

Beschäftigung älterer Menschen als Baustein für lebensphasenorientiertes Arbeiten

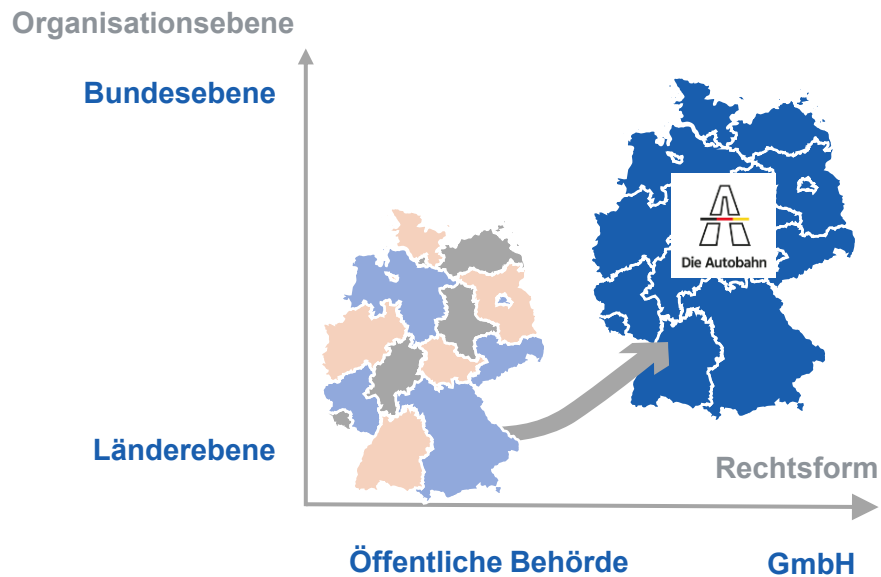
Sebastian Mohr, Geschäftsführer Personal der Autobahn GmbH des Bundes

Die Ausgangslage – Einzigartiger Neuanfang

Wie die Bundesfernstraßenreform die HR-Landschaft der Autobahn GmbH radikal verändert.

