



DIE ZUKUNFT MEISTERN

Präsentation

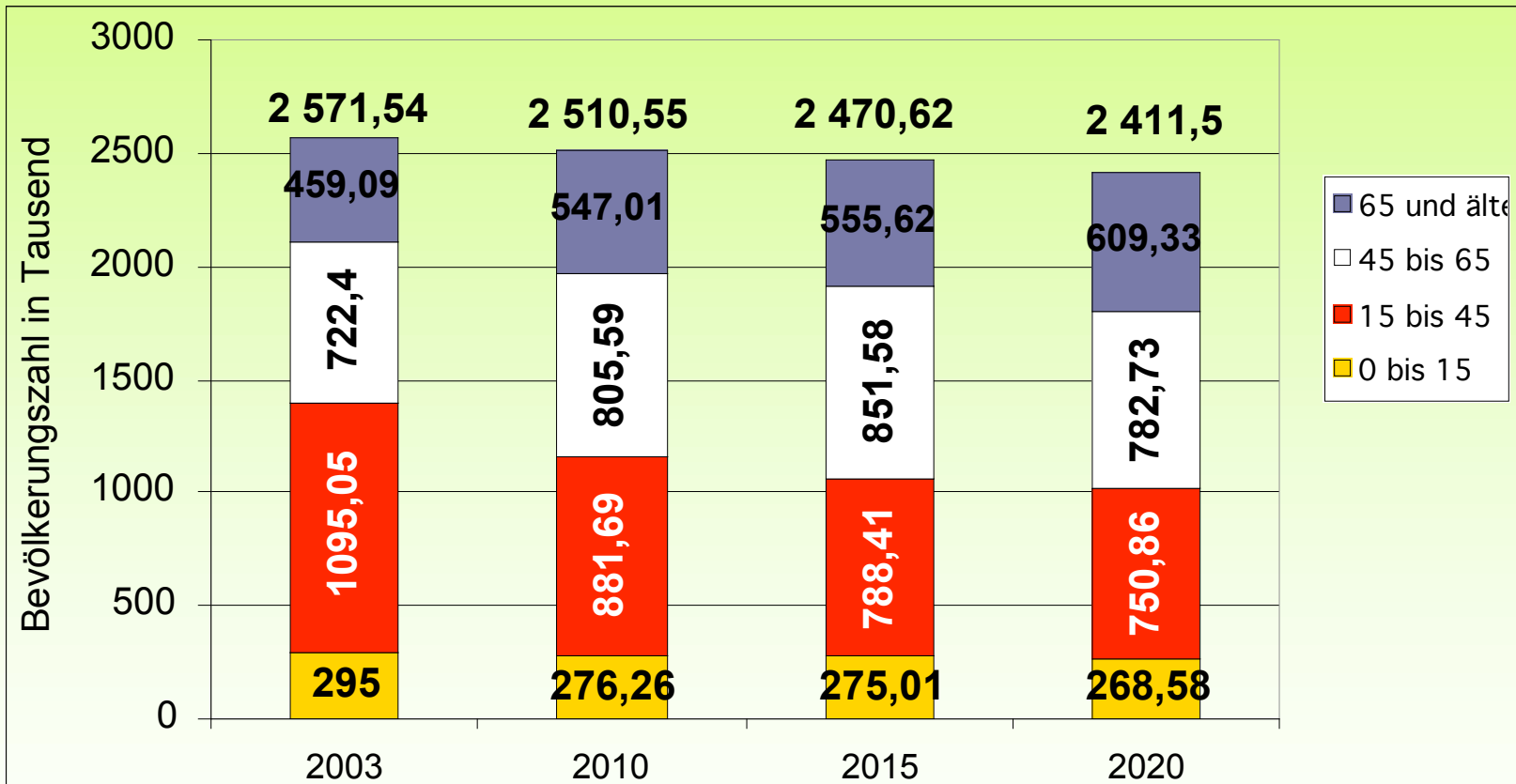
MIT ÄLTEREN FACHKRÄFTEN

*ABAS – Analyse betrieblicher Altersstruktur
Ergebnisse einer Agrar GmbH*

16.02.2006

Unique GmbH
Dr. Gerda Jasper

unique



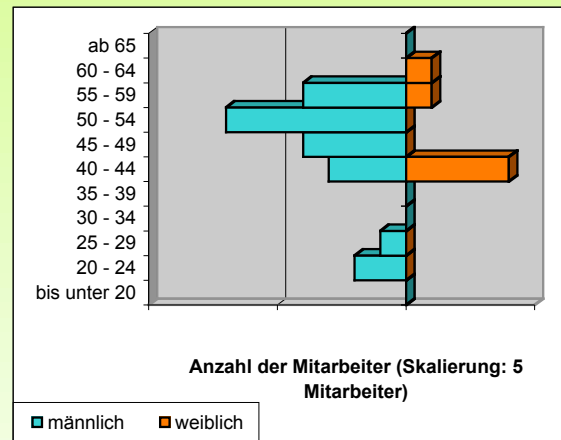
Quelle: Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik des Landes Brandenburg

Annahmen: Geburtenrate steigt auf 1,3 Kinder pro gebärfähiger Frau, Lebenserwartung steigt auf 76,23 (Männ)
(Frauen), bis 2020: 88.000 Zuwanderungen

Szenario 1: „passiv“

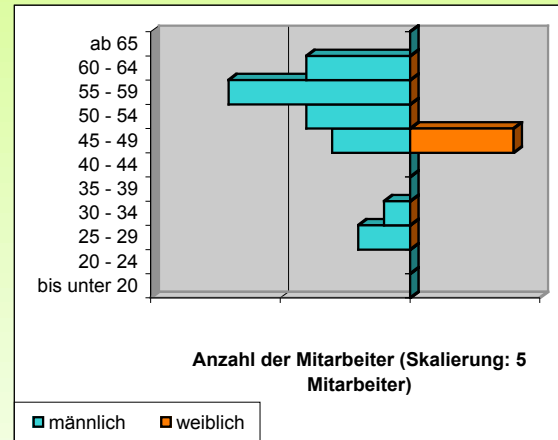
Annahmen: Verrentungsalter: \emptyset 64 Jahre; Abgänge: nur durch Verrentung; Neuzugänge: Keine

Jahresende **2006**



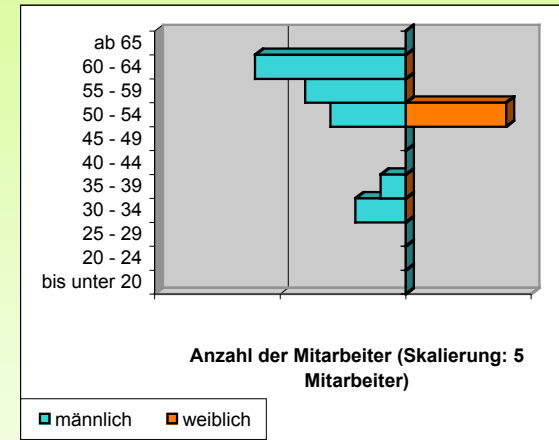
Mitarbeiter/innen: 27
Durchschnittsalter: 46,9 Jahre

in **5 Jahren**



Mitarbeiter/innen: 25
Durchschnittsalter: 50,8 Jahre

in **10 Jahren**



Mitarbeiter/innen: 20
Durchschnittsalter: 53,3 Jahre

In 5 Jahren ...

- ➔ verringert sich die Belegschaft von 27 auf 25 Mitarbeiter/innen
- ➔ steigt das Durchschnittsalter um 3,9 Jahre
- ➔ sind 60% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb keine Mitarbeiter/innen, die jünger sind als 25 Jahre

In 10 Jahren ...

