



Institut für Beschäftigung und Employability

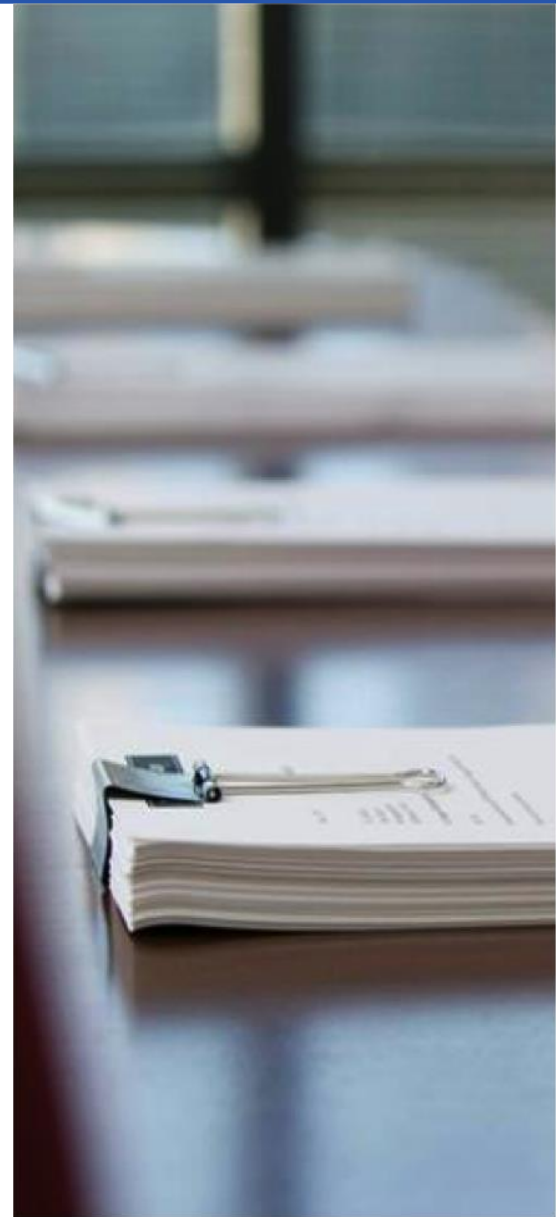
Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

Die Zukunft der Arbeitswelt: Auf dem Weg ins Jahr 2030

Frankfurt, den 09. April 2014

Gliederung

- > Megatrends: Warum ist Handeln geboten
- > Zahlen, Daten, Fakten: Was ist die Grundlage
- > Handlungsmöglichkeiten:
Was muss getan werden



1. Megatrends

Warum Handeln geboten ist



Technisch-ökonomische Entwicklungen	Demografische Entwicklung	Gesellschaftliche Entwicklungen
<ul style="list-style-type: none"> • Globalisierung • Internationalisierung und kulturelle Vielfalt • Digitalisierung • Entwicklung zur Wissens- und Innovationsgesellschaft • Verknappung der Rohstoffsituation und Energieversorgung 	<ul style="list-style-type: none"> • Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften • Schrumpfung der Gesellschaft • Verknappung der Nachwuchskräfte • Verlängerung der Lebensarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für Nachhaltigkeit • Feminisierung • Individualisierung • Wertewandel • Polarisierung der Gesellschaft

2. Zahlen, Daten, Fakten: Was ist die Grundlage

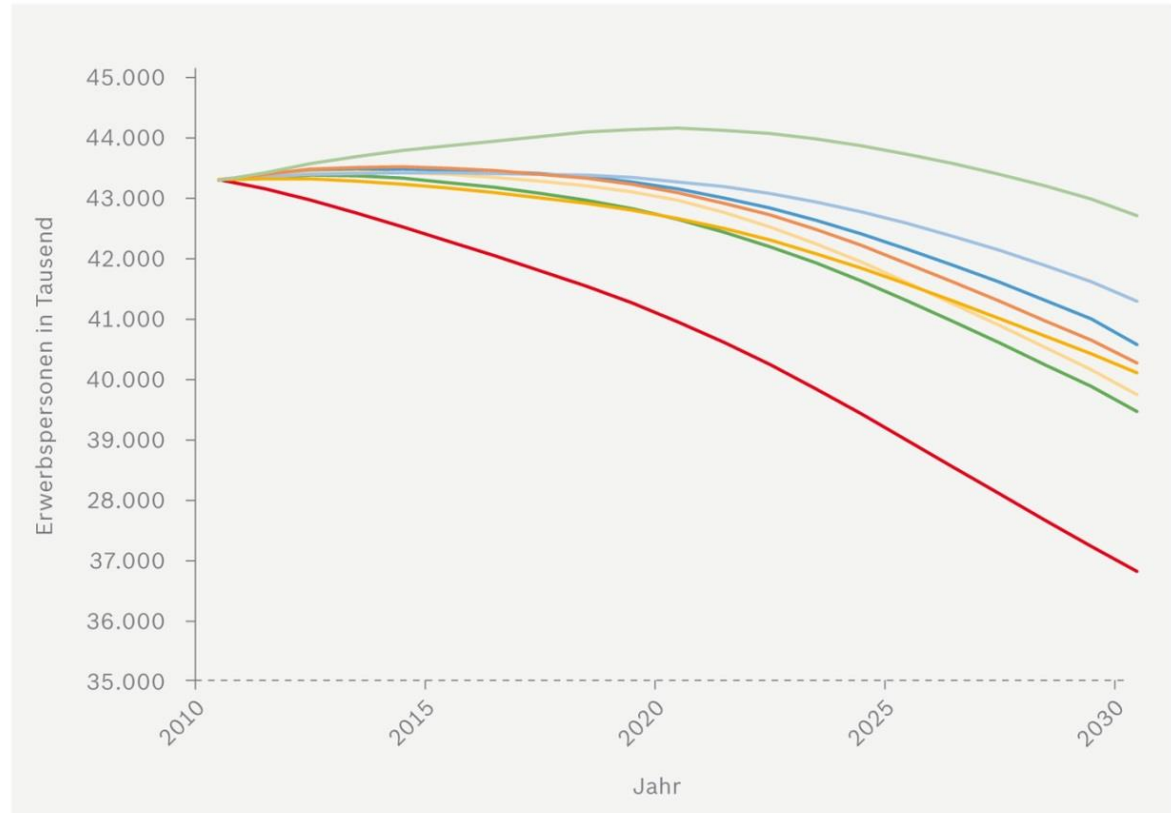


Umfangreiche Szenario-Rechnungen:

Wie und bei welchen Reformschritten kann das quantitative und qualitative Arbeitsangebot auch bis zum Jahr 2030 gesichert werden:

1. Steigerung der Zahl der Erwerbstätigen („Köpfe“)
2. Steigerung des Arbeitsvolumens („Zeit“)
3. Steigerung der Produktivität („Produktivität“)

Erwerbspersonenprojektionen 2010 bis 2030



- Szenario 1: Status Quo
- Referenzszenario 2: Rente mit 67
- Szenario 3: Renteneintritt – alternativ
- Szenario 4: Erwerbseintritt
- Szenario 5: Erwerbsbeteiligung Älterer
- Szenario 6: Migrationshintergrund
- Szenario 7: Erwerbsbeteiligung Frauen
- Szenario 8: Kombinationsvariante

Reformoptionen im Szenario

Erwerbsbeteiligung

- Zeitliche Verschiebung des Erwerbsaustrittsalters
- Höhere Erwerbsbeteiligung von Älteren, Frauen und Personen mit Migrationshintergrund
- Früherer Arbeitsmarkteintritt

Zusätzlich:

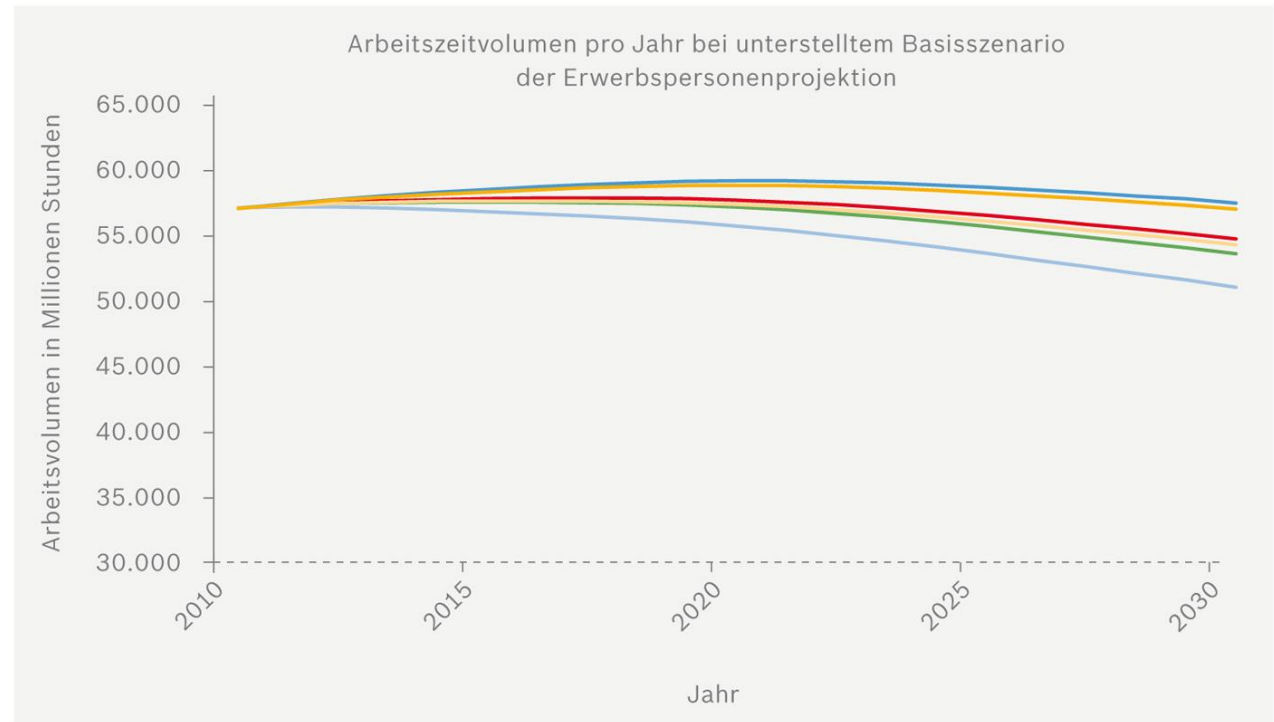
Kombinationsszenario

Reformoptionen im Szenario **Arbeitszeit**

- Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten um 50 %
- Halbierung der Erwerbslosenquote
- Senkung der Teilzeitbeschäftigtenquote um ein Drittel

Zusätzlich:
Kombinationsszenario

Arbeitsvolumenprojektionen 2010 bis 2030



- Arbeitszeitszenario 1: Status Quo
- Arbeitszeitszenario 2: +50% Arbeitszeit Teilzeit
- Arbeitszeitszenario 3: Halbierung ELQ
- Arbeitszeitszenario 4: -1/3 Teilzeitbeschäftigungsquote
- Arbeitszeitszenario 5: Szenario 2+3
- Arbeitszeitszenario 6: Szenario 3+4

Produktivität

Die Lücke lässt sich auch reduzieren durch Produktivitätssteigerungen im Rahmen von **Prozess- und Strukturoptimierungen**, Verlagerungen, etc. Zudem wirken **Veränderungen der Nachfrage** nach Produkten und Dienstleistungen.

3. Handlungsmöglichkeiten: Was muss getan werden

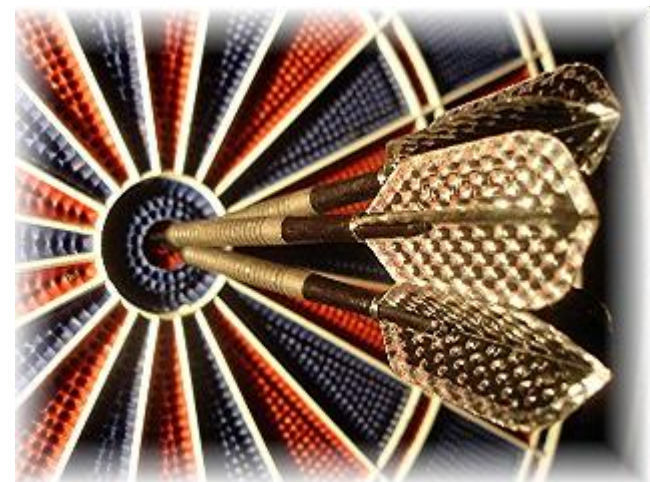




**Unternehmen
Bildung
Arbeitsmarkt
Sozialpartnerschaft
(Soziale Sicherung)
(Arbeitsrecht)**

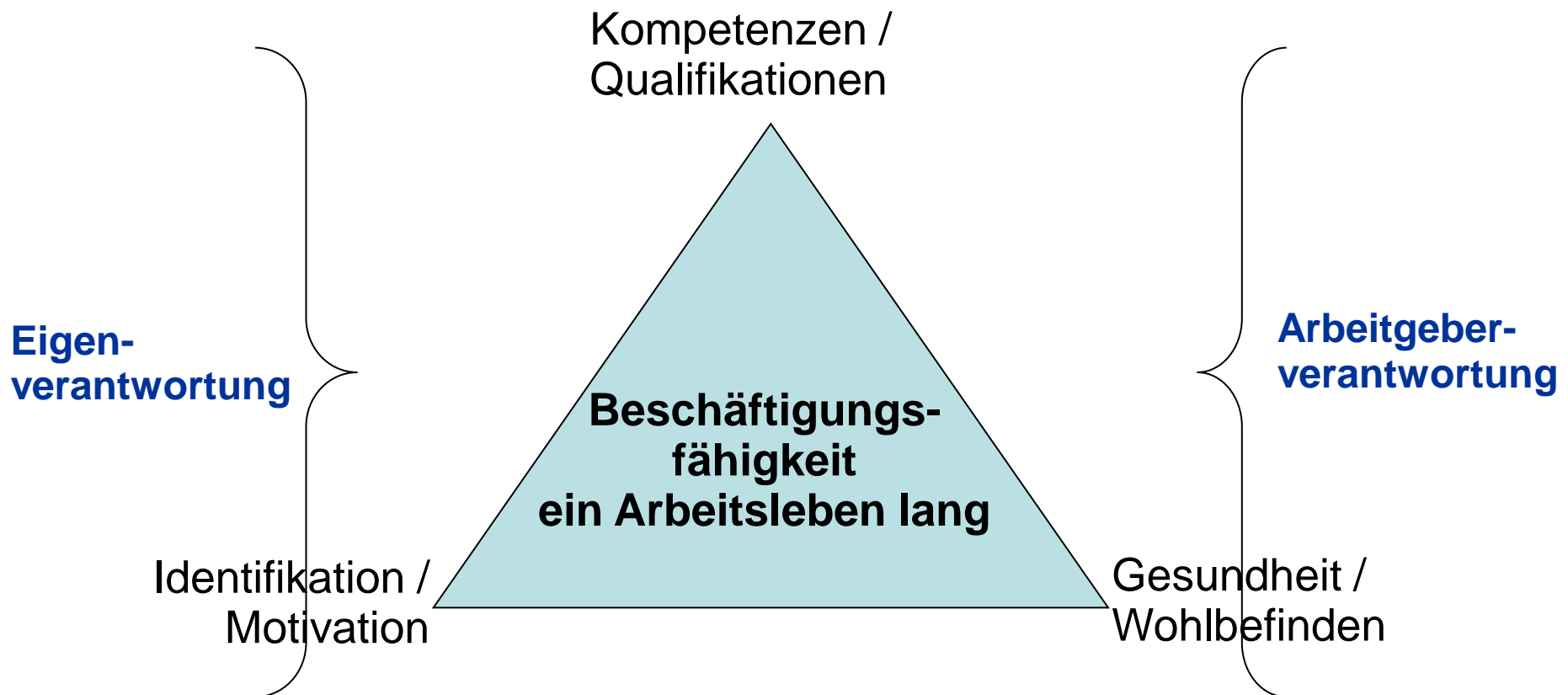
3.1 Unternehmen

a. Personalpolitik zur Fachkräftesicherung



Employability als Leitprinzip

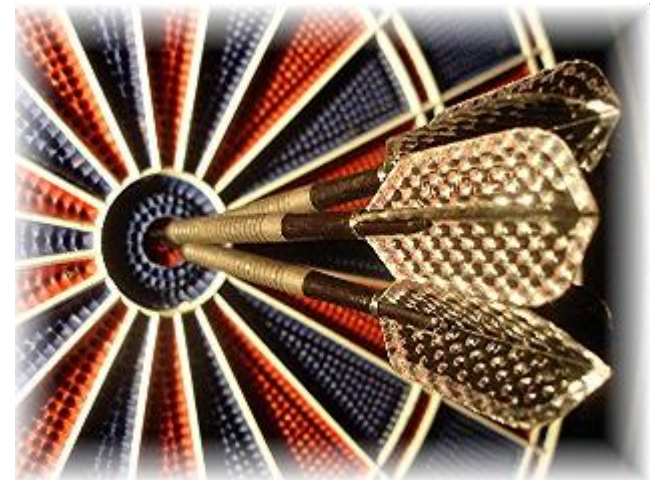
„in Bewegung bleiben“ + „in Balance bleiben“



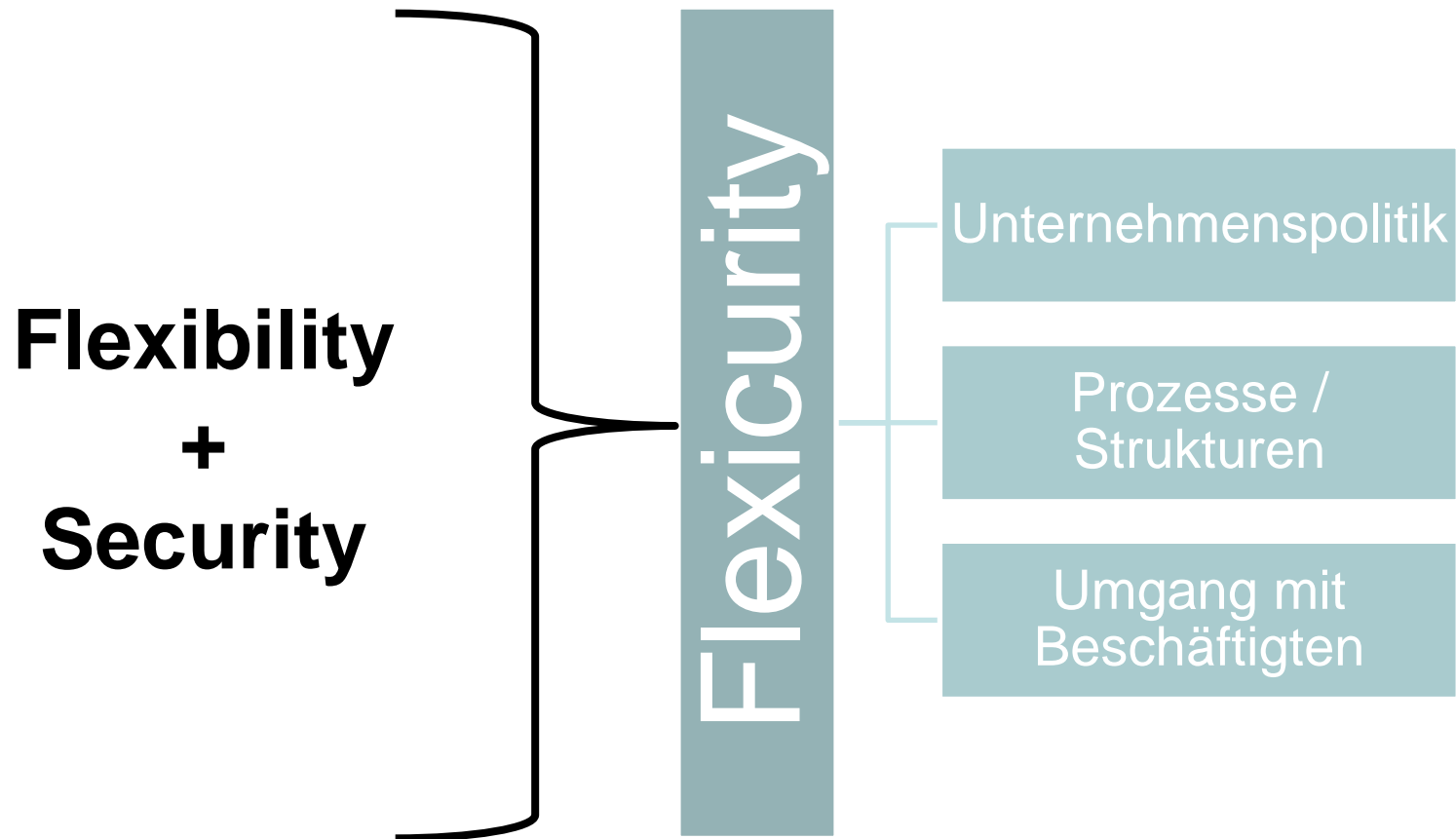
Handlungsempfehlungen: 10 zentrale Leitfragen

1. Wie lässt sich die **Beschäftigungsfähigkeit** bei längerer Arbeitszeit fördern?
2. Wie muss **stärkenorientierte Personalplanung** gestaltet sein?
3. Wie sehen langfristig ausgerichtete **Werdegänge** aus und was sind Beschäftigungsmodelle jenseits des Alters von 60 Jahren?
4. Welche Möglichkeiten gibt es, um (potenzielle) **Fachkräfte zu gewinnen**?
5. Wie lassen sich **Fachkräfte binden**?
6. Wie lässt sich **lebenslange Gesundheit** fördern und erhalten?
7. Welche Ansätze gibt es zur **Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphasen**?
8. Was bedeutet **Vielfalt** und wie lässt sich das Potenzial heben?
9. Welche Rolle nehmen **Führungskräfte** ein?
10. Welche Möglichkeiten gibt es, um die Organisation im Sinne der Flexicurity zu gestalten?

b. Organisationsentwicklung und Arbeitsmodelle



Flexicurity als Leitprinzip



Handlungsempfehlungen

- Verstärkung der branchenübergreifenden, internationalen Vernetzung durch Wertschöpfungspartnerschaften (**strategische Allianzen**)
- Wachsende **digitale Integration**
- Entwicklung zur **Parallelität von drei grundlegende Organisations-typen** (Hierarchie, Matrix / dezentrale Strukturen / Netzwerkstrukturen) – je nach Komplexitätsgrad und Reaktionsgeschwindigkeit
- Umgang mit dem **Innovationsdruck** durch flexible Arbeitsmodelle, Projektarbeit, Handlungsspielräume und Freiheitsgrade, Open Innovation etc.
- Wo möglich weitere Optimierungen, Rationalisierung, Automatisierung, Aus-lagerungen von Prozessen und Arbeitsbereichen, um dem **Kostendruck** zu begegnen

3.2 Nicht zuletzt ...



Handlungsempfehlungen zu „Bildung“

- Verpflichtende **Sprachstandsfeststellung** für alle Kinder im Alter von 3 Jahren sowie vor der Einschulung
- Verminderung von **regionalen und sozialen Disparitäten** durch ein regional ausgewogenes Standortnetz an Bildungsangeboten sowie Ausweitung des raum- und zeitunabhängigen Lernens
- Frühzeitige Berufsorientierung und verbessertes **Übergangsmanagement**
- Ausbildungsbegleitende und unterstützende Maßnahmen für **Jugendliche mit niedrigen Grundqualifikationen**
- Stärkung der **Stärken** sowie Entdeckung und Förderung von **Talenten**
- Stärkung der **dualen Ausbildung** und Verzahnung der dualen Ausbildung mit der **Hochschulausbildung**

Handlungsempfehlungen zu Sozialpartnerschaft

- Systematische Auswertung der **Erfahrungen aus den Tarifverträgen der Chemischen Industrie „Lebensarbeitszeit und Demografie“ sowie über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung** und Prüfung auf die Übertragbarkeit
- Prüfung einer verstärkten Nutzung von **Jahresarbeitszeitmodellen**, auch mit längeren Verteilzeiträumen
- Verankerung der folgenden Themen in die Sozialpartnerschaft / Betriebsratsarbeit
 - Alters- und altersngerechten Arbeitszeitgestaltung und -organisation
 - Betriebliche Gesundheitsförderung
 - Kontinuierliche berufliche (alternsgerechte) Qualifizierung
 - Nachwuchssicherung
 - Sicherung des Erfahrungs- und Wissenstransfers
 - Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituationen
 - Vermeidung von Härten für bestimmte Beschäftigtengruppen bei der Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Handlungsempfehlungen zu Arbeitsmarkt

- Qualitativer und quantitativer **Ausbau der Betreuungsinfrastruktur**
- Ausbau der **frühkindlichen Förderinfrastruktur**
- Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen zu **Familienzentren**
- Weitere Erhöhung des Angebotes an **Ganztagschulen**
- Erweiterung / Übergang des Ehegattensplittings hin zu einem **Kindersplitting**
- Aufbau eines unbürokratischen und transparenten **Punktesystems** zur Förderung einer qualifikationsorientierten Zuwanderung
- Schaffung von **Alternativen zum starren System der Rente mit 67** und einem vorgezogenen Rentenzugang mit Abschlägen, verbunden mit zusätzlichen Hilfen für die Sozialpartner für eine Übergangszeit
- Unterstützung der Unternehmen bei der Einführung von **Lebensarbeitszeitkonten**

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit !

