Moderne Zeiten, alte Fragen

Herausforderung Demografischer Umbruch

Von der geschockten zur erschöpften Arbeitsgesellschaft?

Prof. Dr. Michael Behr

Abteilungsleiter Arbeit und Qualifizierung im TMASGFF

Vortrag im Rahmen der Veranstaltung der Evangelischen Akademie Thüringen „Wieviel Arbeit ist gesund?“ am 31.3.-1.4.2017

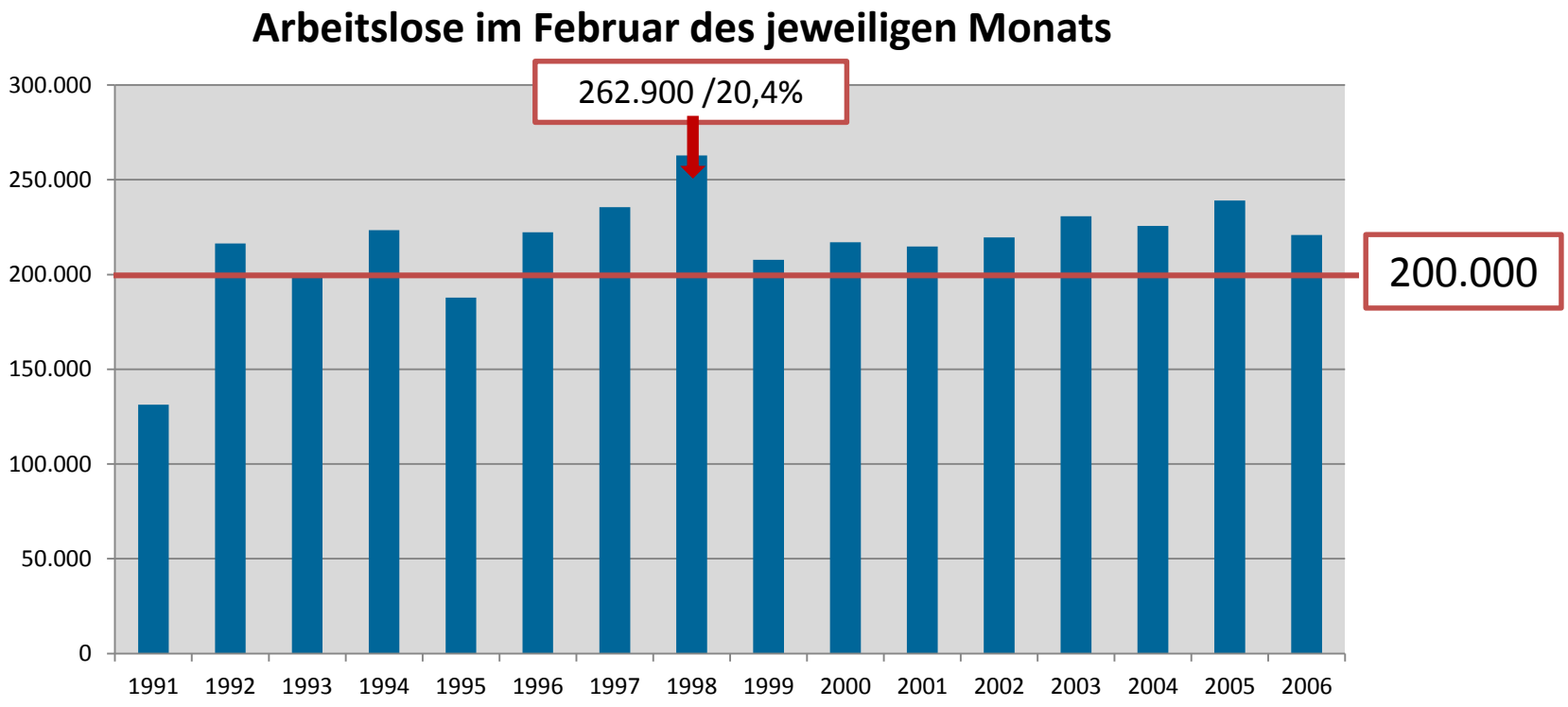
Mitteldeutschland nach der Wende

Phase 1: Die Jahre 1990 bis 2000 - Transformationsschock

- De-Industrialisierung
- Verlust von Arbeitsplätzen (etwa 40%)
- Arbeitslosigkeit als Massenphänomen und Kollektivschicksal

Trotz massiver Intervention durch arbeitsmarktpolitische Instrumente verharrt AL mit zum Teil über 20% AL-Quote auch zwischen 1995 und 2005 auf einem sehr hohen Niveau

Thüringen nach der Wende - Transformationsschock



Mitteldeutschland entwickelt sich zu einer …

- gekränkten Arbeitsgesellschaft (Entwertete Qualifikationen)
- mit starken Ausgrenzungserfahrungen (Segmentation)
- und engagierten aber zunehmend auch unzufriedenen Arbeitnehmern, die sich nicht selten als „Bürger zweiter Klasse“ empfinden. (So auch die Befunde im „Thüringen-Monitor“)

Arbeitsgesellschaft der zwei Geschwindigkeitszonen

“Angstbeschleunigte“

und

„Zwangsentschleunigte“

Entwickeln ausgrenzende kohäsive Leistungsgemeinschaften

Angstbeschleunigte

Zwangsentschleunigte

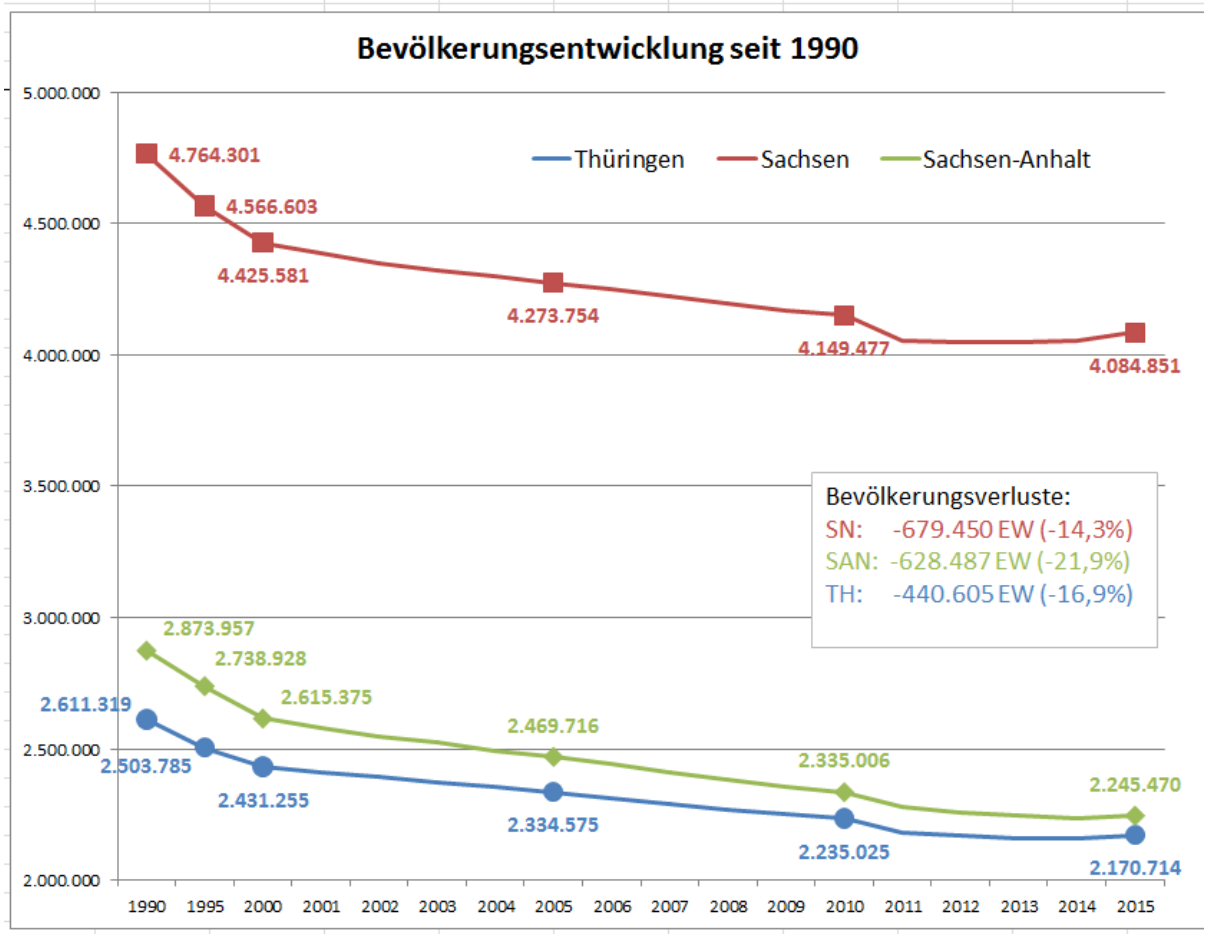
Wirken als Drohkulisse disziplinierend

Rückblick seit der Wende

Die Einwohnerzahl Mitteldeutschlands sank zwischen 1990 und 2015 von rd. 10,25 Mio. auf 8,5 Mio. Einwohnern (Rückgang um 17%).

Das entspricht der Einwohnerzahl der Städte:

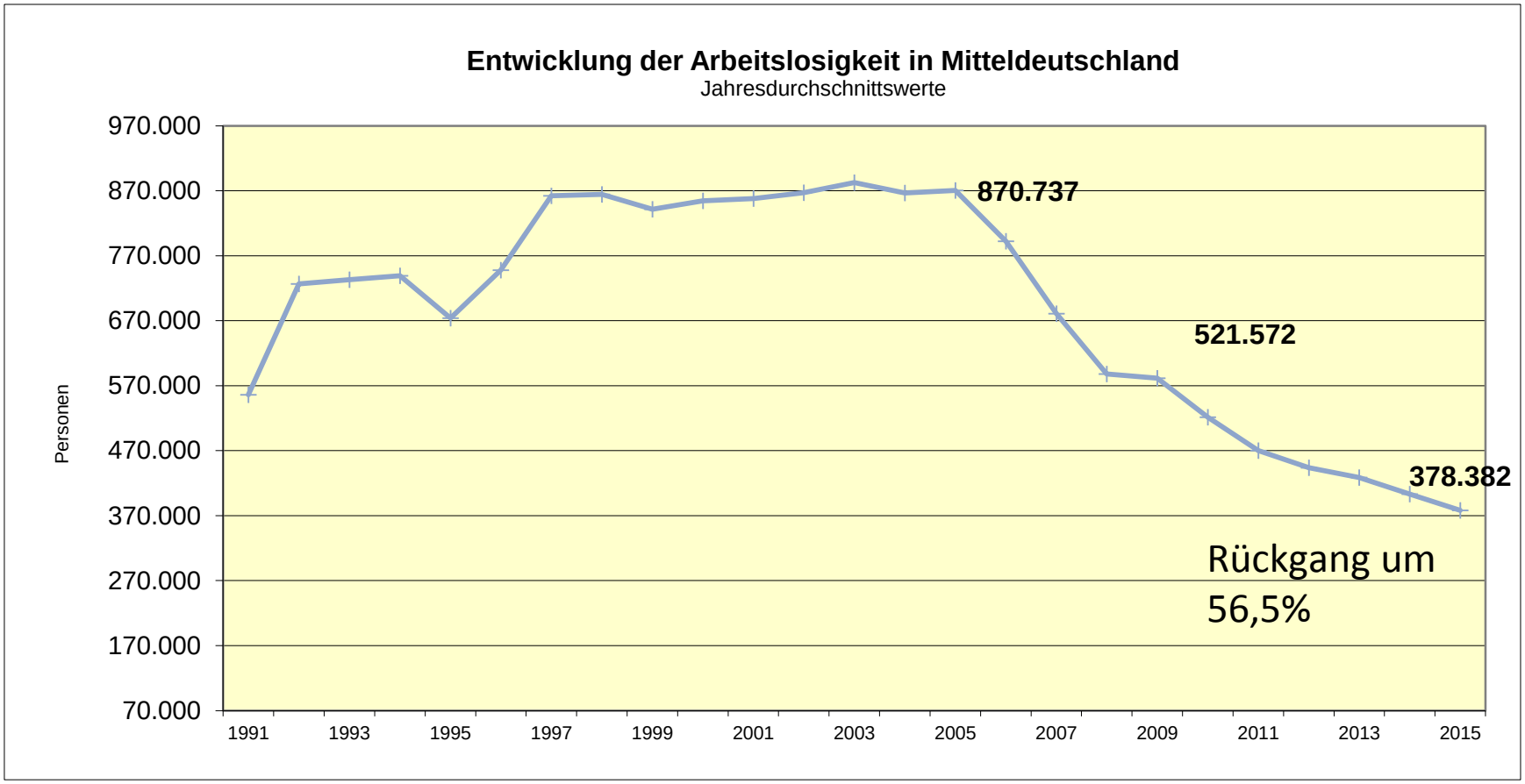
- Erfurt
- Magdeburg
- Dresden
- Leipzig
- Chemnitz



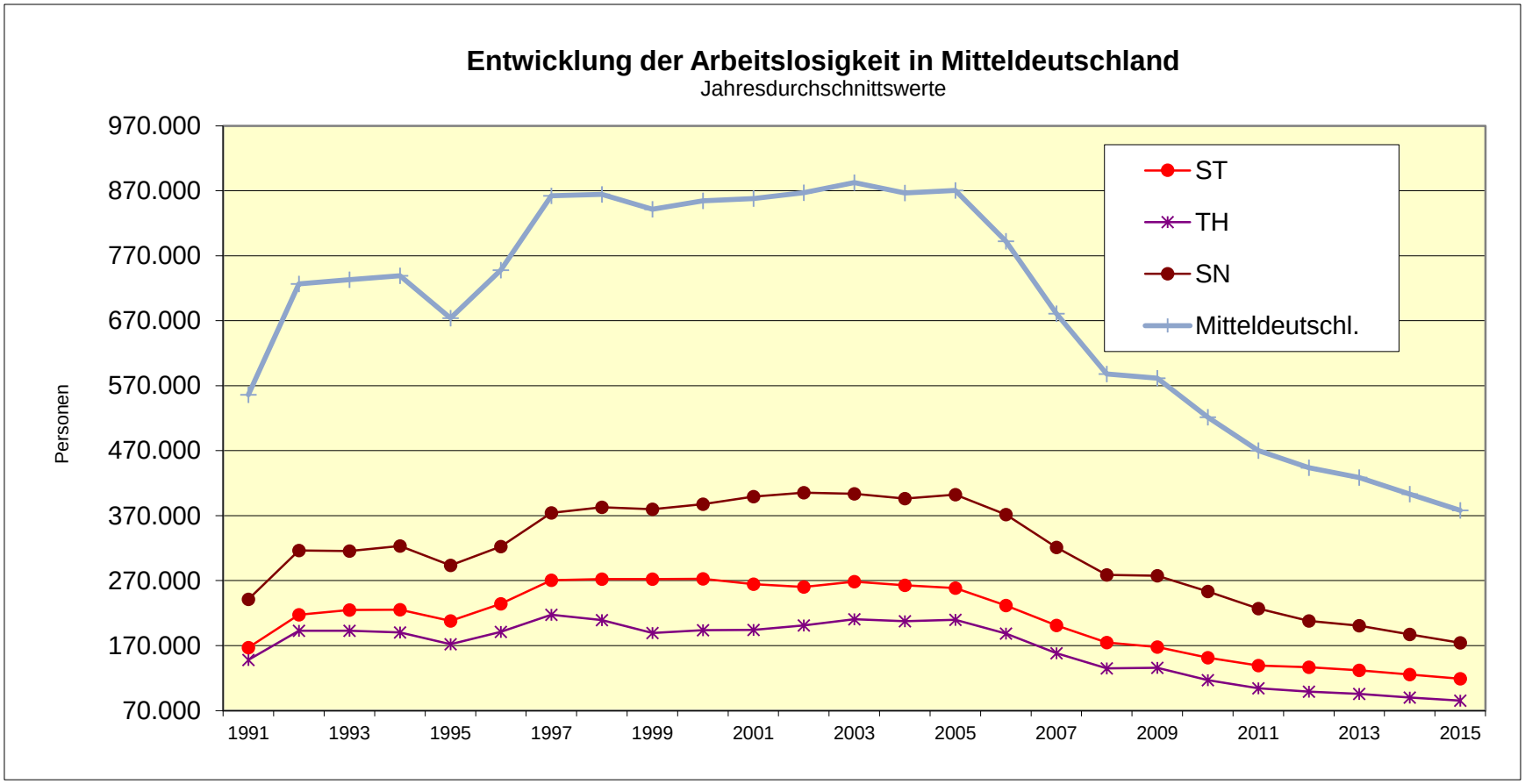
2. Phase: die Jahre 2006 bis heute: Mitteldeutschland auf Rehabilitierungskurs

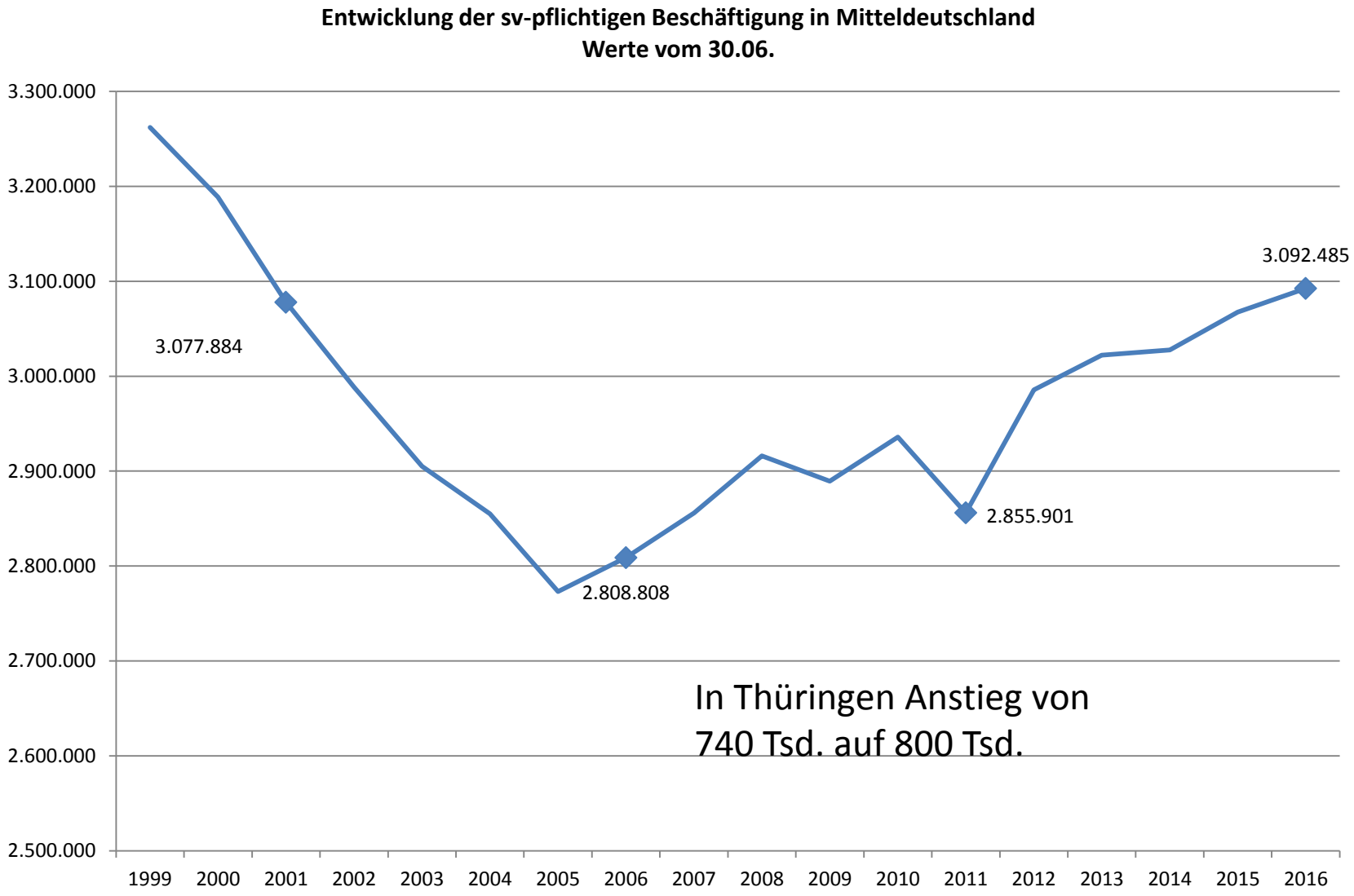
- Seit 2005 findet eine „Doppelrevolution“ auf dem Arbeitsmarkt statt: die **AL geht zurück**, die **Beschäftigung steigt**.
- Allen Unkenrufen zum Trotz bleibt die **Schrumpfungsrezession** aus!
- Das **Beschäftigungsniveau steigt** trotz sinkenden Erwerbspersonenpotentials!!

Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Mitteldeutschland

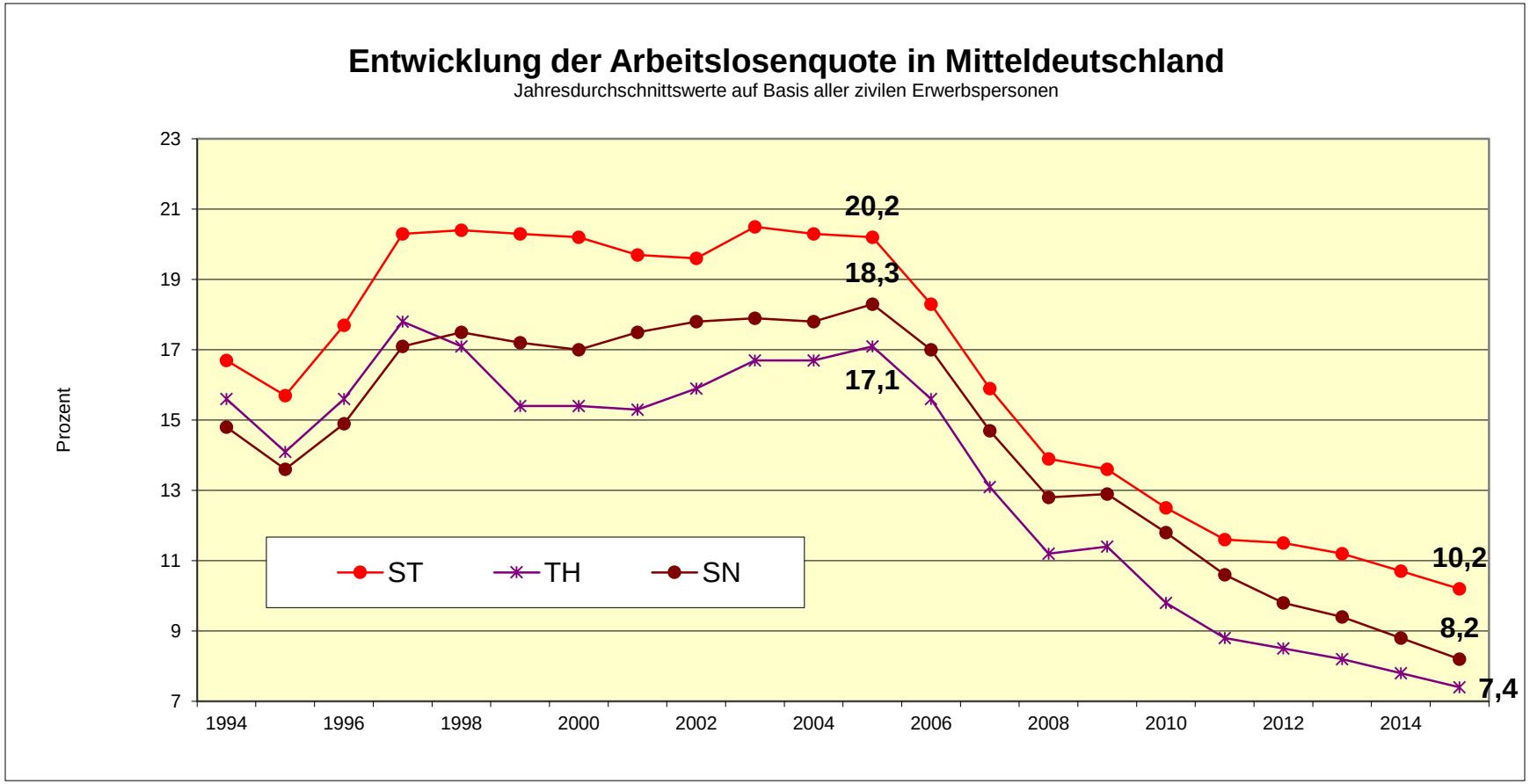


Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Mitteldeutschland

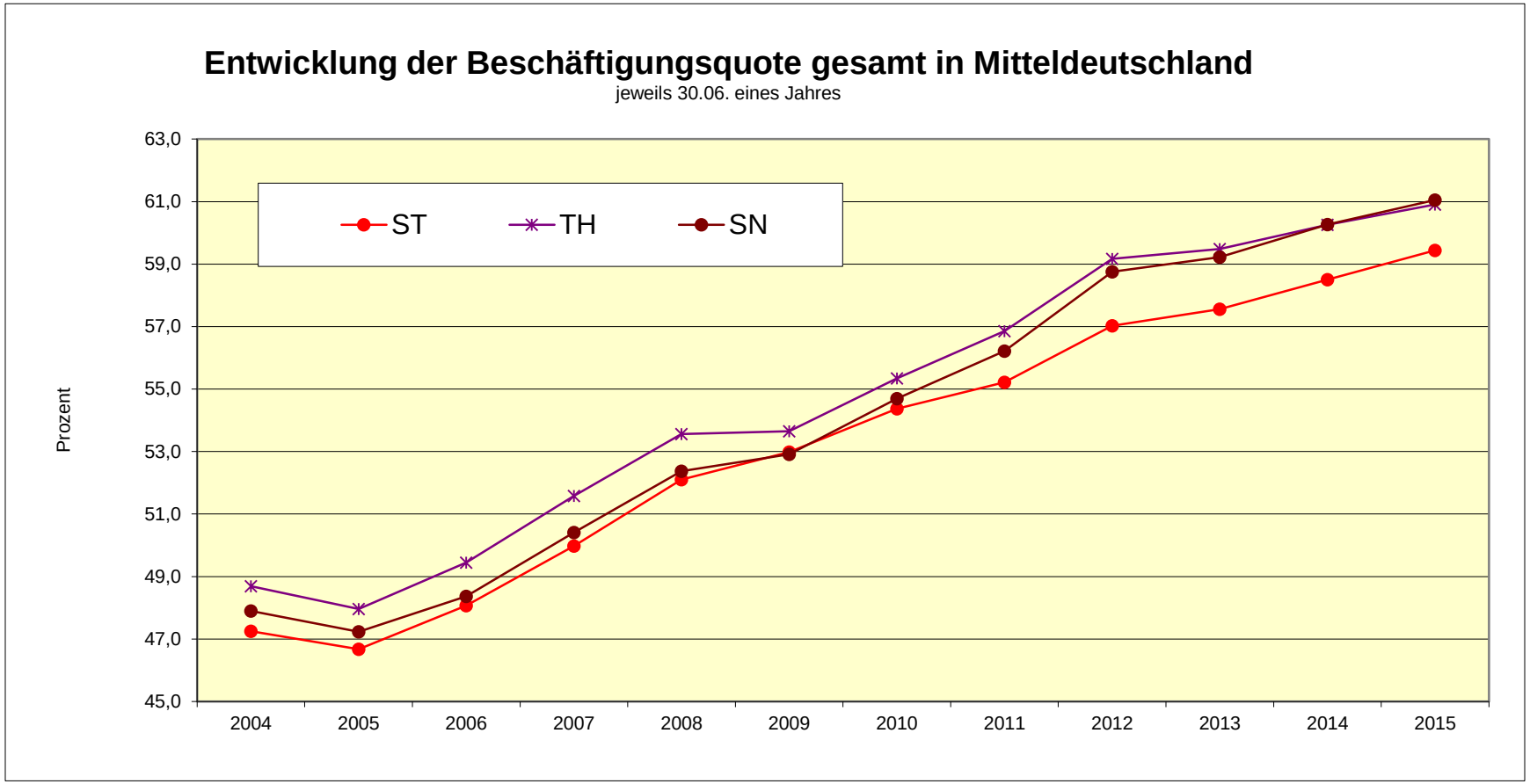



Entwicklung der sv-pflichtigen Beschäftigung in Mitteldeutschland
Werte vom 30.06.
3.300.000
3.200.000
3.100.000
3.000.000
2.900.000
2.800.000
2.700.000
2.600.000
2.500.000
3.077.884
2.808.808
2.855.901
3.092.485
In Thüringen Anstieg von
740 Tsd. auf 800 Tsd.
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016

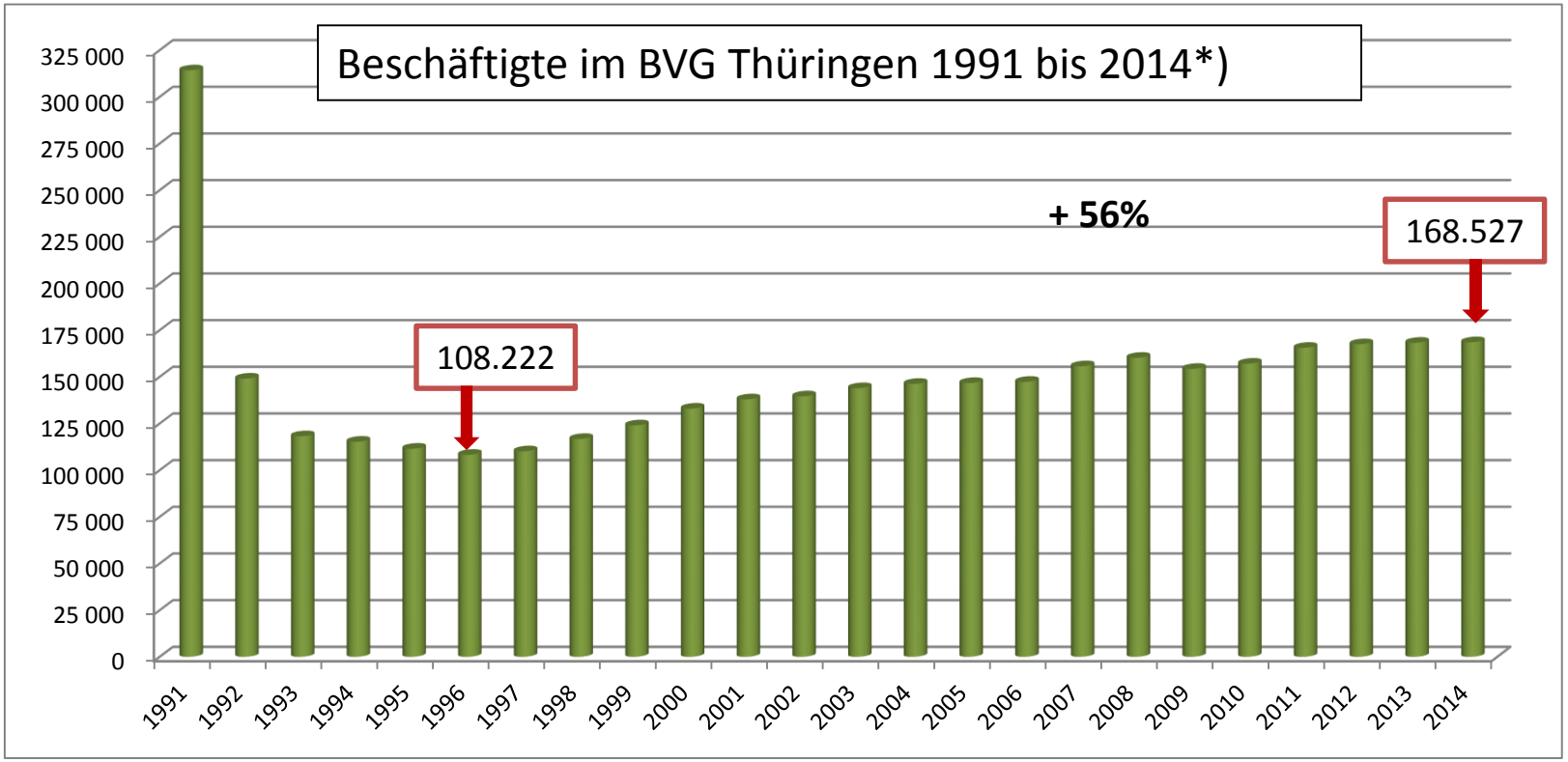
Entwicklung der Arbeitslosenquote in Mitteldeutschland



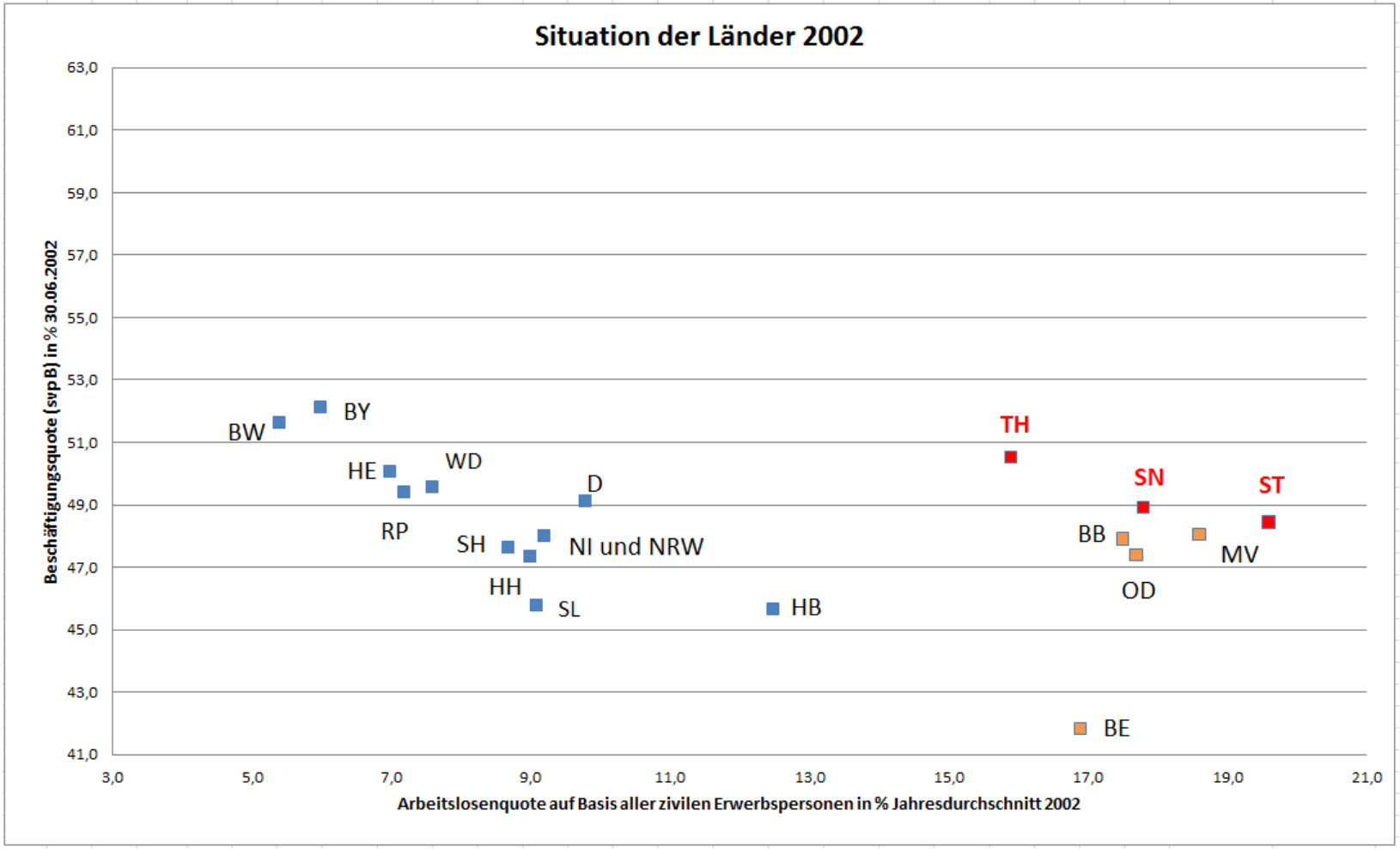
Immer mehr realisierte Nachfrage nach Arbeit



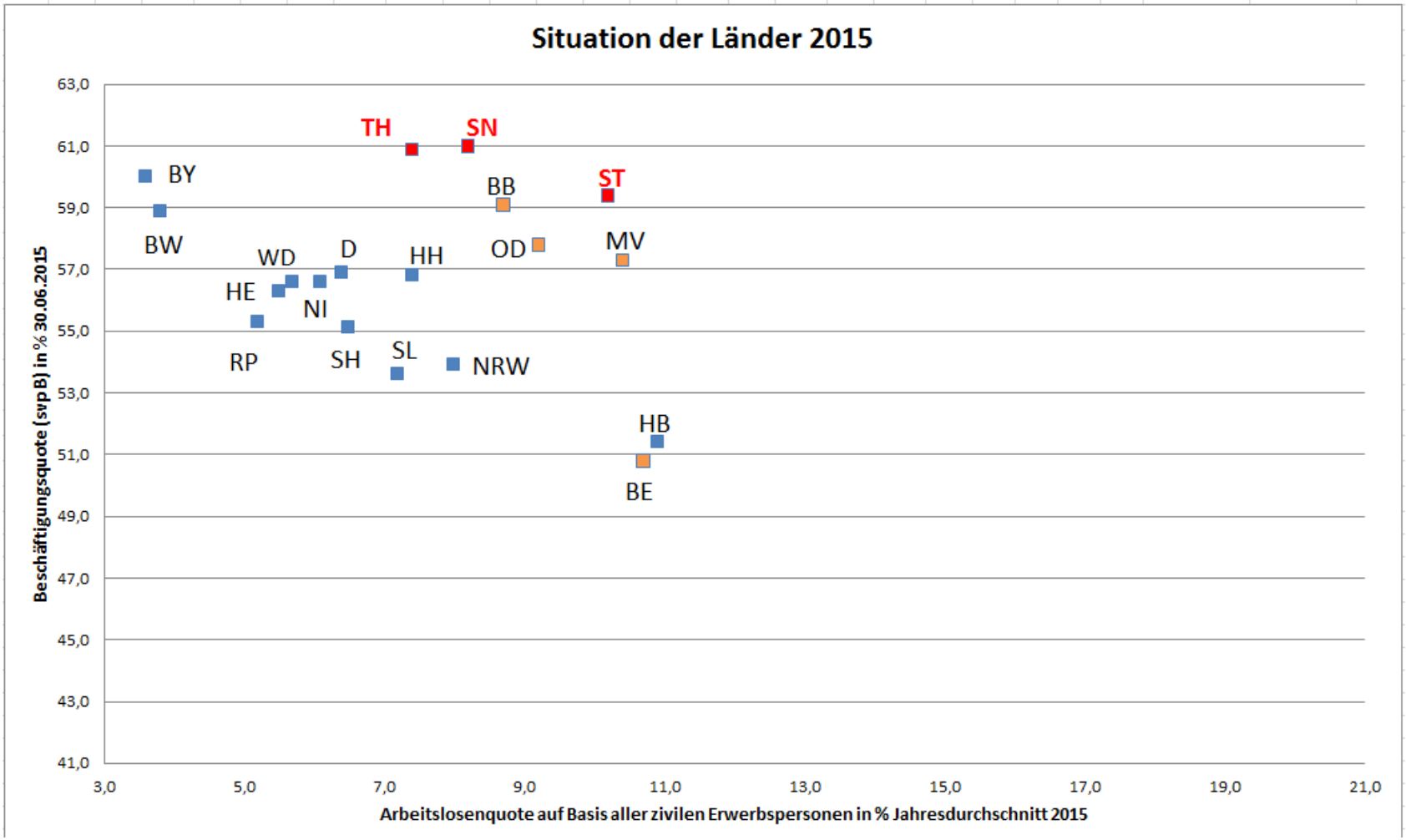
Thüringen nach der Wende – von der De- zur Reindustrialisierung



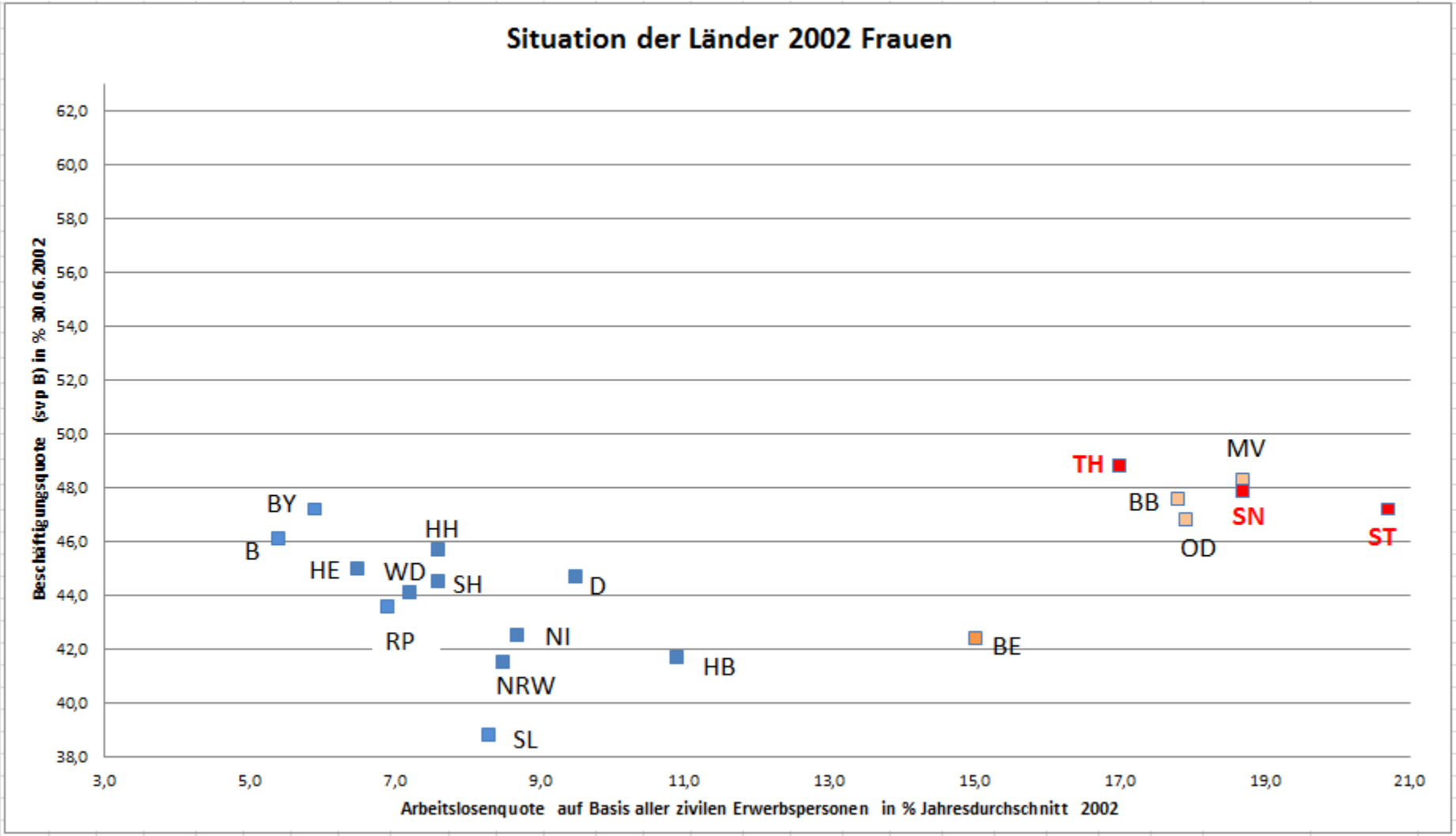
Situation der Länder gesamt 2002



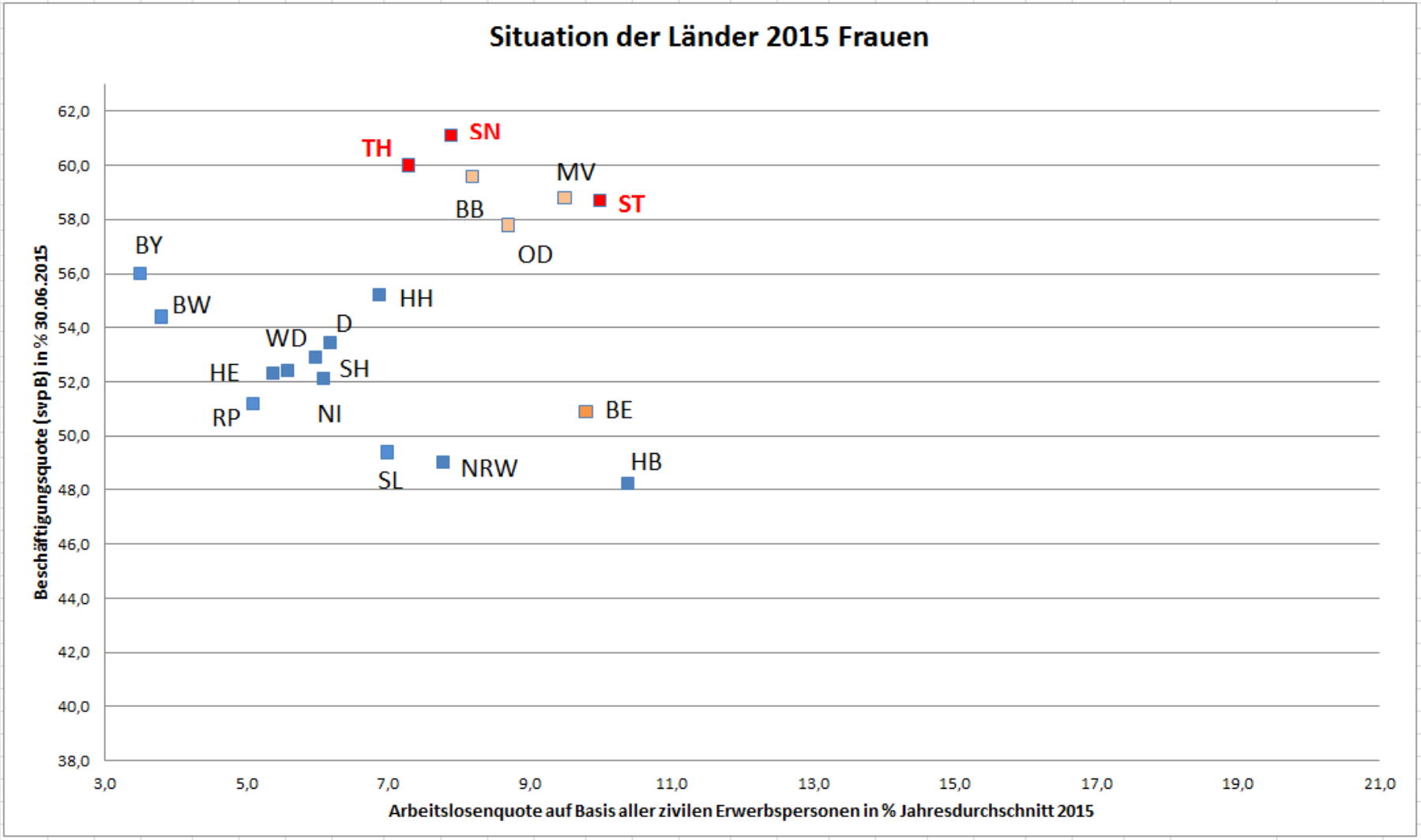
Situation der Länder gesamt 2015



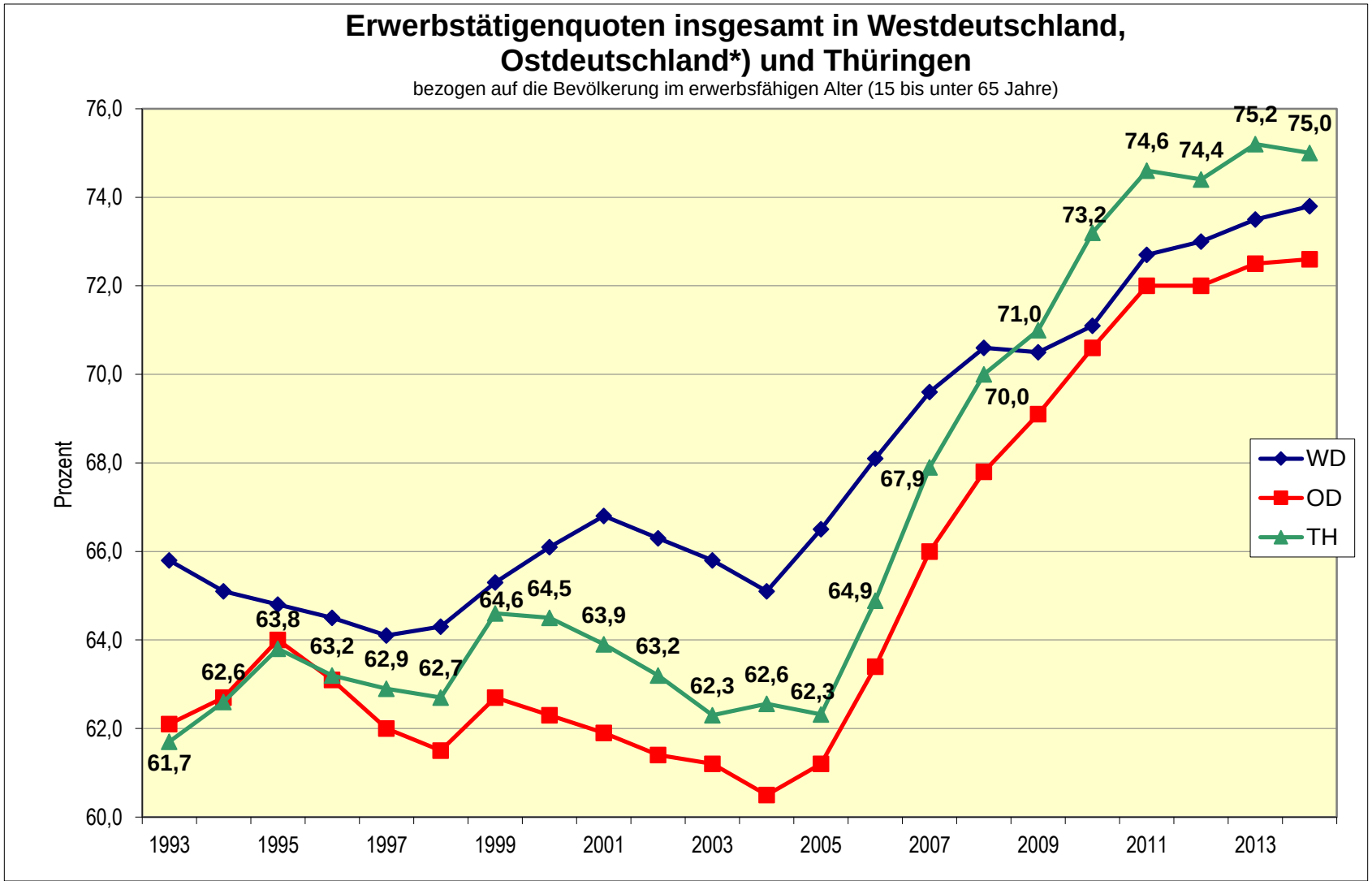
Situation der Frauen in den Ländern 2002



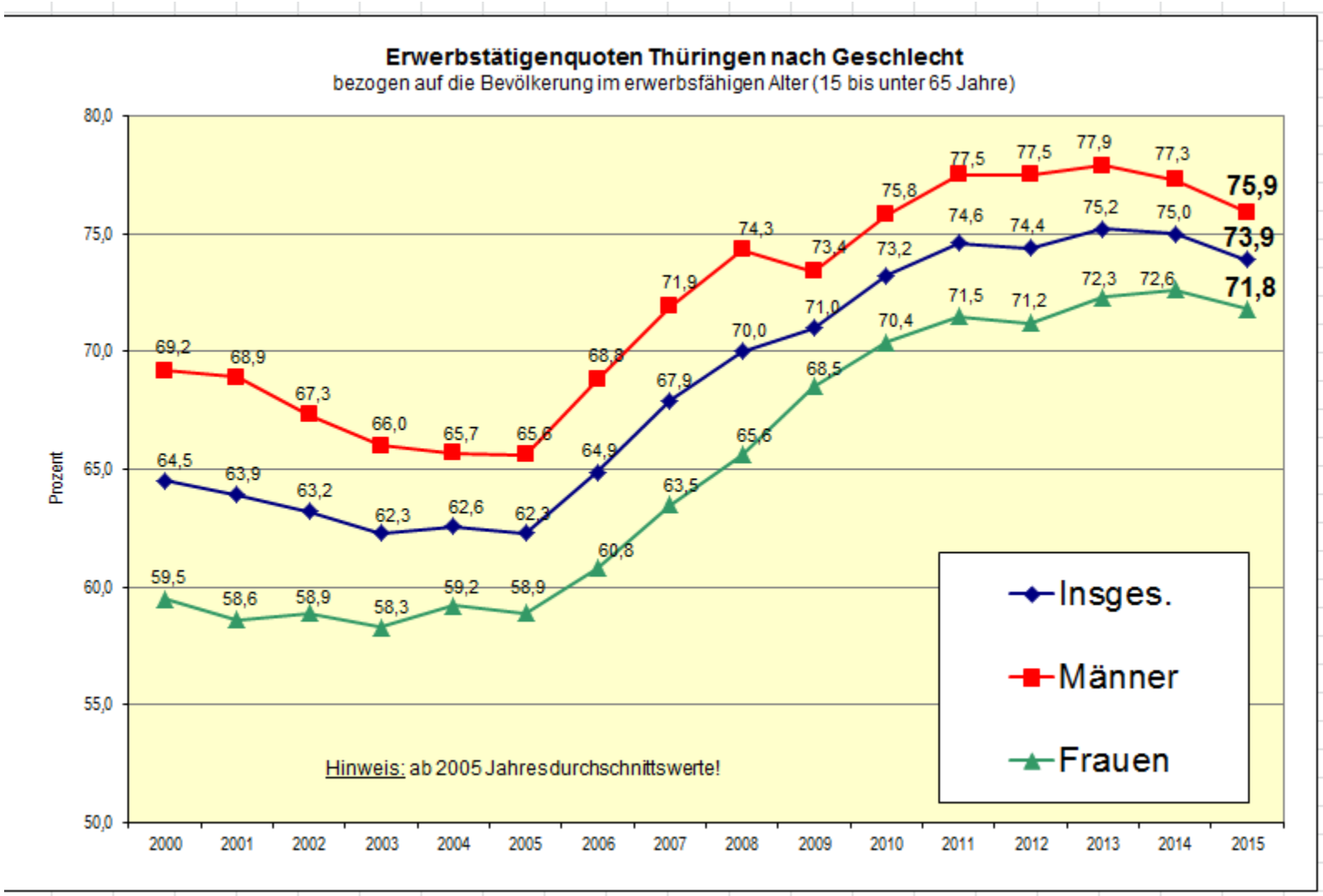
Situation der Frauen in den Ländern 2015



Thüringens Aufholjagd…

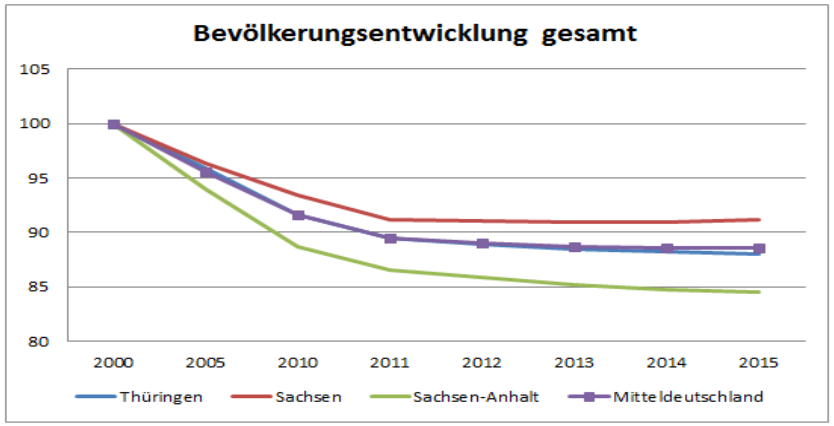


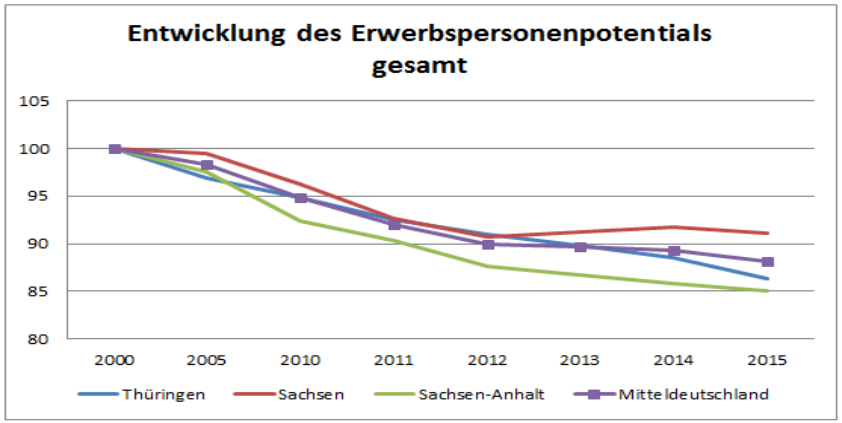
Thüringens Aufholjagd…

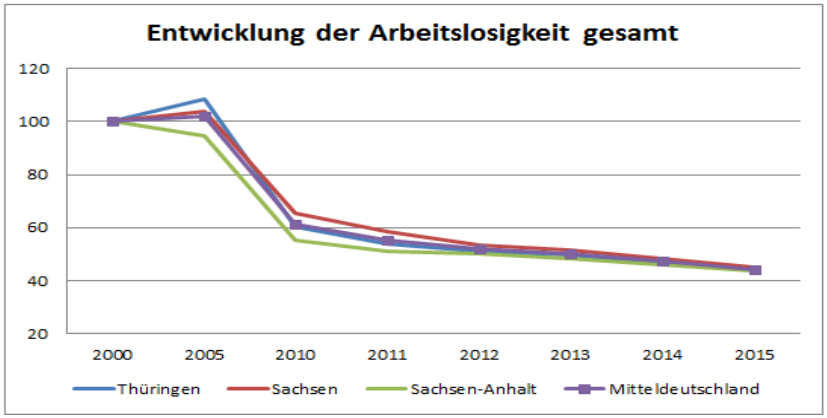


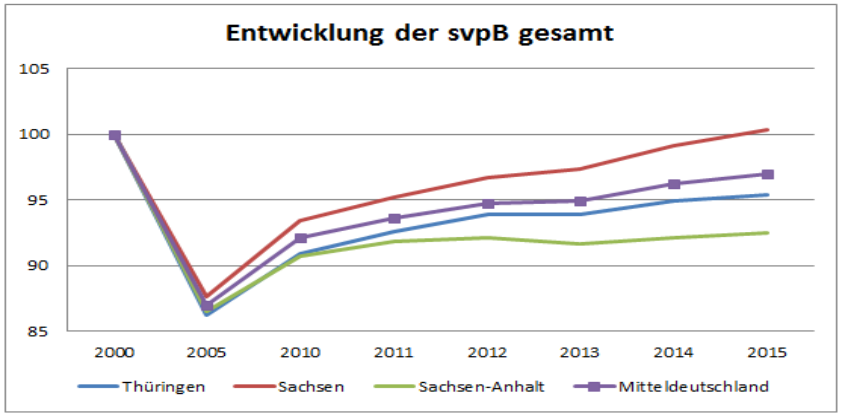
3 x Minus - 1 x Plus!

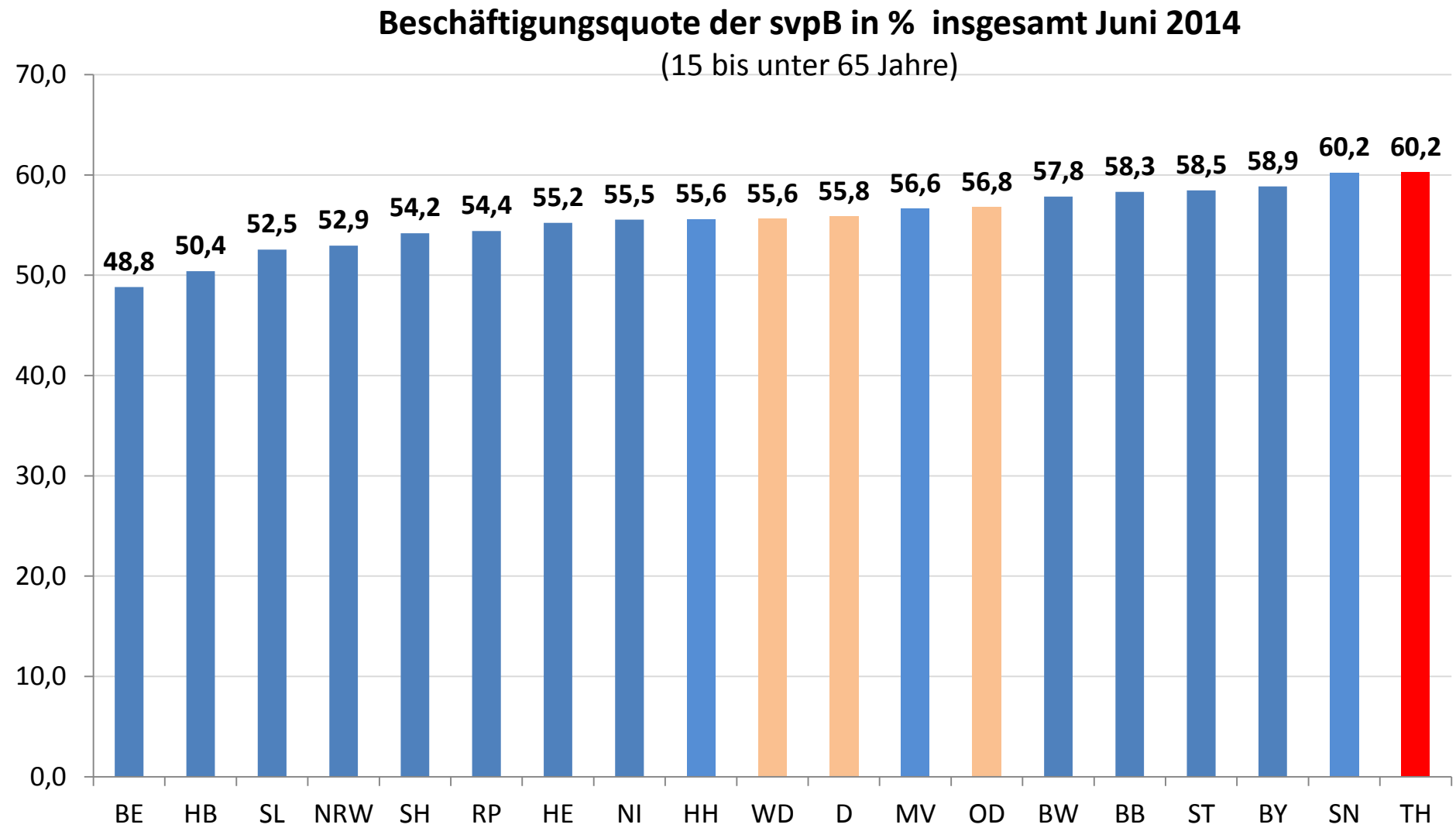
Gesamtentwicklung in Mitteldeutschland 2000 bis 2015





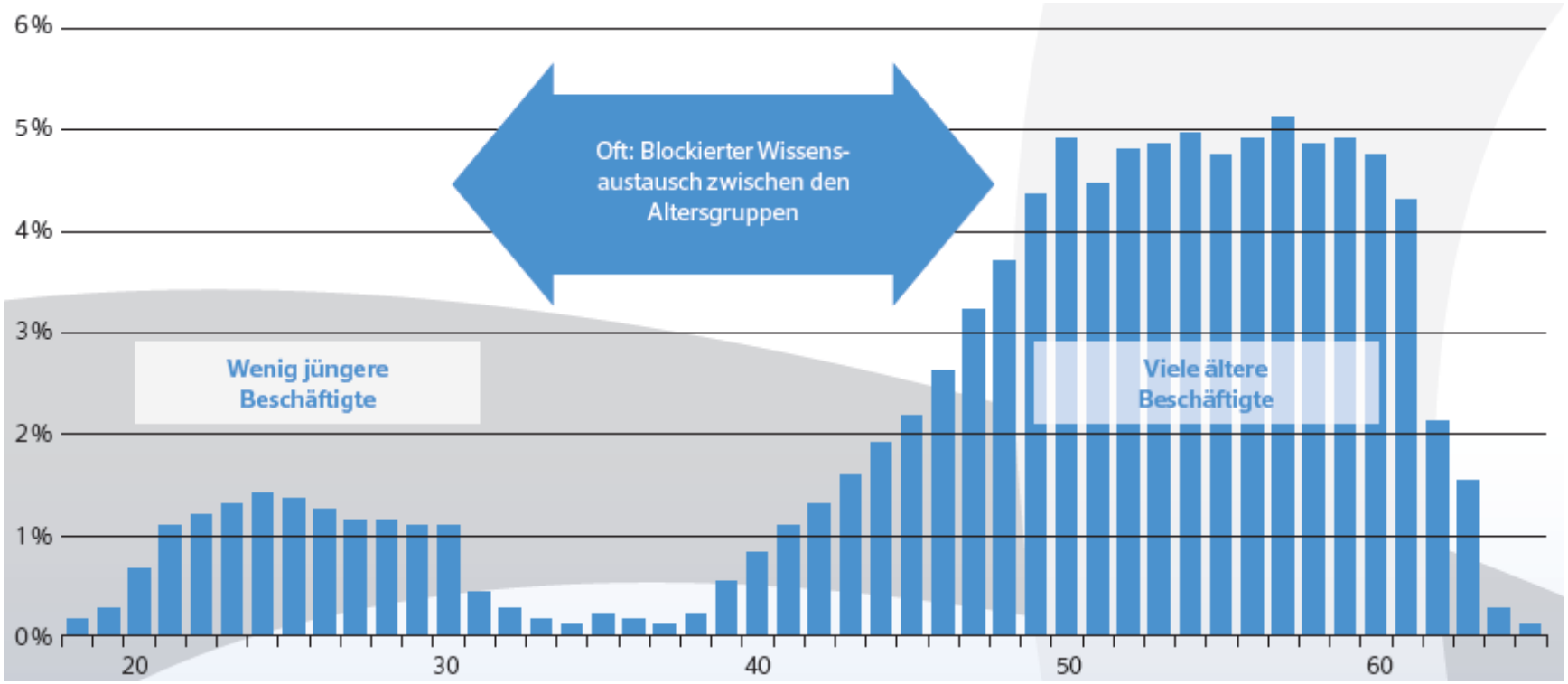





Beschäftigungsquote der svpB in % insgesamt Juni 2014
(15 bis unter 65 Jahre)
70,0
60,0
50,0
40,0
30,0
20,0
10,0
0,0
48,8
50,4
52,5
52,9
54,2
54,4
55,2
55,5
55,6
55,6
55,8
56,6
56,8
57,8
58,3
58,5
58,9
60,2
60,2
BE
HB
SL
NRW
SH
RP
HE
NI
HH
WD
D
MV
OD
BW
BB
ST
BY
SN
TH

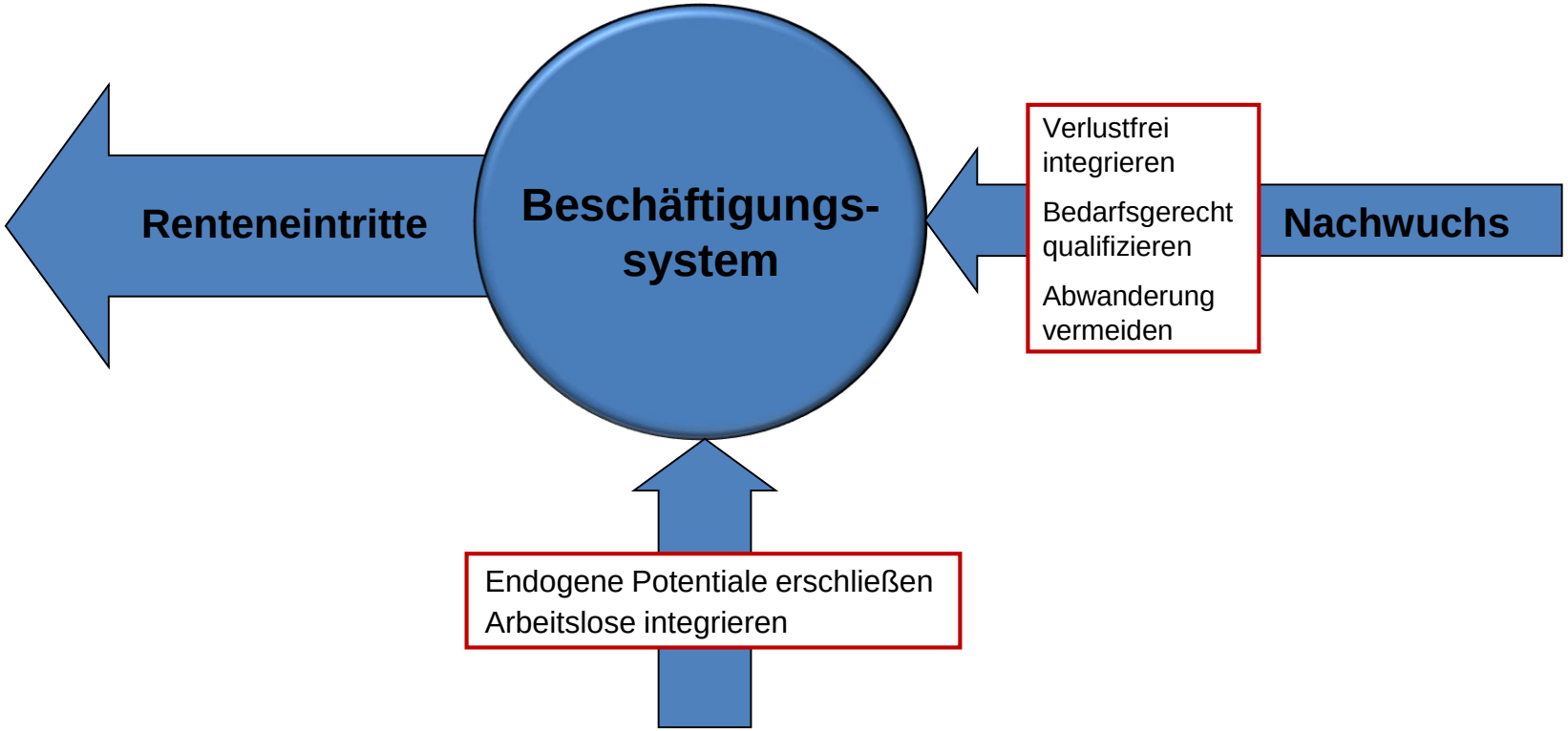
Die „Delle“ Eine typische Altersstruktur ostdeutscher Betriebe (BMBF / ZSH 2014)

Anteil der Belegschaft (%) / Alter in Jahren



Mitteldeutschland im Jahr 2015
Wer hat zur Erfolgsgeschichte beigetragen?

- Die Industrie, die sich wieder etabliert hat
- Die Frauen, die sich nicht zurückdrängen ließen
- Die Älteren, die ihre Erfahrung immer länger einsteuern
- Die Jungen, die immer weniger abwandern
- Arbeitslose, die wieder in Beschäftigung sind
- Stille Reserve, die wieder ermutigt wurde, arbeiten zu gehen
- **Kurz: Erschließung der endogenen Potentiale!**


Renteneintritte
Beschäftigungs-system
Verlustfrei integrieren
Bedarfsgerecht qualifizieren
Abwanderung vermeiden
Nachwuchs
Endogene Potentiale erschließen
Arbeitslose integrieren

In den vergangenen 10 Jahren (2005 bis 2015) war ein erfreulicher Aufschwung im Beschäftigungssystem Mitteldeutschlands möglich.

Quadratur des Kreises: Obwohl das EPP um **491 Tsd. Menschen**, also um etwa 10% zurückging, stieg die Zahl der SV-pflichtig Beschäftigten um **319 Tsd.,** also um 11,5%.

Mausert sich Mitteldeutschland vom **arbeitsmarktpolitischen Sorgenkind zum deutschen Schweden**?

Trotzt die Wirtschaft der Demografie? Oder stehen wir vor einer Erschöpfung der Humanressourcen und damit am Beginn eines neuerlichen Abstiegspfads?

Entwicklung der Einwohner und des Erwerbspersonenpotentials in Thüringen 2014 bis 2035
Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes und der Bundesländer nach 13. kBV 2015

	Einwohner Thüringen	20-65	Anteil	Einwohner Landkreise	20-65 Landkreise	Anteil
2014	2.156.759	1.303.733	60,4%	1.606.275	966.879	60,2%
2035	1.875.097	922.910	49,2%	1.321.746	623.695	47,2%
Entwicklung	-281.622	380.823	-	284.529	343.184	-
in Prozent	-13%	-29%	-	-18%	-35%	-

Aktuelle Zahl der Erwerbstätigen: 1.033.800 . 20-65 Jährige in 2035 wären 89% davon.

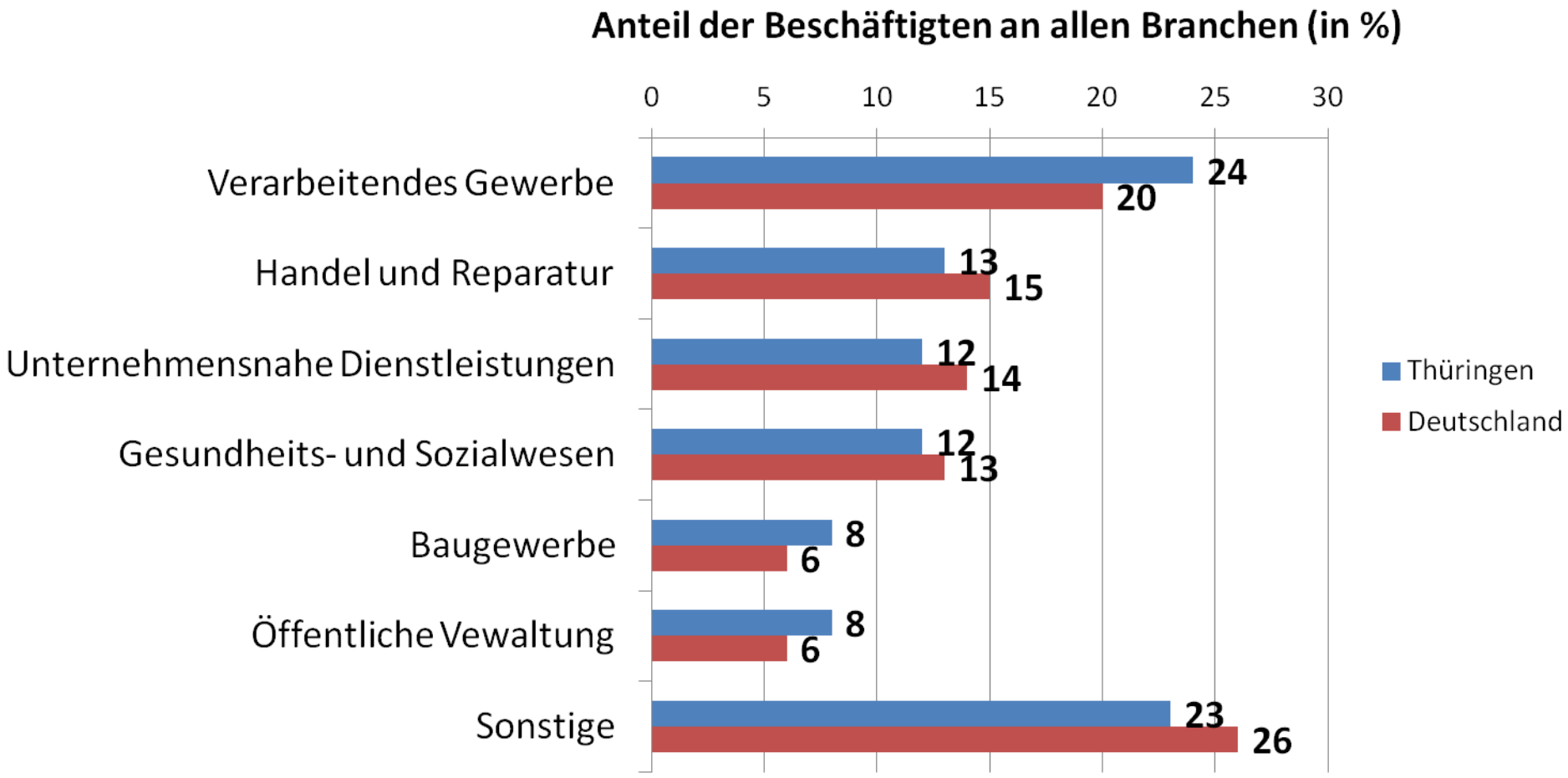
	Einwohner Thüringen	bis unter 20	20 bis unter 65	65 und älter	Anteil 20 bis 65 an der Bevölkerung	Anteil 65 und älter an der Bevölkerung
2014	2.156.759	335.296	1.303.733	517.730	60,4%	24%
2035	1.875.097	307.172	922.910	645.015	49,2%	34%
Entwicklung	-281.622	28.124	380.823	127.730	-	
in Prozent	-13%	-8%	-29%	26%	-	

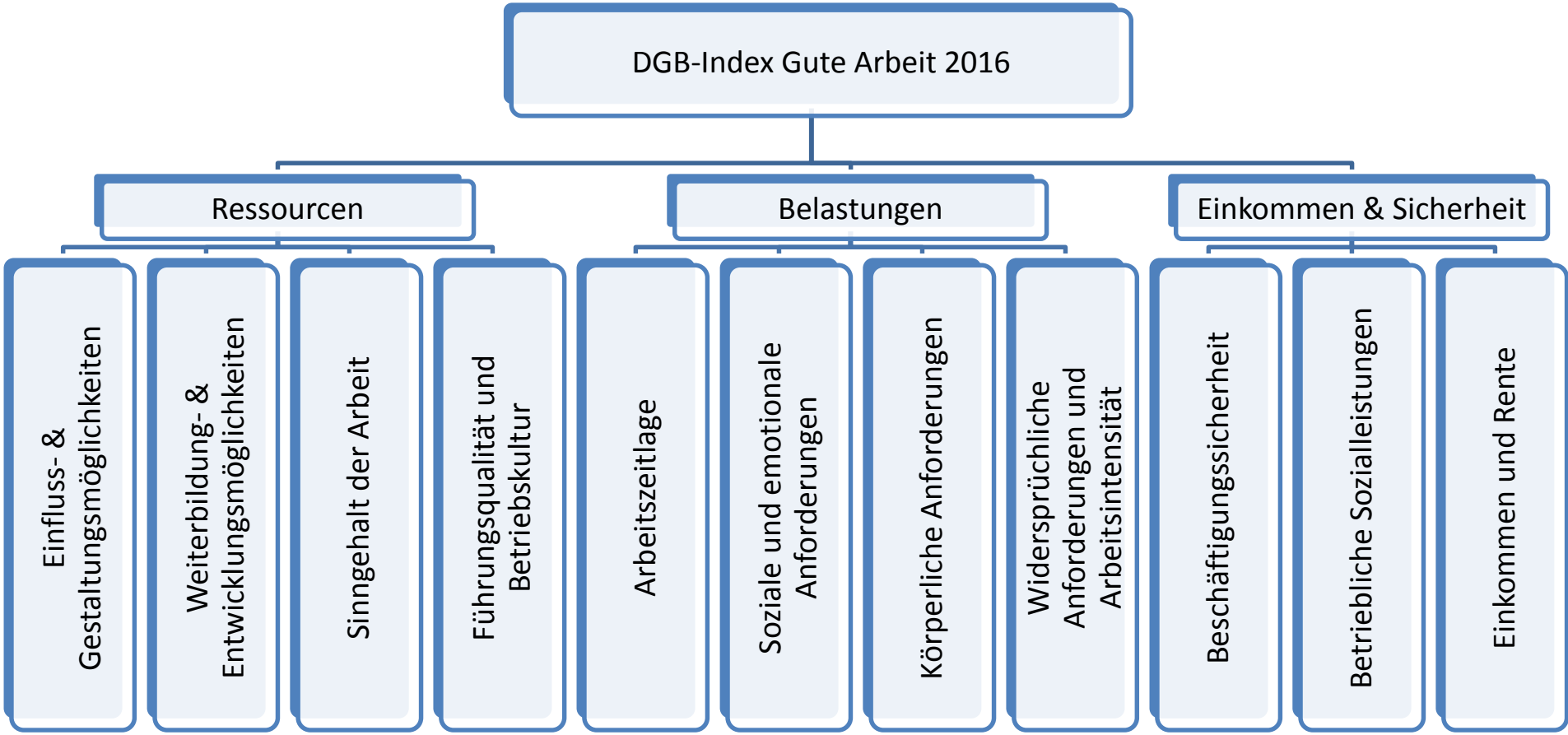
WIR SIND DAS VOLK
DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG.

Erkenntnisse aus dem DGB-Index Gute Arbeit für Thüringen 2016

1.000 Interviews mit Erwerbstätigen

Beschäftigte in den Thüringer Betrieben (Stand 30.06.15)




DGB-Index Gute Arbeit 2016
Ressourcen
Belastungen
Einkommen & Sicherheit
Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten
Weiterbildung- & Entwicklungsmöglichkeiten
Sinngehalt der Arbeit
Führungsqualität und Betriebskultur
Arbeitszeitlage
Soziale und emotionale Anforderungen
Körperliche Anforderungen
Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität
Beschäftigungssicherheit
Betriebliche Sozialleistungen
Einkommen und Rente

Die gute Nachricht…

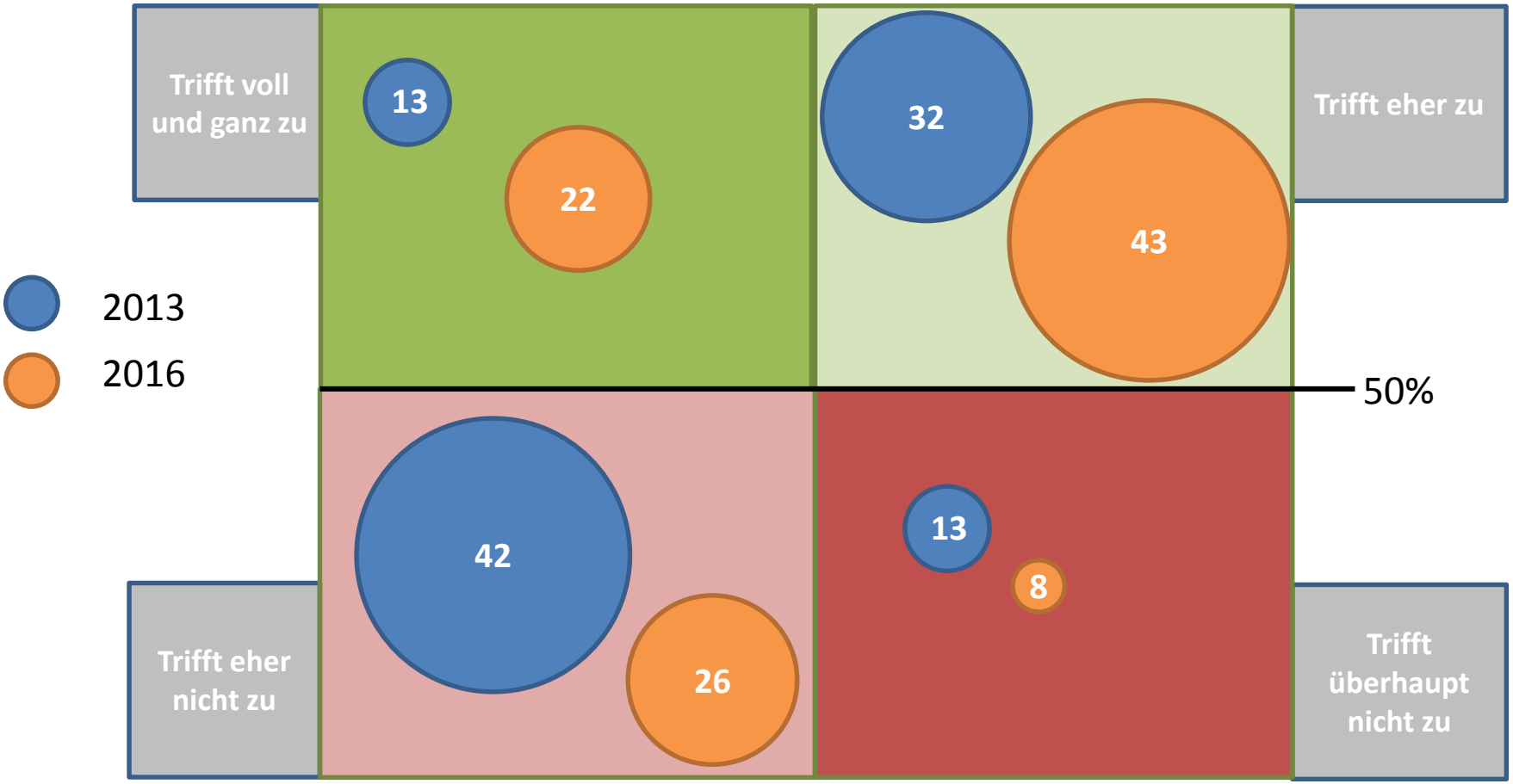
		häufig oder oft
• **geringe Sorgen um die berufliche Zukunft**	23%	19%
• **wenig Angst den Arbeitsplatz zu verlieren…**	14%	12%
• **oder durch Technologien (4.0) überflüssig zu werden**	10%	12%

Wenig Angst vor Arbeitsplatzverlust, hohe Arbeitsidentifikation, ein starkes Gefühl gebraucht zu werden und Sinnvolles zu tun.

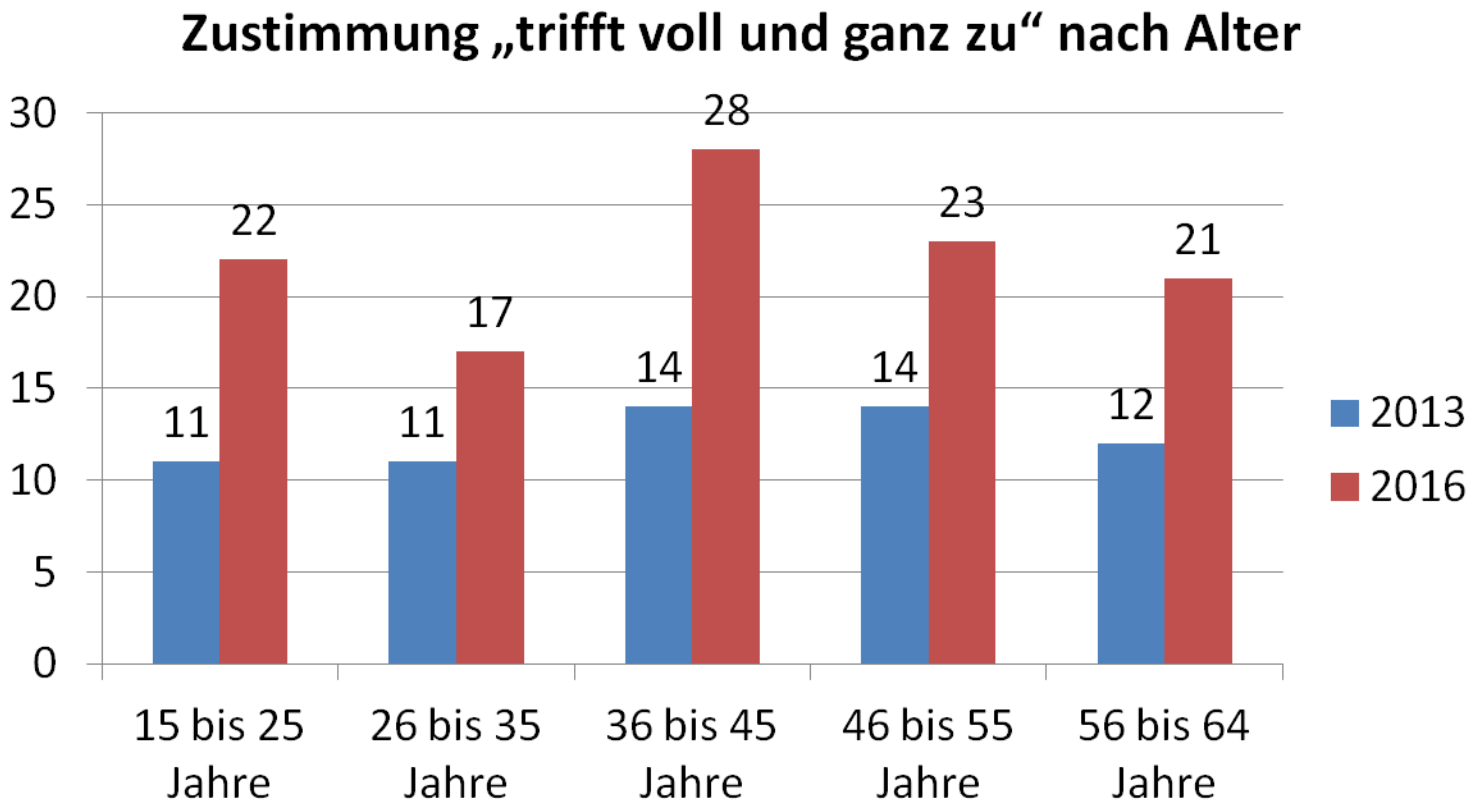
…die gute Nachricht.

		häufig oder oft
• **Die eigene Arbeit leistet einen wichtige Beitrag für die Gesellschaft**	73%	67%
• **Mit meiner Arbeit leiste ich einen wichtigen Beitrag für den Betrieb und …**	91%	89%
• **Identifiziere mich stark mit der eigenen Arbeit.**	87%	86%

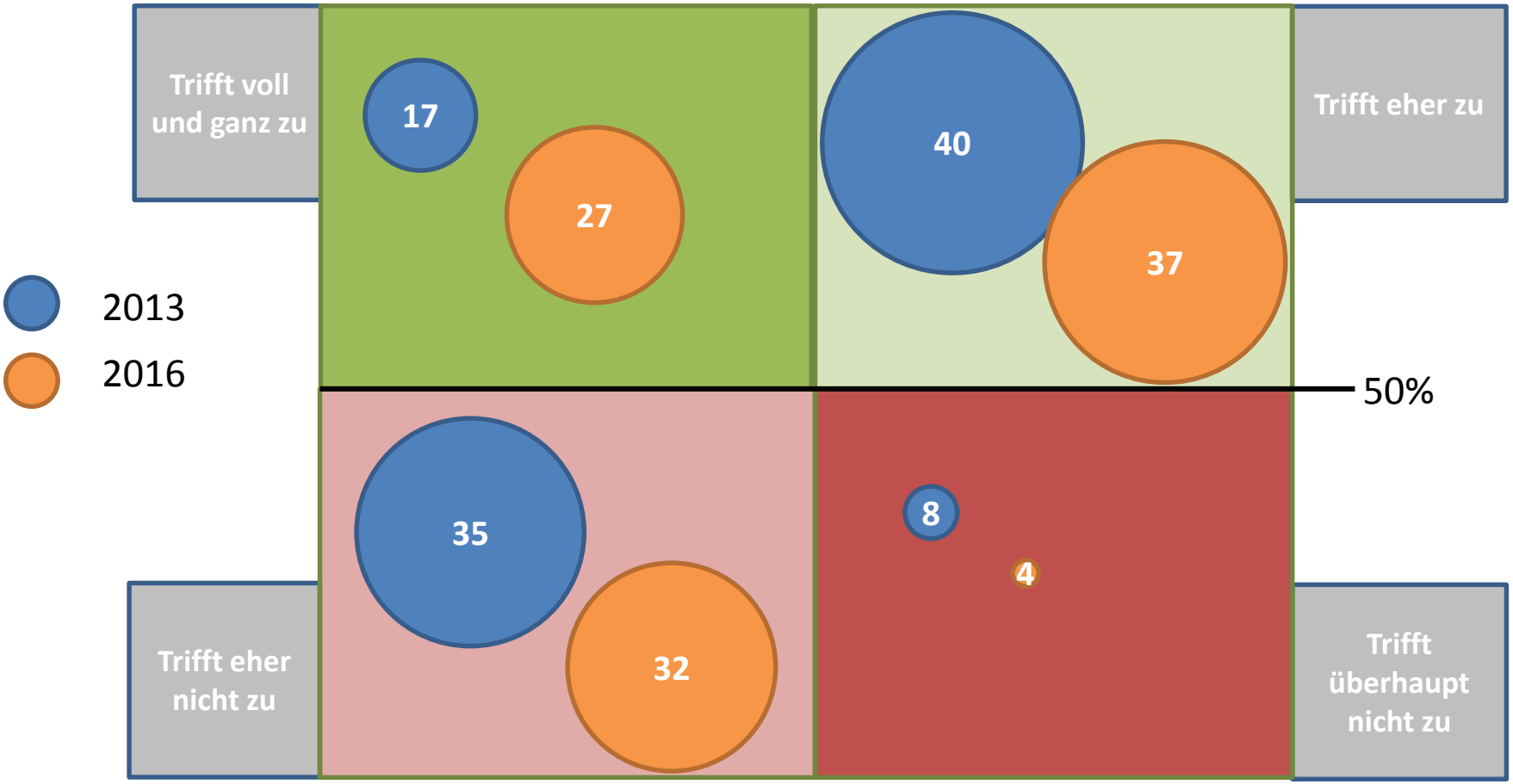
Die Beschäftigungssituation in Thüringen hat sich in letzter Zeit spürbar verbessert



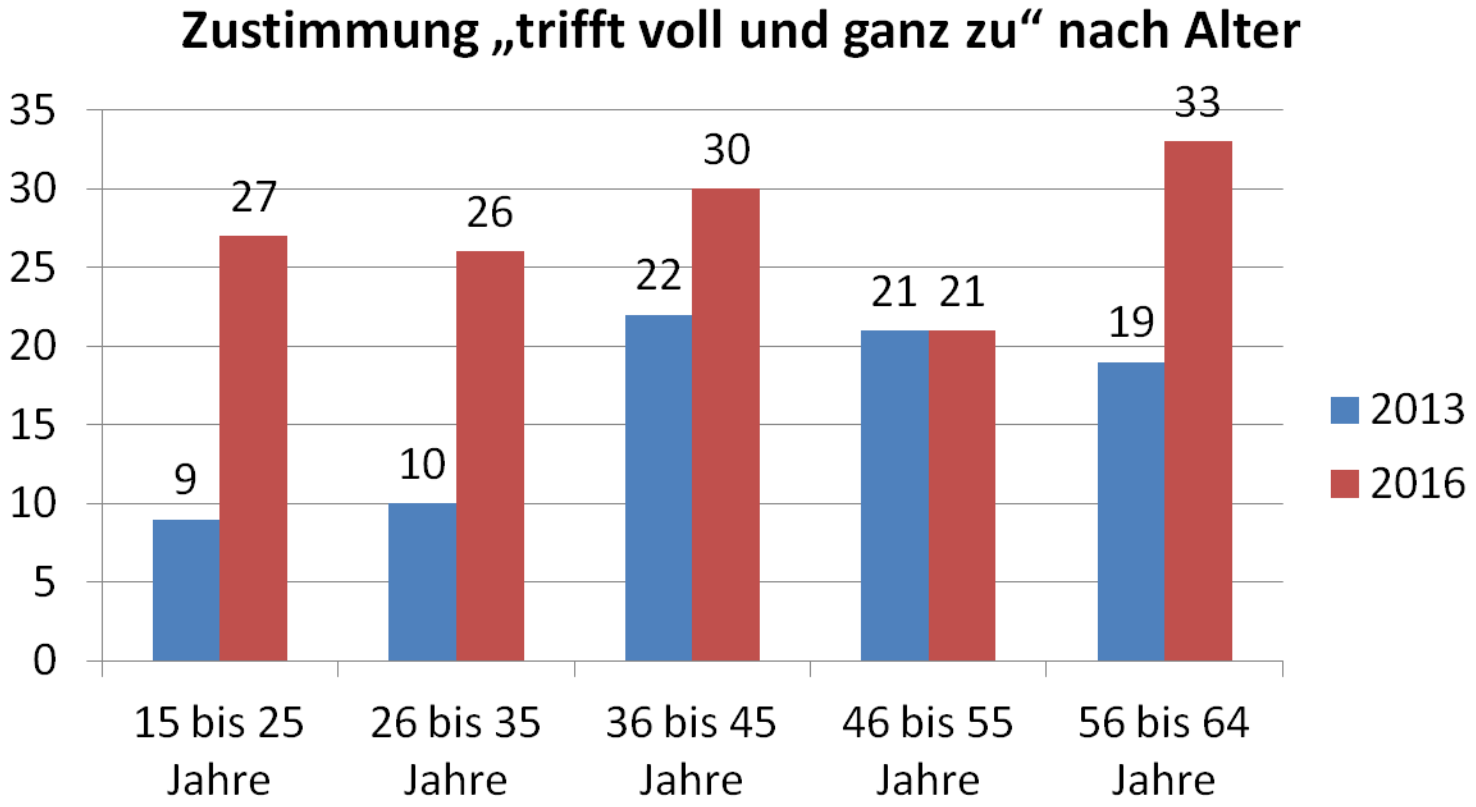
Die Beschäftigungssituation in Thüringen hat sich in letzter Zeit spürbar verbessert



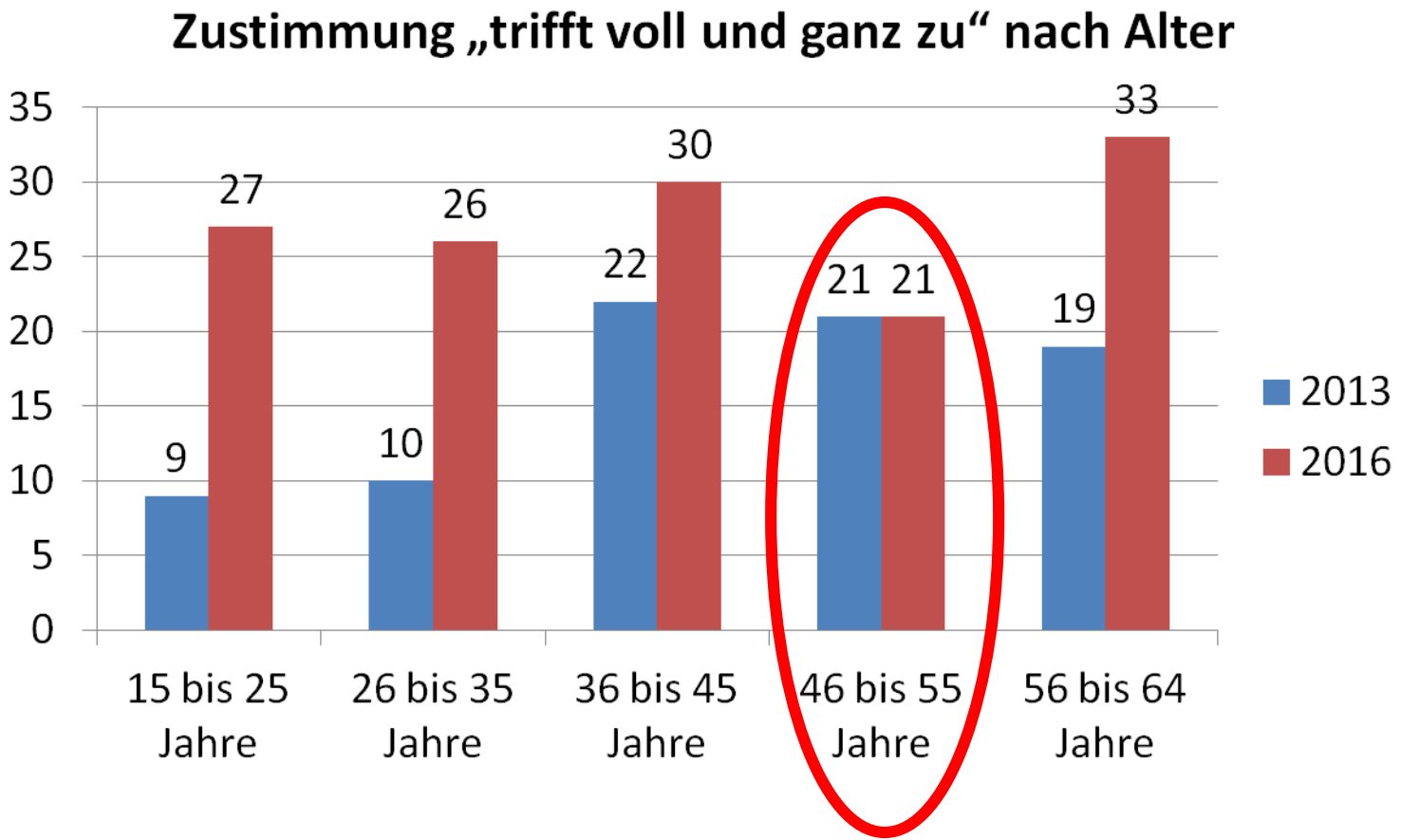
Thüringen ist ein guter Standort für Arbeitnehmer



Thüringen ist ein guter Standort für Arbeitnehmer



Thüringen ist ein guter Standort für Arbeitnehmer



Die schlechte Nachricht…

Die Arbeitsbelastung wird in Thüringen höher wahrgenommen und wächst.

• **Schichtdienst:** *ständig oder regelmäßig*	32%	16%
gelegentlich	7%	1%
• **Wochenenddienst:** *häufig oder oft*	35%	28%
• **Arbeit nach 18 Uhr:** *oft oder sehr häufig*	33%	27%
• **Mehrarbeit gegenüber dem Vorjahr:**	64%	63%
• **Arbeit unter Zeitdruck:**	62%	55%

Die schlechte Nachricht…

Die Arbeitsbelastung wird in Thüringen höher wahrgenommen und wächst.

• **Körperlich schwere Arbeit:** *sehr häufig oder oft*	38%	28%
• **Mehrarbeit gegenüber dem Vorjahr:**	64%	63%
• **ungünstige Körperhaltung:** *sehr häufig oder oft*	61%	55%
• **Aussetzung von Lärm:** *sehr häufig oder oft*	48%	44%
• **Widrige Umgebungsbedingungen:** *sehr häufig oder oft*	33%	29%

Tabelle 7: Häufigkeit von Schicht in den drei am häufigsten genannten Branchen in Thüringen, deutscher Datensatz DGB-Index Gute Arbeit (in %)

Schichtarbeit	Thüringen	Ostdeutschland ohne Thüringen	Westdeutschland
Verarbeitendes Gewerbe	**n = 232**	**n = 72**	**n = 769**
ständig, an jedem Arbeitstag	31,9	15,3	13,7
regelmäßig, aber nicht an jedem Arbeitstag	10,8	13,9	6,9
unregelmäßig	6,9	1,4	0,8
nie	50,4	69,4	78,7
Handel, Verkehr, Gaststättengewerbe	**n = 207**	**n = 112**	**n = 803**
ständig, an jedem Arbeitstag	24,6	23,2	13,1
regelmäßig, aber nicht an jedem Arbeitstag	18,8	8,0	7,6
unregelmäßig	12,6	5,4	1,6
nie	44,0	63,4	77,7
Gesundheits- und Sozialwesen	**n = 134**	**n = 86**	**n = 418**
ständig, an jedem Arbeitstag	35,1	14,0	18,2
regelmäßig, aber nicht an jedem Arbeitstag	20,9	15,1	7,7
unregelmäßig	6,0	1,2	1,7
nie	38,1	69,8	72,5

Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes…

Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes sinkt bei gleichzeitiger Wahrnehmung gleich hoher oder gestiegener Arbeitsbelastungen

- 50% der Befragten können sich nicht vorstellen unter den derzeitig hohen Anforderungen **ihre jetzige Tätigkeit bis zum Eintritt in das gesetzliche Rentenalter ohne Einschränkung weiter ausüben zu können** (37%)

- Die Befragten Thüringer*innen sind in den vergangenen Monaten im Durchschnitt an 11,4 Tagen **Krank zur Arbeit gegangen** (7,7 Tage)

Gratifikation und Arbeitsleistung…

- 56% der Befragten Thüringer*innen sind der Meinung, dass ihr **Einkommen mit Blick auf die geleistete Arbeit nicht angemessen** sei (46%)
- 54% der Befragten Thüringer*innen **verdienen ≤ 2.000€** (42%)
- 7% der Befragten Thüringer*innen **verdienen ≥ 3.500 €** (20%)
- 40% der Befragten Thüringer*innen geben an, das ihr **Einkommen kaum zum Leben reicht** (39%)
- 37% der Befragten glauben, die **gesetzliche Rente reicht nicht aus,** weitere 44% glauben, es **reicht gerade so aus.** (38%; 41%)

Einfluss auf Arbeitsmenge und Arbeitsgestaltung…

- 75% der Befragten Thüringer*innen haben das Gefühl **kaum Einfluss auf die Arbeitsmenge** zu haben, die sie erledigen müssen (65%)

- 61% der Befragten Thüringer*innen haben das Gefühl **gar keinen oder einen nur geringen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit** zu haben (53,5%)

- 47% der Befragten Thüringer*innen geben an vom Betrieb durch **Qualifizierungen auf die Anforderungen** vorbereitet zu werden (35%)

- 47% Befragten Thüringer*innen geben an ihre **Arbeit nicht selbstständig planen und einteilen** zu können (35%)

1. das bringen die Beschäftigten mit

- Hohe Identifikation
- Gute Qualifikation
- Hohe Leistungsbereitschaft

3. das bekommen sie dafür ☹ …

Körperliche Belastung + Psychische Belastung + Hohe Arbeitszeit-flexibilität ≠ Einkommen + Betriebliche Leistungen

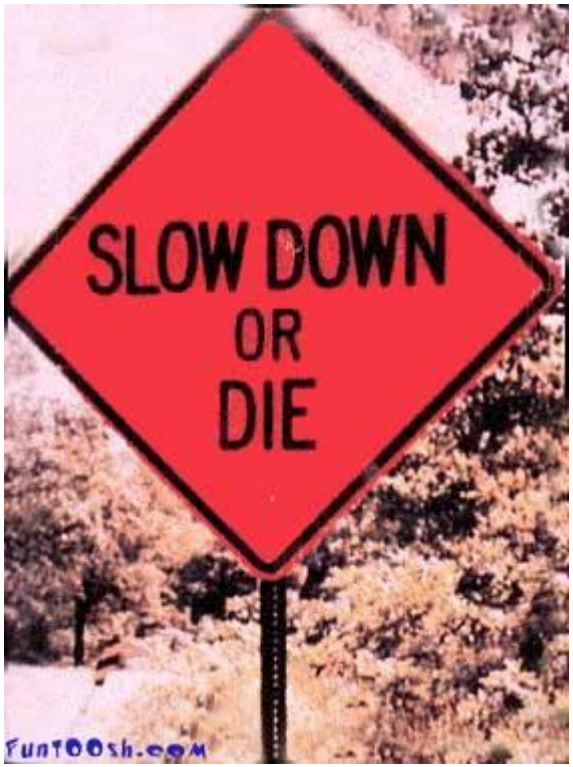
2. das sind sie bereit zu leisten oder zu ertragen

… 4. und das sind die Handlungsfelder, wo sich was ändern muss.

- Faire Löhne
- Mehr Mitbestimmung
- Gesundheits- und Altersvorsorge
- Qualifizierungs-angebote für alle

Fazit

1. Thüringer Beschäftigte identifizieren sich sehr stark mit ihrer Arbeit, ihrem Betrieb und der Region.
2. Starke Bindefaktoren sind das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Kollegialität.
3. Allerdings sind in Thüringen die Arbeitsbelastungen vor allem der Arbeits- und Leistungsdruck deutschlandweit mit am höchsten.
4. Deutlich überdurchschnittlich ist der Anteil von Thüringer Beschäftigten, die öfter zur Arbeit gehen, obwohl sie sich „richtig krank gefühlt“ haben.
5. Vor allem im Bereich des produzierenden Gewerbes und der Erziehung und Bildung hat sich die Beschäftigungssituation in den letzten Jahren spürbar verbessert, während im Gastgewerbe der größte Nachholbedarf besteht.
6. Die Löhne in Thüringen werden – trotz positiver Entwicklung – als gegenüber der Arbeitsleistung nicht angemessen empfunden.
7. Der Optimismus gerade bei jungen, gut qualifizierten Beschäftigten führt dazu, dass die Abwanderungsneigung deutlich zurückgeht.
8. Demgegenüber spüren gerade Beschäftigte im mittleren Alter die massive Zunahme an Stressbelastungen und ein Defizit an Gesundheitspolitik im Betrieb.
9. Thüringer Betriebe müssen gerade angesichts der erheblichen Zunahme an Beschäftigten in der Altersgruppe 50plus (40% in 2020) mehr tun sowohl für die Alters- als auch die Gesundheitsvorsorge ihrer Beschäftigten.
10. Jeder zweite Arbeitnehmer in Thüringen kann sich kaum vorstellen, bei gleichen Arbeitsbelastungen bis zur Rente durchhalten zu können und jeder Dritte befürchtet im Rentenalter von Altersarmut betroffen zu sein.



Oder: Slow down bevore die.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!