

Wandel der Arbeitswelt - Einführung

Wissenschaft trifft Praxis 2018

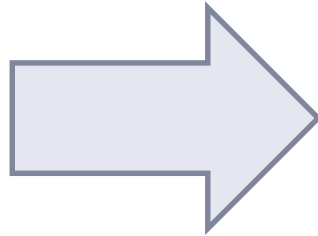
Nürnberg

10./11. Juli 2018

Joachim Möller

Die verschiedenen Aspekte der Arbeitswelt

Externe
Treiber



Fünf zentrale Treiber von Veränderungen in der Arbeitswelt



- **Technologie**
→ Digitalisierung, Information & Kommunikation, Assistenzsysteme, Künstliche Intelligenz
- **Globalisierung**
→ *Off-* und *Reshoring*, internationale Arbeitsteilung
- **Strukturwandel**
→ Übergang zur Dienstleistungs-/Wissensgesellschaft; *Sharing Economy*, *Greening*
- **Demografie**
→ Alterung und Schrumpfung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials, Migration
- **Wertewandel**
→ Erwerbsbeteiligung der Frau, Gleichstellung, Beruf und Familie

Interessen bei der Gestaltung der Arbeitswelt

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- „Gute“ Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe für eine möglichst große Zahl von Menschen
 - Gute Arbeit: Stabilität, auskömmliche und als „gerecht“ empfundene Verdienste, Mitgestaltung, Qualifikations- und Karrieremöglichkeiten, Nachhaltigkeit (Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit), Gleichbehandlung, Wertschätzung, Vereinbarkeit Beruf und Familie

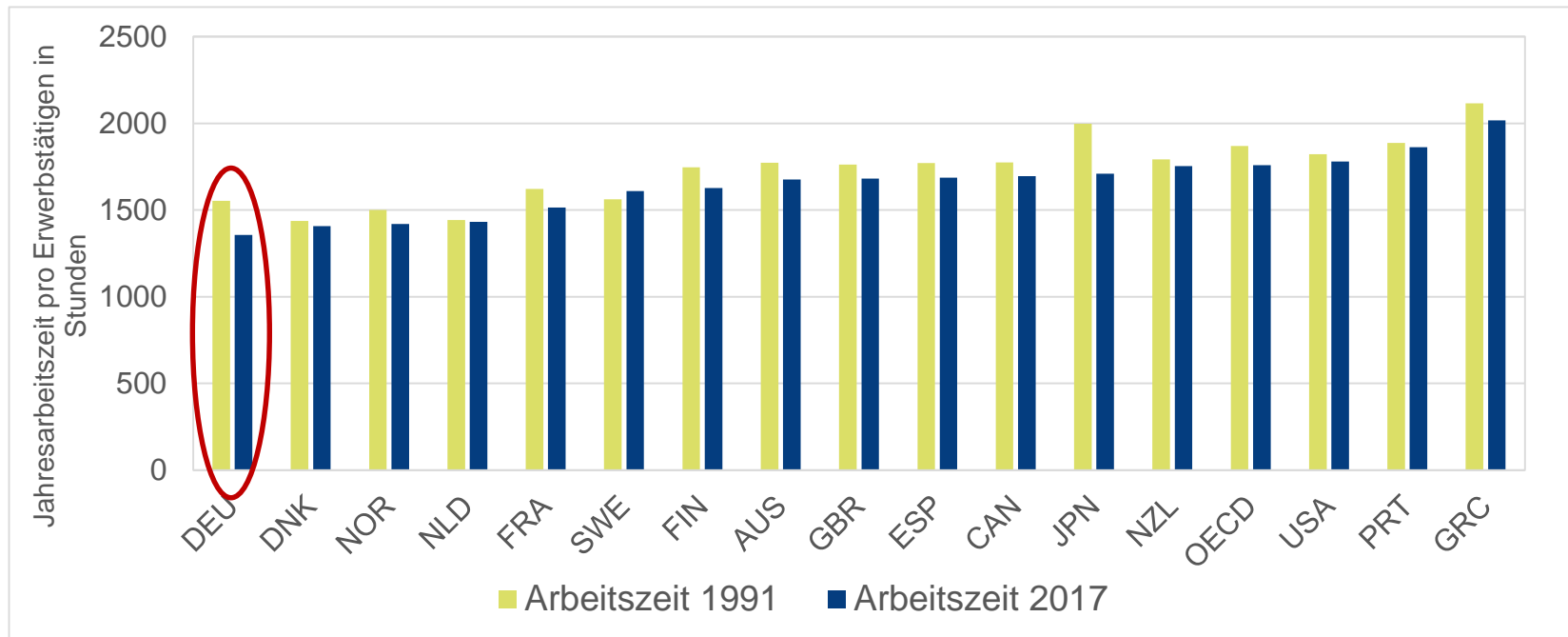
Betriebe und Unternehmen

- Sicherstellung des Arbeitskräftebedarfs nach Quantität und Qualität
 - Erhalt von Wettbewerbsfähigkeit, Marktanteilen, Profitabilität, Innovation

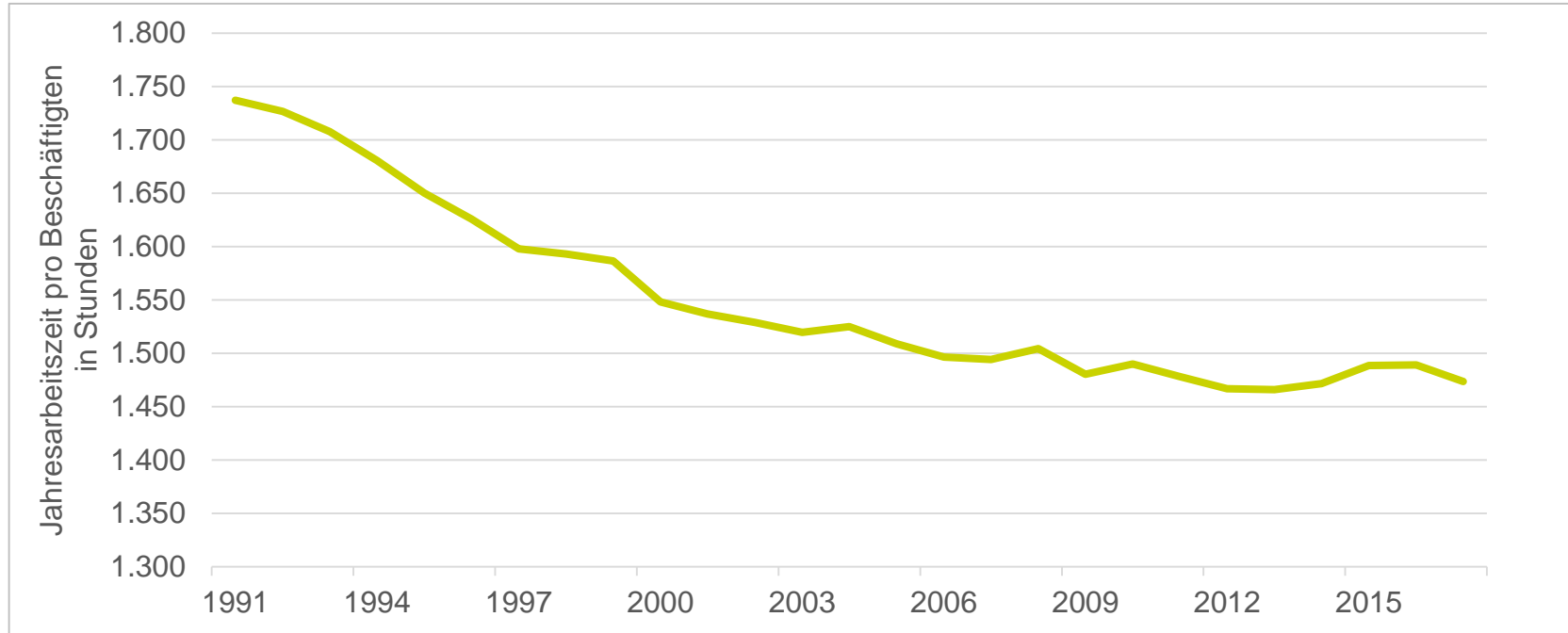
Interessen teilweise deckungsgleich!

Arbeitszeit Vereinbarkeit von Beruf und Familie

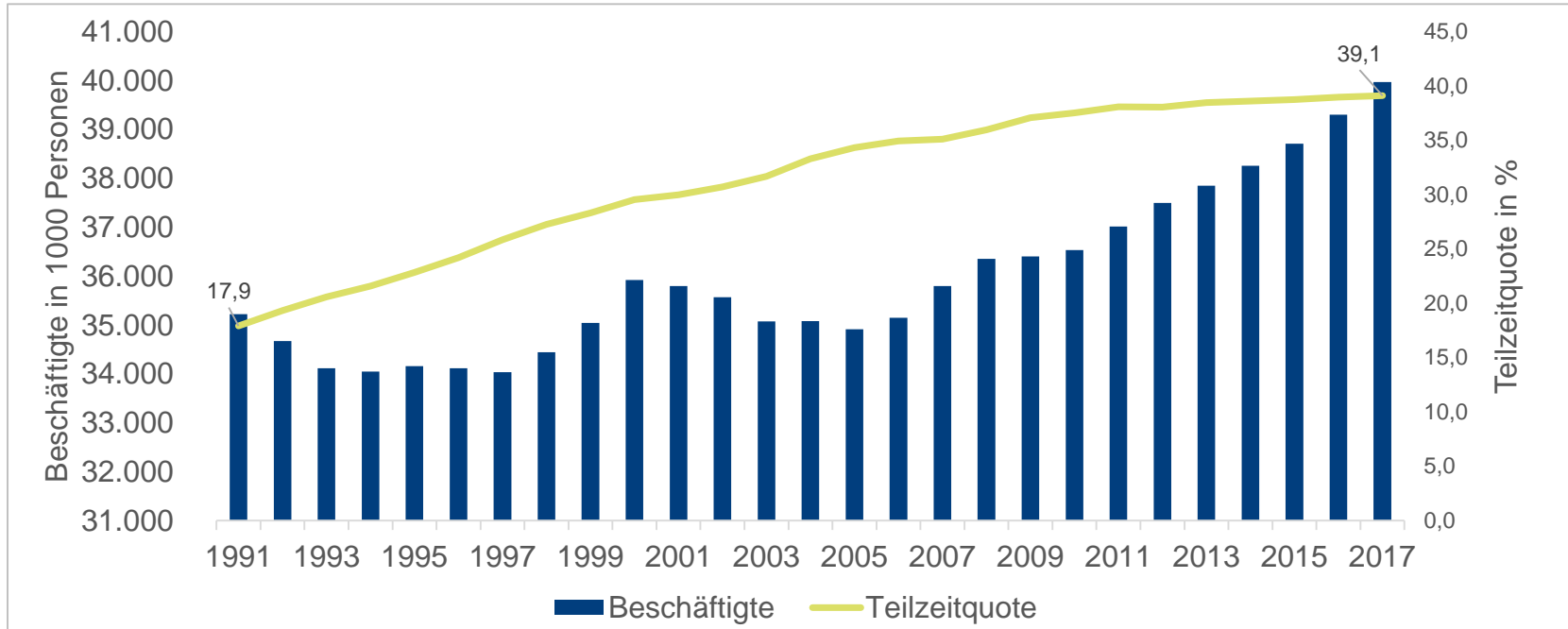
Deutschland weist im internationalen Vergleich eine niedrige durchschnittliche Jahresarbeitszeit auf



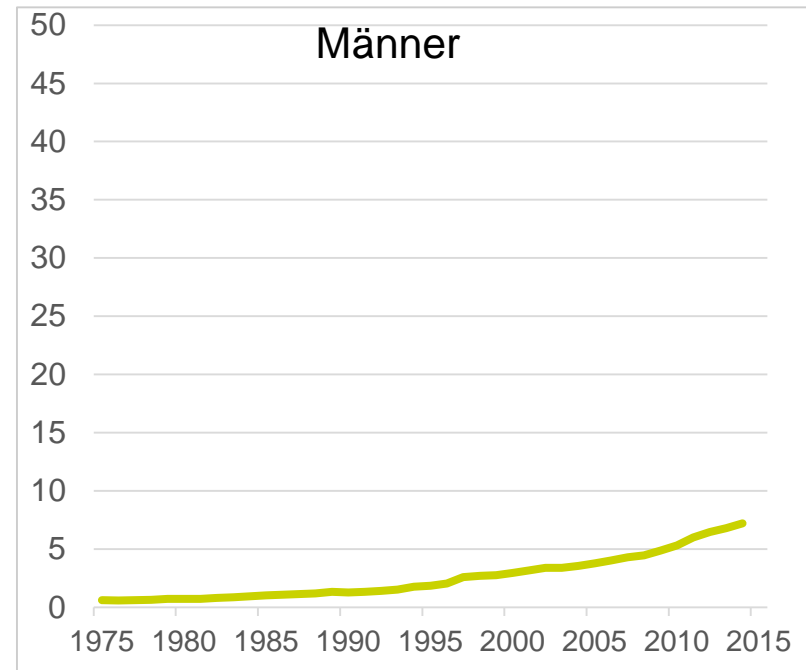
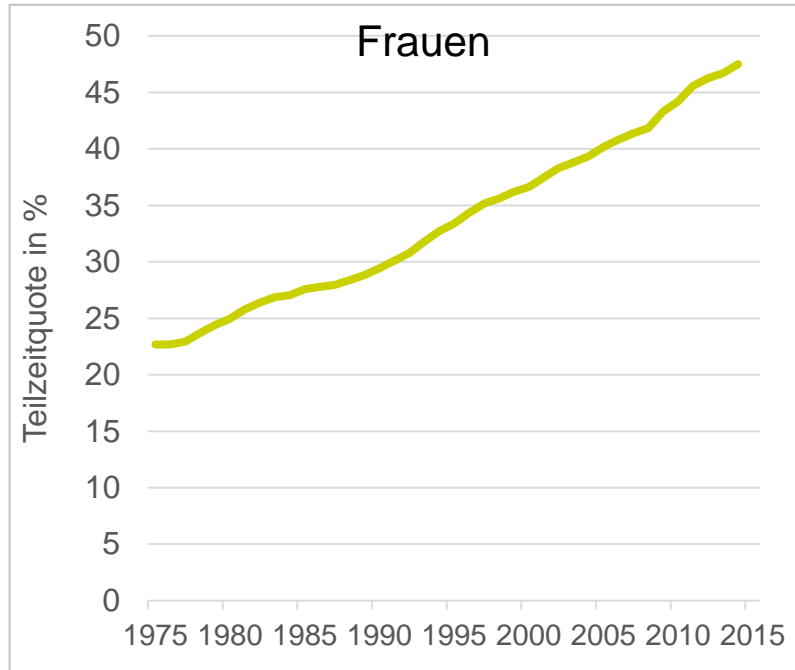
Durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Beschäftigten seit der Jahrtausendwende nur noch schwach rückläufig



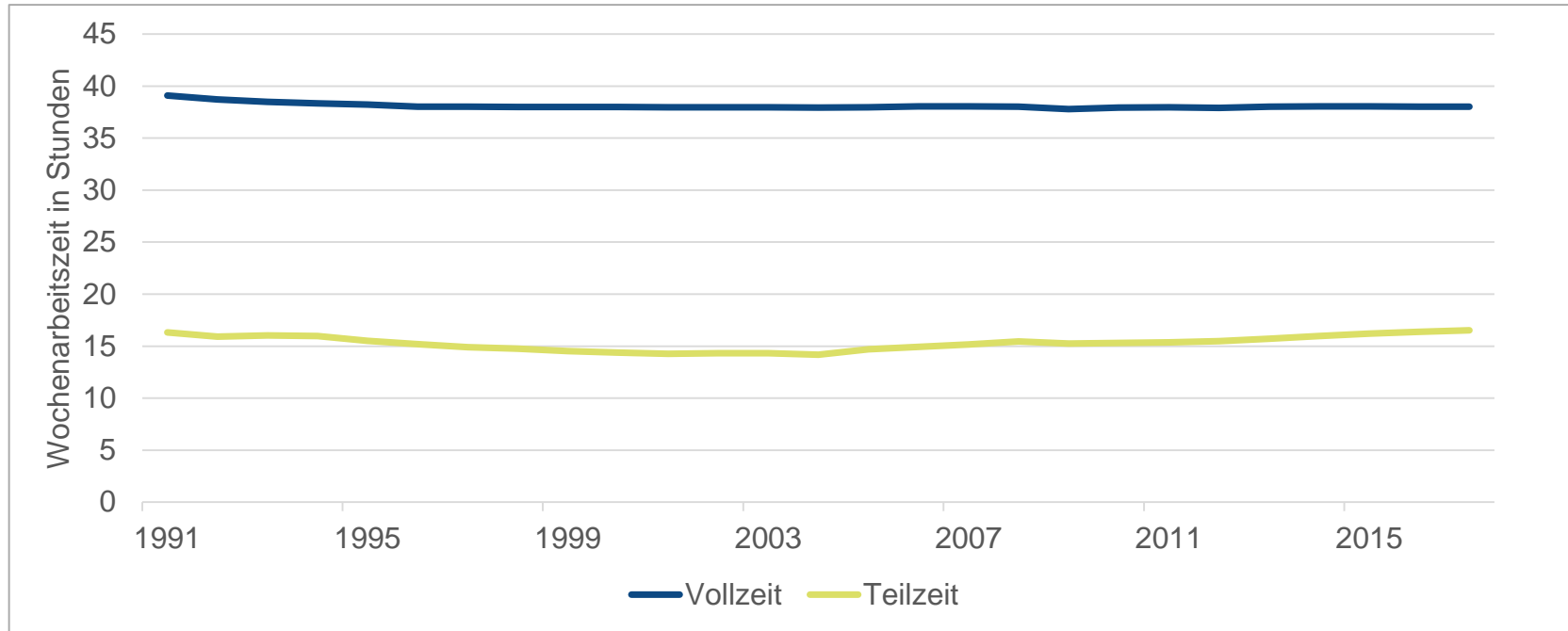
Beschäftigungsentwicklung und Teilzeitquote 1991 - 2017



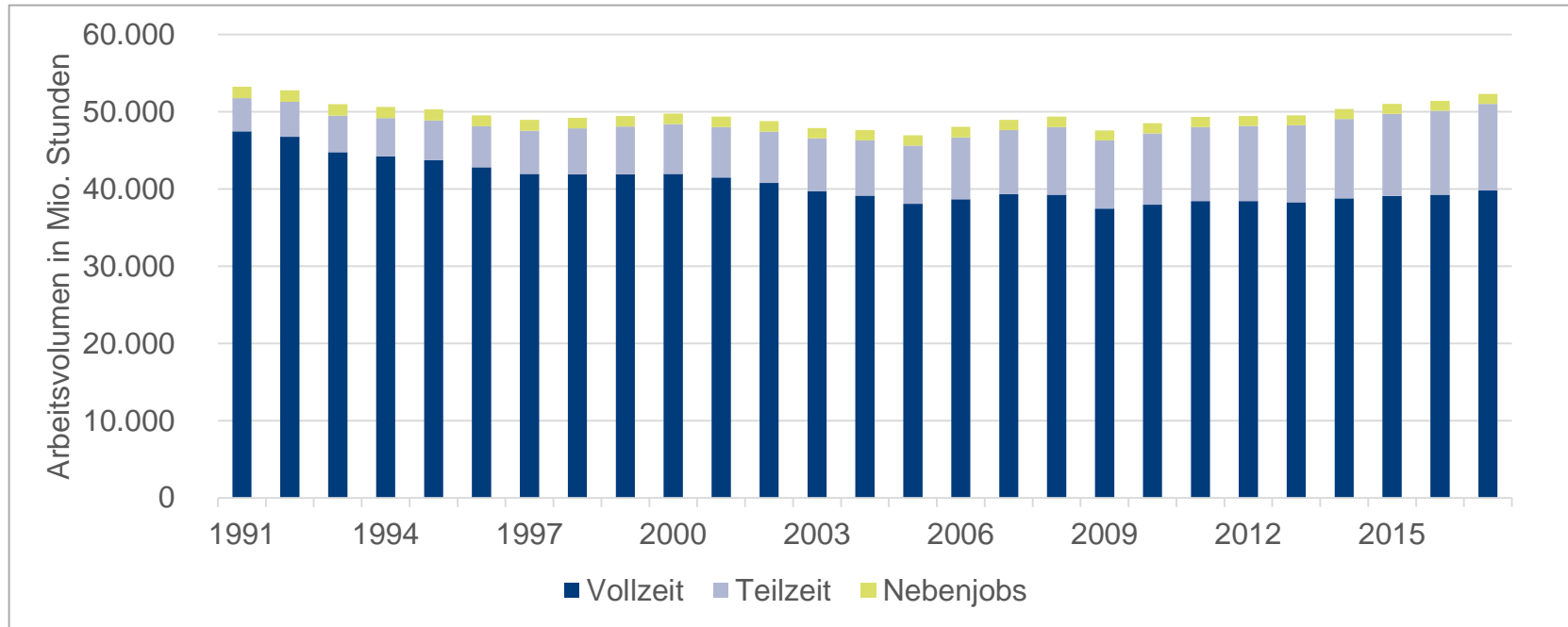
Teilzeitquote westdeutscher Frauen und Männer 1975-2015



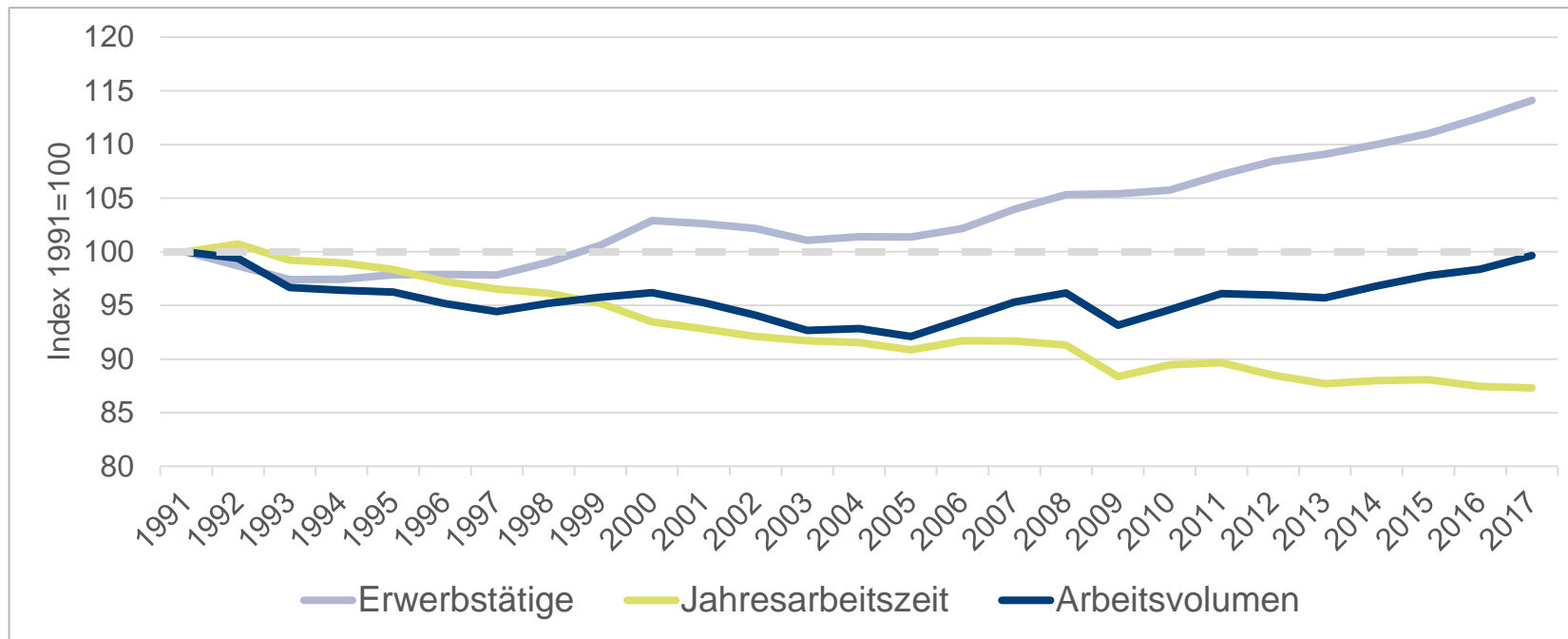
Geringe Veränderung in der Wochenarbeitszeit der Voll- und Teilzeitbeschäftigten



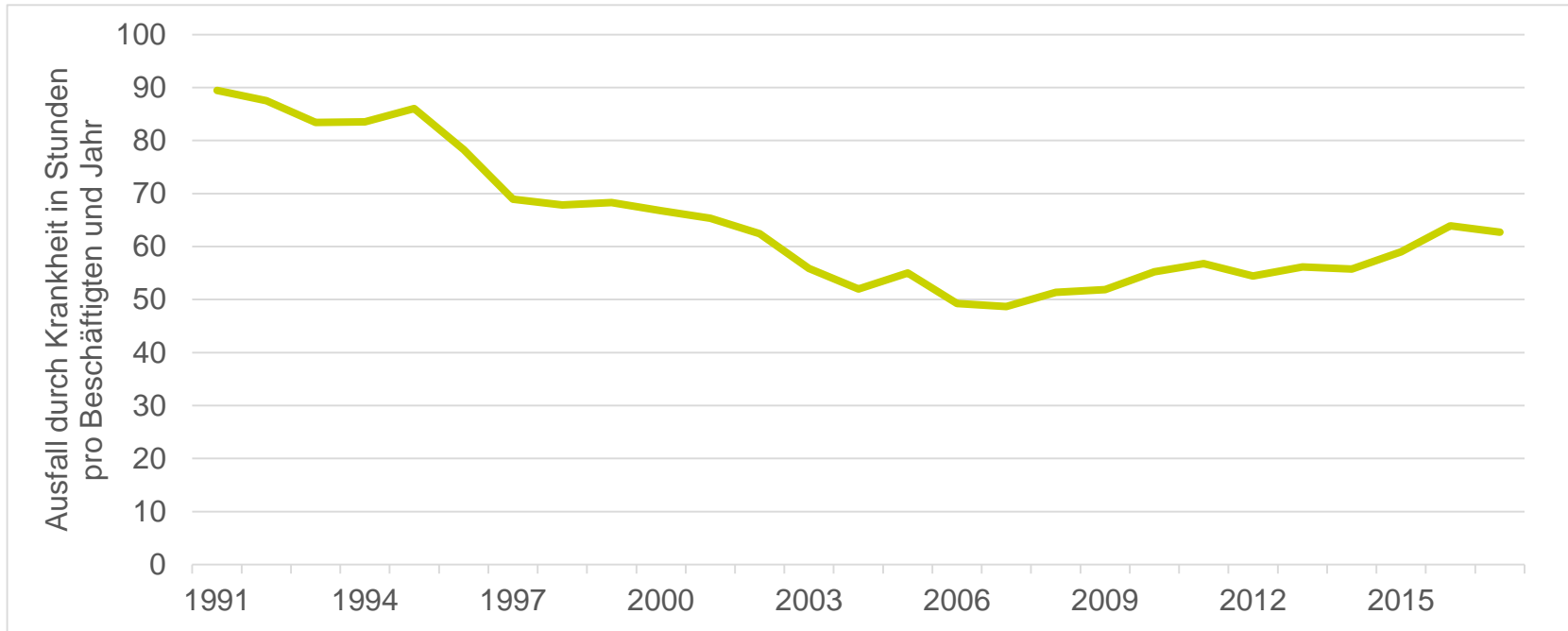
Trotz wachsender Bedeutung der Teilzeit wird der Löwenanteil des Arbeitsvolumens durch Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse erbracht



Starker Anstieg in der Erwerbstätigkeit kompensiert Rückgang der Jahresarbeitszeit beim Arbeitsvolumen



Krankenstand bis Mitte der 2000er Jahre stark rückläufig, seitdem wieder leicht ansteigend



Das Zeitparadoxon

Zeitstress trotz höherem Zeitwohlstand und höherer Zeitsouveränität



Faktoren, die für höheren Zeitwohlstand sprechen:

- Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung, medizinischer Fortschritt
- Sinken der Wochen- und Jahresarbeitszeiten
- Jahresarbeitszeiten im internationalen Vergleich eher niedrig

Faktoren, die für höhere Zeitsouveränität sprechen:

- Ausweitung der Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit,
- stärkere Verbreitung von (Lebens-)Arbeitszeitkonten
- weitere Faktoren (*Sabbaticals*, Telearbeit, *Homeoffice*...)

Warum ist dennoch der gefühlte Zeitstress so hoch?

→ „Zeitparadoxon“

Das Zeitparadoxon – Erklärungsfaktoren

Unausgewogene Zeitverteilung:

- Unterbeschäftigung und Überbeschäftigung
- Verteilung der Erwerbs- und Familienaufgaben
- Verteilung über den Lebensverlauf:
 - Zeit „fehlt“ in besonderen Lebensphasen („Rush hour des Lebens“)
 - z.B. Zusammenfall von Ausbildung, Karriere, Familiengründung, Pflege

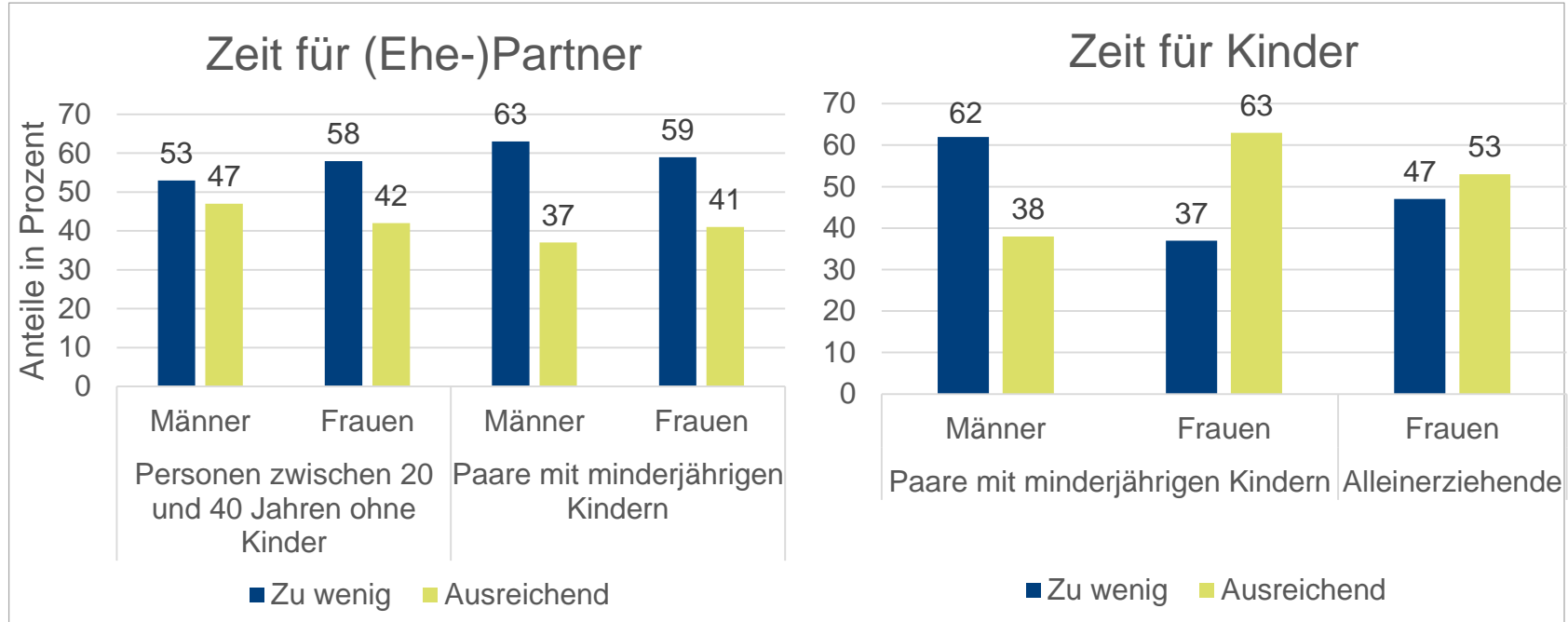
Externe Taktgeber und fehlende Synchronisation:

- De-Standardisierung von Arbeitsverhältnissen (z.B. Arbeit auf Abruf)
- Unkoordinierte Zeitregimes bei Arbeits- und Öffnungszeiten (Kinderbetreuung, Schule, Behörden etc.)

