



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Dortmund

Wie arbeiten wir 2025?

Ein Blick in die Zukunft der Arbeit



Wie arbeiten wir 2025?

Ein Blick in die Zukunft der Arbeit

I. Einleitung

Das Arbeitsleben wird wie das Leben insgesamt erheblich vielfältiger, bunter und flexibler werden.

Vielfältigkeit (Diversity) – größere Differenzierung der Gruppen von Beschäftigten:

- Geschlecht mit höheren Anteilen von Frauen
- Alleinerziehende
- höhere Altersgruppen
- Erwerbstätige mit Migrationshintergrund
- Inklusion von Menschen mit unterschiedlichen Leistungsmerkmalen
- Beschäftigte mit neuen Formen der Beschäftigung und unterbrochenen Erwerbsbiographien



Wie arbeiten wir 2025?

Ein Blick in die Zukunft der Arbeit

II. Entwicklung von Demographie und Erwerbstätigkeit bis 2025

(1) Bundesrepublik: Rückgang des Arbeitskräftepotentials bis 2025 um 6,6 Mio. (44,6 auf 38,1 Mio.)

(2) 10 Handlungsfelder des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit zur Erhöhung der Erwerbspersonenpotentiale (in Mio.)

- Schulabgänger ohne Abschluss (0,06 bis 0,3)
- Ausbildungsabbrecher (0,1 bis 0,3)
- Studienabbrecher (0,1 bis 0,6)
- Menschen über 55 Jahren (0,5 bis 1,2)
- Erwerbsbeteiligung von Frauen (0,6 bis 0,9)
- Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter (0,3 bis 1,2)
- Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigte (0,4 bis 1,1)
- Ausbildung und Qualifizierung voranbringen (0,4 bis 0,7)
- Zuwanderung von Fachkräften steuern (0,4 bis 0,8)
- Arbeitsmarkttransparenz erhöhen



Wie arbeiten wir 2025?

Ein Blick in die Zukunft der Arbeit

III. Analyse und Prognose der Entwicklung von Bevölkerung und Erwerbspersonenpotentialen auf regionaler Ebene

(1) NRW:

Bis 2030: Abnahme der Bevölkerung von 17,8 Mio. auf 17,3 Mio. um eine halbe Million Menschen

Deutliche Zunahme der Alterung der Bevölkerung:

Altersquotient (Anteil der Ü65 an den 20-65-Jährigen): Zunahme von 34 (2009) auf 49 (2030)/
entsprechend Rückgang des Jugendquotienten (Anteil U20).

(2) Dortmund/Unna/Lünen:

Prognose bis 2030: über Durchschnitt von NRW bei Rückgang der Bevölkerung und Zunahme des Altersquotienten bzw. Rückgang des Jugendquotienten



Wie arbeiten wir 2025?

Ein Blick in die Zukunft der Arbeit

(3) Ausgewählte Beschäftigungsmerkmale für Unna:

- (a) Erhöhung des Bildungsniveaus in den vergangenen 10 Jahren
- (b) Allerdings: etwa ein Viertel der jungen Menschen sind ohne Ausbildungsabschluss
- (c) Zusätzlich: Erhebliche Nachteile für junge Menschen mit Migrationshintergrund
- (d) Zuwachs der atypischen Beschäftigung (Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Zeitarbeit)



Wie arbeiten wir 2025?

Ein Blick in die Zukunft der Arbeit

(4) Schlussfolgerungen (Nutzung der Stärken und Verringerung der Schwächen)

(a) Erwerbspersonenpotenziale bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund

- Schulabgänger ohne Ausbildungsabschluss
- ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- weiterführende Bildung- und Ausbildungsgänge

(b) Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Beschäftigten

(c) Bildungs- und Ausbildungsniveau

(d) Wirtschaftsbereiche mit positiven Beschäftigungseffekten

- Gesundheits- und Sozialwesen
- wirtschaftsbezogene Dienstleistungen



Wie arbeiten wir 2025?

Ein Blick in die Zukunft der Arbeit

IV. Handlungsperspektiven-Dortmund/Unna/Lünen: Gestaltung des Lebenszyklus im Erwerbsleben als Aufgabe der inner- und außerbetrieblichen Arbeitsmarktpolitik

(1) Anforderungen an die Arbeitgeber:

- (a) Qualifizierung auf allen Ebenen und für alle Personengruppen
- (b) Arbeits- und Gesundheitsschutz
- (c) Leistungs- und gesundheitsgerechter Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand
- (d) Angebot flankierender sozialer Maßnahmen

(2) Anforderungen an Arbeitnehmer

- (a) Anpassung der Beschäftigungsfähigkeit und Qualifikation
- (b) Qualifizierung als Prozess des lebenslangen Lernens
- (c) Überwindung sprachlicher und kultureller Barrieren
- (d) Abstimmung familiärer Verantwortung mit betrieblichen Erfordernissen
- (e) Stärkung der Eigenverantwortung



Wie arbeiten wir 2025?

Ein Blick in die Zukunft der Arbeit

(3) Anforderungen an Politik, Gesetzgebung, Verwaltung und Tarifparteien, Sozialverbände, Kirchen und sonstige Gruppen der Zivilgesellschaft

- (a) Humane Gestaltung von Arbeit
- (b) wirksame Arbeitsmarktpolitik
- (c) Beratung und Förderung eines Demographie und „Diversity“ Managements in Klein- und Mittelbetrieben
- (d) Zusammenarbeit zwischen „Stakeholdern“ auf der regionalen und lokalen Ebene
- (e) Aufklärung, Information
- (f) Flankierende soziale Maßnahmen



Wie arbeiten wir 2025?

Ein Blick in die Zukunft der Arbeit

V. Beitrag der Bundesagentur für Arbeit

(1) Transparenz

(2) Information und Beratung

(3) Profiling

(4) Berufsorientierung und Berufsberatung

(5) Weiterbildungsberatung

(6) Demographie-Beratungsagenturen

(a) Analysen und Prognosen

(b) Konzepte und Strategien

(c) Koordinierung innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Instrumente

(d) Transparenz

(7) Bildungspass



Wie arbeiten wir 2025?

Ein Blick in die Zukunft der Arbeit

V. Fazit

„Diversity Management“ auf dem Arbeitsmarkt unter den Bedingungen der demographischen Veränderungen ist eine große Herausforderung in der **Zukunft** für Arbeitnehmer, Betriebe, sonstige Arbeitsmarktakteure und insbesondere auch für die Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit.