



## ANSPRECHPARTNER UND KONTAKT

### Projektbearbeitung:

Dr. Klaus Schmierl  
Dr. Stefanie Weimer  
Dipl. Soz. Barbara Wolfer



Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.  
Jakob-Klar-Straße 9 – 80796 München  
Tel.: +49 89 27 29 21-0 Fax: +49 89 27 29 21-60  
<http://www.isf-muenchen.de>

### Förderung durch die Hans-Böckler-Stiftung:

Hans **Böckler**  
**Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt

Hans Böckler Stiftung Abteilung Forschungsförderung  
Hans-Böckler-Straße 39 40476 Düsseldorf  
Tel.: +49 211 7778-0 (Zentrale) Fax +49 211 7778-120  
<http://www.boeckler.de>

Das Projekt „Demografiesensible Entgeltpolitik. Alternsgerechte Personal- und Entgeltpolitik in Branchen und Unternehmen der Lowtech-Industrie“ wird gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung.  
Projekt-Nr. S-2009-312-3. Laufzeit: Mai 2010 – April 2012

# Demografiesensible Personal- und Entgeltpolitik



Der demografische Wandel erfasst mit wachsender Dramatik die Gesellschaft und damit auch Unternehmen und Betriebe. Er stellt diese in neuer Qualität vor die Herausforderung, eine altersgerechte Personalpolitik zu gestalten.

Demografiesensible Personal- und Entgeltpolitik setzt dabei nicht erst bei älteren ArbeitnehmerInnen an: Sie ist auf die Zukunft gerichtet und präventiv, nimmt also alle Altersgruppen und die gesamte Erwerbsbiografie in den Blick. Sie zielt darauf, die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig sicherzustellen.

Trotz eines inzwischen gut dokumentierten Forschungsstands klafft zwischen vorhandenem Wissen und tatsächlicher Verbreitung entsprechender Maßnahmen altersgerechter betrieblicher Personalpolitik nach wie vor eine große Lücke.

## FRAGESTELLUNGEN DES PROJEKTS

- ? Welche innovativen Arbeitsgestaltungsmodelle, die einen längeren Verbleib aller Belegschaftsmitglieder in altersngerechter „Guter Arbeit“ sicherstellen sollen, können gerade in besonders alterskritischen Branchen realisiert werden?
- ? Wie kann Arbeit so organisiert werden, dass lebenslanges Lernen, generationenübergreifende Zusammenarbeit, ein funktionierender Erfahrungstransfer zwischen Alt und Jung und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersstufen gefördert werden kann?
- ? Wie müssen Entgeltsysteme und -grundlagen überarbeitet werden, um dem altersspezifischen Leistungswandel gerecht zu werden? Wie sind diese diskriminierungsfrei für alle Alterskohorten zu gestalten?
- ? Inwieweit sind die Bewertungsdimensionen für die Eingruppierung um neue Leistungs- und Beurteilungskriterien zu ergänzen, die einer demografiesensiblen Personalpolitik angemessen sind?

## PROJEKTZIELE UND METHODEN

Das Projekt legt den Fokus auf Branchen mit besonders alterskritischen Risikobedingungen: Bauindustrie, Ernährungsindustrie sowie Holz- und Möbelindustrie.

Es verfolgt zwei zentrale Ziele:

- Es identifiziert einerseits Good-Practice-Beispiele altersngerechter Personal- und Entgeltpolitik und analysiert Voraussetzungen für deren Umsetzung sowie deren Übertragbarkeit auf andere Betriebe.
- Es untersucht andererseits hemmende Faktoren, die die Gestaltung demografiesensibler Arbeitsorganisationsmodelle sowie die entsprechende Anpassung der Entgeltsysteme be- oder verhindern.

Den empirischen Kern der Untersuchung bilden leitfadengestützte Gespräche mit zentralen Experten und Akteuren betrieblicher Personal- und Entgeltpolitik.