

Hintergrundvermerk Fachkräftesicherung, Digitalisierung, Weiterbildung

Bearbeiter: [REDACTED]

1. Arbeitsmarktprogno - Arbeitsangebot und -nachfrage bis 2030 in Deutschland

> **anhaltend positive Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen bis 2030**

> **deutlicher, v.a. digitalisierungsbedingter Strukturwandel**

Alle Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland sind einig darin, dass die Zahl der Erwerbstätigen bis 2030 größtenteils stabil bleiben wird. Seit der im Jahr 2014 veröffentlichten Studie von Frey/Osborne erscheinen immer wieder Studien zur Automatisierbarkeit von Arbeit, die vor allem medial für große Aufmerksamkeit sorgen. Jüngste Beispiele sind die Ende 2017 erschienenen Studien der Boston Consulting Group (BCG) bzw. von McKinsey. Beide Studien berechnen unter verschiedenen Annahmen zur Automatisierbarkeit von Tätigkeiten die längerfristigen Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung auf die Beschäftigung (u.a.) in Deutschland. Auch die Arbeitsmarktprogno des BMAS erwartet, dass die Erwerbstätigkeit stabil bleiben wird (Basisszenario) oder bei stärkerer digitaler Durchdringung der Wirtschaft um rund 250.000 ansteigt (Szenario beschleunigte Digitalisierung). Hinter dieser vermeintlichen Stabilität steht jedoch ein deutlicher Strukturwandel, der insbesondere von technologischem Fortschritt in verschiedenen Branchen, demografischem Wandel und Wertewandel geprägt sein wird. Dabei werden sich alle Berufsprofile verändern, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Die OECD schätzt, dass ca. 12 Prozent der Jobs in Deutschland komplett automatisiert werden könnten. Weitere 31 Prozent werden jedoch stark verändert werden.¹

- Die **branchenspezifische Beschäftigung** wird insbesondere in unternehmensnahen Dienstleistungen, in der High-Tech Produktion (Optik, Elektronik) und in sozialen Dienstleistungen stark wachsen, jedoch in Branchen wie öffentlicher Verwaltung, Hotel und Gastronomie und Handel sinken.
- **Regionale Unterschiede** sind dabei ebenfalls erheblich. Der wesentliche Unterschied wird zwischen wachsenden bis stabilen Erwerbszahlen in Metropolregionen und deutlich sinkender Erwerbspersonenzahl in ländlichen Räumen bestehen. Auf Ebene der Bundesländer sind insbesondere die östlichen Länder mit einem Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen bis 2030 zwischen 10 und 15 Prozent konfrontiert. In den Flächenstaaten werden starke Rückgänge auf dem Land durch

¹ Arntz, Gregory and Zierahn (2016), "The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris.

wachsende Städte ein Stück weit kompensiert (bspw. Nordhessen vs. Frankfurt am Main, Oberpfalz vs. München).

- Der **technologische Wandel** verstärkt laut der Arbeitsmarktprognose 2030 des BMAS die Nachfrage nach Arbeitnehmern mit Hochschulabschluss in jedem Fall. Bei beschleunigter Digitalisierung ist im Vergleich zum Basisszenario auch mit einer verstärkten Nachfrage nach niedrigqualifizierter Arbeit zu rechnen. Diese Beschäftigungspolarisierung (Abnahme des Anteils der Berufe mit mittleren Qualifikationen) ist auch in Deutschland bereits zu beobachten, wenngleich deutlich weniger stark ausgeprägt, als in anderen OECD-Ländern.² Auch weitere Studien kommen mehrheitlich zu ähnlichen Ergebnissen. D.h. die Autoren rechnen mit einem Beschäftigungsrückgang bei kodifizierbaren Routinetätigkeiten im mittleren Qualifikationssegment einerseits, und — zumindest in naher Zukunft — einem Zuwachs bei manuellen wie auch komplexen kognitiven Nichtroutine-Tätigkeiten andererseits.

Die Bundesregierung hat mit ihrem **Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept** im Spätsommer letzten Jahres konstatiert, dass die Herausforderungen des digitalen Strukturwandels stärker und präziser in den Blick genommen werden müssen. Insbesondere müssen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage besser aufeinander abgestimmt werden (siehe 3. BMAS-Fachkräftemonitoring). Eine wesentliche qualitative Herausforderung wird darin bestehen, die Kompetenzen und Qualifikationen der Erwerbstätigen kontinuierlich einer sich wandelnden Nachfrage anzupassen (siehe 4. Nationale Weiterbildungsstrategie). Dies gilt mittelfristig für alle Segmente des Arbeitsmarktes, in unmittelbarer Zukunft jedoch besonders für eine gelingende Arbeitsmarktintegration der in Deutschland Schutzsuchenden.

2. Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe bis 2030 (Lagebild)

> neue Kompetenzanforderungen für alle Qualifikationsstufen

Die weitere Entwicklung wird entscheidend davon abhängen, ob und wie Erwerbstätige neue und zusätzliche Qualifikationen erwerben. Mit den sich wandelnden Berufsprofilen und Tätigkeiten verschiebt sich auch die Kompetenznachfrage. Die Partnerschaft für Fachkräfte (BMAS, BMWi, BMBF, BMFSFJ, BDA, DIHK, ZDH, DGB, IG Metall, IG BCE, ver.di) hat hierzu ein gemeinsames Lagebild zu künftigen Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfen entwickelt. Im Rahmen einer Foresight-Studie kamen die Partner zu dem

² OECD Employment Outlook 2017, Bonin et al. 2015, Arntz et al. 2016, Frey/Berger 2015

Schluss, dass die Automatisierung von mechanischen und kognitiven Arbeitsprozessen die Arbeitsnachfrage hin zu Tätigkeitsfeldern mit einem hohen Anteil an komplexen Aufgaben verschiebt, die einen Mix aus intellektuellen, sozialen und organisationalen Kompetenzen bei weiterhin ausgeprägtem Fachwissen erfordern.³ Es ergibt sich ein „T-Profil“; neben vertieften fachlichen Kompetenzen werden aufgrund des Wandels der Arbeit auch zunehmend transversale Kompetenzen an Bedeutung gewinnen.

Diese Verschiebung der Kompetenzanforderungen gilt in Abstufungen für alle Qualifikationsstufen. Insgesamt werden physische Tätigkeiten entlang aller Qualifikationsstufen abnehmen. Die Algorithmisierung der Wissensarbeit entfaltet eine ähnliche Wirkung im Bereich der intellektuellen Tätigkeiten wie der verstärkte Einsatz von Robotik und physischen Assistenzsystemen bei den physischen Tätigkeiten, während die Nachfrage nach sozial-interaktiven Kompetenzen in einer hoch vernetzten und serviceorientierten Welt stark zunehmen wird. Die aufgrund der Veränderungsgeschwindigkeit und Komplexität technologischer Entwicklungen bestehenden Unsicherheiten erfordern hierzu kontinuierliche Beobachtung von Arbeitsangebot und -nachfrage.

3. Fachkräftemonitoring

> neue BMAS-Arbeitsmarktprognose: Arbeitsangebot und -nachfrage im Fokus

Zur Umsetzung der im Lagebild geforderten kontinuierlichen Beobachtung von Entwicklungen in Arbeitsangebot und -nachfrage hat das BMAS das QuBe-Konsortium, bestehende aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), mit der Entwicklung eines Fachkräftemonitorings beauftragt.

Ziel des Fachkräftemonitorings ist es, eine wesentliche Evidenzbasis für die fachkräftepolitische Diskussion auf Bundesebene sowie auch auf der regionalen Ebene zu entwickeln. In mehreren Prognosen werden jeweils verschiedene mögliche Entwicklungsszenarien zu Arbeitsangebot und -nachfrage in Deutschland entwickelt. Dazu wird das bestehende QuBe-Prognosemodell um eine regionale Dimension erweitert; es wird ab 2019 für jede Arbeitsmarktregion der BA eine Prognose möglicher Entwicklungen in Arbeitsangebot und -nachfrage bis 2035 zur Verfügung stehen. Darüber hinaus wird in einem weiteren Entwicklungsschritt die Prognose auf der Ebene von Kompetenzangebot und -nachfrage möglich sein.

³ Z-Punkt GmbH 2017 (Entwurf) Lagebild zu künftigen Qualifizierungsbedarfen (Basis: Literaturanalyse und Experteninterviews).

Die erste Prognose im bestehenden Modell wird im Herbst 2018 vorliegen, die regionalisierte Prognose für die 50 Arbeitsmarktregionen der BA im Herbst 2019 und die bis auf die Ebene von Kompetenzen und Tätigkeiten heruntergebrochene Prognose bis Herbst 2020. Die Ergebnisse der Prognosen sollen in der Partnerschaft für Fachkräfte sowie weiteren Gremien auf Bundesebene (bspw. INQA-Steuerkreis) vorgestellt werden. Darüber hinaus sollen sie regionalen Arbeitsmarktakteuren, bspw. in regionalen Netzwerken zur Fachkräftesicherung zur Verfügung stehen.

4. Nationale Weiterbildungsstrategie

> Weiterbildung ist die zentrale Antwort auf den digitalen Strukturwandel

> Ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges Beratungsangebot durch die Bundesagentur für Arbeit ist entscheidend

Fachkräfte- und Weiterbildungspolitik im BMAS sind zwei unterschiedliche Prozesse, die eng miteinander verzahnt werden müssen, jedoch über jeweils eigenständige Gremienstrukturen verfügen. Das **Gremium zur Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie** ist vollständig neu einzurichten. Die **Federführung obliegt BMAS und BMBF**. Zu beteiligen sind neben BMWi vor allem BDA, DIHK, ZDH, DGB, IG Metall, IG BCE, Ver.di, BA, ASMK, KMK. Der **Prozess sollte Mitte des Jahres 2018 beginnen**.

Ziel der nationalen Weiterbildungsstrategie ist die **Systematisierung der arbeits- und bildungspolitischen Instrumente der Fachkräftesicherung der Bundesregierung**. Darüber hinaus könnte das BMAS eine Federführung zur Erstellung der nationalen Weiterbildungsstrategie dazu nutzen, den **Einstieg in die Arbeitsversicherung** (Umsetzung der im KoaV vorgesehenen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und zur Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildungsberatung) **kommunikativ zu begleiten** und die **weiteren Schritte zur Stärkung der präventiven Ausrichtung der Arbeitslosenversicherung sozialpartnerschaftlich vorzubereiten**.

Ein **flächendeckendes, qualitativ hochwertiges Beratungsangebot durch die Bundesagentur für Arbeit** ist ein wesentliches Element für eine präventivere Ausrichtung der Arbeitslosenversicherung hin zu einer Arbeitsversicherung. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit März 2017 das Projekt „Lebensbegleitende Berufsberatung“ (LBB) durch. Das Projekt baut auf dem vorher durchgeführten Pilotprojekt zur „Weiterbildungsberatung“ auf, ist aber nicht auf die Weiterbildungsberatung beschränkt. Die LBB soll insbesondere berufliche Orientierung und Beratung anbieten

- **vor dem Erwerbsleben** (Übergang Schule - Beruf, sowie Beratung für Auszubildende und Studierende, um Ausbildungs- und Studienabbrüche zu vermeiden)
- **im Erwerbsleben** (Wiedereinstieg und berufliche Neuorientierung; in diesem Zusammenhang auch Weiterbildungsberatung enthalten)

Das Projekt LBB wird seit März 2017 in den drei Standorten Düsseldorf, Leipzig und Kaiserslautern-Pirmasens pilotiert. Am Standort Düsseldorf wird auch der Rechtskreis SGB II einbezogen. Seit 1. Januar 2018 ist als vierter Standort Regensburg einbezogen. Hier wird die intensiviertere Kooperation mit Arbeitgebern erprobt. Der Fokus liegt auf der Beratung von Erwerbstätigen unter Einbeziehung von deren Arbeitgebern. Nach Abschluss des Projekts wird die BA über die Flächeneinführung von LBB entscheiden. Hierzu liegen noch keine Entscheidungen vor.

*(Interner Hinweis: Die derzeitigen internen Planungen der BA sehen vor, dass eine Flächeneinführung der Beratung vor dem Erwerbsleben in 2019 erfolgen könnte. Für die **Beratung im Erwerbsleben könnte eine Flächeneinführung in 2020** erfolgen.)*