Gesellschaftliche Entwicklungen:

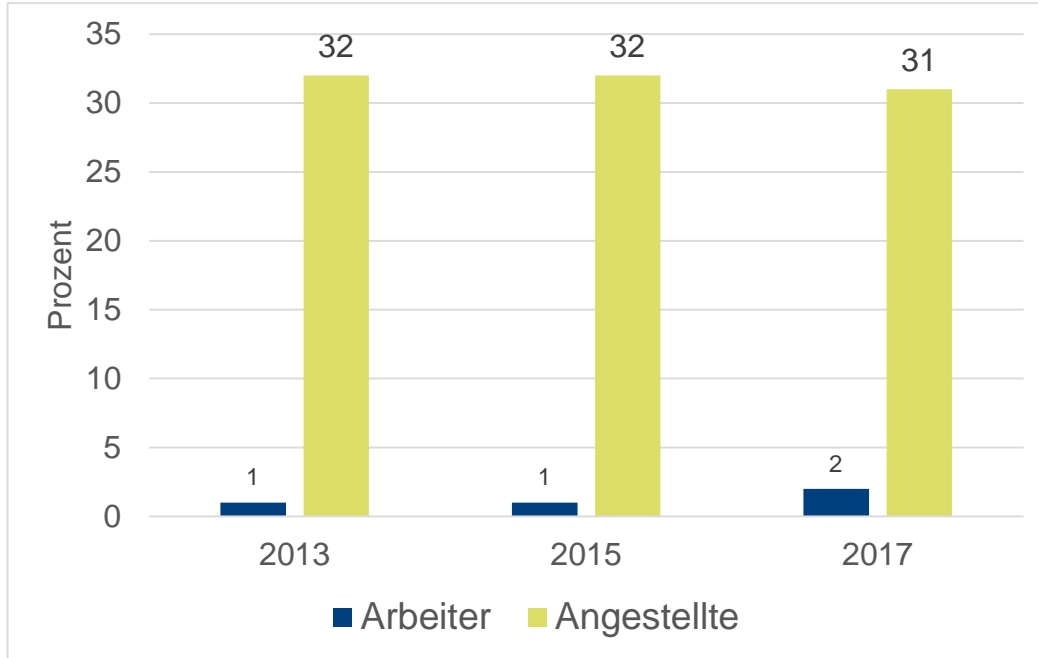
- Mehr-Generationen-Verbünde aufgrund von Mobilität seltener

Zeitknappheit aus Sicht von Paaren mit und ohne Kinder



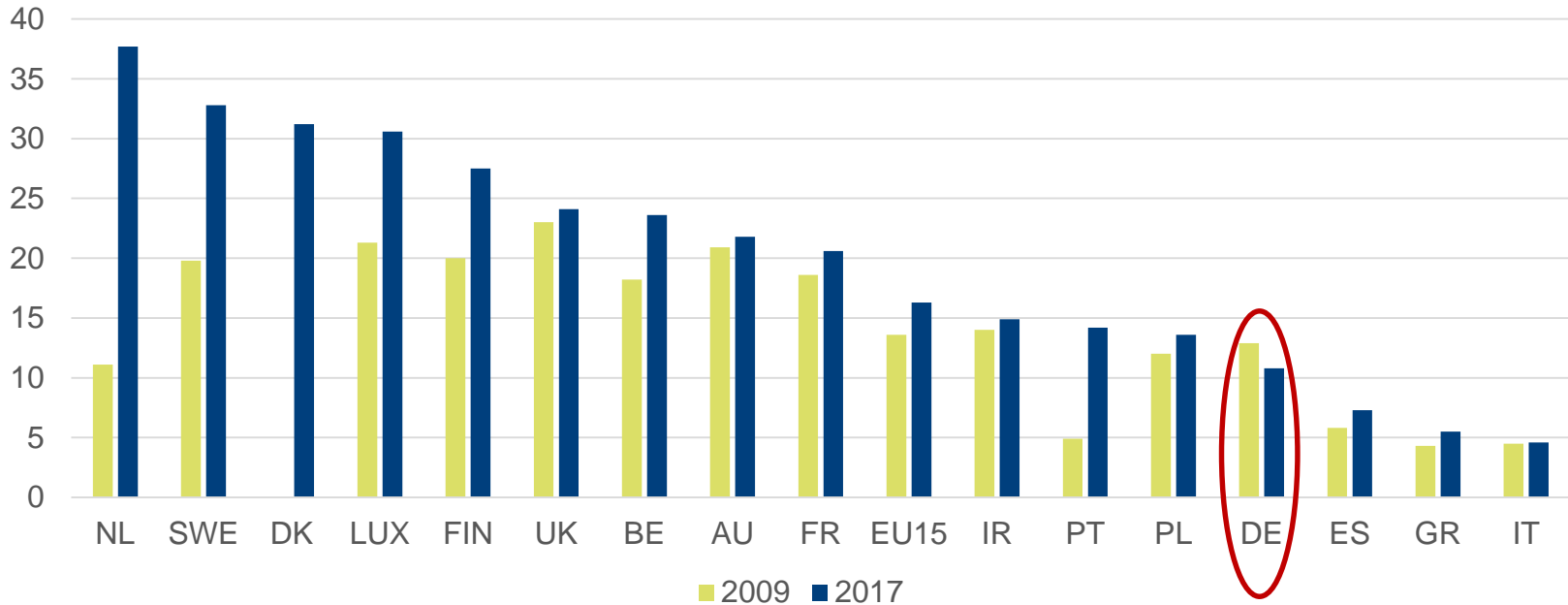
Arbeiten von zu Hause aus

Arbeiten von zu Hause aus bei knapp einem Drittel der Angestellten



„Arbeiten Sie für Ihren Arbeitgeber – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?“

Arbeiten von Zuhause liegt in Deutschland unter dem Durchschnitt der EU15-Länder

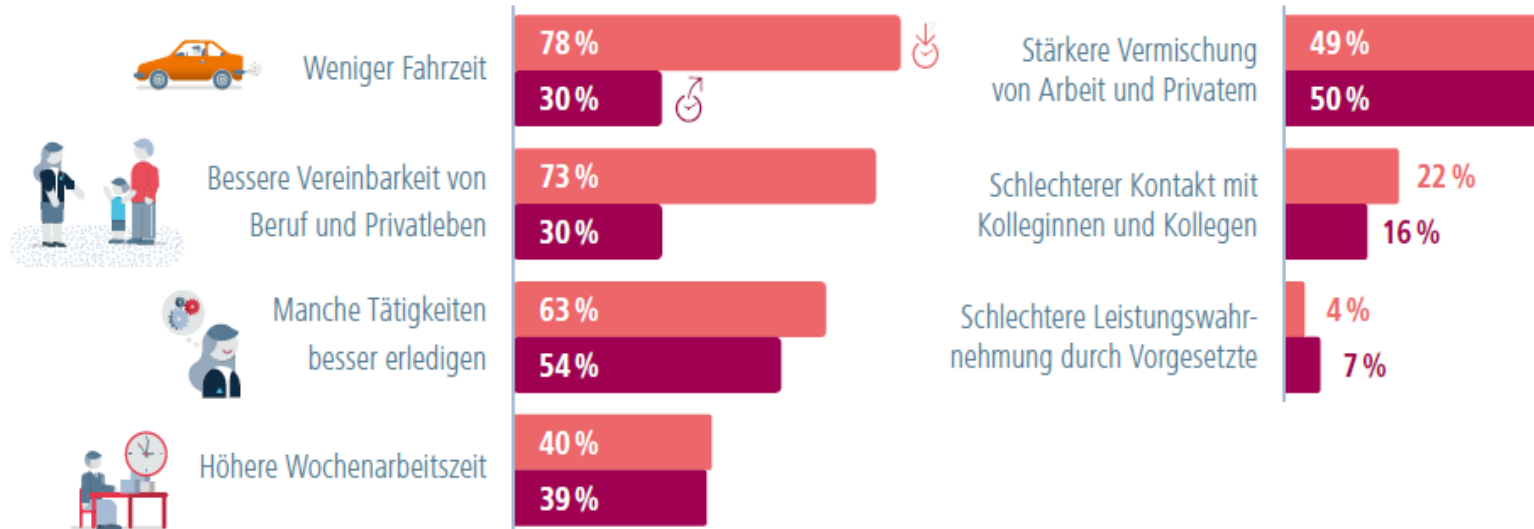


Reduzierte Fahrtzeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Hauptvorteile von Arbeiten von zu Hause aus

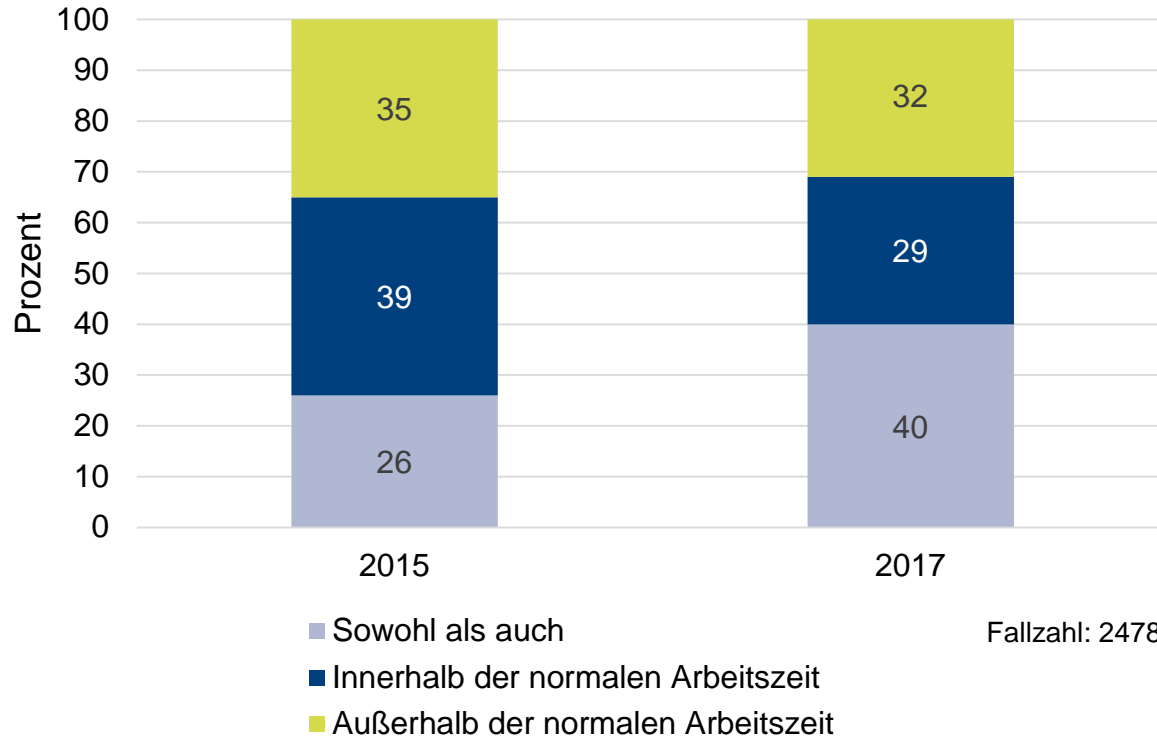
? Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Arbeiten von zu Hause gesammelt?

Pro

Kontra

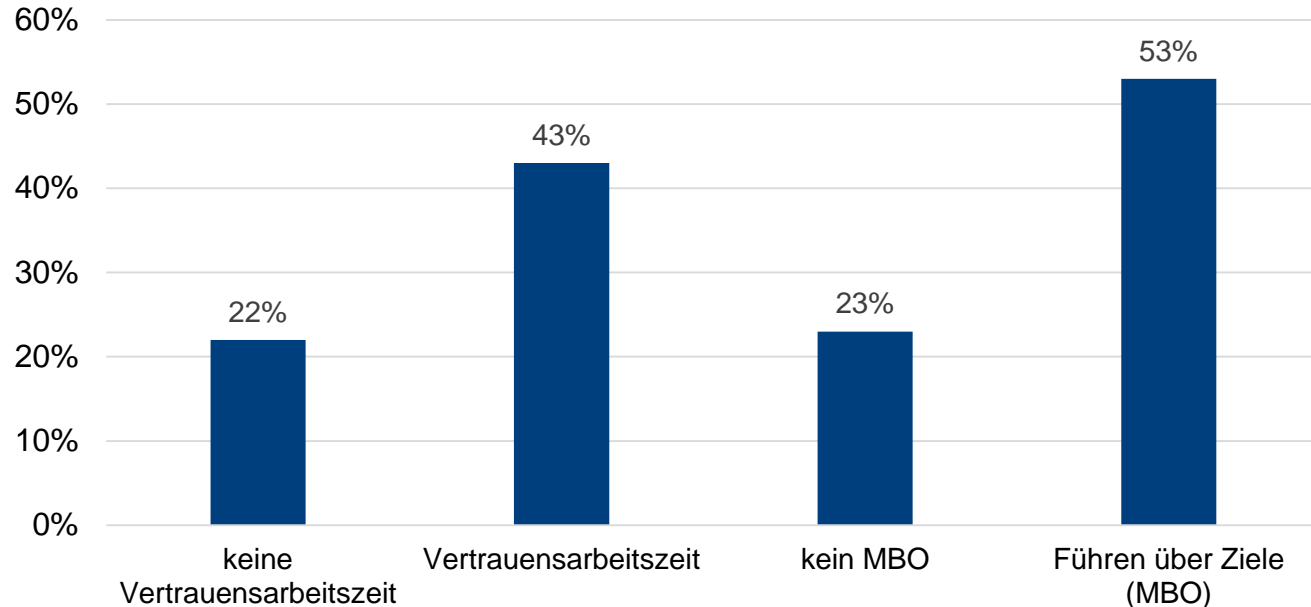


Homeoffice erfolgt innerhalb und außerhalb der normalen Arbeitszeit



„Erfolgt die Arbeit zu Hause innerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit oder außerhalb der Arbeitszeit in Ihrer Freizeit?“

Homeoffice ist häufig mit anderer Mitarbeiterführung verbunden

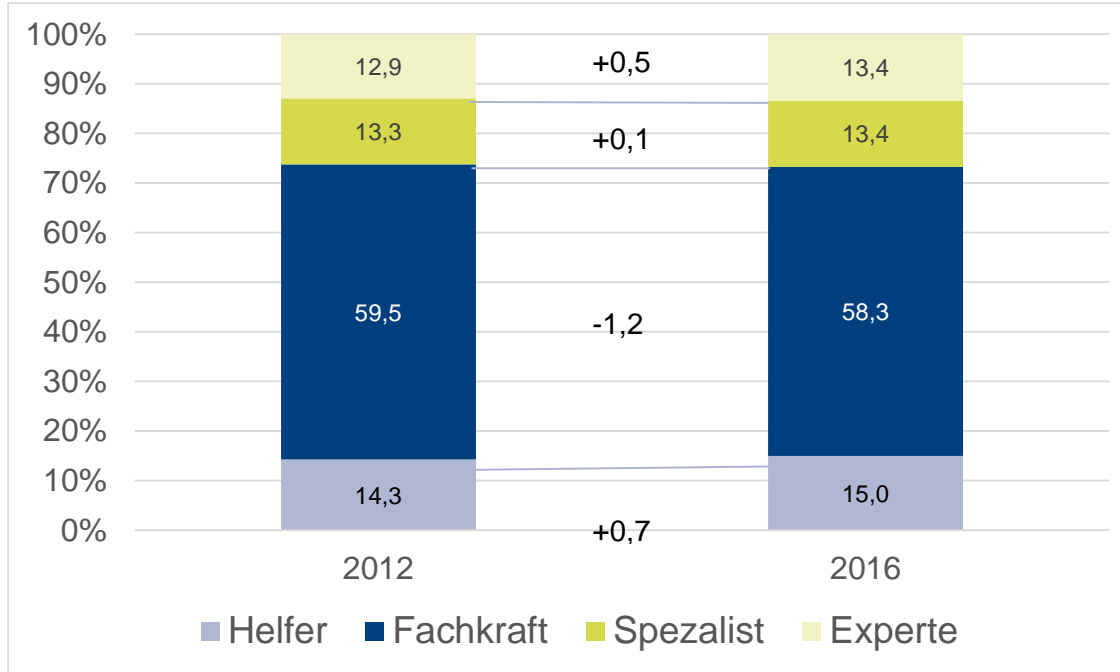


Homeoffice möglich, LPP-Betriebsbefragung 2014, gewichtete Darstellung,
Restriktion: ohne Missings bei Kontrollvariablen, n=748

MBO = Management by Objectives

Veränderungen der Anforderungen

Beschäftigte nach Anforderungsniveau 2012 und 2016: Anteil des Fachkräfte leicht rückläufig



Beschäftigungswachstum deutet auf Polarisierung hin

	2012	2016	Wachstumsrate
	in Mio.		in Prozent
Helfer	3.66	4.15	13.4
Fachkräfte	15.25	16.13	5.8
Spezialisten	3.41	3.70	8.5
Experten	3.32	4.66	40.4
Gesamt	25.63	28.63	11.7

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25-65, 2012 und 2016

Beschäftigte nach Anforderungsniveau 2012 und 2016: Helfer und Experten gewinnen, Fachkräfte verlieren Anteile