16

Landes-Straßenbauverwaltungen
vereinen

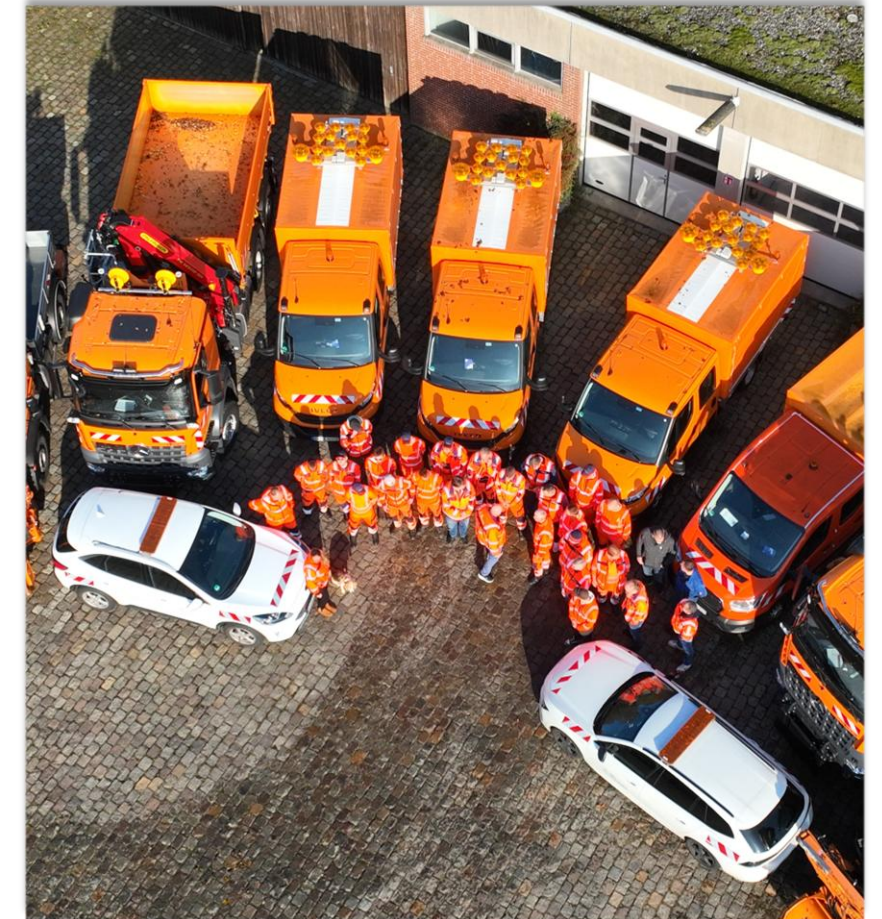


Herausforderung

Aufbau auf der „grünen Wiese“ statt
Übernahme bestehender Systeme

Etablierung

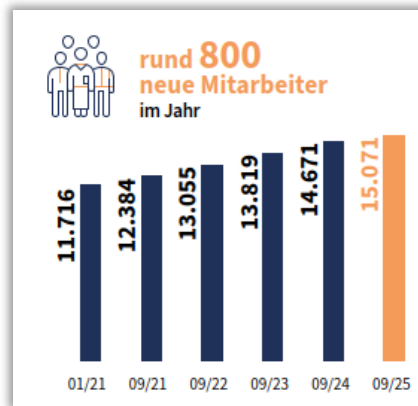
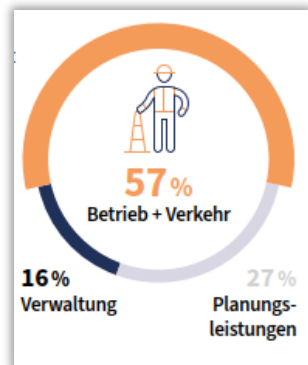
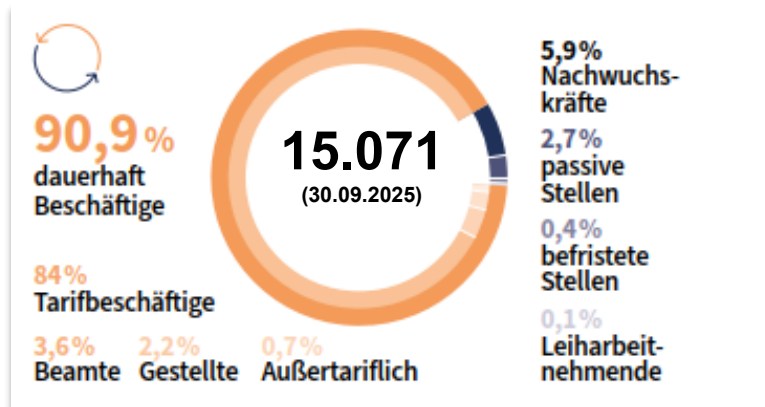
von neuen Strukturen,
Prozessen und Abläufen
innerhalb einer Gesellschaft



Herausforderungen der Autobahn GmbH

Warum neue Management-Ansätze für die Autobahn GmbH zwingend sind.

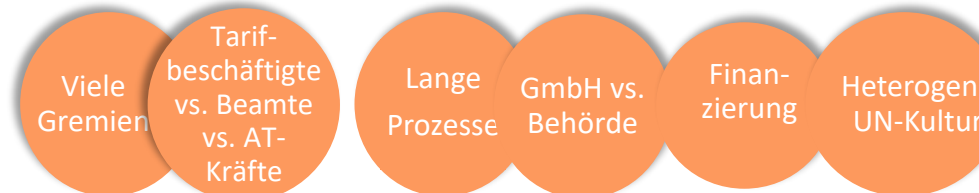
1 Komplexe Beschäftigtenstruktur



2 Externe Herausforderungen



3 interne Herausforderungen



Keine „One Size fits all“-Lösung:

Vielfältige Herausforderungen der Autobahn GmbH brauchen eine Personalstrategie, die alle Bereiche und Niederlassungen gleichzeitig adressiert und flexible Lösungsansätze ermöglicht.



Die Personalstrategie 2.0. der Autobahn

Bildquelle: Jan R Schäfer

Personalstrategische Ziele und Architektur

Die Personalstrategie als Treiber für Geschwindigkeit, Struktur und Verbindlichkeit.



Personalstrategisches Ziel

” Wir wollen die richtigen Talente zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle in unserem Unternehmen.

Sebastian Mohr
Geschäftsführer Personal

Strategie-Architektur



Personalstrategischer Ansatz

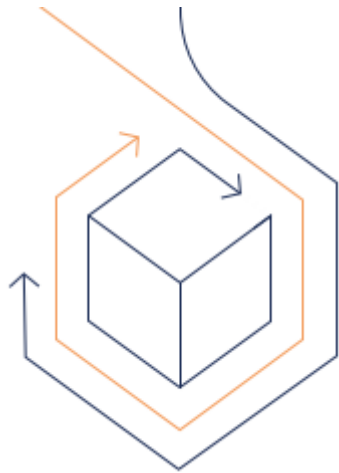
Attraktive Rahmenbedingungen und individuelle Entwicklungsperspektiven

Weiterentwicklung zu einer serviceorientierten Organisation

Verzahnung strategischer Inhalte und operativer Exzellenz

1. Säule: Ganzheitlichkeit

Mehr Struktur durch datenbasierte Planung.

