

Arbeitgebertag Lünen 2.0

Wie arbeiten wir 2025

Ein Blick in die Zukunft der Arbeit

Die demographische Zeitbombe rückläufiger Bevölkerung, zunehmender Alterung sowie Mangel an Arbeits- und Fachkräften in einzelnen Bereichen tickt bereits seit mehreren Jahren. Erforderlich sind neue Formen der Gestaltung von Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Ausgangspunkt ist die Zunahme der „Vielfalt“ (Diversity) auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes.

In dieser Region ist der Rückgang von Bevölkerung und Erwerbspersonen überdurchschnittlich hoch. Zum Beispiel wird ohne Veränderungen die Zahl der Erwerbspersonen in Unna von 2008 bis 2030 um knapp ein Viertel auf 144 000 sinken. Besonders ausgeprägt ist der Rückgang bei den jüngeren Menschen (15 bis 25 Jahren) um 42 Prozent sowie die Zunahme des Anteils der 60 bis 65-Jährigen um 45 Prozent. Dramatisch sind die Defizite bei jungen Migranten: 2009 haben 14,4 Prozent die Schule ohne Abschluss verlassen; 46 Prozent haben keinen beruflichen Abschluss; bei den jungen Frauen sogar über 50 Prozent. Mit etwa einem Viertel ist der Anteil aller Jugendlichen ohne Ausbildungsabschluss ebenfalls bei weitem zu hoch.

Erheblich ist auch der Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses im Zehnjahreszeitraum 1999 bis 2009 von 66,8 auf 59,8 Prozent und entsprechend der Zunahme atypischer Beschäftigung - vor allem befristete Beschäftigung und geringfügige Teilzeitarbeit. Die Zahl der Beschäftigten in Leiharbeit hat sich in dieser Zeit auf 100 000 verdoppelt.

Für diese Region sind besonders wichtig: die Verbesserung von Bildung, Ausbildung bis zur Fachhochschul- und Hochschulausbildung sowie vor allem der Beschäftigungschancen von Frauen, älteren Arbeitnehmern und Migranten. Fachkräfteengpässe konnte es insbesondere in den Wirtschaftsbereichen wirtschaftsbezogene Dienstleistungen sowie Gesundheit- und Sozialwesen geben.

Dies stellt erhebliche Herausforderungen für alle Seiten der Arbeitsmarktakteure dar: Arbeitgeber müssen Arbeitsplätze, Arbeitszeiten, und sonstige Arbeitsbedingungen anpassen. Dabei sind die Beschäftigungspotentiale von Frauen, Älteren und Migranten besser zu entwickeln und einzusetzen. Hierzu bedarf es in erster Linie eines differenzierten Konzepts des lebenslangen Lernens, humaner Arbeitszeiten und sonstiger Arbeitsbedingungen, eines ausreichenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie ergänzender sozialer Maßnahmen. Erhebliche Anpassung ist auch von Arbeitnehmern gefordert. Vor allem müssen sie sich einem kontinuierlichen Qualifizierungsprozeß als lebenslanges Lernen stellen und größere Eigenverantwortung bei der Gestaltung ihrer Arbeit übernehmen.

Politik und Tarifparteien sind gefordert, den erforderlichen Rahmen durch Gesetze und Vereinbarungen zu schaffen. Dazu gehören alle Instrumente der Arbeitsmarktpolitik mit besonderem Schwergewicht auf Qualifizierung; existenzsichernde und faire Löhne sowie ausreichender arbeitsrechtlicher und sozialer Schutz.

Für die Bundesagentur stellen sich neue Anforderungen einer innovativen und präventiven Arbeitsmarktpolitik bei der Information, Beratung, Vermittlung, Qualifizierung sowie vor allem der Eingliederung der hohen Zahl von Langzeitarbeitslosen. Hierbei muss sie ihre Beratungsleistungen für die kleineren und mittleren Betriebe stärken und dazu beitragen, die Zusammenarbeit der Arbeitsmarktakteure auf der regionalen Ebene zu fördern.

Dazu könnten Demographieagenturen eine gute Hilfestellung leisten.