

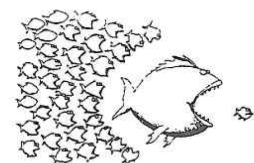
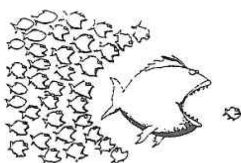


Jung dynamisch sucht...

Perspektive!!!



Ziel:  
Übernahme





### **Gesamtwirtschaftliche Ausgangslage**

Auszubildende und junge Beschäftigte sind von der gegenwärtigen Wirtschaftskrise besonders betroffen. Immer weniger können übernommen bzw. befristete Arbeitsverträge können nicht verlängert werden. Über ein Drittel aller Auszubildenden landet nach der Ausbildung in der Arbeitslosigkeit. Doch ohne Berufserfahrung verliert der Ausbildungsabschluss schnell an Wert. Die Unternehmen wünschen sich erfahrene Beschäftigte. Aber wo sollen diese Erfahrungen machen, wenn nach der Ausbildung nur der Gang zur Arbeitsagentur bleibt?

**Erst durch die Übernahme wird aus einer qualifizierten Berufsausbildung eine nachhaltige berufliche Perspektive. Deshalb gehört die Übernahme der Auszubildenden zu den Kernaufgaben jeder Jugend- und Auszubildendenvertretung. (BetrVG §70 Abs. 1 Nr. 1)**

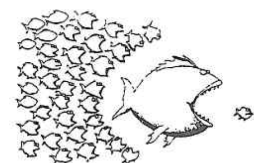
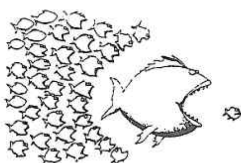
### **Wie sieht es aus im E.ON Konzern?**

Nach einigen Jahren der Unternehmensumstrukturierung steht der E.ON Konzern vor dem größten Umbau seiner bisherigen (kurzen) Geschichte. Bereits in der Vergangenheit hat sich der Arbeitgeber ausdrücklich zum sozialverträglichen Personalabbau ohne betriebsbedingte Kündigungen bekannt. Doch hat sich die Zahl der verfügbaren offenen Stellen im konzerninternen Arbeitsmarkt stetig verringert. Damit sinken auch die Chancen für junge Menschen in den Unternehmen, nach der Ausbildung übernommen zu werden und befristete Arbeitsverhältnisse verlängert zu bekommen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Ausbildungsqualität unter ständigen Umstrukturierungen leidet. Jedes Zusammenführen von Abteilungen bedeutet eine Verringerung der möglichen Durchlaufstationen während der Ausbildung.

Gleichzeitig wird in den verschiedensten Veranstaltungen von den Vorständen auf die mittlerweile wohl als schwierig eingestufte Altersstruktur in den Konzernunternehmen hingewiesen. Zudem wird bekräftigt, dass der Konzern dem demografischen Wandel entgegenwirken möchte. Leider haben wir außer Versprechungen noch keine handfesten Bewegungen in diese Richtung feststellen können.

Mit dem Projekt „Perfortowin“ wird der Abbau von Stammebelegschaften zur Sicherung der Konzernperformance konsequent fortgesetzt.

In langwierigen Verhandlungen, teilweise unter Begleitung von Aktionen der Beschäftigten (z. B. Unterschriftensammlung und der ver.di-Aktionstag in Düsseldorf am 18.06.2009), konnte eine Grundsatzvereinbarung sowie ein Eckpunktepapier zum weiteren Prozessfortgang vereinbart werden. Diese sollen einen sozialverträglichen Abbau von Arbeitsplätzen sicherstellen.





### Tarifpolitische Errungenschaften im E.ON Konzern

Vor diesem Hintergrund ist es als äußerst positiv einzuschätzen, dass in den vergangenen Tarifverhandlungen (zuletzt 2008) die Zahl der Ausbildungsplätze im Konzern stabil gehalten werden konnte. Die bis dahin befristete Übernahme für alle Auszubildenden wurde von 6 auf 12 Monate erweitert und die unbefristete Übernahme von Ausgebildeten wird bis zum Jahr 2012 in Höhe von 200 Personen jährlich festgeschrieben.

### Altersteilzeit und demografieorientierte Personalentwicklung

Nach einigen Jahren der Vorruhestandsregelungen im Konzern hat sich mittlerweile nach Veränderung gesetzlicher Regelungen die Altersteilzeit innerhalb der Unternehmen als Mittel des sozialverträglichen Personalabbaus durchgesetzt.

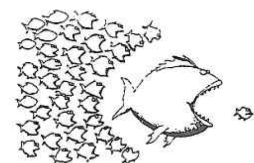
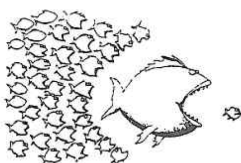
Die Tatsache, dass der Konzern trotz der Ergebnisentwicklung der vergangenen Jahre Personalabbau (wenn auch sozialverträglich) vorantreibt, bleibt einerseits vor dem Hintergrund der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (und seine Rückwirkungen auf Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung) aber andererseits auch der demografischen Entwicklung in den Unternehmen äußerst kritikwürdig.

Zu Recht wird von den ArbeitnehmervertreterInnen eine nachhaltige Beschäftigungssicherung gefordert. Hier bedarf es einer weitsichtigen Personalpolitik. Nicht nur die aktuelle Gesamtbelegschaft soll gesichert werden, sondern vielmehr muss nach Wegen für die Zukunft von jungen Menschen und der Know-How-Sicherung gesucht werden.

Dies erfordert eine entsprechende Plattform zur Erarbeitung einer gemeinsamen Strategieausrichtung. In sämtlichen Prozessen, die unmittelbar oder auch nur mittelbar die Personalplanungen des Konzerns betreffen, sind neben den Betriebsräten die Jugend- und Auszubildendenvertretungen einzubinden. Nur so kann eine Akzeptanz bei den Mitarbeitern erzielt und der Konzern sturmfest für die Zukunft gemacht werden.

Stichworte wie Know-How-Sicherung, langfristige Unternehmensentwicklung statt kurzfristiger Renditeorientierung, Verjüngung der Gesamtbelegschaft, gesellschaftliche Verantwortung bei E.ON ganz nach dem Unternehmensbestreben von CSR (Corporate Social Responsibility), dürfen nicht nur auf dem Papier ihren Platz finden. Sie müssen fester Bestandteil aller Hierarchieebenen, angefangen bei den Konzernlenkern über die Anteilseigner bis hin zum örtlichen Personalmanger, werden.

Selbstverständlich sind wir der Überzeugung, dass dies im Vordergrund jeglicher Überlegung der ArbeitnehmervertreterInnen ist.





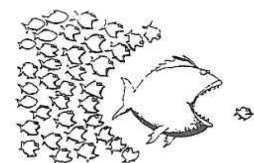
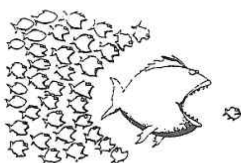
Vor einer Perspektive der Sicherung von unbefristeter Übernahme bis 2012 unter geltenden Tarifverträgen wollen und müssen wir darüber hinaus nach Möglichkeiten einer nachhaltigen demografieorientierten Personalentwicklung suchen.

Trotz auslaufender gesetzlicher Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit gilt das aktuell geltende Altersteilzeitgesetz, eben ohne diese Refinanzierung von Personalkosten für übernommene Auszubildende oder neu eingestellte Arbeitslose, auch über den 31.12.2009 hinaus.

### Herausforderungen für die Zukunft

Stichworte:

- Langfristige Sicherung der Ausbildung auf dem Stand der absoluten Auszubildendenzahlen des Jahres 2009
- Konzernerklärung zur nachhaltigen Sicherung von Ausbildungszahlen, -qualität, -dezentralität und Übernahme nach der Ausbildung unabhängig von Umstrukturierungsprogrammen wie PerformtoWin (Zugleich wäre dies eine reputationsfördernde Maßnahme in der Öffentlichkeit!)
- Personalentwicklung (ggf. Weiterqualifizierung vor dem Hintergrund aktueller Personalbedarfsberechnungen) – **Schwerpunkt ehemalige Ausgebildete**
- Fortsetzung der Übernahme für alle Azubis über 2012 hinaus und Schaffung einer Ergänzungsregelung zum Vorrang von unbefristeter Übernahme bzw. Verlängerung befristeter Verträge bis 4 Jahre
- Ergänzungsregelung zur Einbindung der Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen bei der jährlichen Festlegung des unbefristeten Übernahmeschlüssels nach TV Übernahme (TG Energie)
- Integration / Anpassung aller „Nicht-Tarifgruppe-Energie“ gebundenen E.ON Gesellschaften in Sachen Ausbildungsvergütung und Übernahmeregelungen
- Ausbau befristeter Übernahme auf 24 Monate für alle
- Ausbau unbefristeter Übernahme auf 300 Ausgebildete pro Jahr
- ...



## Themenspeicher

- *Betroffene zu Beteiligten machen*
- *Jugend lohnt sich! → Unsere Übernahme lohnt sich auch für die Stammebelegschaft! (Kompensation der Arbeitsverdichtung, Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Kolleginnen und Kollegen, bestes Mittel der Gesundheitsförderung...)*
- *Keine Beschäftigung von ehemaligen Auszubildenden über Leiharbeit, sondern Verlängerung von Arbeitsverträgen und unbefristete Übernahme*
- *Ausbildungsstandorte zeigen Solidarität*
- *JAVen, Betriebsräte und Unternehmensvertreter im Dialog*
- *alternde Bevölkerung führt bis 2030 zu einem allg. Mangel an 20,8 Mio. Menschen im berufsfähigen Alter*
- *In spätestens 5 Jahre bis zur Hälfte der Arbeitskräfte in EVU's im rentenfähigen Alter*
- *Stand 2005: 40% der Arbeitnehmer in EVU's sind älter als 45 Jahre, etwas weniger als die Hälfte über 55 Jahre alt*
- ...

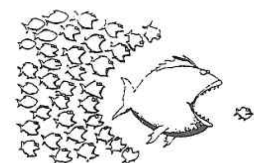
## Weiteres Vorgehen

Diese Konzept wurde in der Konzernjugend- und Auszubildendenvertretung kontrovers diskutiert und mit den eingearbeiteten Änderungen **einstimmig** beschlossen.

Nun wird durch die Gewerkschaftsjugend im E.ON Konzern unter Einbindung der hauptamtlichen Gewerkschaftsvertreter ein Vorschlag für die anstehenden Tarifverhandlungen 2010 erarbeitet.

Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit mit den entsprechenden Stellen!

**→ Nehmt die Jugend ernst – Es gibt keine andere!**



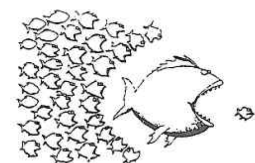
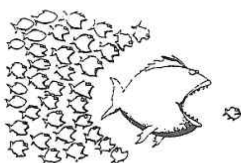
## Anlagen zum jugendpolitischen Demografiekonzept

### Kurzfassung Demografischer Wandel in der Elektrizitätswirtschaft in Europa

**→ Dr. Jane Pillinger - Independent Researcher and Policy Advisor**

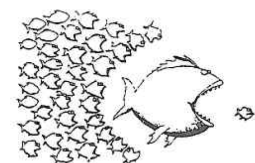
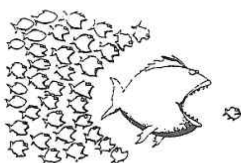
Altersdiversität = Altersvielfalt / Altersverschiedenheit

- Pro Verjüngung des Unternehmens
  - Umfangreiche Auswahl an Talent
  - Kreativität von Innovation
  - Aufrechterhaltung eines Wettbewerbsvorteils
  - Reduktion von Kosten
  - Schaffung einer qualitativ hochwertigen Belegschaft
  - Erreichung des besten Qualifikationsmix
  - Qualifikationsanforderungen für die ZUKUNFT
  - Verbesserung von Unternehmensprofile und Reputation
  - Verbesserte Arbeitnehmerbeziehungen und Arbeitnehmerzufriedenheit
  - Produktivität
  - Wettbewerbsfähigkeit
  - Innovation
  
- Notwendigkeiten
  - Management einer alternden Belegschaft zur Gewährleistung von Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit
  - Wertschätzen und Binden der Qualifikationen und Erfahrungen älterer Arbeitnehmer
  - Schaffung einer Altersdiversität in der Belegschaft und die Bewältigung von Altersbarrieren und Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz
  - Entwicklung einer Unternehmenskultur, die eine strategische und umfassende Vorgangsweise im Hinblick auf Altersmanagement fördert
  - Gewährleistung, dass Linienmanager effizient in der Umsetzung der Unternehmenspolitik und Förderung der Altersdiversität geschult werden
  - E.ON muss künftig bei der Suche nach Talenten proaktiv sein
  
- Instrumente des Altersmanagements
  - Gesundheit und Wohlbefinden
  - Akquisition jüngerer Arbeitnehmer
  - Flexible Arbeitszeit
  - Dienstaustritts- und Ruhestandsrichtlinien



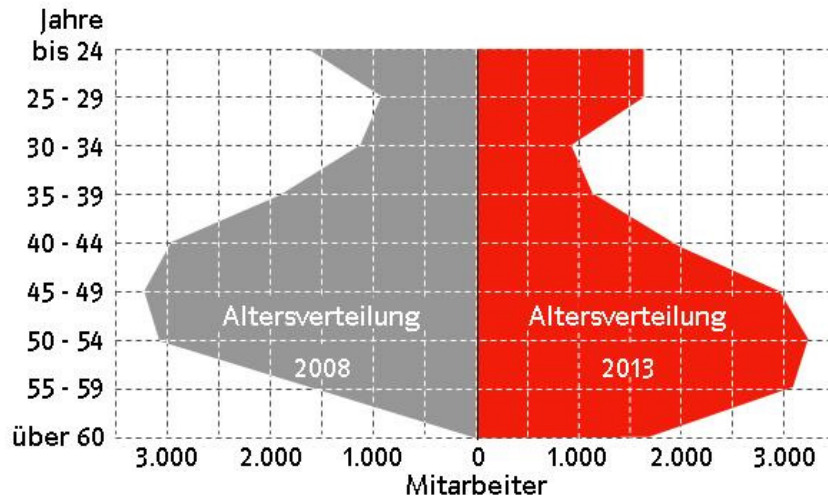


- Rolle des Sozialdialogs zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften
  - Förderung einer Organisationskultur → Zusammenarbeit älterer und jüngerer Arbeitnehmer im Rahmen von Projekten
  - Bewusstseinsbildungen für Manager
  - Systeme generationsübergreifender Kooperationen und Wissensaustausch
  - Wertschätzungskultur für Berufserfahrung und Lernen
  - Aufnahme von Rentnern und älteren Mitarbeitern in einen „Wissenspool“
  - Mentorprogramme für jüngere Arbeitnehmer
- ➔ Entwicklung von Projekten, Richtlinien und Strategien
- Effektivste Methoden für Altersmanagement
    - Integriert
    - Umfassend
    - Präventiv
    - Probleme und Hindernisse vorwegnehmen
    - Förderung von Verbindungen zwischen den Generationen
  - Zehnpunkteplan für erfolgreiches Altersmanagement
    1. Planung einer systematischen, integrierten und umfassenden Vorgangsweise im Hinblick auf Altersmanagement
    2. Förderung des Altersbewusstseins mittels Weiterbildung und Entwicklung von Führungskräften, Human Resources-Fachleuten und Managern, Arbeitgebern und Gewerkschaften
    3. Zeigen eines Engagements der Führungsebene für Altersmanagement und als Verfechter von Änderungen
    4. Anwendung eines präventiven Ansatzes im gesamten Lebenszyklus durch Konzentration auf alle Arbeitnehmer
    5. Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer
    6. Einbeziehung älterer Arbeitnehmer bei der Planung von Strategien und Initiativen für Altersmanagement
    7. Verknüpfung der Altersdiversität mit Unternehmensstrategien im Bereich Chancengleichheit und Diversität
    8. Entwicklung von Richtlinien zum Thema Altersmanagement, Verfahren und Richtlinien mittels des Sozialdialogs und mittels Kooperation zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern
    9. Kommunikation und Bereitstellung von Informationen im gesamten Unternehmen zum Thema Altersmanagement
    10. Durchführung interner und externer Kontrolle und Evaluierung der Effektivität der Altersmanagement-Richtlinien

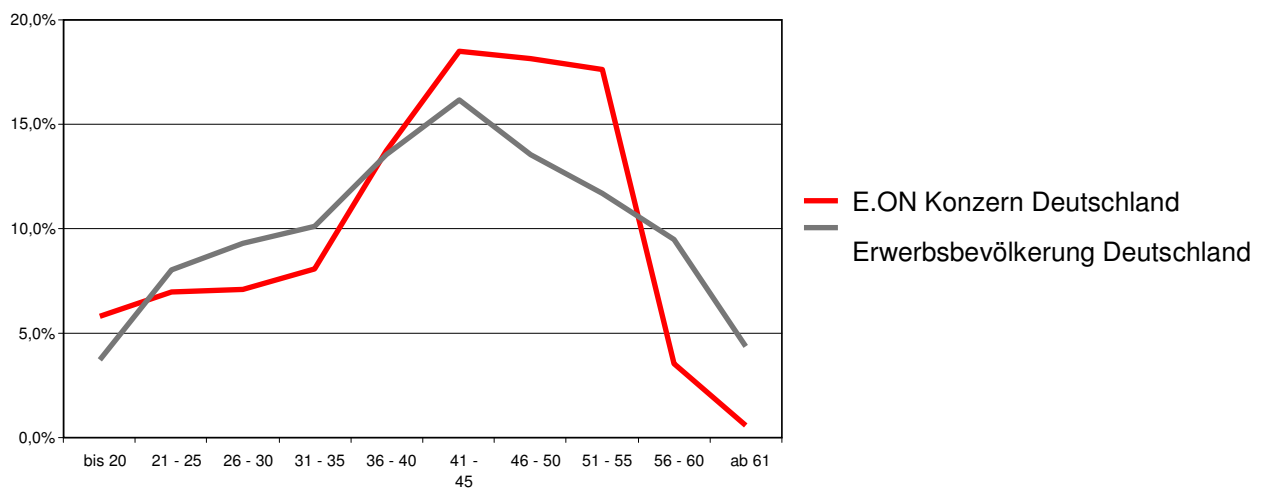




## Altersstruktur E.ON Energie Konzern Deutschland



Altersdurchschnitt in Jahren	
2008	43,4
Prognose für 2013	45,9



Quelle: destatis, Ergebnisse des Microzensus, 2007