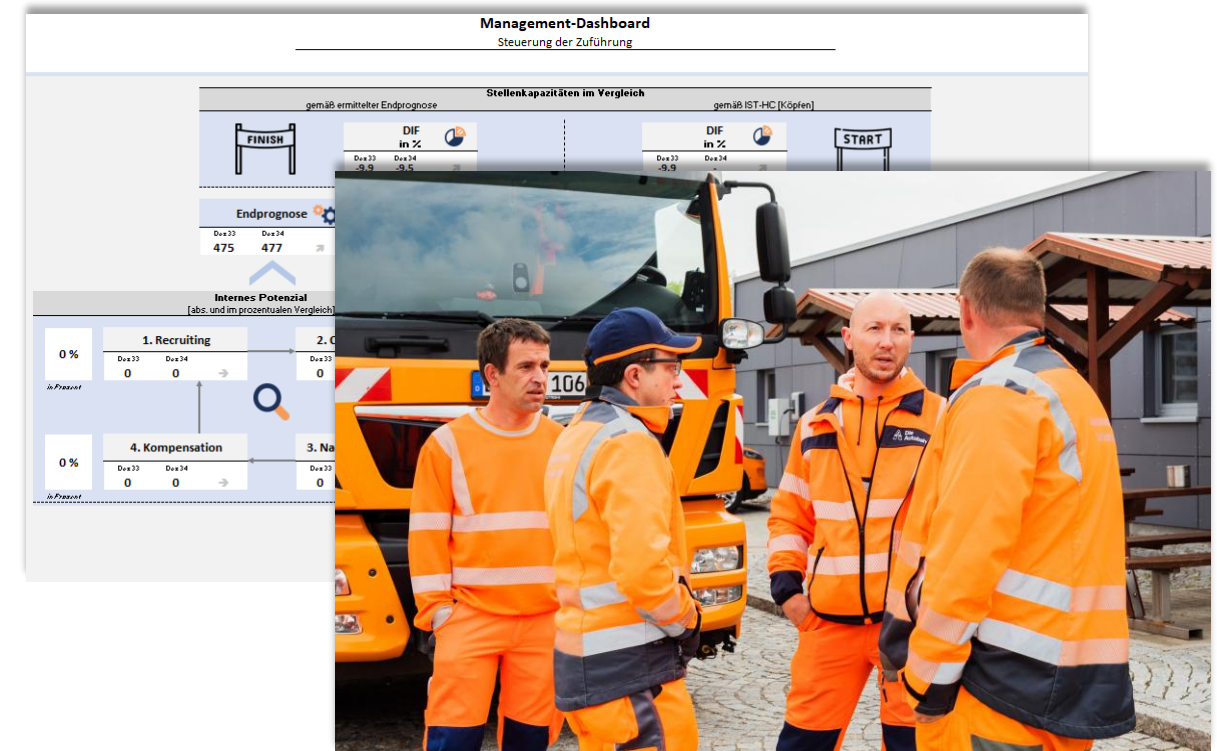


Ganzheitlich

Strategische Personalplanung

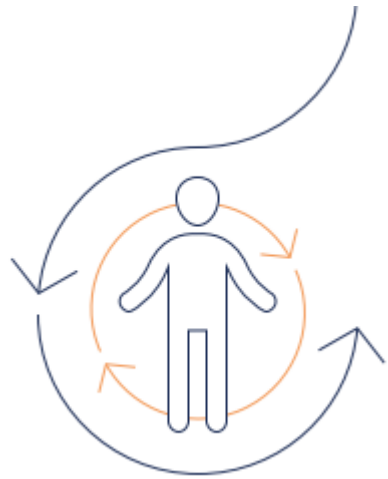
Unser strategisches Personalmanagement verknüpft die Bedarfe der Organisation mit sozio-demografischen Ausprägungen von Beschäftigtenmerkmalen mit dem Ziel, die richtigen Köpfe an der richtigen Stelle zur richtigen Zeit zu haben:

Beispiel: Personalsteuerungsdialog



2. Säule: Nachhaltigkeit

Verbindlichkeit schaffen durch lebensphasenorientierte HR-Angebote.



Nachhaltig

Lebensphasenorientiertes Arbeiten als Basis

Wir entwickeln zielgruppenspezifische HR-Produkte, Angebote und Leistungen, die sich an den Lebensphasen unserer Beschäftigten orientieren und steigern so kontinuierlich die Akzeptanz, Bindung und Zufriedenheit unserer Beschäftigten

Der Mitarbeitendenzyklus

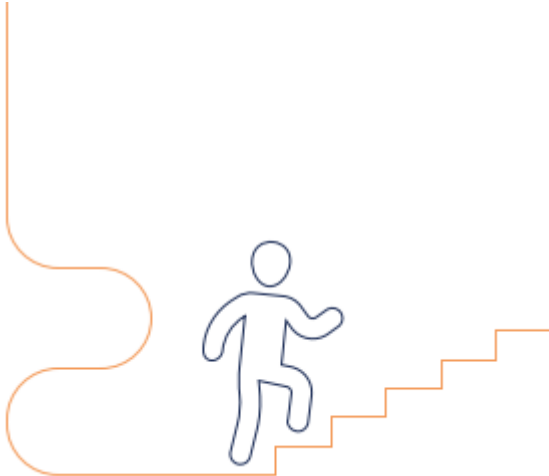


Beispiel: Onboarding



3. Säule: Wettbewerbsorientierung

Messbare Erfolge als Basis für kontinuierliche Verbesserung.



Wettbewerbsorientiert

Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation

Um den Erfolg unsere Projekte und Maßnahmen messbar und vergleichbar zu machen, setzen wir auf ein transparentes internes und externes Berichtswesen.

Beispiel:





Lebensphasenorientiertes Arbeiten bei der Autobahn

Bildquelle: Jan R Schäfer

Rush-Hour des Lebens Karriereaufbau/Familienplanung

Berufseinstieg/Karrierebeginn

>20 Jahre

**Ausbildung, Orientierung,
Qualifizierung, weniger Fokus auf
Einkommen**

Rush-Hour des Lebens Karriereaufbau/Familienplanung

Berufseinstieg/Karrierebeginn

Karrieref fortsetzung, Verantwortung & Pflege

➤ 30-50 Jahre

Familiengründung, Kinderbetreuung,
Karriereentwicklung, Arbeitszeitflexibilität

Rush-Hour des Lebens Karriereaufbau/Familienplanung

Berufseinstieg/Karrierebeginn

Karrieref fortsetzung, Verantwortung & Pflege

Übergang in den aktiven Ruhestand

➤ 60 Jahre

Arbeitsentlastung, Gesundheit, Planbarkeit, Übergang Ruhestand



Herausforderung demographischer Wandel

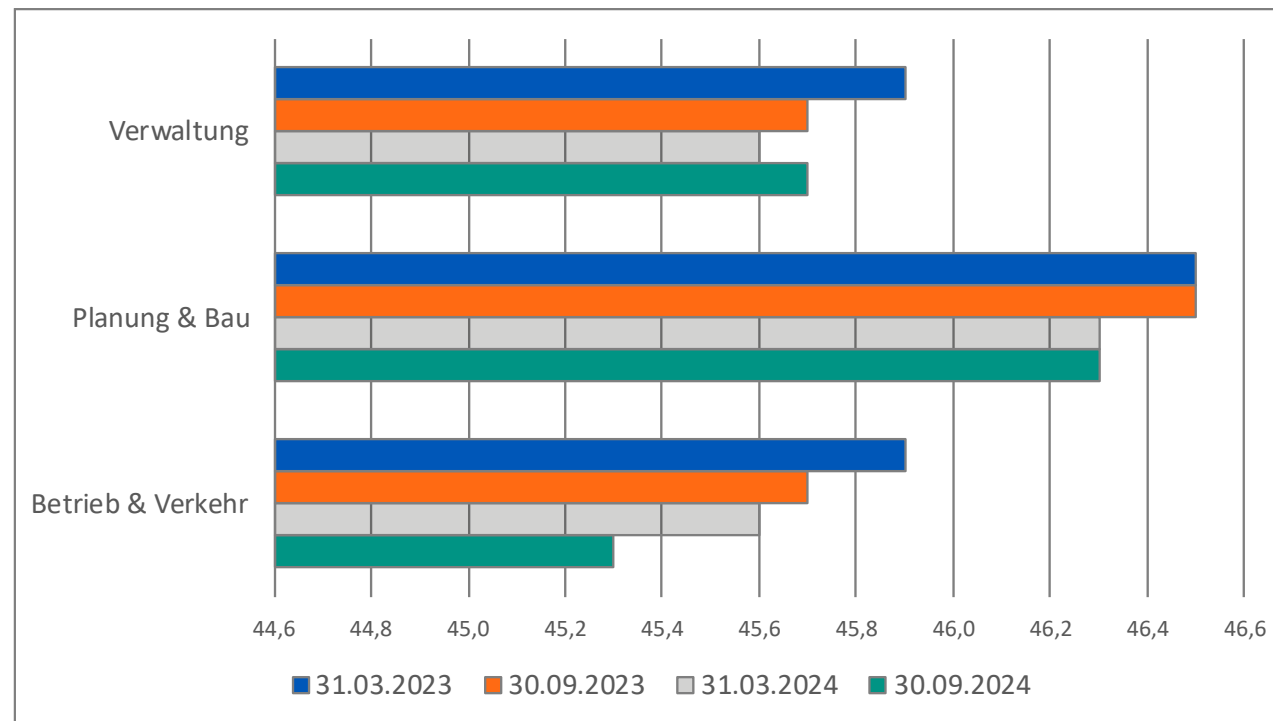
Bildquelle: Jan R Schäfer

Ausgangslage

Bis 2034 erwartete Abgänge von Beschäftigten nach Niederlassungen

- In den nächsten 10 Jahren werden voraussichtlich rund 3.700 und damit ein großer Teil der Beschäftigten aus dem Unternehmen ausscheiden.

Durchschnittsalter Beschäftigter auf dauerhaften Stellen nach Segmenten (Stand 2024)

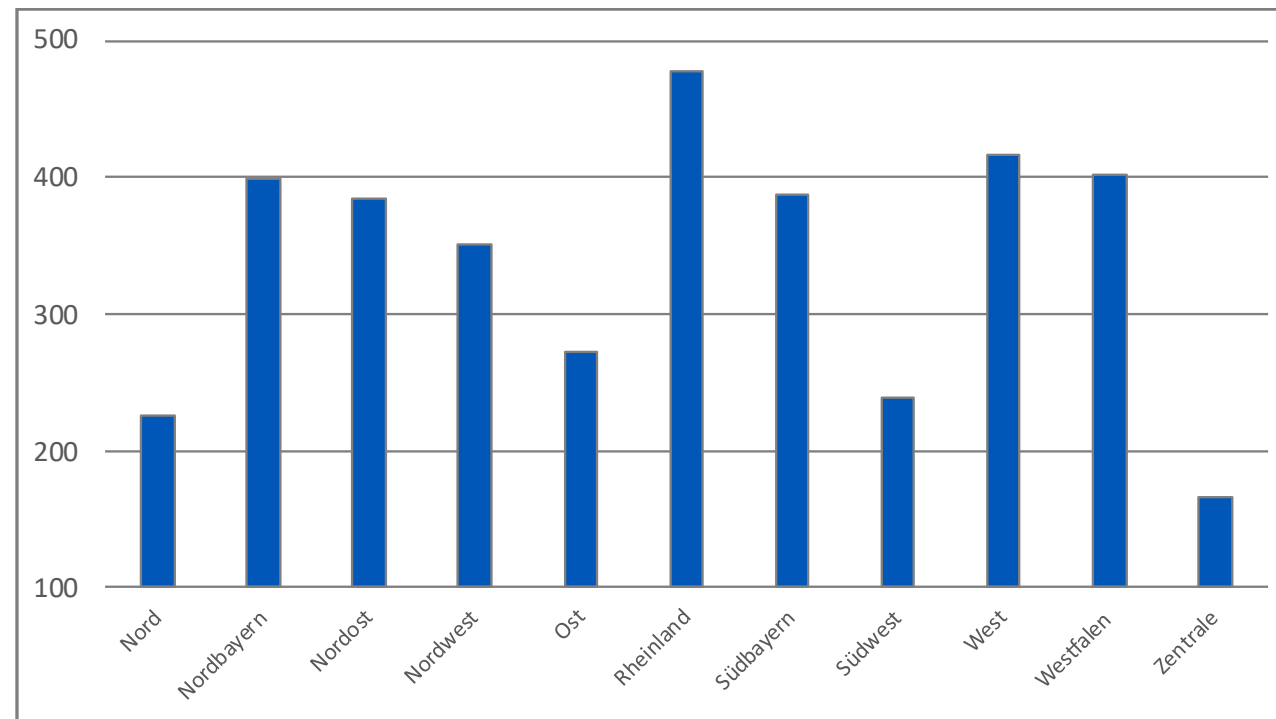


Ausgangslage

Bis 2034 erwartete Abgänge von Beschäftigten nach Niederlassungen

- Die Abgänge aus Altersgründen werden in den nächsten Jahren kontinuierlich zunehmen.

Bis 2034 erwartete Abgänge von Beschäftigten nach Niederlassungen

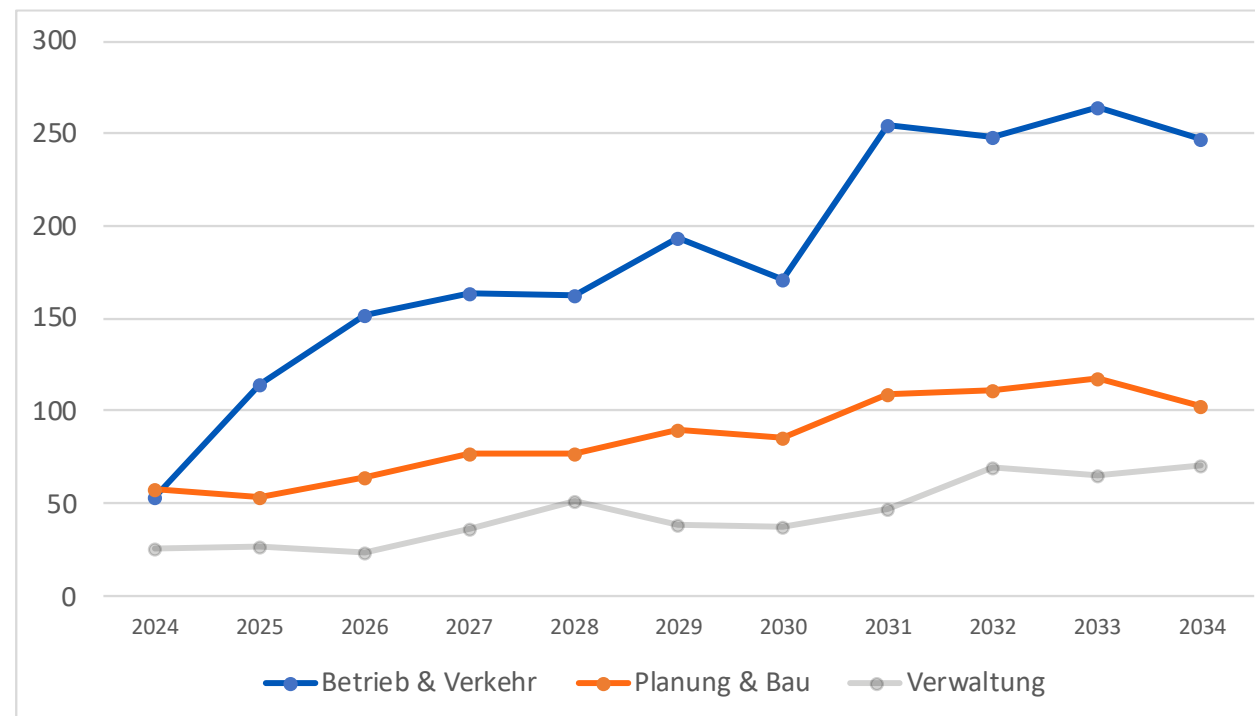


Ausgangslage

Bis 2034 erwartete Abgänge von Beschäftigten nach Niederlassungen

- Insbesondere im Segment Betrieb & Verkehr wird die Zahl der Altersabgänge in den nächsten Jahren stark zunehmen

Erwartete Abgänge von Beschäftigten nach Segmenten





Was wir tun

Bildquelle: Jan R Schäfer

Angebote der Autobahn GmbH

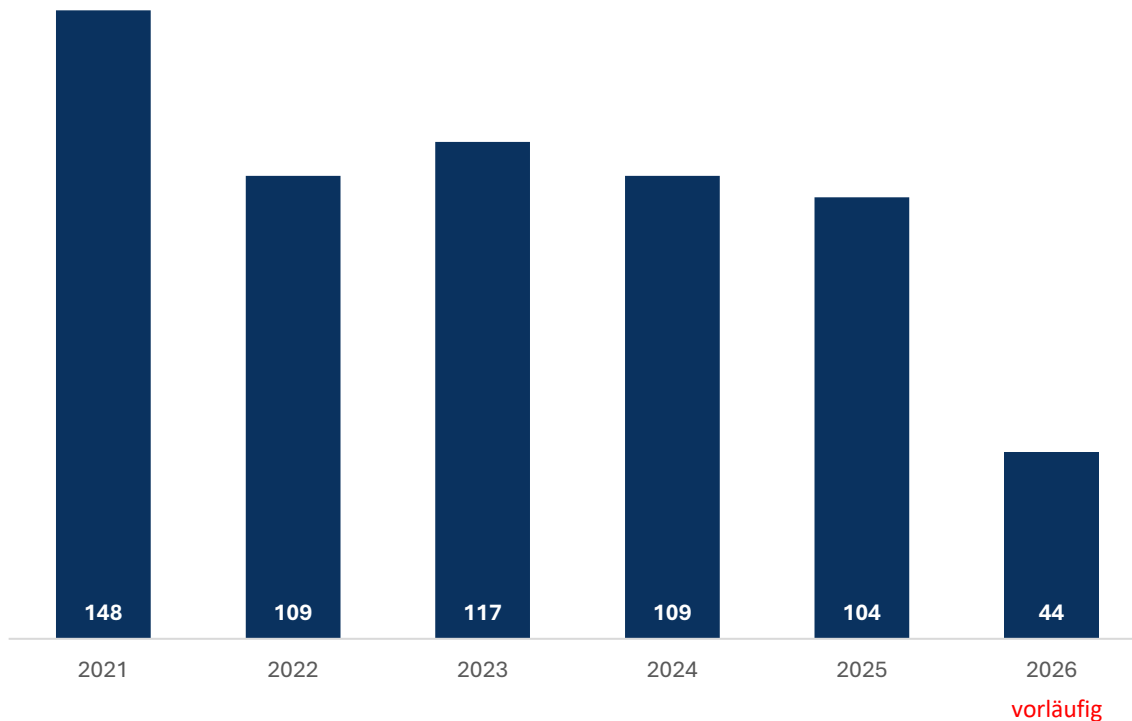
- Altersteilzeit
- RV Fit – Freistellung für das Bewegungsangebot der Deutschen Rentenversicherung
- Betriebliche Altersvorsorge (VBL)
- Ergonomische und inklusive Arbeitsplatzgestaltung / Ausstattung
- Beratung zu Pflegeangeboten (über den Dienstleister INSITE)
- Weiterbeschäftigung im Ruhestand



Einstellungen von Beschäftigten über 55 Jahre

Einstellungen von Beschäftigten über 55 Jahre im zeitlichen Verlauf (2021 bis 2026) und nach Regionen

nach Jahren

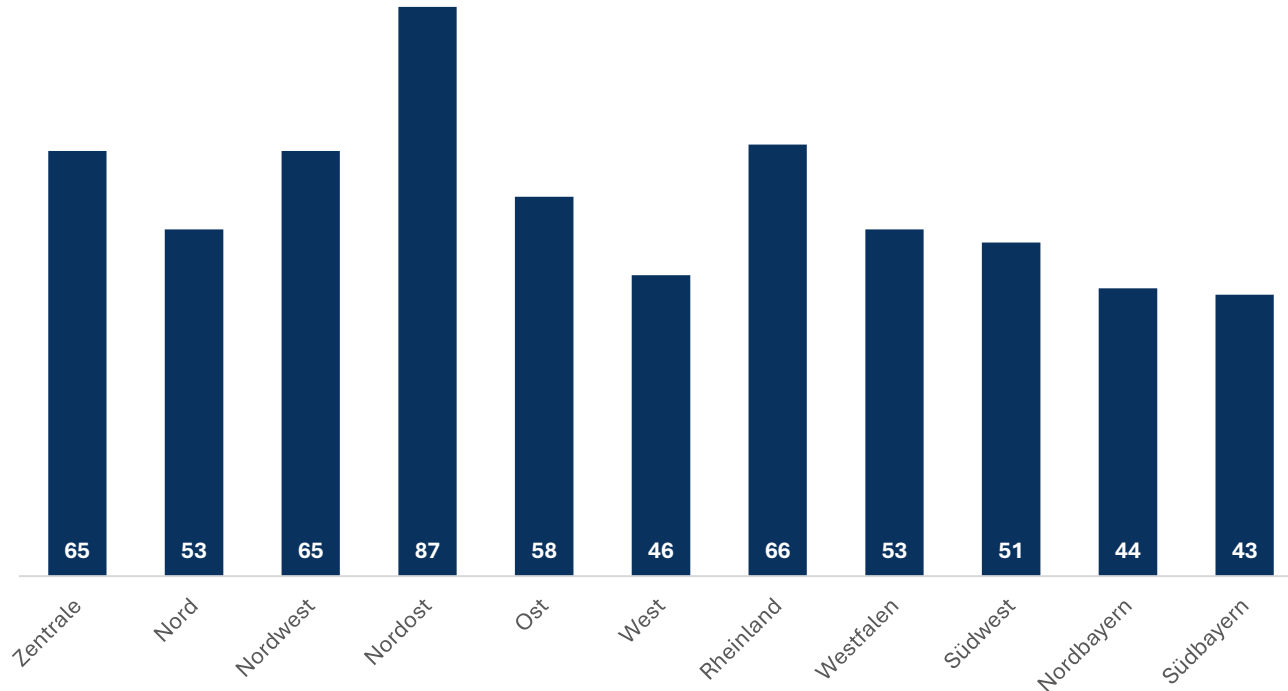


- Im Zeitraum von 2021 bis 2026 zeigt sich bei den Einstellungen von Beschäftigten über 55 Jahren ein insgesamt gleichmäßiger Verlauf.
- Der deutliche Anstieg im Jahr 2021 ist auf den Start der Autobahn GmbH zum 01.01.2021 zurückzuführen, der mit einer umfangreichen Datenmigration sowie einer hohen Zahl unbesetzter Stellen einherging.
- In **den darauffolgenden Jahren stabilisieren sich die Werte und bewegen sich in einem engen Korridor**, mit 117 Einstellungen im Jahr 2023 und 104 Einstellungen im Jahr 2025.

Einstellungen von Beschäftigten über 55 Jahre

Einstellungen von Beschäftigten über 55 Jahre im zeitlichen Verlauf (2021 bis 2026) und nach Regionen

nach Regionen



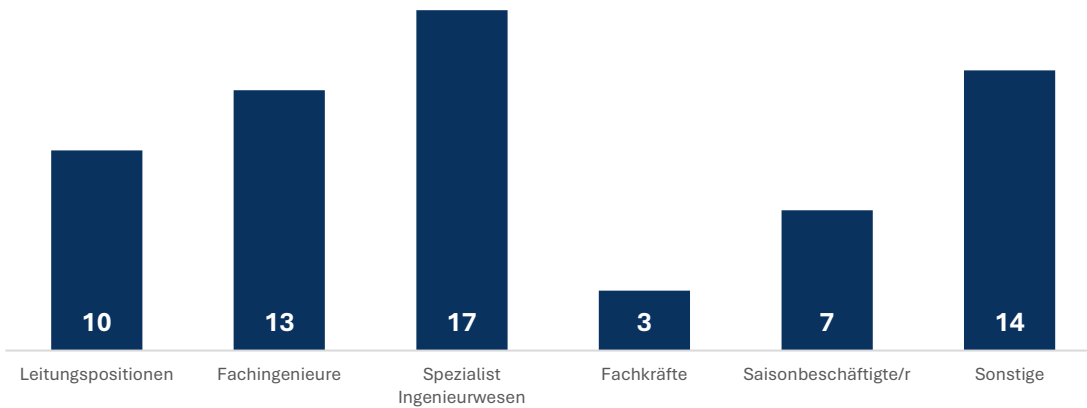
- Die regionalen Werte bewegen sich zwischen 43 Einstellungen in Südbayern und 87 Einstellungen in Nordost, wobei der durchschnittliche Wert bei rund 57 Einstellungen je Region liegt.
- Diese Unterschiede können sowohl auf die Neugründung einzelner Standorte wie der Zentrale, als auch auf regionale, örtliche und strukturelle Besonderheiten innerhalb der jeweiligen Niederlassungen zurückgeführt werden.

Weiterbeschäftigung im Ruhestand

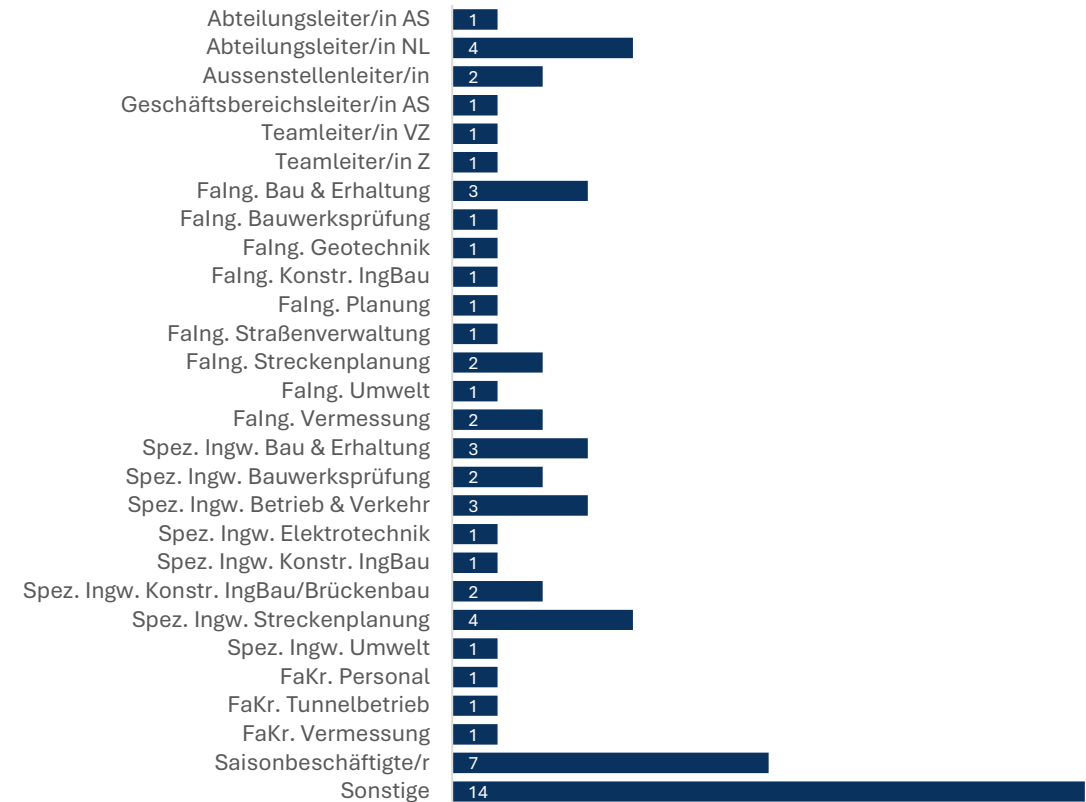
ab 67 Jahren nach Positionen (gruppiert und im Detail)

nach Positionen in Gruppen

Beschäftigte ab 67 Jahren



nach Positionen im Detail



- Zum Datenstichtag sind bei der Autobahn GmbH insgesamt 64 Beschäftigte im rentenfähigen Alter ab 67 Jahren tätig. Ein wesentlicher Anteil dieser Gruppe, 30 Beschäftigte, sind unmittelbar dem Ingenieurbereich zuzuordnen und damit in einer technischen Funktion eingesetzt.
- Weitere 10 Beschäftigte nehmen Leitungsaufgaben wahr und tragen damit Verantwortung für operative oder strategische Steuerungsbereiche. Die übrigen Beschäftigten verteilen sich auf verschiedene technische und kaufmännische Stellen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Sebastian Mohr
Geschäftsführer Personal & Arbeitsdirektor

+49 30 64 09 6-6000
sebastian.mohr@autobahn.de