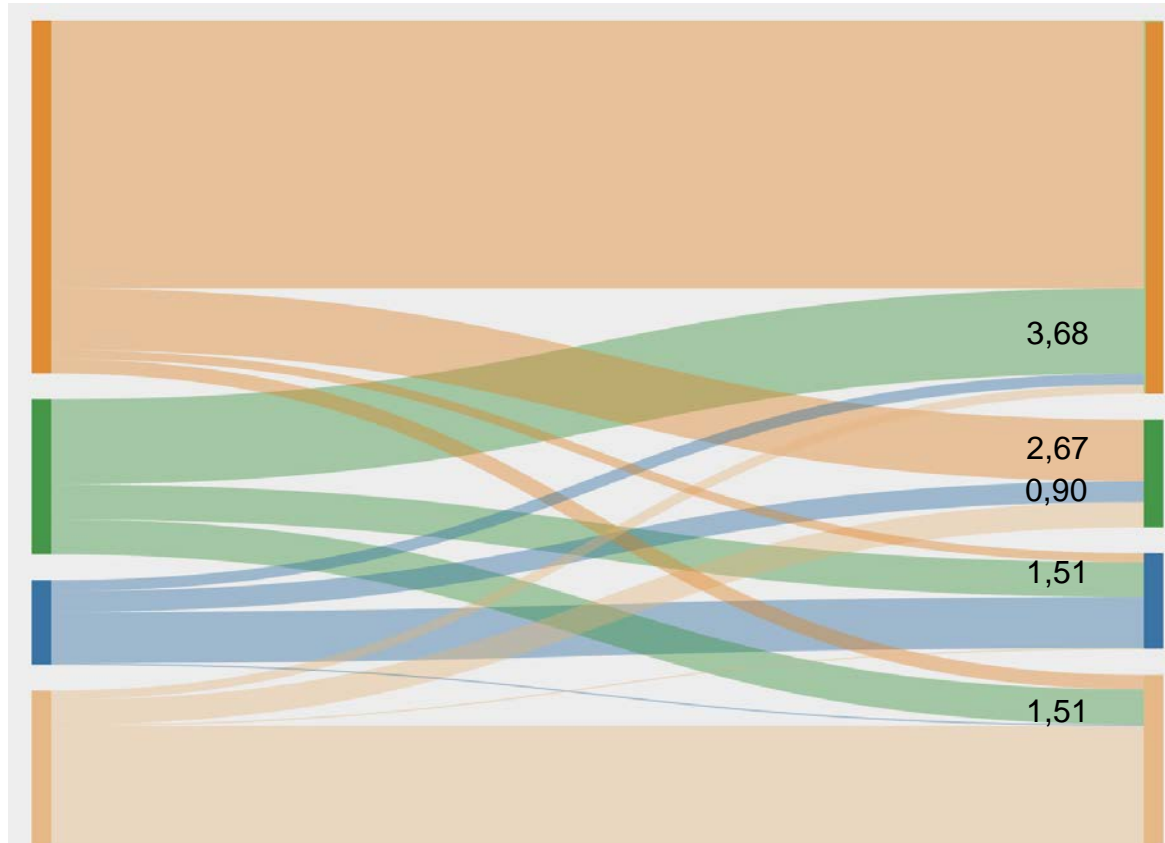
2012

Fachkräfte:
15,25 Mio.

Nicht-Erwerb:
6,70 Mio.

Helfer:
3,66 Mio.

Hochqualifizierte:
6,73 Mio.



2016

Fachkräfte:
16,13 Mio.

Nicht-Erwerb:
4,66 Mio.

Helfer:
4,15 Mio.

Hochqualifizierte:
7,40 Mio.

Digitalisierung und Arbeitswelt

Tiefgreifende Veränderungen der Arbeitswelt – Welche Phänomene zeichnen sich ab?



„Keine Wirtschaft 4.0 ohne Arbeitswelt 4.0“ - Chancen und Risiken der Arbeitsorganisation und -gestaltung



■ Chancen ...

- Produktivität: effizientere Nutzung von Ressourcen
- Partizipation: Eigenverantwortung/Selbstentfaltung der Arbeitnehmer
- Humanisierung der Arbeitswelt
- Inklusion

■ Risiken ...

- Fremdbestimmung, Kontrolle
- Entgrenzung der Arbeit
- Unterlaufen der Sozialversicherungssysteme durch neue Formen der Arbeit (z.B. Click-/Crowd-Working, Scheinselbstständigkeit)

Strukturveränderungen betreffen verschiedene Dimensionen am Arbeitsmarkt



Tätigkeiten

- Zunahme von kreativen, planerischen, steuernden, kommunikativen, sozial-interaktiven Tätigkeiten
- Abnahme der standardisierbaren manuellen und kognitiven Routine-Tätigkeiten

(Aus-)Bildung

- Veränderung der relativen Bedarfe an Gering-, Mittel- und Hochqualifizierten

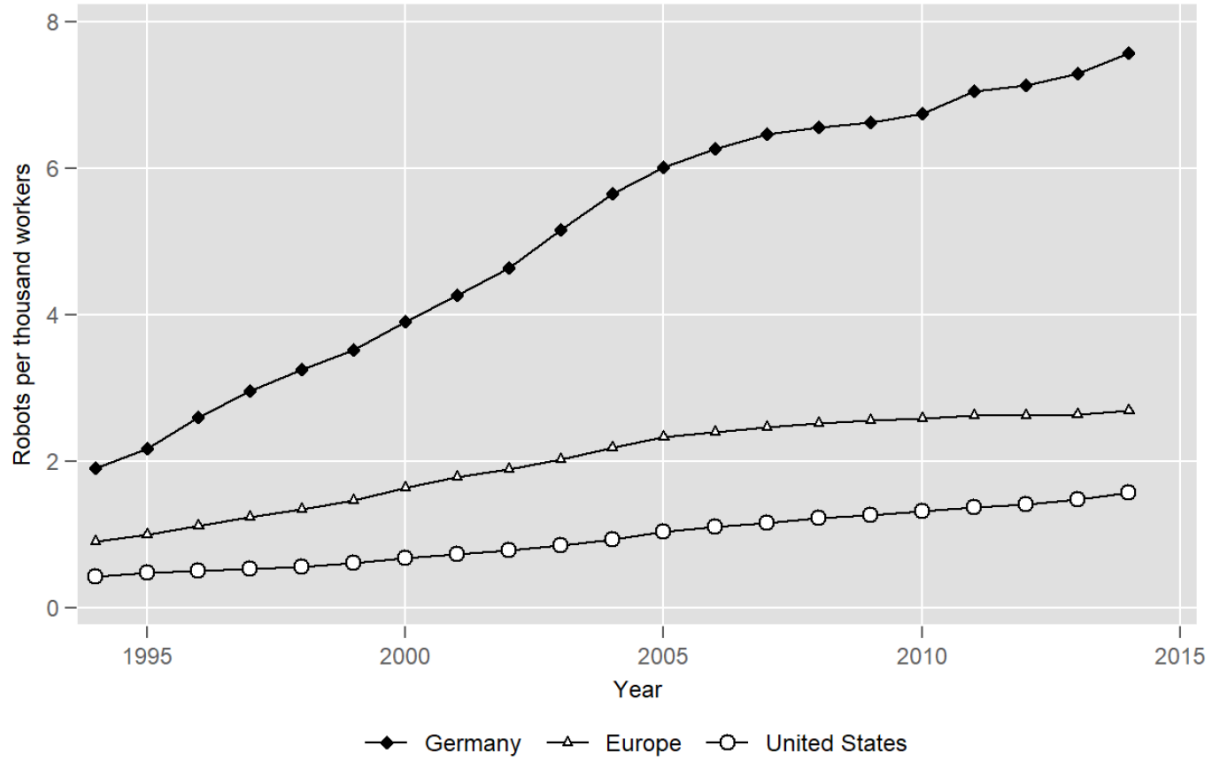
Arbeitsformen und Arbeitsweisen

- Wo, wie, wann und wie lange wir arbeiten
- Flexibilität und *Multitasking*

Passungs- und Anpassungsprobleme

- (Re-)Qualifizierung, *Matching*, Mobilität

Deutschland ist beim Einsatz von Robotern eines der führenden Länder



Die Roboter verlassen ihre Käfige ...

Cobots treten mit den Menschen in direkte Interaktion ...



- Präzision
- Geschwindigkeit
- Ausdauer
- Kraft
- Berechenbarkeit
- Geringe Kosten für Wartung

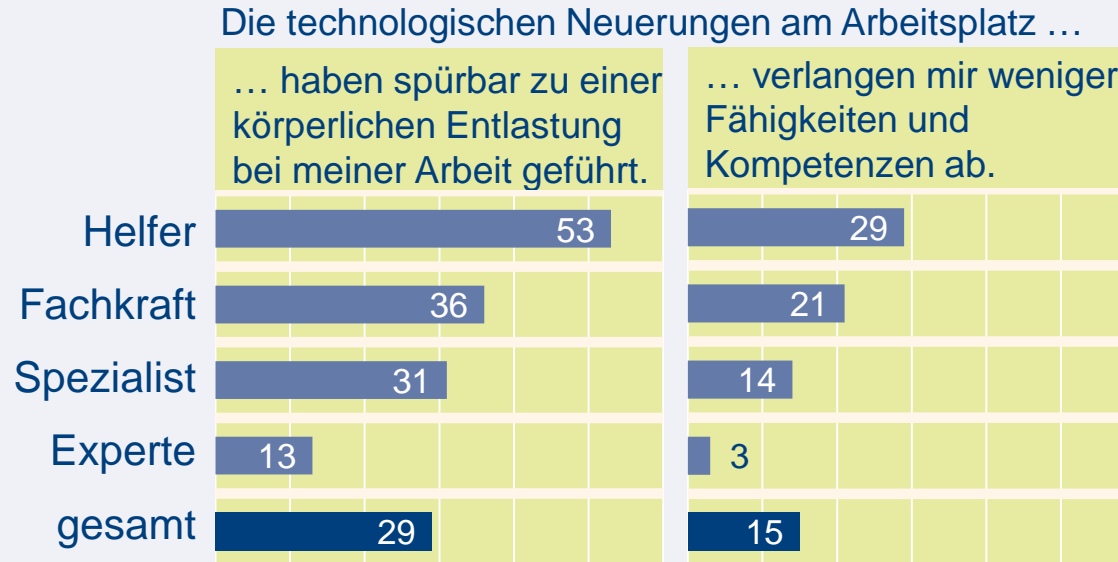
- Kreativität
- Emotion, Empathie
- Soziale Intelligenz
- Beurteilungs- und Entscheidungsfähigkeit
- Problemlösungskompetenz
- Intuition, Flexibilität
- ...

Die Arbeit geht nicht aus, aber sie wandelt sich: Andere Tätigkeiten innerhalb der Berufe



Auswirkungen technologischer Veränderungen variieren mit dem Anforderungsniveau der Jobs

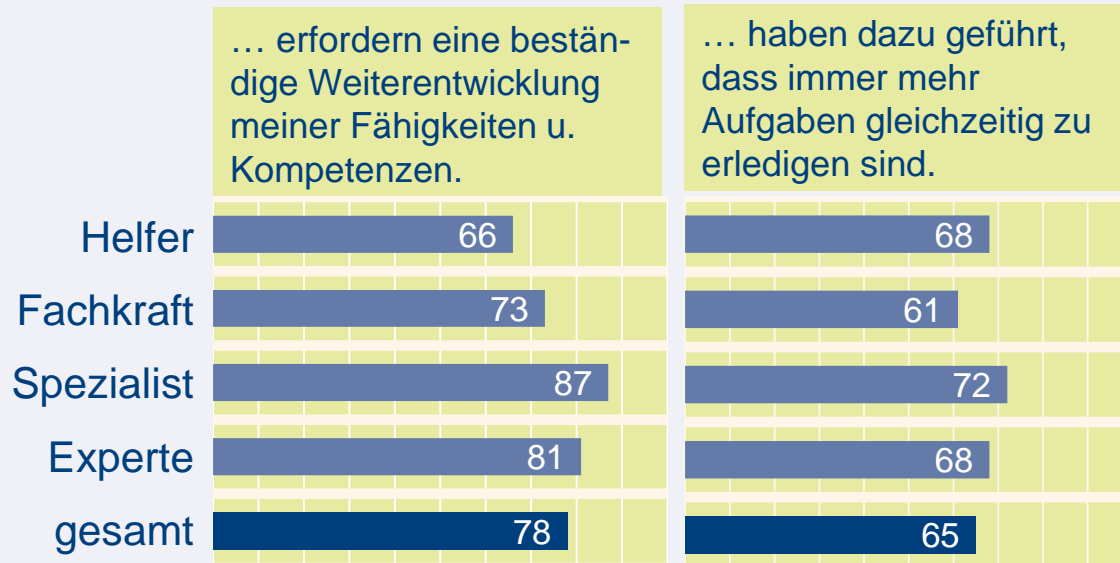
Angaben der Beschäftigten in Prozent



Technologische Veränderungen erfordern Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen sowie *Multitasking*

Angaben der Beschäftigten in Prozent

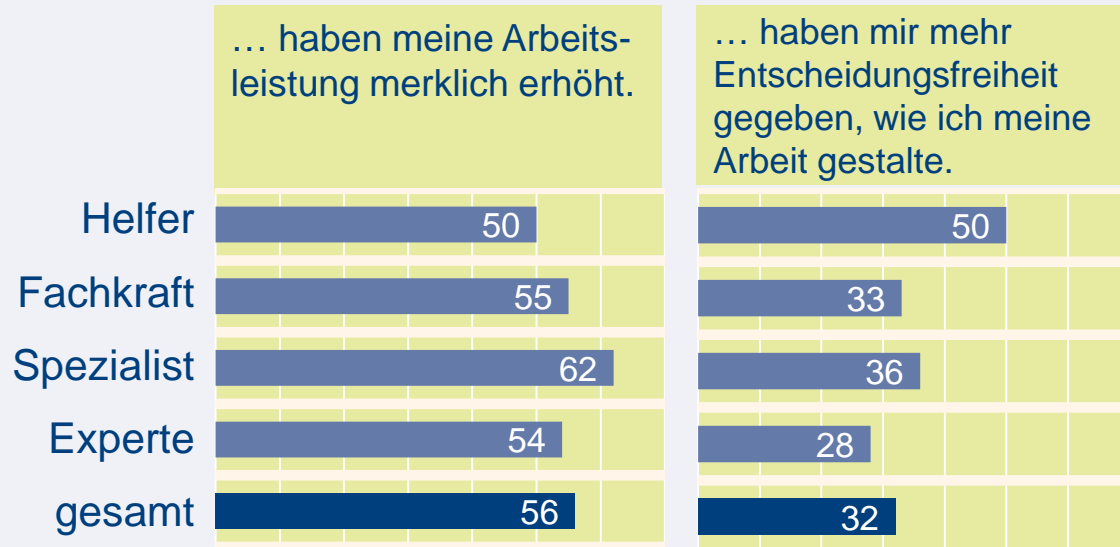
Die technologischen Neuerungen am Arbeitsplatz ...



Technologische Veränderungen haben Auswirkungen auf Produktivität und Gestaltungsspielräume

Angaben der Beschäftigten in Prozent

Die technologischen Neuerungen am Arbeitsplatz ...



Was wir für eine Beschreibung der Veränderung der Arbeitswelt brauchen

Indikatoren des Wandels der Arbeitswelt (1)

- Veränderungen der Arbeitsmarktbilanz
 - z.B. der strukturellen und friktionellen Arbeitslosigkeit, *Mismatch*, Engpässe
 - Trends in Arbeitsnachfrage und -angebot nach Qualifikationen, Berufsfeldern, Tätigkeiten, Regionen
- Trends in der Qualität der Arbeit
 - z.B. Stabilität, Nachhaltigkeit, Aufstiegsmöglichkeiten, Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, Entwicklung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse, der Plattformökonomie, der Scheinselbständigkeit, der unechten Werkverträge, der Belastungen von Psyche und Gesundheit
- Struktur der Verdienste und deren Veränderungen
 - Qualifikations- und Erfahrungsprämien, Ungleichheit in verschiedenen Dimensionen (Geschlecht, Qualifikation, Tätigkeit, Alter) und deren Ursachen

Indikatoren des Wandels der Arbeitswelt (2)

- Stand und Entwicklung von Gleichstellung und Chancengleichheit
 - Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeiten, Verdienste, Aufstiegsmöglichkeiten
- Erwerbstätigkeit, Teilhabe und Verdienste in verschiedenen Lebenslagen bzw. im Lebensverlauf
- Segmentierungs-, Segregations-Phänomene
- Trends in Berufswahl, Ausbildung und Weiterbildung
- Struktur, Entwicklung, Ursachen des (Langzeit-)Leistungsbezugs
- Effektivität und Effizienz des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums

Weitere Informationen

[E-Mail: Joachim.Moeller@iab.de](mailto:Joachim.Moeller@iab.de)

[Webseite: www.iab.de](http://www.iab.de)