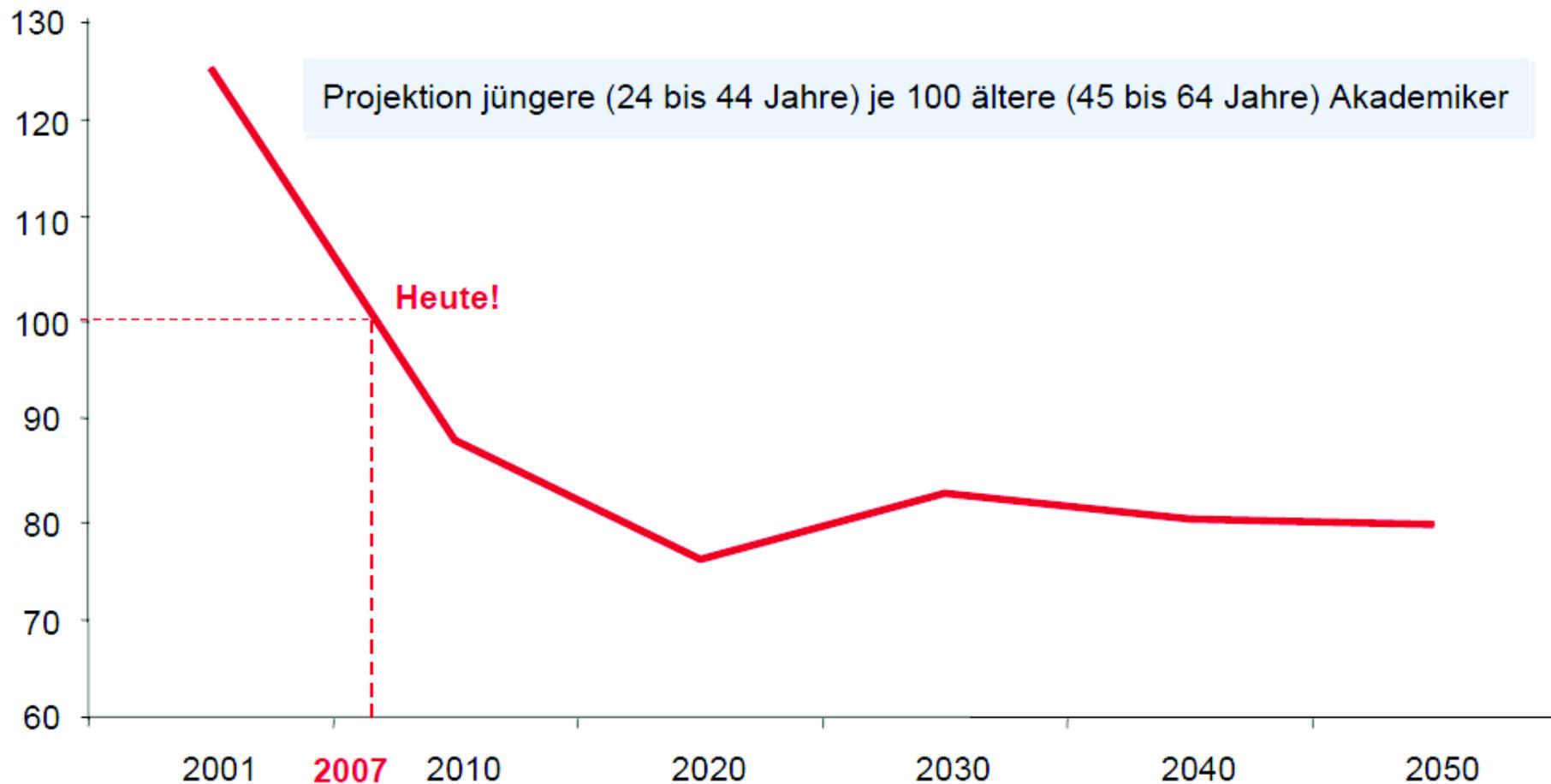
D-69001 Mannheim

human@abb.com





Entwicklung des Akademikernachwuchses



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2007



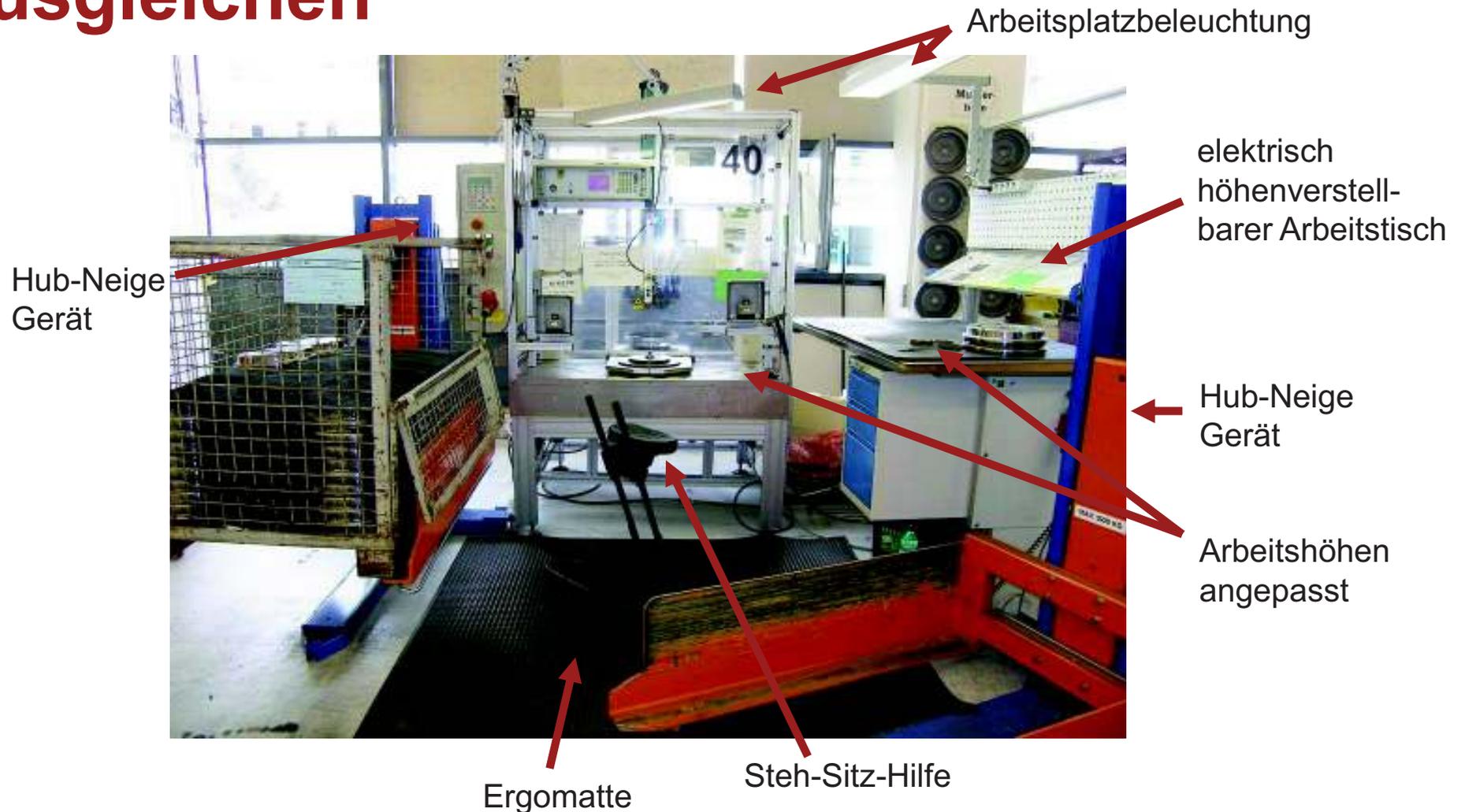
Anteile der über 50-Jährigen in der chemischen Industrie Hessen

- 2004: 21,4 %
+ 3,3 %
- 2008: 24,7 %
+ 20,4 %
- 2016: 45,1 %*

* Fortschreibung der Altersstruktur gegenüber dem Jahr 2008;
ohne Veränderungen des Personalbestandes



(Erwartete) Produktivitätsnachteile ausgleichen

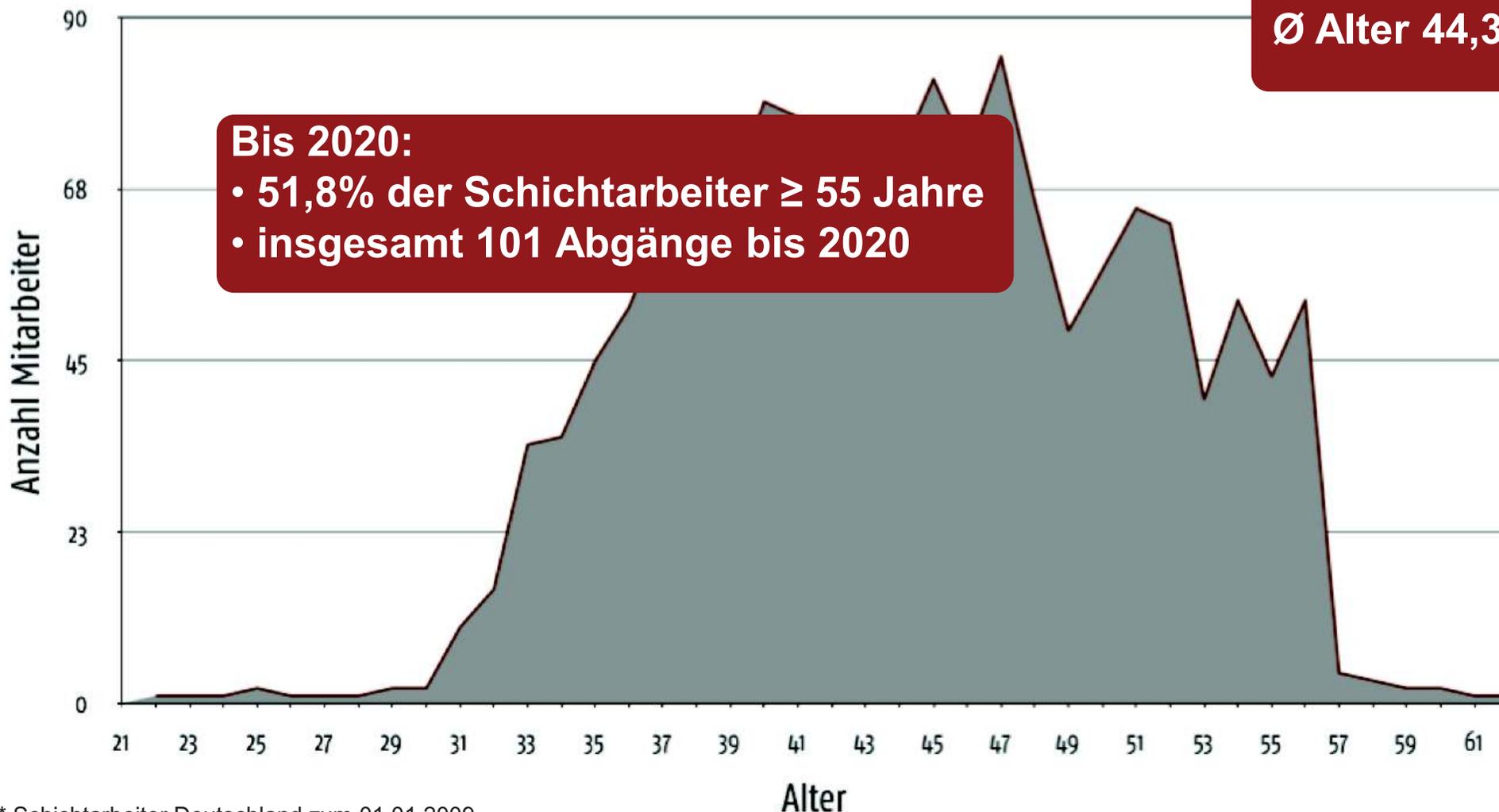


Quelle: Bartels (ZF Sachs AG), 2007



Es kommt auch darauf an, wie groß der betroffene Personenkreis ist*

Σ 1.506 MA
 \emptyset Alter 44,3



* Schichtarbeiter Deutschland zum 01.01.2009

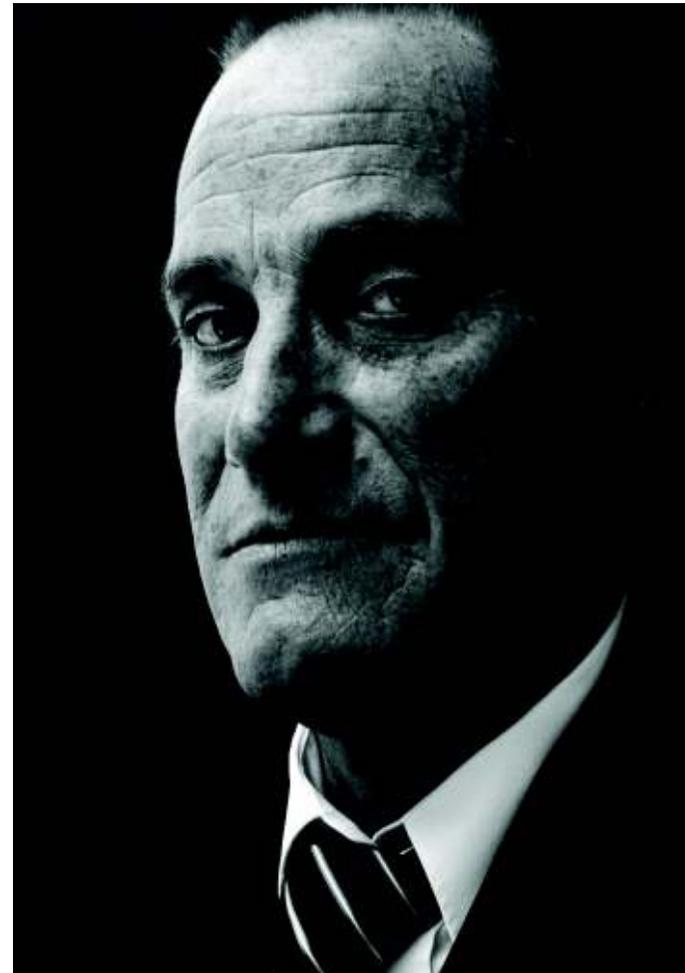


HESSEN CHEMIE

Unterschiedliche Erwerbsverläufe



59



67

Die industrielle Biographie

23

Kindheit und
Jugend

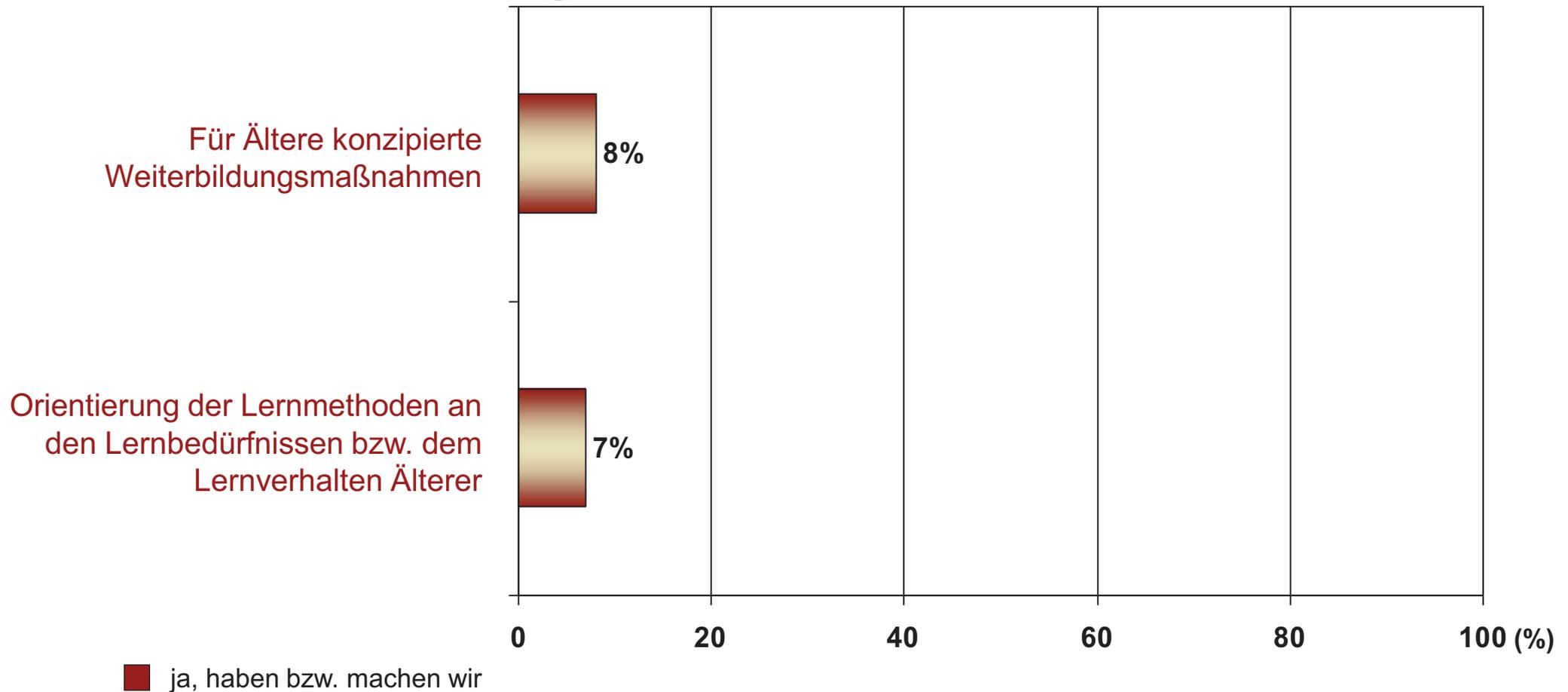
Erwerbs-
oder Familienleben

60

Ruhestand

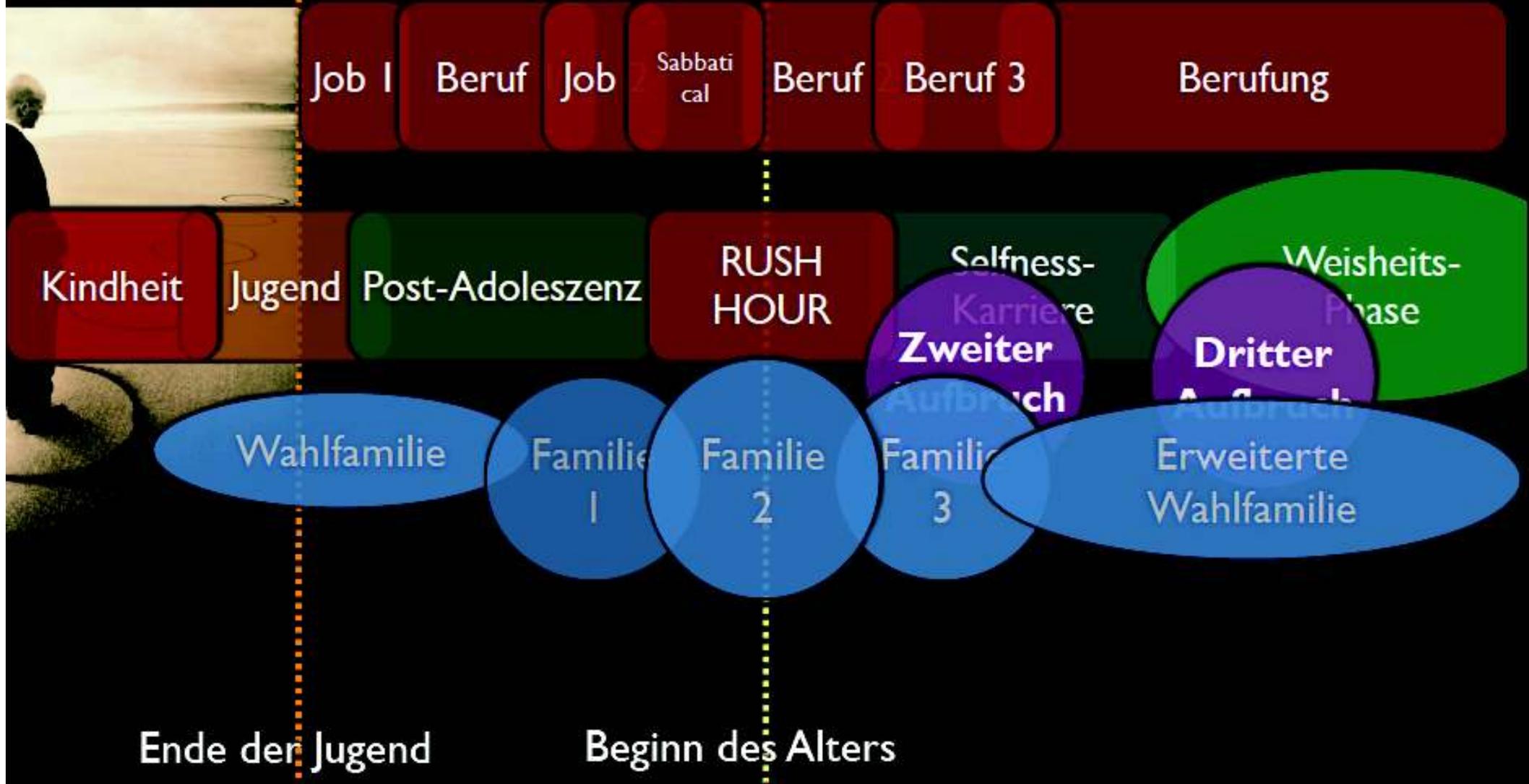


Altersgerechte Qualifizierung / Weiterbildung ausbauen



Basis: n = 73

Die **Multi**-graphie des Wissens- Zeitalters

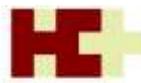




HESSEN CHEMIE

Öfters mal rausfahren – Langzeitkonten im TV Demo

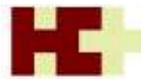




Abkehr von der Altersteilzeit

Entscheidung über die Verwendung des Demografiefonds in Hessen; Häufig (gemessen an Zahl der Beschäftigten)

- Tarifliche Altersvorsorge
- Langzeitkonten



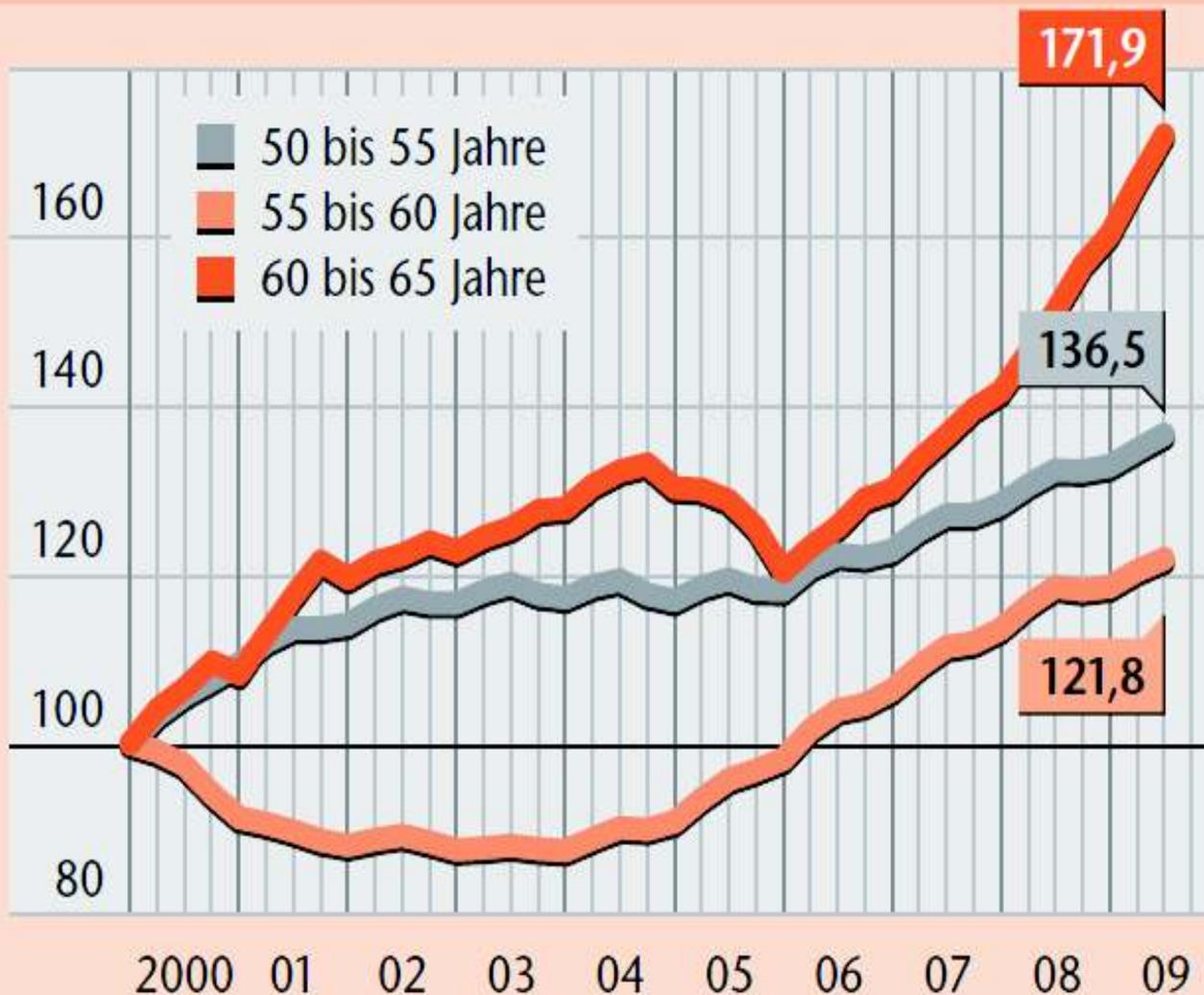
HESSEN CHEMIE

Zum Nachlesen



Ältere Beschäftigte: Verstärkt gefragt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, März 2000 = 100

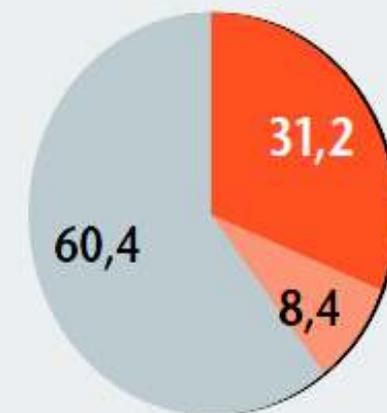


In jedem dritten Betrieb

Löhne, die mit der Betriebszugehörigkeitsdauer oder mit dem Alter steigen, nennt man Senioritätslöhne.

So viel Prozent der Industriebetriebe und ihrer Zulieferer ...

- haben Senioritätslöhne
- planen, sie einzuführen
- zahlen keine Senioritätslöhne



Befragung von 1.207 Unternehmen im Jahr 2008; Quelle: IW Zukunftspanel



Senioritätsprinzip – Sinn erhalten, Ausgestaltung erneuern

- Sinn: Geringhaltung von Fluktuation & Bild von der lebenslangen Beschäftigung im Unternehmen
- Problematik: Kostenspirale nach oben, erhöhte Anfälligkeit bei Konjunkturzyklen
- Versteckte Reaktion: Ausdifferenzierung der Gesamt-, Reduzierung der Kernbelegschaft



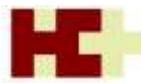
Senioritätsprinzip – Sinn erhalten, Ausgestaltung erneuern

| Vorgehen <ul style="list-style-type: none">• konzeptuell• schrittweise | Eintrittsphase | Aktivenphase | Austrittsphase |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sozialpartner | <ul style="list-style-type: none">• Einstellungstarife• Lebensphasen-orientierte Vergütung | <ul style="list-style-type: none">• Langzeitkonten• Senioritätsregelungen• Flexible Arbeitszeiten | <ul style="list-style-type: none">• Übergang in den Ruhestand• Weiterbeschäftigung |
| Betrieb / Personalpolitik | <ul style="list-style-type: none">• Ersatzbedarf ermitteln• Ausbildung / Rekrutierung• Employer Branding | <ul style="list-style-type: none">• Qualifizierung• Gesundheit / Arbeitsschutz• Arbeitszeit / Vergütung | <ul style="list-style-type: none">• Neue Laufbahnmodelle• Wissenstransfer• betriebliche AV |
| Individuum / Beschäftigter | <ul style="list-style-type: none">• Motivation / Qualifikation• Mobilität / Flexibilität | <ul style="list-style-type: none">• Gesundheitsvorsorge• Lebenslanges Lernen• Altersvorsorge | <ul style="list-style-type: none">• Akzeptanz neuer Laufbahnmodelle |

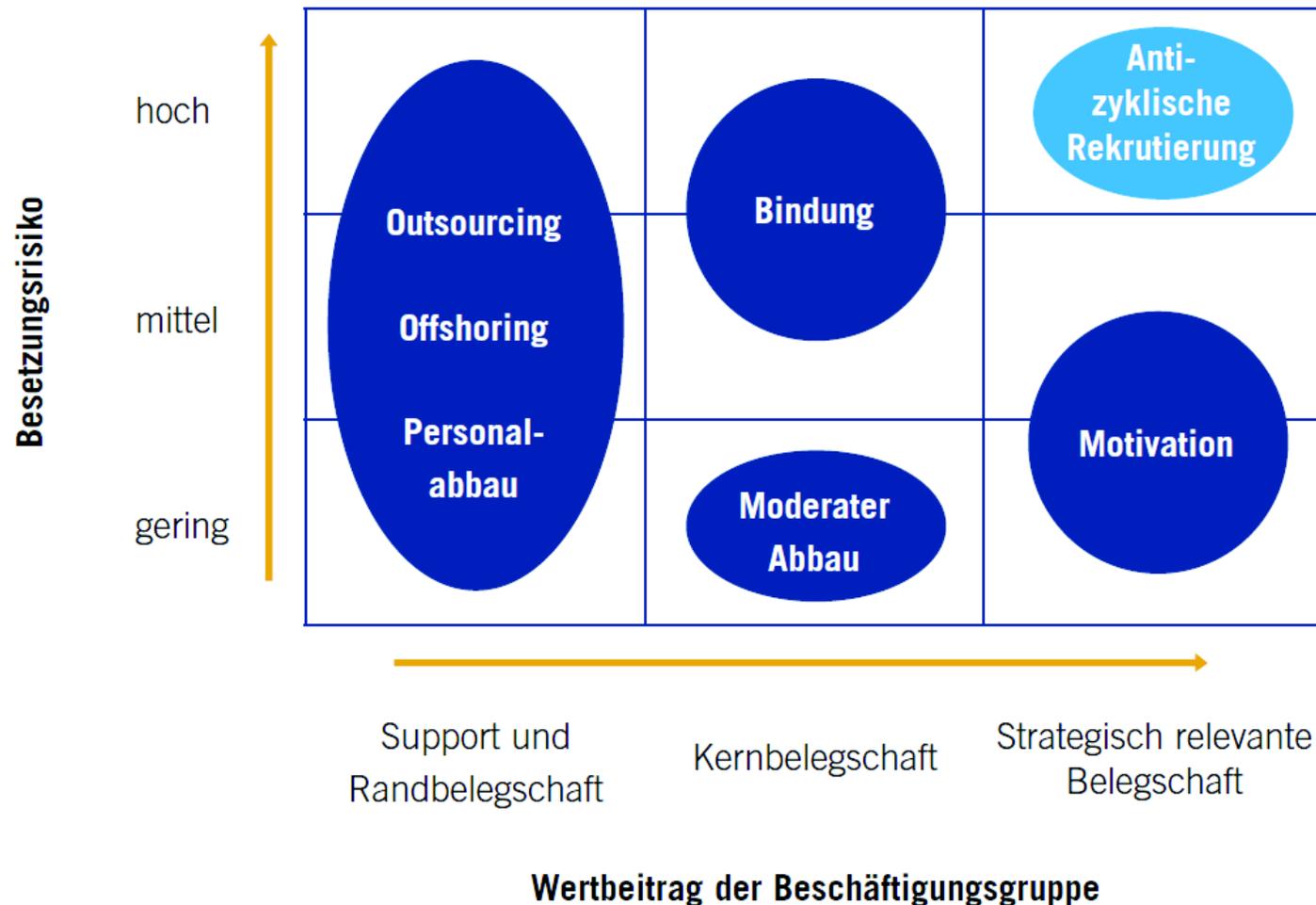


Beispiele tarifvertraglicher Tatbestände in Verbindung mit Alter / Betriebszugehörigkeit

- Senioritätsregeln im Entgeltsystem (z.B. Stufen)
- Verdienstsicherung (Alterssicherung)
- Altersfreizeiten
- ...



Beschäftigtengruppen differenzieren





HESSEN CHEMIE

Vergütungskonzepte an Lebensphasen ausrichten

High Potential, Dirk Clever, Jahrgang 1982:

- internationales Studium;
naturwissenschaftliche
Ausrichtung
- will an Ergebnissen, nicht an
Anwesenheitszeiten gemessen
werden
- weiß, dass die gesetzliche
Rente für ihn nicht reichen wird
- Karriere als klettern auf der
Hierarchieleiter ist ihm nicht so
wichtig



Personalerin, Mandy Bleibtreu, Jahrgang 1965:

- arbeitet bei einem kleinen Familienunternehmen an der Grenze zu Thüringen
- dem Unternehmen steht die nächsten Jahre eine Verrentungswelle bevor
- Fachkräfte zu bekommen ist schwierig, die meisten jungen Leute zieht es in größere Städte
- der Wissensverlust durch die ‚alten Hasen‘ macht Ihr auch Sorgen



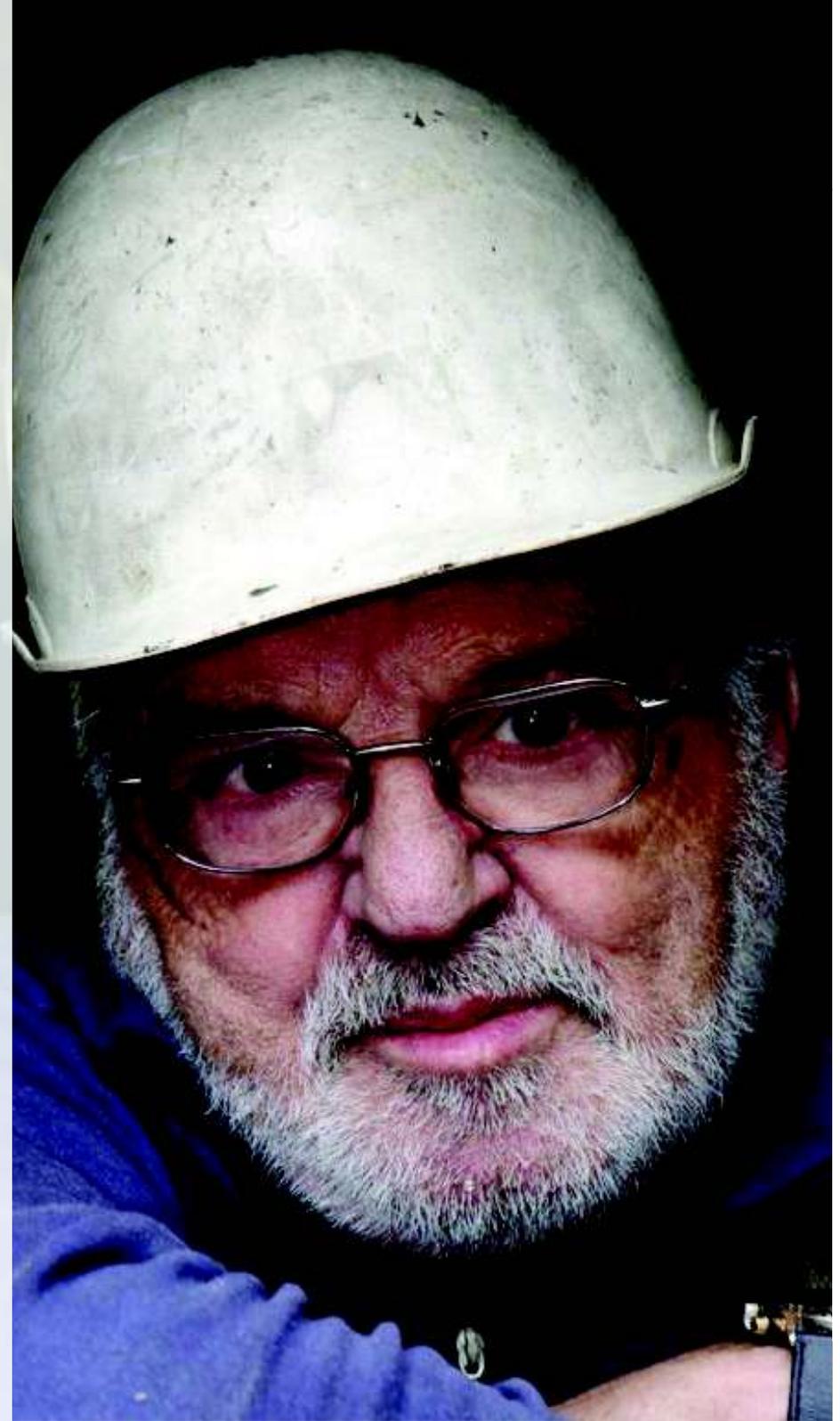
Miss Multitasking, Julia Kindermann, Jahrgang 1970:

- zügiges Studium, mit einem Frankfurter Rechtsanwalt liiert, 10 Jahre erfolgreich im Beruf
- Kinderwunsch jetzt oder nie
- ihr Arbeitgeber möchte Sie aber nur 12 Stunden täglich oder gar nicht
- was sie jetzt noch nicht weiß: in ca. 15 Jahren melden sich bei ihren Eltern die ersten Wehwechen.



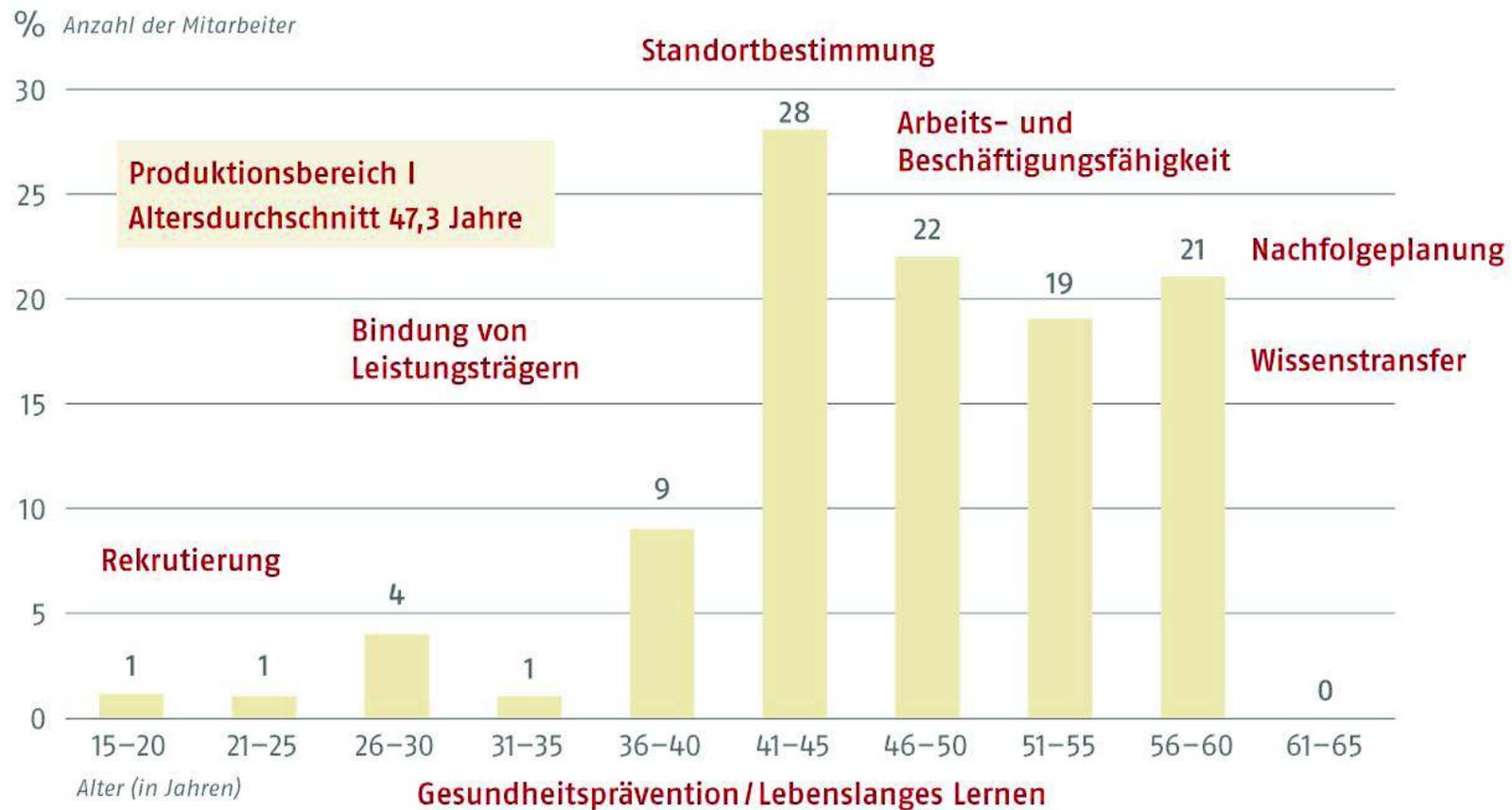
Facharbeiter, Georg Ehrlich, Jahrgang 1948:

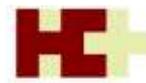
- ist die gute Seele des Unternehmen, hat alles schon gesehen und überlebt: sechs Geschäftsführer, Change Management, Wirtschaftskrisen und Streiks
- kennt jeden und weiß alles (Offizielle und Inoffizielle)
- Haus ist abbezahlt, Kinder sind schon groß
- könnte einfach gehen oder eine echte Teilzeit machen und den Youngstern ein paar Tipps beibringen





Demografische Herausforderungen möglichst konkret benennen



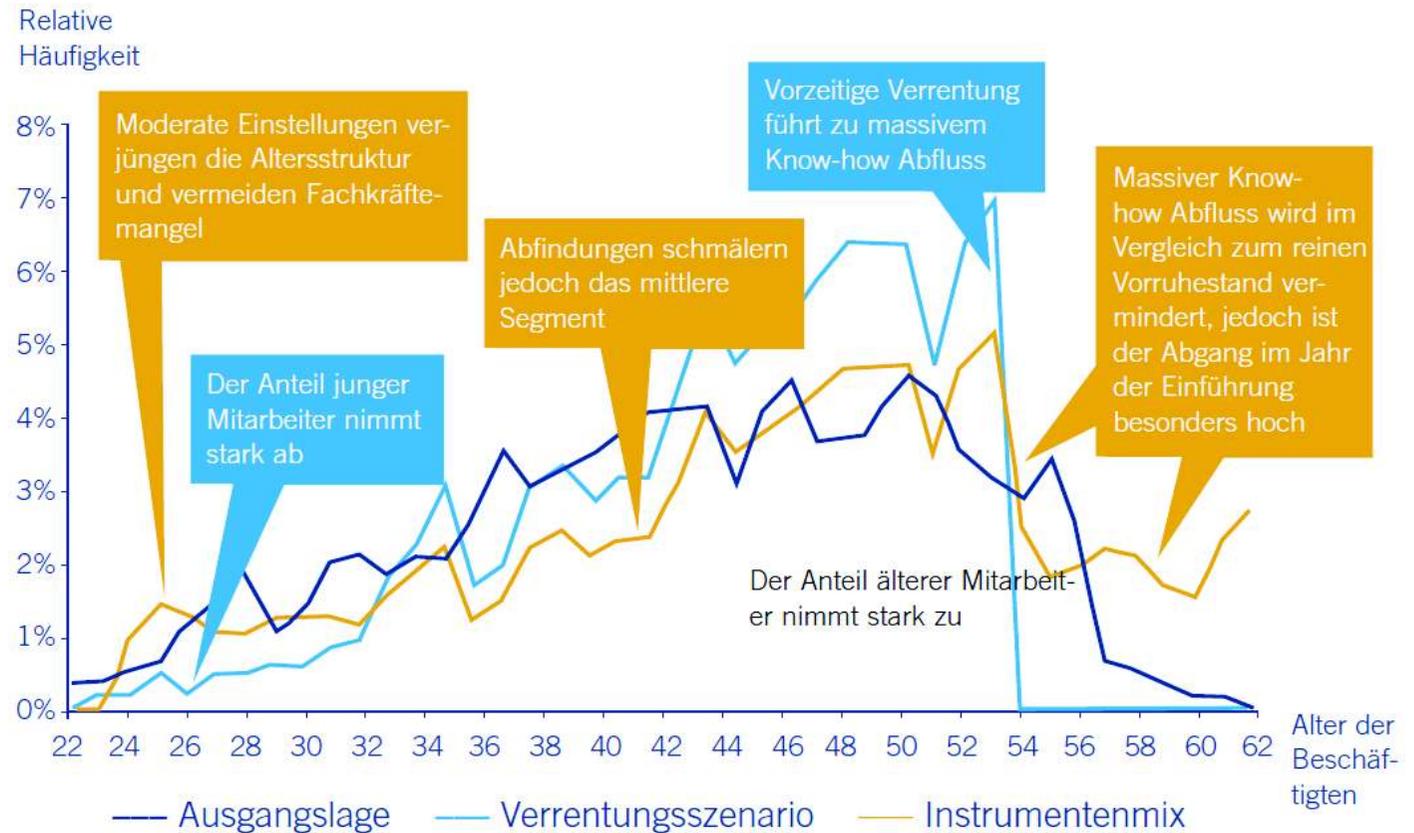


HESSEN CHEMIE

Maßnahmen im Dialog entwerfen



Instrumentenmix definieren: die richtigen Motivations- und Anreizsysteme zählen auch dazu





HESSEN CHEMIE

Welche Konsequenzen ziehen Sie aus Ihrer Altersstruktur?

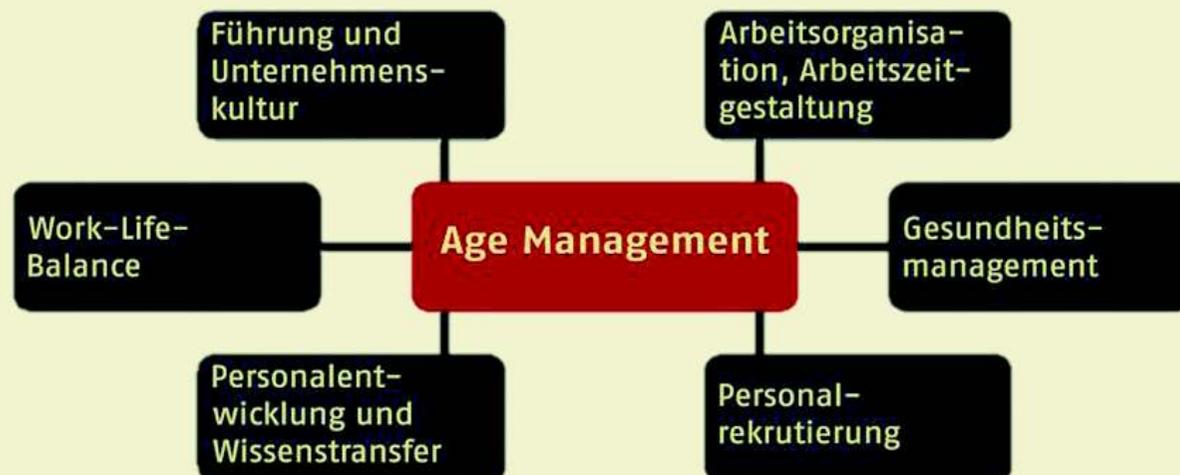




Age Management mit HessenChemie



volkwein@hessenchemie.de





**KOMPETENZ
ist unser Geschäft.**