- ➔ verringert sich die Belegschaft von 27 auf 20 Mitarbeiter/innen
- ➔ steigt das Durchschnittsalter um 6,4 Jahre
- ➔ sind 85% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb keine Mitarbeiter/innen, die jünger sind als 30 Jahre

Szenario 2: regelmäßige Ausbildung & Übernahme

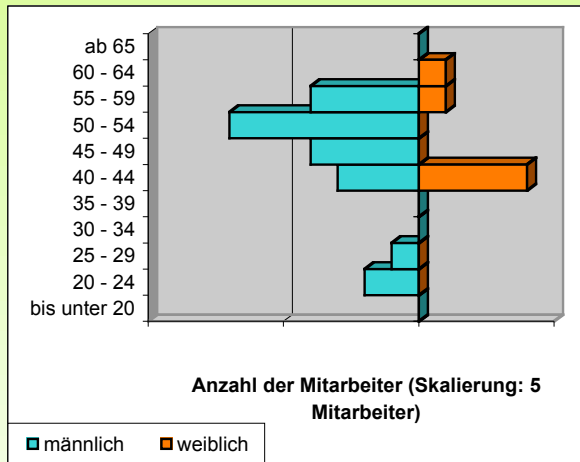
Annahmen: Verrentungsalter: \emptyset 64 Jahre; Abgänge: nur durch Verrentung; 1 Azubi (M, 17J.)/ alle 3 Jahre, Übernahme: 100%

Jahresende

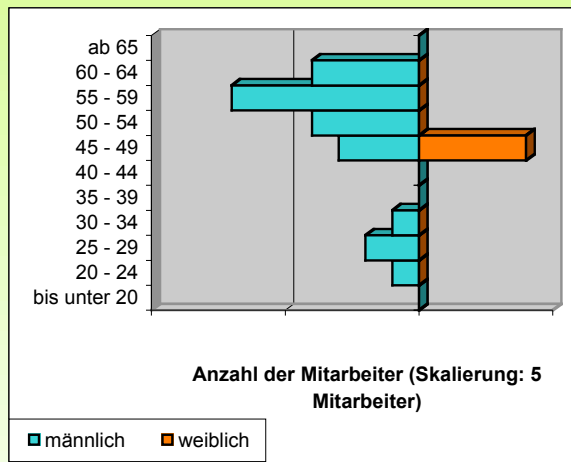
2006

in 5 Jahren

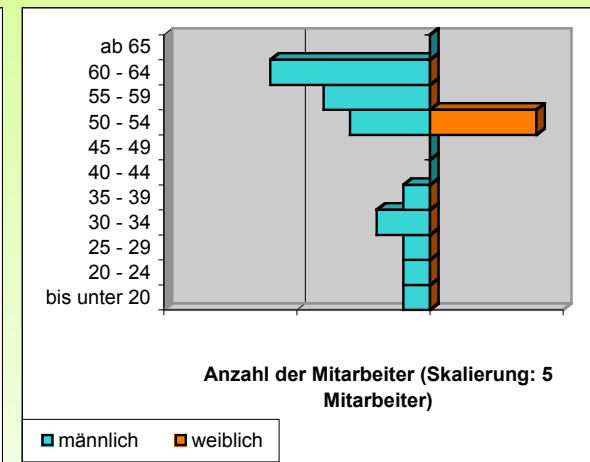
in 10 Jahren



Mitarbeiter/innen: 27
Durchschnittsalter: 46,9 Jahre



Mitarbeiter/innen: 26
Durchschnittsalter: 49,7 Jahre



Mitarbeiter/innen: 23
Durchschnittsalter: 49,2 Jahre

In 5 Jahren ...

- ➔ sinkt die Belegschaft von 27 auf 26 Mitarbeiter/innen
- ➔ steigt das Durchschnittsalter um 2,8 Jahre an
- ➔ sind 57% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb 12% Nachwuchskräfte, die jünger als 30 Jahre sind

In 10 Jahren ...

- ➔ sinkt die Belegschaft von 27 auf 23 Mitarbeiter/innen
- ➔ steigt das Durchschnittsalter um 2,3 Jahre an
- ➔ sind 73% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb 12% Nachwuchskräfte, die jünger als 30 Jahre sind

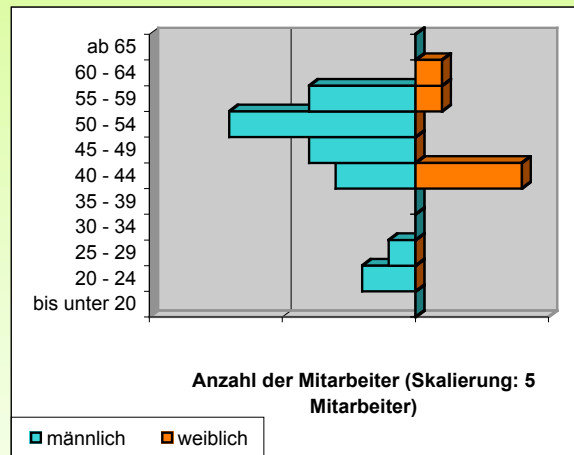
Szenario 3: Ausbildung & Ersatzbedarf

Annahmen: Verrentungsalter: Ø 64 Jahre; Abgänge: nur durch Verrentung; Neuzugänge: 1 Azubi (m, 17J.)/ alle 3 Jahre; Übernahme: 100%; 1 MA (m), 20 bis 24/ alle 3 Jahre

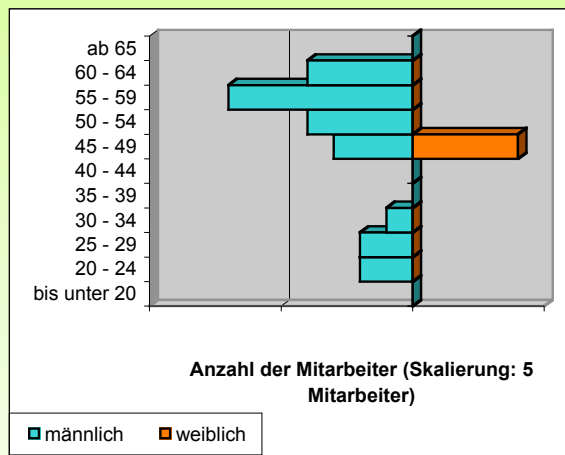
Jahresende 2006

in 5 Jahren

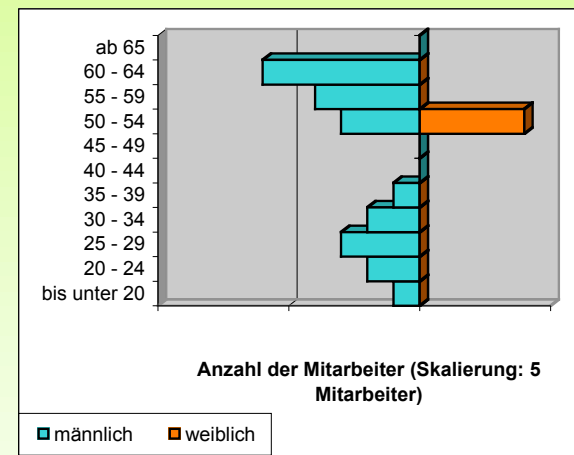
in 10 Jahren



Mitarbeiter/innen: 27
Durchschnittsalter: 46,9 Jahre



Mitarbeiter/innen: 27
Durchschnittsalter: 48,7 Jahre



Mitarbeiter/innen: 26
Durchschnittsalter: 46,4 Jahre

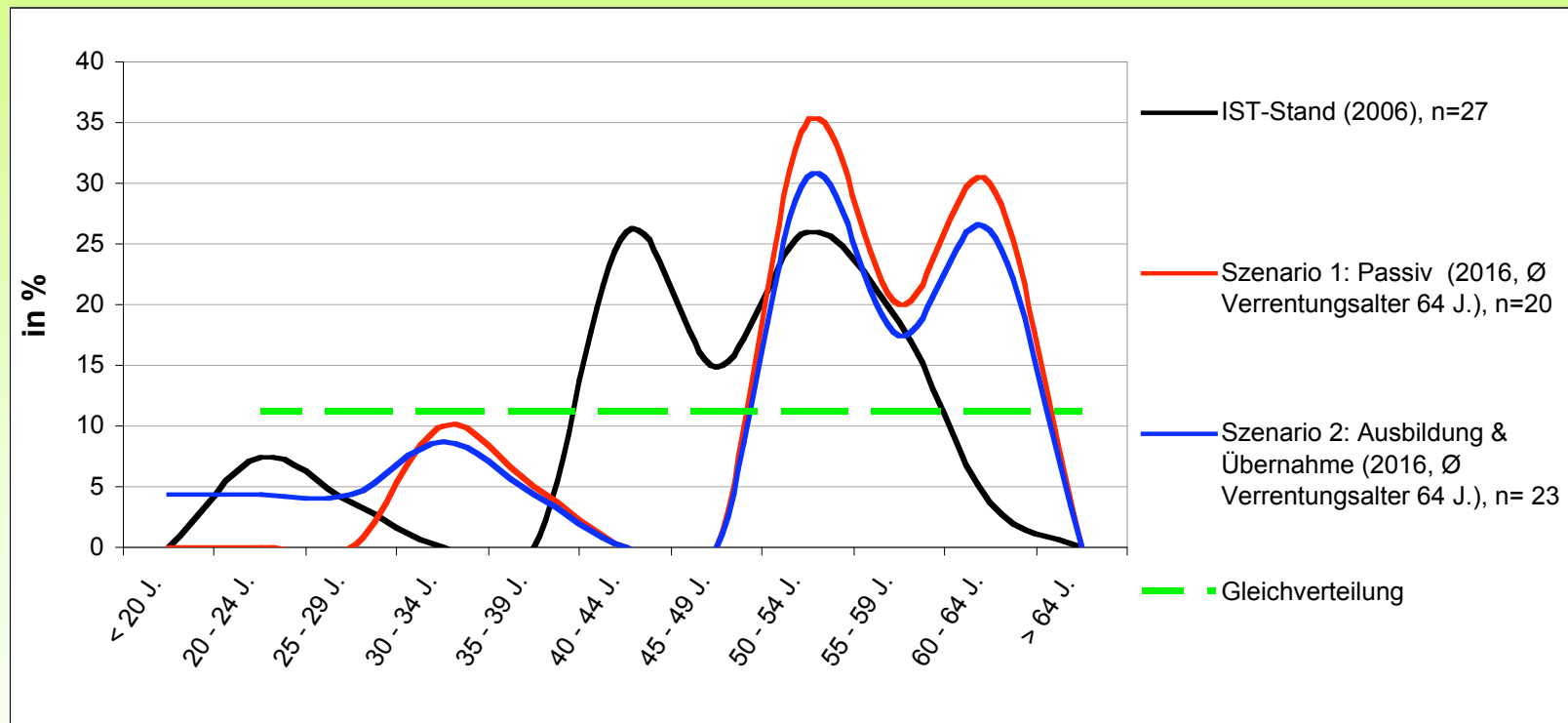
In 5 Jahren ...

- ➔ bleibt die Belegschaft konstant
- ➔ steigt das Durchschnittsalter um 1,8 Jahre
- ➔ sind 56% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb einige Nachwuchskräfte, die jünger als 30 Jahre sind

In 10 Jahren ...

- ➔ sinkt die Belegschaft geringfügig (von 27 auf 26 MA)
- ➔ sinkt das Durchschnittsalter um 0,5 Jahre
- ➔ sind 50% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb einige Nachwuchskräfte, die jünger als 30 Jahre sind

Auswertung der Altersstruktur Szenarienvergleich



In den nächsten 10 Jahren entsteht eine starke Alterszentrierung...

- ➔ Szenario 1 zeigt eine „Lücke“ bei den bis 29-Jährigen und den 40 bis 49-Jährigen und eine starke Zentrierung in den Altersklassen 50 bis 64 Jahre
- ➔ Szenario 2 zeigt eine „Lücke“ bei den 40 bis 49-Jährigen und eine starke Zentrierung in den Altersklassen 50 bis 64 Jahre