



Auseinandergelebt: jeder kämpft für sich allein? Interessenvertretung vor dem Hintergrund der Individualisierung der Beschäftigten

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

Berlin, den 19. Mai 2015

Agenda

1 Trends und Entwicklungen

2 Konsequenzen für Sozialpartnerschaft

3 Nicht zuletzt





1. Trends und Entwicklungen

1.1 Demografischer Wandel sowie gesellschaftliche Trends - Einfluss auf das Angebot des Arbeitsmarktes



Einflussfaktoren der Demografie

Geringe Geburtenraten



Steigende Lebenserwartung



Migration



Weniger unter 20-Jährige
 20% in 2014,
 15% in 2030)

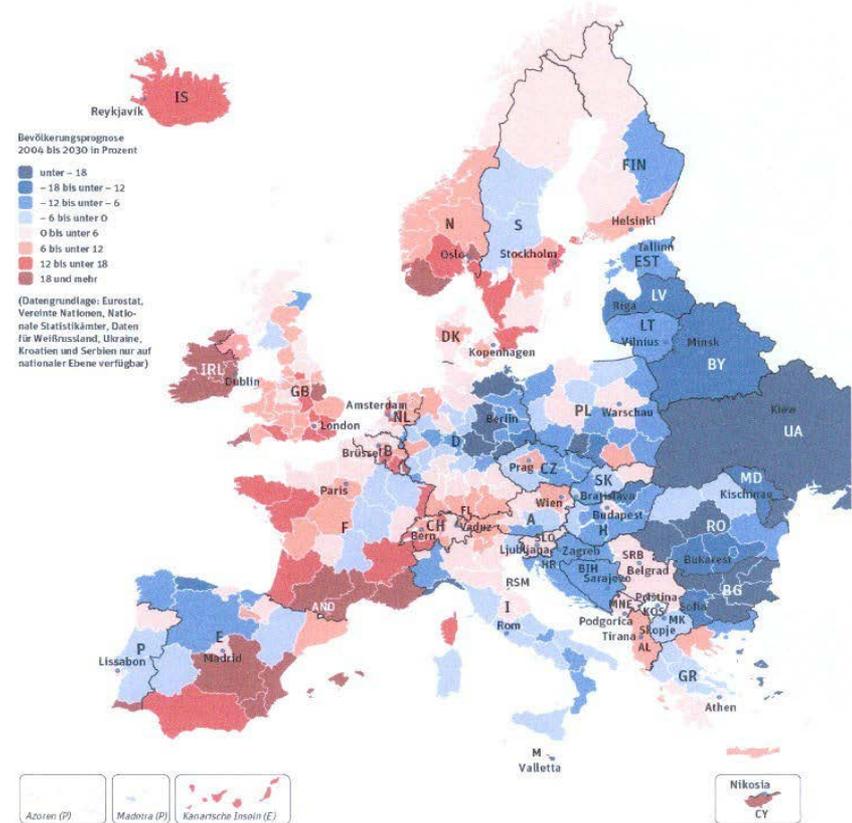
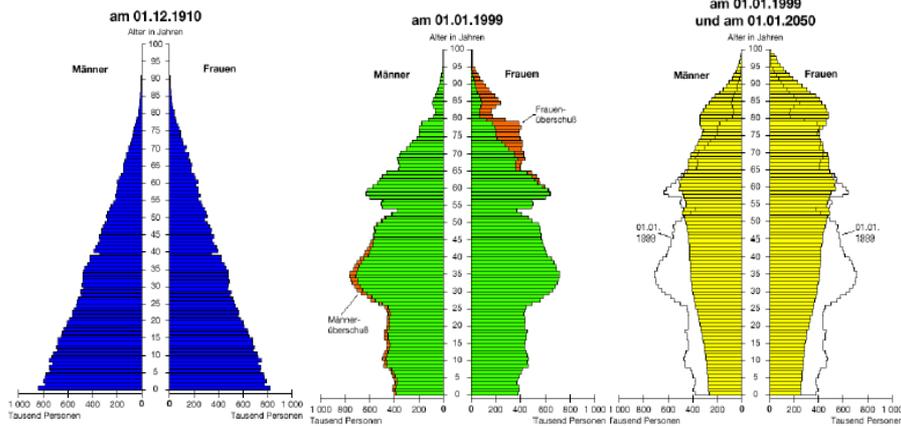
Mehr über 65-Jährige
 20% in 2014
 30% in 2030)

Weniger Arbeitskräfte
 (bis zu 6.5 Mio in 2030)

Längere Lebensarbeitszeit
 (bis 69?)

Diese Entwicklung ist aber nicht überall gleich in Deutschland und Europa.

Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und Europa bis 2030



Generationen-Vielfalt / Gesellschaftlicher Wertewandel

Baby-Boomer (bis 1970 geboren)

Leistungsorientierung, verbunden mit Pflicht und Disziplin

Führung im Sinne von Partizipation

Entscheidung für Beruf oder Familie

Solidarität und Kollegialität im Team

Starkes Sicherheitsbedürfnis



Generation Y (ab 1985 geboren)

Leistungsorientierung, verbunden mit Spaß

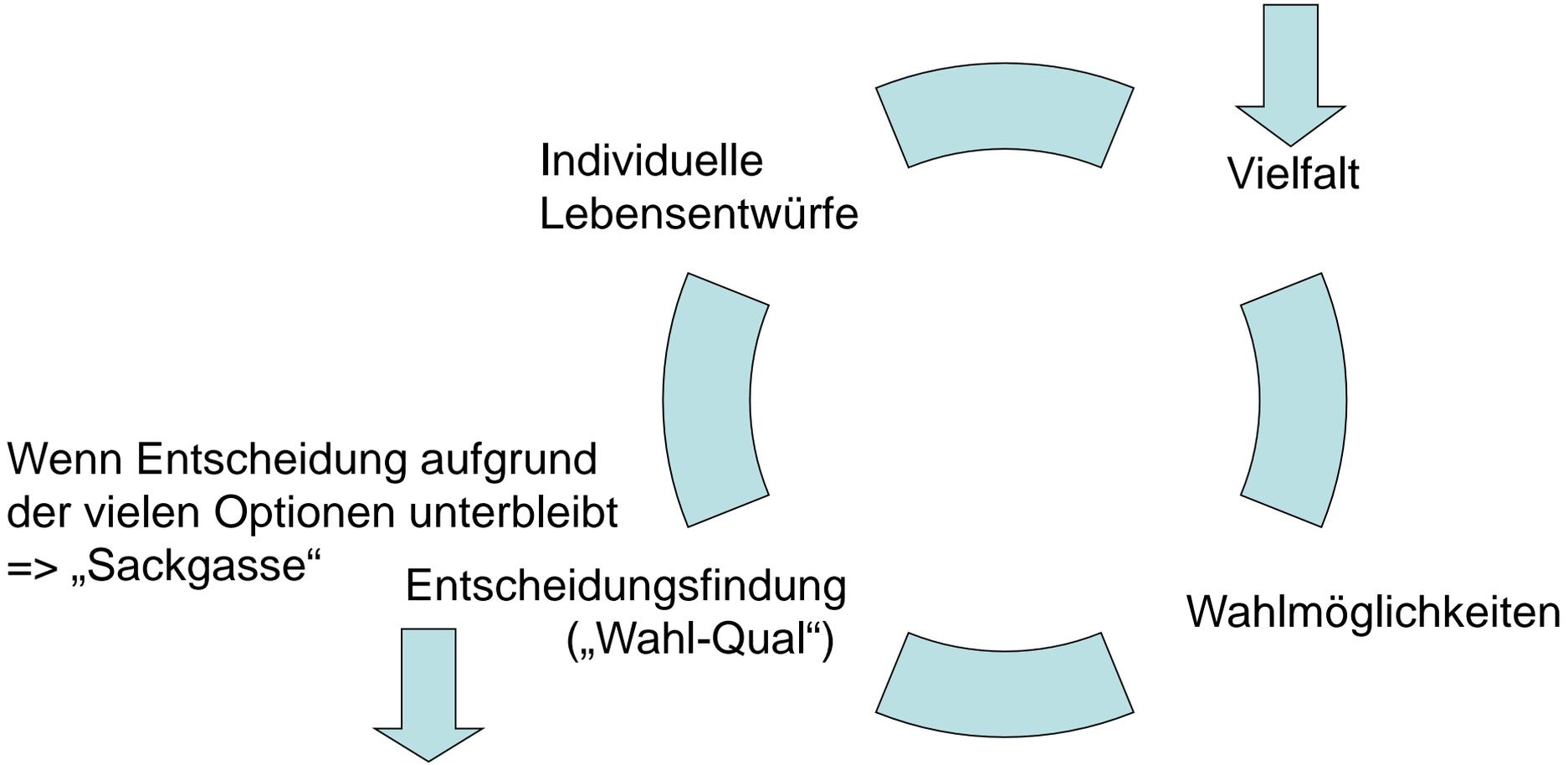
Führung im Sinne von Delegation

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Team als Zweckgemeinschaft

Sicherheitsbedürfnis, aber: Sicherheit nicht um jeden Preis

Individualisierung: Menschen können und müssen in Zukunft ihren Lebensweg selbst suchen



Die Folgen der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen

1. Verknappung von Nachwuchs
(durchschnittlich bis 30% bis 2030)
2. Alterung der Arbeitnehmer
(Alterungsgeschwindigkeit: innerhalb von 2 Jahren um 1 Jahr = 2014: 46 Jahre, 2020: 49 Jahre)
3. Mittel- und langfristig Reduktion des
Arbeitskräftepotenzials und insbesondere des
Fachkräftepotenzials (bis zu 6.5 Mio., wenn wir nichts
tun)
4. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bzw. die
Abschaffung des Renteneintrittsalters.
5. Gesellschaftlicher Wertewandel
6. Trend zur Individualisierung als Resultat aus Vielfalt und
Wahlmöglichkeiten / Multioptionalität



Die Folgen der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen

Daraus resultiert:

- Heben und Nutzung aller Potenziale (**Erwerbspersonen- und auch Zeitpotenziale**) => Vielfalt und Diversität in Belegschaften und auf dem Arbeitsmarkt
- Realisierung von **Produktivitätsfortschritte** (Minimum- und Maximumprinzip)

Arbeitspotenzial = f (Köpfe, Zeit, Produktivität)



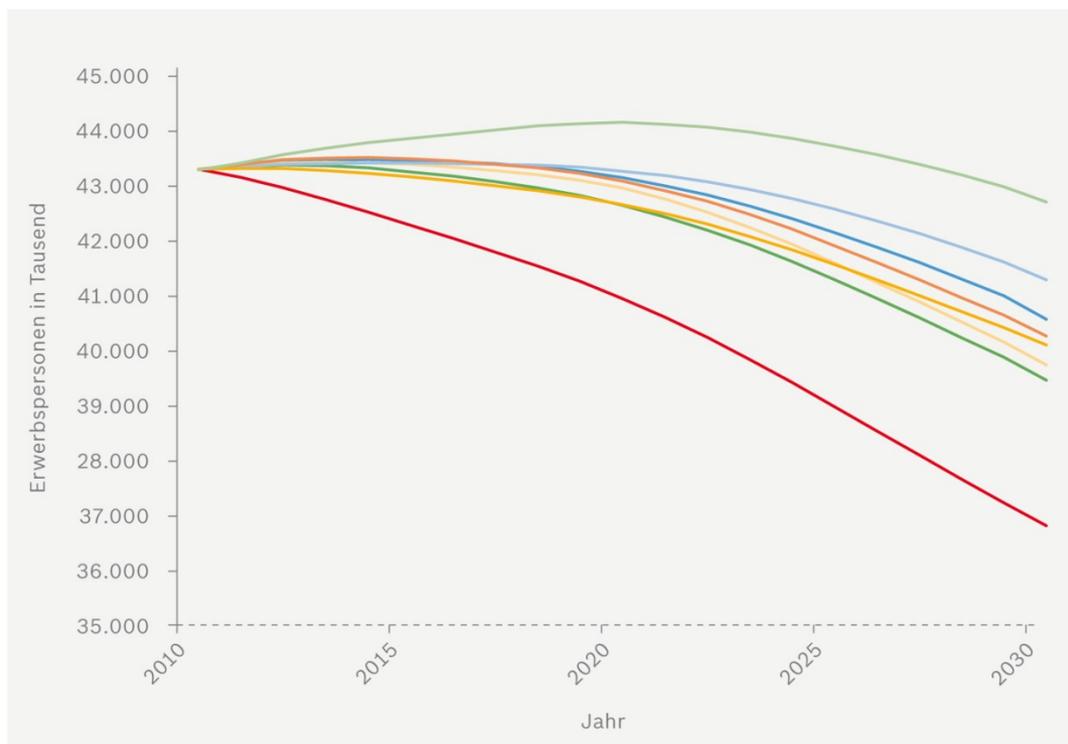
Köpfe

Reformoptionen im Szenario **Erwerbsbeteiligung**

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

Zusätzlich:
Kombinationsszenario

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

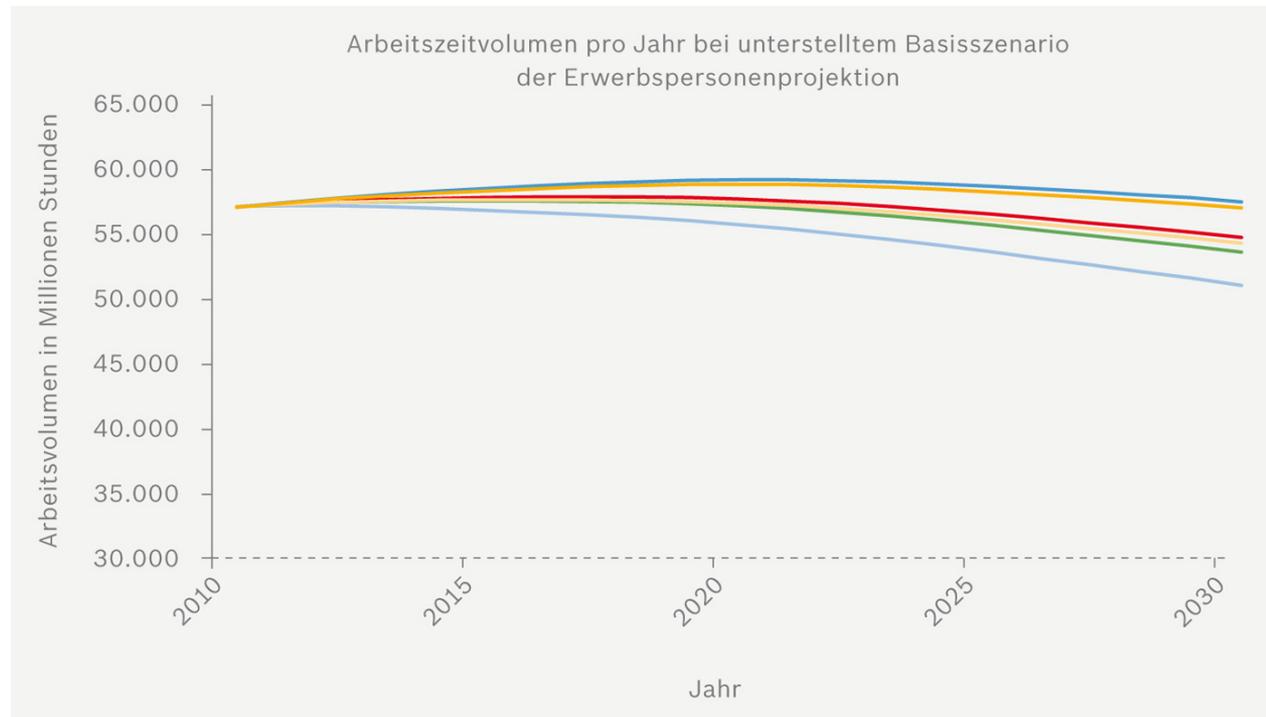
Zeit

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

Die Zeitpolitik wird mehr und mehr mit eine Zielkonflikt verbunden sein:

Einerseits müssen alle **Zeitpotenziale** einer Belegschaft gehoben werden, um volkswirtschaftlich und betrieblich den Fachkräfteengpass zu begegnen (**Verlängerung der Lebensarbeitszeit / Vollzeit bzw. vollzeitähnliche Teilzeit**).



