



Baby Boomer*innen im Spannungsfeld zwischen Personalanpassung und Fachkräftesicherung

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

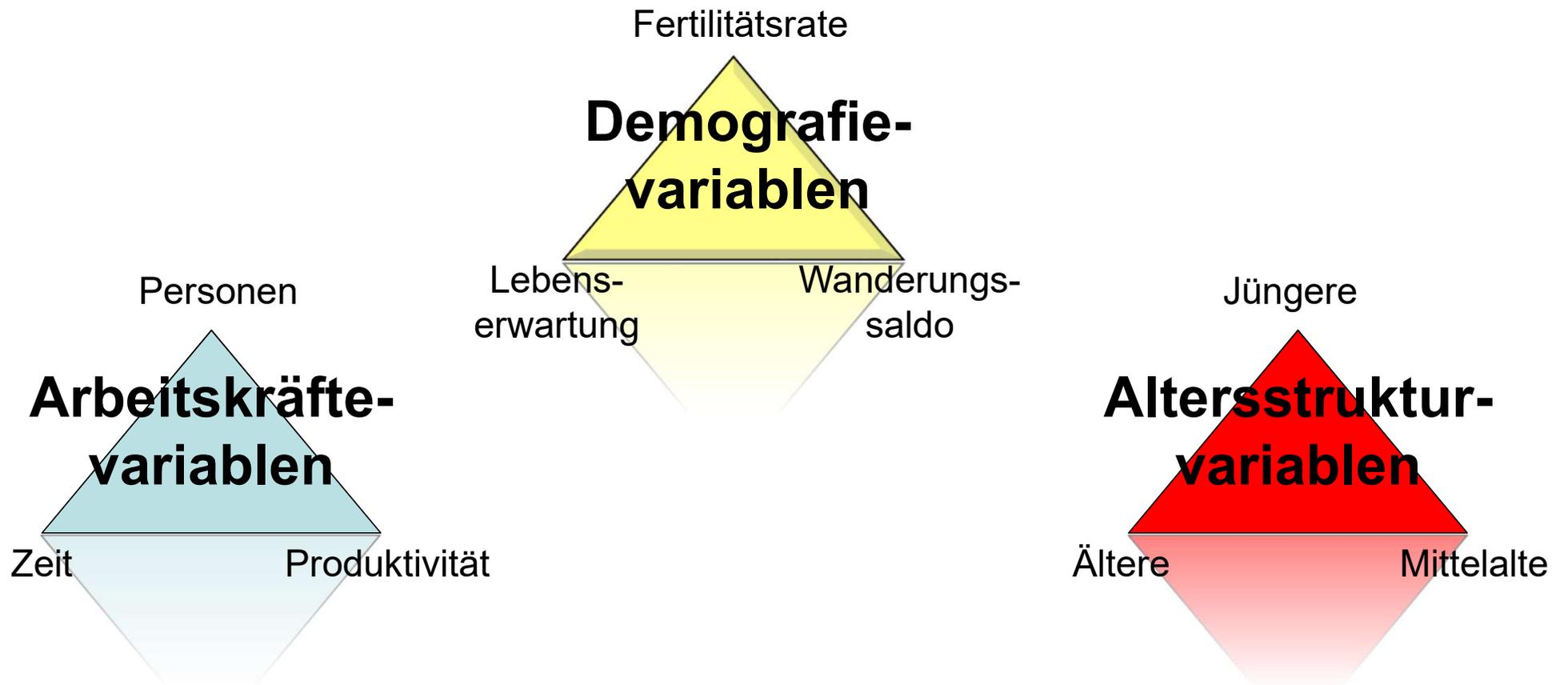
Spannungsfeld

Vor- und nach der Corona-Krise:

- **Arbeitsmarkt = Arbeitnehmer-Markt** (Demografie-Effekt, Folge der Entwicklung zur Wissens- und Innovationsgesellschaft)
- **Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt: Personalabbau bei gleichzeitigem Fachkräftemangel** (Digitalisierungseffekt)



Demografie-orientierter Bezugsrahmen



Innerbetriebliche Perspektive



Baby Boomer im Betrieb

- Im Moment größte Gruppe in den Betrieben
- Kollektiver Ausstieg aus dem Erwerbsleben zwischen 2020 und 2035 (bis zu 50% der Belegschaft)
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit / offizieller Renteneinstieg bei 67

**Handlungsfelder: Age Management /
Alter(n)sgerechte Personalpolitik**

Handlungsfelder des Age Management



Arbeitsmarkt-Perspektive



Handlungsfelder

- Alter(n)sgerechte Weiterbildung
- Alter(n)sgerechte Umqualifizierung
- Temporäres altersbedingtes Grundeinkommen zur Qualifizierung
- Angebote der Altersteilzeit im Stufenmodell (nicht Blockmodell)
- Unterstützung von Senior-Expert-Programmen





Nicht zuletzt ...

Wenn nichts gemacht wird, ...

... entsprechen die Kompetenzen nicht mehr den Anforderungen, was zu Folge hat, dass ...

- ... die Produktivitäten sinken,
- ... die Wettbewerbsfähigkeit abnimmt,
- ... Alters-Vorteile zunehmen,
- ... die Motivation sinkt,
- ... Krankenzustände steigen,
- ... die altersbedingte Fluktuation zunimmt,
- ... der Fachkräftemangel weiter steigt,
- ... Substitutionseffekte massiv zunehmen.

**Das Spannungsfeld zwischen
Fachkräftemangel und
Personalanpassung würde weiter
zunehmen**



Arbeitsmarkt-Perspektive

Es gilt sich bewusst zu machen:

Die Baby Boomer*innen sind die Verursacher*innen der demografischen Herausforderung. Sie sind somit verantwortlich, Lösungen zu finden und mit den Konsequenzen umzugehen.





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !