



Entwicklung eines Generationenvertrages



■ Ausgangslage

Ein Blick auf die Altersstruktur der Belegschaft macht deutlich, dass der Anteil der langjährigen, älteren Beschäftigten in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat, während die Gruppe der Jüngeren zahlenmäßig kaum gewachsen ist. Daher haben sich die Betriebsparteien zum Ziel gesetzt,

einen „Generationenvertrag“ zu entwickeln, der die Themenfelder altersgerechte Arbeitszeitorganisation, Schaffung von Ausstiegsoptionen für ältere Beschäftigte sowie Gestaltung von attraktiven Beschäftigungsperspektiven für jüngere KollegInnen zu einem ganzheitlichen Ansatz verknüpfen soll.

● Aktivitäten

Es wurden zwei Alternativen zum bisherigen 12-Stunden-Schichtmodell entwickelt und zum anderen Lösungen für einen Generationenvertrag erarbeitet. Im Einzelnen:

- Entwicklung einer Alternative zum bestehenden 12-Stunden-Modell im 7-Tage-Schichtbetrieb
- Analyse und Bewertung alternativer Schichtmodelle nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien
- Kommunikation mit der Belegschaft: Entwicklung eines Projektflyers
- Schrittweise Entwicklung von Bausteinen für einen Generationenvertrag

■ Ergebnis

Die Betriebsparteien haben sich auf ein 8-Stunden-Modell als Alternative zum 12-Stunden-Modell geeinigt. Bausteine für einen Generationenvertrag

sind im Wesentlichen alternative Übergangsmodelle in Rente und Ansätze, wie auch jüngere Nachwuchskräfte an das Unternehmen gebunden werden können.

► Erfolgsfaktoren

Maßgeblich für den Projekterfolg waren folgende Faktoren:

- vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Personalleitung – mit intensiven und konstruktiven Diskussionen
- der Wille zur Veränderung auf beiden Seiten – mit klarer Fokussierung auf das Projektziel
- Beteiligung der betroffenen Beschäftigten – durch transparente und offene Kommunikation