Andererseits haben mehr und mehr Menschen den Wunsch je nach Lebenssituation die **Arbeitszeit zu flexibilisieren und zu reduzieren**.

Produktivität

Der Fachkräfteengpass lässt sich auch reduzieren durch Produktivitätssteigerungen im Rahmen von **Prozess- und Strukturoptimierungen**, Verlagerungen, etc.

Neben dem organisationalen Produktivitätszuwachs gibt es den individuelle Hebel zur Produktivitätssteigerung

⇒ durch **Qualifizierung und Motivierung**

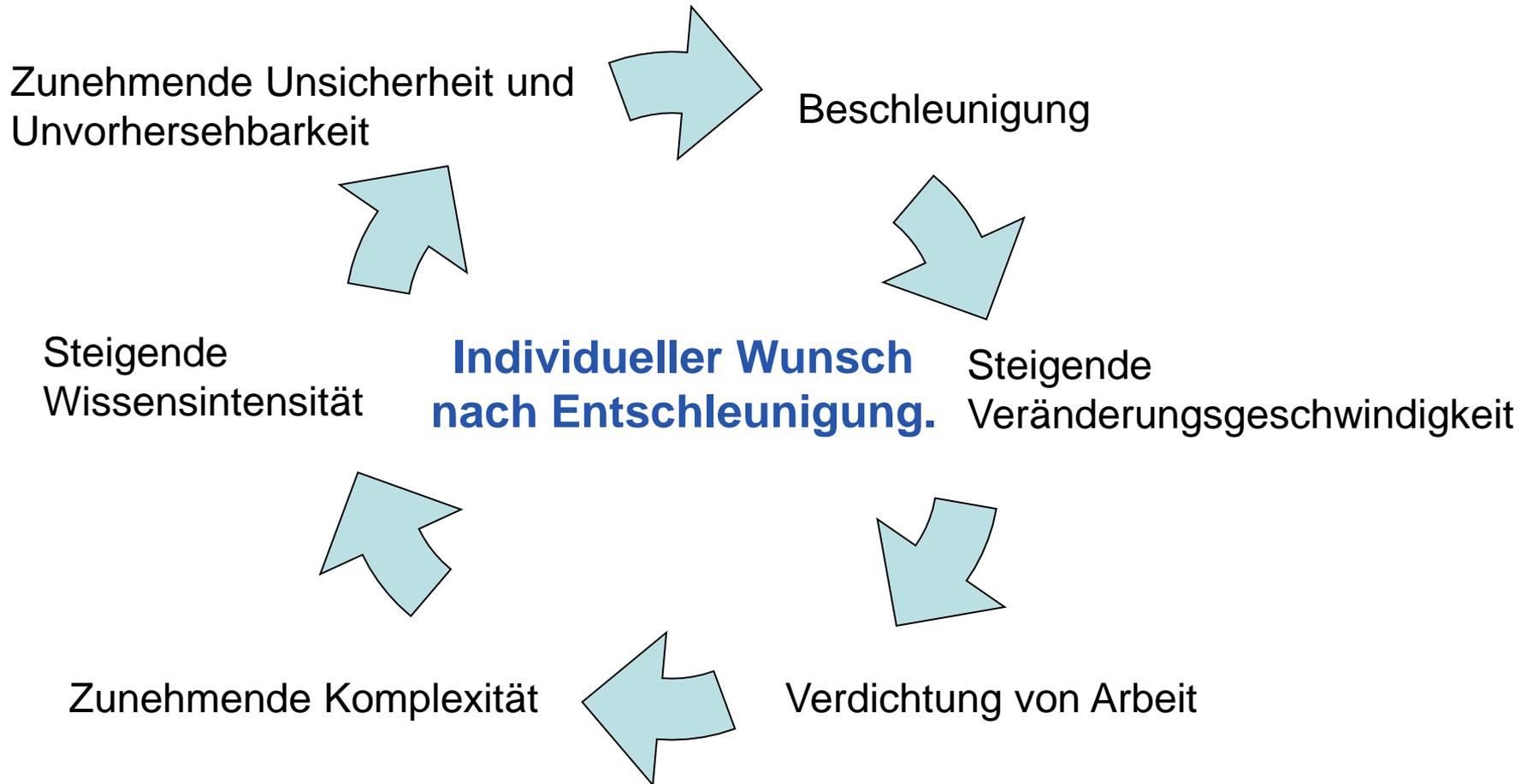
Zudem wirken **Veränderungen der Nachfrage** nach Produkten und Dienstleistungen.



1.2 Technologische und ökonomische Trends - Einfluss auf die Nachfrage am Arbeitsmarkt



Arbeitsplatzentwicklungen: Zeit wird zu einem knappen Gut. Zudem ist mehr in weniger Zeit zu erledigen.



Arbeitgeber unter Qualitätsdruck

- Zeit für herausfordernde Aufgaben
- Handlungsspielräume
- Effektivität
- Wissenstransfer
- Netzwerken
- Zeit und Raum zum gemeinsamen Denken
- Vielfalt
- Fehlertoleranz



Arbeitgeber unter Kostendruck

- Optimale Nutzung von Zeit
- Prozessoptimierung
- Schnittstellenmanagement
- Rationalisierung
- Standardisierung
- Fokussierung
- Verlagerung
- Effizienz
- Null-Fehler-Politik

Die Folgen der technisch-ökonomischen Trends

1. Realisierung von Produktivitätsfortschritten
2. Zunahme an Beschleunigung und Komplexität
3. Steigender Bedarf an Innovationskraft
4. Steigende Wissensintensität
5. Stärken- und Talentorientierung beim Personaleinsatz und in der Personalentwicklung
6. Kompetenzentwicklung in Richtung Beschäftigungsfähigkeit ein Arbeitsleben lang
7. Nutzung von vielfältigen Potenzialen und Perspektiven

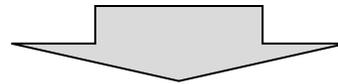


1.3 Fazit – Vielfalt als Treiber



Vielfalt als Konzept

Notwendigkeit zum differenzierten Umgang mit Vielfalt



**Femini-
sierung**

Ageing

**Generations-
Vielfalt**

**Kulturelle
Vielfalt**

Unterschiedliche Lebenssituationen und Berufs-/Arbeitsphasen



Individualisierung (nicht nur als Trend sondern auch als Konsequenz)



2. Sozialpartnerschaft

Wege zur Individualisierung bei der Interessenvertretung

Entwicklung der bisher kollektiv geprägten Regelungen hin zu modular ausgerichteten Regelungen mit Mindeststandards



Themen für die modularisierte Regelungen

- Alters- und altersgerechten Arbeitszeitgestaltung und -organisation
- Betrieblicher Gesundheitsförderung
- Kontinuierliche berufliche, altersgerechte Qualifizierung / Weiterbildung
- Nachwuchssicherung
- Sicherung des Erfahrungs- und Wissenstransfers
- Vereinbarkeit von Beruf und privaten Lebenssituationen
- Vermeidung von Härten für bestimmte Beschäftigten-
gruppen bei der Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- Lösungen für leistungsgewandelte Beschäftigte (z.B. ein
Demografie-Fonds innerhalb der Branche)



Allgemeingültige Regelungen

- Durchführung von Altersstrukturanalysen und –prognosen, Demografieanalysen
- Durchführung von Belastungs-Analysen in Bezug auf Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und Arbeitsprozesse
- Implementierung von Gesundheitsförderung (Verhaltens- und Verhältnismaßnahmen)
- Führungskräfteentwicklung hinsichtlich gesundem Führen
- Durchführung von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen
- Nutzung von Jahresarbeitszeitmodellen, auch mit längeren Verteilzeiträumen
- ...

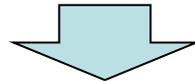




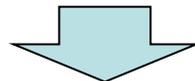
3. Nicht zuletzt...

Fazit

Die Trends und Entwicklungen erfordern eine Berücksichtigung in der Interessenvertretung.



Dies gilt insbesondere für die Individualisierung, die zum einen Megatrend und zum anderen auch eine Konsequenz der demografischen, technischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungen ist.



Um handlungsfähig in der Interessenvertretung zu bleiben, ist die Modularisierung ein wichtiger Weg





**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit !**