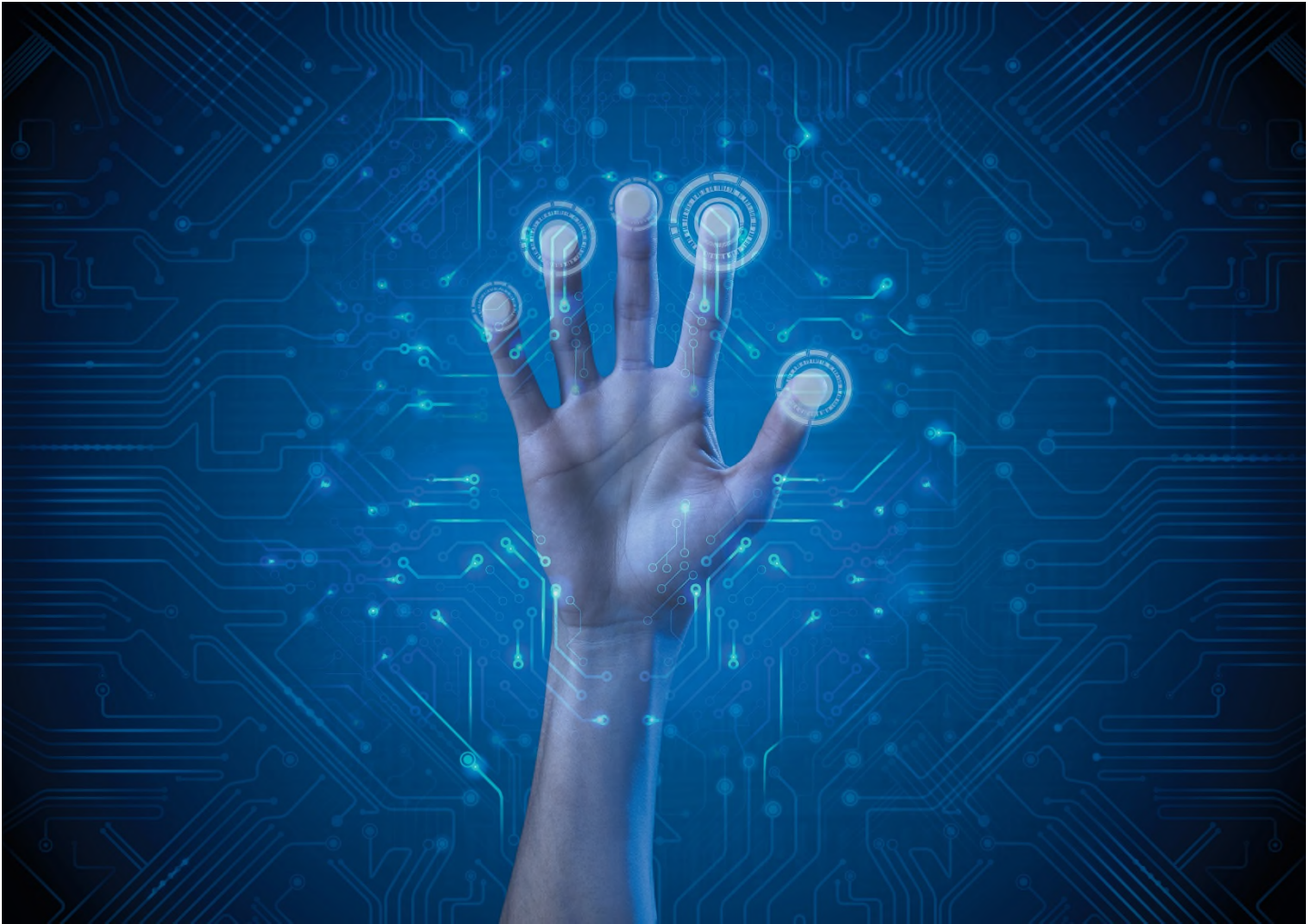


Weißbuch „Arbeiten 4.0“ – Antworten der BA auf die Herausforderungen der Digitalisierung



Einleitung

Mit der vorliegenden Publikation beteiligt sich die Bundesagentur für Arbeit (BA) an dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) angestoßenen Prozess „Arbeiten 4.0“.

Im April 2015 hatte Bundesministerin Andrea Nahles mit der Veröffentlichung „**Grünbuch Arbeiten 4.0**“ die inhaltliche Debatte angestoßen, wie sich durch eine umfassende Digitalisierung von Gesellschaft, Wirtschaft und Staat die Arbeit und das Zusammenleben der Menschen verändern wird. Dabei wurde u.a. die Frage aufgeworfen, wie Deutschland den digitalen Wandel gestalten will und wie wir den daraus entstehenden Herausforderungen begegnen. Die Antworten auf diese Fragen sollen in einer Folgepublikation, dem sogenannten **Weißbuch Arbeiten 4.0** beantwortet werden.

Die BA hat mit Unterstützung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) sowie weiteren Wissenschaftlern und Expertinnen und Experten die wesentlichen Aussagen und Einschätzungen zu Auswirkungen der Digitalisierung auf Qualifikationsanforderungen, Berufe, Arbeitsformen und Arbeitsmarkt analysiert. Im Rahmen einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe, der „**Zukunftswerkstatt Arbeiten 4.0**“, hat die BA zudem die in dem o.g. Grünbuch aufgeworfenen Fragestellungen aufgegriffen und Lösungsansätze erarbeitet.

Die Ergebnisse der „Zukunftswerkstatt Arbeiten 4.0“ finden Sie zusammengefasst in dieser Broschüre. Sie bilden die inhaltliche Zulieferung der BA zum Weißbuch des BMAS.

CF 14, Unternehmensentwicklung

Nürnberg, Oktober 2015

Teilhabe an Arbeit sichern

Leitfrage 1 –

Wie können wir den gegenwärtig hohen Beschäftigungsstand sichern und weiter ausbauen? Welche zusätzlichen Maßnahmen sind mittelfristig erforderlich, um den Bedarf an Fachkräften zu decken?

Analyse

Digitaler Strukturwandel beschleunigt Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft

Industrie 4.0 (Smart Factory, Smart Services, Internet der Dinge etc.) wird den wirtschaftlichen Strukturwandel hin zu mehr Dienstleistungen weiter beschleunigen. Durch die umfassende Digitalisierung von Wertschöpfungsprozessen lassen sich mittelfristig beträchtliche Produktivitätszuwächse und damit auch ein höheres Wirtschaftswachstum insgesamt erreichen. Dabei sind Arbeitskräftebewegungen zwischen Branchen und Berufen weitaus größer als die Veränderung der Anzahl der Erwerbstätigen insgesamt. Mit den Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt einher geht eine zunehmende Wertschöpfung, die nicht nur zu mehr volkswirtschaftlichen Gewinnen, sondern – aufgrund höherer Anforderungen an die Arbeitskräfte – auch zu höheren Lohnsummen führt.

Die Auswirkungen der Industrie 4.0 auf die Arbeitsnachfrage insgesamt sind relativ moderat. Eine Projektion des IAB zeigt, dass die Anzahl der (Industrie-) Arbeitsplätze im Jahr 2030 um 60.000 geringer ist als im Referenz-Szenario (d.h. ohne Industrie 4.0). Demnach gehen im genannten Zeitraum in der Spitze 490.000 Arbeitsplätze vor allem im Verarbeitenden Gewerbe verloren, aber es werden auch 430.000 neu geschaffen. Die Arbeitsplätze „wechseln“ zwischen Branchen, Berufen und Qualifikationen somit in erheblichem Umfang.

Hinter den gesamtwirtschaftlichen Wirkungen von Industrie 4.0 stehen auf betrieblicher und politischer Ebene bedeutende Herausforderungen. Schließlich sind erhebliche Verschiebungen und Veränderungen von Arbeitsplätzen absehbar (vgl. Leitfrage 3).

Eine zentrale Rolle kommt Bildung und Weiterbildung zu. Es liegt nahe, auf eine Stärkung digitaler Inhalte zu verweisen, aber mindestens ebenso wichtig wird es sein, Kompetenzen wie konzeptionelles Denken, Abstraktions- und Kommunikationsfähigkeit und Entscheidungsfähigkeit zu vermitteln. Bei sich ändernden und erhöhenden Anforderungen wird nach der Erstausbildung die Weiterbildung entscheidend werden, um Kompetenzen laufend weiterzuentwickeln. Hier kommt es auch darauf an, die gerade in Deutschland deutlich sichtbaren Vorteile formaler Qualifikation mit flexiblem Kompetenzerwerb zu verbinden. Koordinierte Anerkennung von zusätzlichen Qualifizierungsleistungen ist hier ein Weg.

Forcierte Umsetzung der Digitalisierung eröffnet Chancen

Industrie 4.0 kann günstig auf die ökonomische Entwicklung wirken (siehe Analyse). Im Umkehrschluss bedeutet das aber auch, dass sich bei einer verzögerten oder gar verschleppten Umsetzung die Veränderungen gegen den Wirtschaftsstandort Deutschland wenden könnten. Insbesondere die Exportwirtschaft wäre davon betroffen. Mehr „neue“ Güter würden dann im Ausland nachgefragt. Daher ist es wichtig, die Chancen von Industrie 4.0 zu ergreifen und ihre positiven Auswirkungen zu fördern.

Um die mittelfristig zu erwartenden Fachkräftebedarfe der Industrie 4.0 zu decken, bedarf es aus Sicht der BA vor allem einer intensivierten und qualitativ hochwertigen Aus- und Weiterbildung von Nachwuchskräften und Beschäftigten (vgl. Kapitel „Qualifizierung für die Arbeit von heute und morgen“). Diese verknüpft berufliches Fachwissen stärker als bisher mit technischem Wissen und digitalen Kompetenzen. Digitale Angebote (E-Learning etc.) eröffnen dabei neue Möglichkeiten zur Weiterbildung.

Neuartige Techniken und Methoden unter Verwendung von BigData und Künstlicher Intelligenz können für mehr Transparenz auf den Arbeitsmärkten in den Regionen sorgen. Sie haben das Potenzial, Matchingprozesse zu beschleunigen und Rekrutierungsverfahren effizienter zu machen.

Beschäftigungs- und Fachkräftepotenzial liegt auch in einer verstärkten Flexibilisierung von Arbeit (Telearbeit, Crowdfunding, Sharing-Geschäftsmodelle etc.). Technische Assistenzsysteme (Robotik) können zudem Menschen in die Lage versetzen, ihre Arbeitstätigkeit im Alter länger auszuüben oder bei körperlicher Beeinträchtigung besser in das Arbeitsleben integriert zu sein. Gleichzeitig bergen die beschriebenen flexiblen Beschäftigungsformen auch Risiken der sozialen Absicherung (siehe Leitfrage 8).

Eine Szenarioanalyse des IAB zeigt die Auswirkungen des Phänomens Industrie 4.0. Zwar entstehen durch Digitalisierung neue Tätigkeitsprofile, jedoch muss das Thema Industrie 4.0 im internationalen Wettbewerb aber auch entsprechend der eigenen Stärken angegangen werden. So richtig ein wachsender Fokus auf die Hochschulausbildung ist, so klar liegen spezifisch deutsche Stärken im berufsbildenden System und seiner Verzahnung von Theorie und Praxis. Eine aktive Politik entwickelt diese Stärken gezielt weiter, um Menschen auszubilden, die die Umsetzung von Industrie 4.0 formen können. Wenn Produktions-, Wissens- und Entwicklungsarbeit weiter zusammenwachsen, ergeben sich neue Felder, in die auch der berufsbildende Bereich hineinwachsen kann. Denkbar ist, die Attraktivität in einem "Meister-tenure-track" durch einen integrierten Ausbildungsweg bis zum Meister zu erhöhen und diesen Grad mit weiteren Kompetenzen zu stärken.

Auch die Arbeitsmarktpolitik muss sich auf neue Entwicklungen einstellen. Derzeit liegt das Entlassungsrisiko auf einem Rekordtief, was den Arbeitsmarktaufschwung wesentlich begünstigt. Die Arbeitsmarktdynamik wird nach den Szenarioergebnissen aber deutlich zunehmen, und damit auch die Zu- und Abgänge in Arbeitslosigkeit. Denkbar ist auch die Veränderung der durchschnittlichen Arbeitslosigkeitsdauern.

Wenn sich der strukturelle und berufliche Wandel verstärkt, wird eine Weiter- und Neuqualifizierungsberatung essentiell. Möglichst frühzeitig muss fundiert entschieden werden, ob eine Vermittlung im bisherigen Tätigkeitsfeld, eine Weiterentwicklung oder eine Neuorientierung der richtige Weg ist. Man sollte dabei jedoch vorgewarnt sein: So gelang es während des strukturellen Wandels ab den 1970er Jahren trotz unterschiedlicher Anstrengungen nicht, Aufbau und Verfesti-

gung der Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Digitale Angebote und intensive Beratung und Qualifizierung flankieren den Strukturwandel in die Arbeitswelt 4.0

Die Bundesagentur für Arbeit flankiert den digitalen Strukturwandel mit einer Reihe von Maßnahmen und Initiativen. Im Rahmen ihrer **IT-Strategie 2020** treibt die BA die Digitalisierung ihrer Dienstleistungen voran und weitet die Möglichkeiten der Kundenkommunikation um zusätzliche digitale Kanäle aus. Dabei bleiben der persönliche Kundenkontakt und die Beratung vor Ort erhalten.

Wichtige Elemente der IT-Strategie der BA sind u.a. der Online-Zugang zu BA-Dienstleistungen (Anwendungsportal und Online-Kundenzugang, APOK), die elektronische Antragstellung und Leistungsgewährung (Antragsportal Leistungen Online, APOLLO), onlinebasierte Informationsmedien (z.B. Berufsentwicklungsnavigator und zielgruppenspezifische Apps) sowie die Unterstützung von persönlicher Beratung durch anonyme Chats, Videochats und Online-Gruppenberatungen.

Mit dem Einstieg in die Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie in die Qualifizierungsberatung für KMU leistet die BA zudem einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung (vgl. Leitfragen 20 und 21).

Teilhabe an Arbeit sichern

Leitfrage 2 – In welchen gesellschaftlichen Bedarfsfeldern und Branchen kann in Zukunft neue Beschäftigung entstehen? Welche staatliche Unterstützung (Infrastruktur, Forschung etc.) ist ggf. erforderlich?

„Gutes Betriebssystem“ für Entwicklung zur Industrie 4.0 wichtig

Ergebnisse eines auf den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen basierenden IAB-Projekt (www.qube-projekt.de) zeigen zum einen, dass die digitale Transformation den Strukturwandel hin zu mehr Dienstleistungen beschleunigen wird (siehe Leitfrage 3).

Zum anderen lässt sich beobachten, dass deutsche Unternehmen international bisher vor allem Wettbewerbsvorteile bei der diversifizierten Qualitätsproduktion aufweisen. Dies betrifft hochwertige Konsumgüter ebenso wie Chemieprodukte oder Maschinen- und Anlagegüter. Gerade diese Felder eröffnen nun besonders große Potenziale für die Arbeitswelt 4.0. Gelingt es deutschen Unternehmen, das zu „digitalisieren“, was sie besonders gut können, so könnte das maßgeblich dazu beitragen, die Arbeitsplätze im produzierenden Gewerbe zu bewahren. Im günstigsten Fall könnte ins Ausland verlagerte Produktion durch die realisierten Kosten und Effizienzgewinne sogar wieder nach Deutschland zurückgeholt werden und enorme Wachstumspotenziale freigesetzt werden. Durch enger werdende Beziehungen zwischen Verarbeitendem Gewerbe und höherwertigen Dienstleistungen profitieren auch wieder letztere.

Entscheidend für die Zukunft von Branchen und Unternehmen ist ihr Innovationspotenzial und ihre Fähigkeit, Umbrüche erfolgreich zu bewältigen. Die Chancen, gerade im vernetzten Maschinen- und Anlagenbau die Technologieführerschaft zu behaupten, werden in Deutschland allgemein als sehr gut angesehen. Allerdings bedarf es dafür guter Rahmenbedingungen, sozusagen eines „guten Betriebssystems“ für die wirtschaftliche Entwicklung.

Analyse

Politik gestaltet Rahmenbedingungen für die Entwicklung zur Industrie 4.0 bzw. Arbeitswelt 4.0

Die Politik spielt eine wichtige Rolle bei der Entwicklung eines „guten Betriebssystems“ in Richtung Arbeitswelt 4.0: Anpassungsbedarf besteht vor allem in den Bereichen Datenschutz (z.B. Umgang mit BigData), Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz (z.B. hinsichtlich Entgrenzung der Arbeit) und den sozialen Sicherungssystemen (z.B. Wirksamkeit von Alterssicherungssystemen bei Zunahme von Freelancern, Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung, Finanzierbarkeit des Krankenversicherungssystems) sowie bei der Gründungsförderung (um eine neue Gründungs- und Innovationsdynamik zu etablieren).

Das „Betriebssystem“ muss auch gewährleisten, dass es die temporären Verlierer des Strukturwandels angemessen auffängt und ihnen neue Optionen gibt. Die Sozialpartner werden auch künftig eine große Rolle spielen. Nicht zuletzt wird es nämlich darum gehen, neben dem guten Betriebssystem auch ein gutes Betriebsklima zu erhalten. So zeigt eine Befragung des Fraunhofer-Instituts (IAO), dass Beschäftigte hohe Bereitschaft zeigen, sich den Herausforderungen einer flexiblen Arbeitswelt zu stellen, wenn sie in Planung und Durchführung stärker einbezogen werden und die sich ergebenden Spielräume aktiv mitgestalten können.

Weitere Folgerungen im Überblick:

- Rahmenbedingungen schaffen und die digitale Infrastruktur nachhaltig und zukunftssicher ausbauen und gestalten. Dies schließt auch mobile Bedarfe der Wirtschaft mit ein.
- Weiterentwicklung von Datenschutzbestimmungen, Anpassung an Erfordernisse der Arbeitswelt 4.0 (u.a. Regelungen zu Datenaustausch auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene sowie zwischen den Mitgliedsstaaten der EU und zwischen der EU und Drittstaaten.)
- Innovationsförderung im Rahmen der Digitalen Agenda
- Weiterentwicklung der BA, z.B. Gründung einer Arbeitsmarkt-Community als Plattform zum Austausch von Informationen und zur Verbesserung von Matching und Dienstleistungen der BA.
- Gründung von Beratungsverbänden für Selbstständige
- Ergänzung des Vermittlungsbudgets um nicht-monetäre Aspekte (z.B. BA-externe Beratungsangebote)
- Steigerung der Beratungsqualität bei der BA sowie quantitativer Ausbau der Beratungsdienstleistungen

Bundesagentur für Arbeit leistet einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Digitalisierung

Die BA leistet im Bereich der Arbeitsmarktpolitik einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Entwicklung einer Arbeitswelt 4.0.

So hat das **IAB** im Rahmen des Weißbuch-Prozesses des BMAS bzw. der Digitalen Agenda der Bundesregierung eine Reihe von Forschungsprojekten initiiert.

Für eine stärkere Digitalisierung ihres operativen Geschäfts schafft die BA im Rahmen ihrer **IT-Strategie 2020** eine Reihe von digitalen Kunden-Schnittstellen. Ein neues Kundenportal (Projekt „APOK“) wird künftig alle für die Kunden relevanten Informationen, Services und Online-Dienstleistungen integrieren und die Online-Kanäle der BA bündeln. Dabei werden auch neue Wege zur Kommunika-

Folgerungen

Maßnahmen der BA

tion mit den Kunden, wie Co-Browsing, Videoberatung, Chats, beschriften. Das Projekt „Antragsportal Leistungen Online“ der BA (APOLLO) wird für das neue Kundenportal die Prozesse der Leistungsbeantragung und -gewährung digitalisieren; das Projekt BEN übernimmt diese Schritte für den Bereich des beruflichen Erstinstieges und der Weiterbildung. Zusätzlich werden für die mobile Kommunikation zielgruppenspezifische Apps angeboten (Projekt „ZAPP“). Digitale-Statistikangebote sowie digitale Unterstützung von Beratung, Förderung und Vermittlung leisten darüber hinaus einen Beitrag zur weiteren Erhöhung der Arbeitsmarkttransparenz

Teilhabe an Arbeit sichern

Leitfrage 3 –

Wie wird sich der zu erwartende digitale Strukturwandel auf die Beschäftigung auswirken? Welche Berufe und Branchen werden wie und mit welchem zeitlichen Horizont betroffen sein? Welche Qualifikationen werden gebraucht?

Analyse

Digitaler Wandel beschleunigt Entwicklung hin zu mehr Dienstleistungen

Industrie 4.0 wird den Strukturwandel hin zu mehr Dienstleistungen beschleunigen. Auch ein höheres Wirtschaftswachstum wird erreicht. Dabei sind Arbeitskräftebewegungen zwischen Branchen und Berufen weitaus größer als die Veränderung der Anzahl der Erwerbstätigen insgesamt (siehe Leitfrage 1).

Die fortschreitende Automatisierung bzw. Computerisierung wird weitreichende Auswirkungen auf die Beschäftigung haben. Wie groß der Anteil dieser ersetzbaren Tätigkeiten in einem Beruf ist, sagt auch etwas darüber aus, wie stark sich Berufe – höchstwahrscheinlich – in den nächsten Jahren verändern werden. Um abschätzen zu können, wie stark bestimmte Berufe schon heutzutage potenziell von einer Computerisierung in Deutschland betroffen sind, hat das IAB den Anteil an Routine-Tätigkeiten in den Berufen analysiert, d.h. nach programmierbaren Regeln ausführbare Tätigkeiten. Bestimmte Tätigkeiten in einem Beruf sind bereits heute potenziell durch Computer ersetzbar.

Die Ergebnisse der Untersuchung belegen, dass **ca. 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** in Deutschland im Jahr 2013 einem sehr hohen potenziellen Substituierbarkeitsrisiko (mehr als 70 Prozent der Tätigkeiten in dem Beruf sind schon heute durch Computer ersetzbar) ausgesetzt sind. Dies muss aber nicht heißen, dass 15 Prozent der Arbeitsplätze wegfallen, da es sich lediglich um Substituierbarkeitsrisiken handelt. Ob diese Tätigkeiten dann auch tatsächlich ersetzt werden, hängt von weiteren Faktoren wie z.B. gesellschaftlichen, rechtlichen und ethischen Hürden ab. Des Weiteren gibt es Anpassungsprozesse, d.h. Berufe ändern sich und Beschäftigte übernehmen die schwer automatisierbaren Tätigkeiten, während Computer ihnen bei den automatisierbaren Tätigkeiten zur Hand gehen.

Aber auch makroökonomische Anpassungsprozesse sind denkbar, z.B. spielt die zukünftige Entwicklung der Faktorpreise und des Arbeitsangebots ebenso eine Rolle dafür, ob Tätigkeiten ersetzt werden. So werden die Preise für Maschinen zwar weiterhin sinken, dennoch muss der Einsatz von Maschinen aus betriebswirtschaftlicher Sicht nicht unbedingt günstiger sein als der Einsatz von Arbeitskräften. Darüber hinaus muss auch das Arbeitsangebot, vor allem ein ausreichendes Angebot an Fachkräften, die mit der neuen Technik umgehen können, vorhanden sein (Bonin/Gregory/Zierahn 2015).

Nach der vielfach in der Öffentlichkeit diskutierten **Studie von Frey/Osborne (2013)** sind in den USA ca. 47 Prozent der Beschäftigten in Berufen mit einem hohen Substituierbarkeitsrisiko (>70%) beschäftigt. Studien für Deutschland, die die Ergebnisse von Frey/Osborne (2013) direkt auf Berufe in Deutschland übertragen, finden ähnlich hohe Zahlen. Eine **Untersuchung des IAB** auf Grundlage von Berufsdaten aus der Expertendatenbank BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit kommt zu anderen Ergebnissen. Demnach gibt es in **nahezu** allen Berufen Tätigkeiten, die derzeit (noch) nicht von Computern übernommen werden können.

Daraus folgt, dass die Befürchtung, ein Beruf könnte gänzlich verschwinden, nur in den seltensten Fällen zu erwarten ist. Vielmehr werden sich bestehende Berufe verändern und auch neue Berufe entstehen. Den höchsten Anpassungsbedarf sieht das IAB in den Fertigungsberufen, ein sehr geringes Substituierbarkeitsrisiko besteht in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. Erstere sollten quantitativ voraussichtlich an Bedeutung verlieren, letztere sollten ebenso wie naturwissenschaftliche Berufe und IT-Berufe eher an Bedeutung gewinnen.

Kompetenzen und ausgeübte Tätigkeiten entscheidend

Der digitale Strukturwandel wird sich voraussichtlich nur moderat auf die Höhe der Beschäftigung auswirken. Dahinter stehen potentiell aber tiefgreifende Änderungen innerhalb von Berufen und Sektoren. Die Arbeitsplätze „wechseln“ zwischen Branchen, Berufen und Qualifikationen.

Eine höhere Qualifikation wird auch in Zukunft dazu beitragen, die Teilhabe an Arbeit zu sichern. Daneben wird es aber entscheidend sein, dass die Beschäftigten die Fähigkeiten und Kompetenzen aufweisen, sich in der digitalisierten Arbeitswelt zurechtzufinden. Sowohl schulische Bildung als auch betriebliche Weiterbildung muss dem Rechnung tragen.

Welche Qualifikationen werden gebraucht?

In Deutschland zeichnet sich ab, dass bei Nachbesetzungen von Stellen häufig Personen mit einer höheren Qualifikation als der bisherige Stelleinhaber zum Zuge kommen. Auch ist das Phänomen der Überqualifikation quantitativ nicht unbedeutend. Dennoch schreitet die Höherqualifizierung – gemessen an den Beschäftigungsanteilen – fast flächendeckend in allen Berufsgruppen weiter voran. Zugleich haben sich die durchschnittlichen Qualifikationsprämien erhöht, d.h. der relative Lohnaufschlag, den (Höher-)Qualifizierte gegenüber Geringqualifizierten bei sonst gleichen Merkmalen erhalten.

Untersuchungen des IAB zeigen, dass Helfer und Fachkräfte tendenziell ein höheres Substituierbarkeitsrisiko aufweisen als Experten und Spezialisten. Allerdings trifft dies nicht für alle Berufe gleichermaßen zu. In einigen Berufen ist dies umgekehrt.

Demnach sind **weniger die Qualifikationen** an sich als **vielmehr Kompetenzen** und ausgeübte Tätigkeiten entscheidend. Am meisten gebraucht werden wohl Tätigkeiten, die auch in Zukunft nicht oder nur schwer substituiert werden können. Das sind Tätigkeiten, die komplexe Wahrnehmung, Handhabung und Bearbeitung beinhalten, oder auf kreativer oder sozialer Intelligenz beruhen. Auch Problemlösungskompetenz auf diesen Gebieten erscheint aus heutiger Vorstellung nicht durch Künstliche Intelligenz oder IT-Systeme substituierbar.

Stärkere Digitalisierung von Dienstleistungen und internen Geschäftsprozessen bei der BA

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt ihre durch persönlichen Kontakt geprägten Services und Dienstleistungen verstärkt durch digitale Angebote. So wird im Rahmen der IT-Strategie 2020 die Digitalisierung von Dienstleistungen und Kundenkommunikation vorangetrieben. Wichtige Elemente hierbei sind Projekte und Maßnahmen wie APOK, APOLLO, BEN, DE-Mail, Open Innovation, Anonymer Chat, Videochats, zielgruppenspezifische Apps (siehe Leitfrage 2).

Weitere Initiativen sind:

- Online-gestützte Internationale Fachkräfte-Rekrutierung (ZAV, Chats)
- Einstieg in die Weiterbildungsberatung
- Perspektive Wiedereinstieg Online
- Gruppenberatungen Online
- Professionalisierung der Arbeitsmarktberatung für KMU
- Qualifizierungsberatung für KMU
- eAkte SGB II
- gE (Jobcenter) Online

Teilhabe an Arbeit sichern

Leitfrage 4 – Wie können neue Chancen für Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung, Migranten, benachteiligte junge Menschen und Alleinerziehende entwickelt werden?

Digitalisierung bietet Chancen

Alleinerziehende sind eine ökonomisch besonders verletzte Familienform und deshalb unter der armen und armutsgefährdeten Bevölkerung die herausragende Gruppe. Hinzu kommt, dass in Folge in diesen Familien ein Großteil der Kinder in Armutsverhältnissen heranwächst.

Insofern ist es von hoher arbeitsmarktpolitischer, gesellschaftlicher und individueller Bedeutung, dass durch die bestehenden Chancen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt und deren vielfältigen und neuen Beschäftigungsformen auch die Alleinerziehenden Möglichkeiten erhalten, einer existenzsichernden Arbeit nachzugehen bzw. sich auch eine existenzsichernde Altersvorsorge aufbauen zu können.

Durch die zu erwartende Flexibilisierung der Arbeitszeit nach Dauer, Lage und Verteilung könnte sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zukünftig für Alleinerziehende besser realisieren lassen.

Mit Blick auf **Langzeitarbeitslose** und Geringqualifizierte kann die Arbeitswelt 4.0 Chancen für eine Rückkehr auf den ersten Arbeitsmarkt bieten. Durch digitale Techniken entstehen in den Betrieben einerseits neue Berufsbilder und Funktionen in Produktion und Logistik. Andererseits bergen digitale Assistenzsysteme das Potenzial, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose, wieder produktiv in den Wertschöpfungsprozess einzubeziehen.

Während die Chancen für hochqualifizierte Fachkräfte in der Arbeitswelt 4.0 steigen, nehmen die Arbeitsmarktrisiken für Menschen ohne Berufsabschluss aber auch für Mittelqualifizierte zu. Bereits heute sind **Geringqualifizierte** acht Mal häufiger arbeitslos als Hochschulabsolventen und deutlich häufiger arbeitslos als beruflich Qualifizierte. Entsprechend hoch ist die Bedeutung von Bildungsinvestitionen (vgl. Kapitel „Qualifizierung für die Arbeit von heute und morgen“)

Analyse

Potenziale der Arbeitswelt 4.0 nutzen

Flexible Kinderbetreuungsangebote in allen Regionen – insbesondere beim Übergang Kita in Schule und eine flexible Randzeiten-, Sonderzeiten- und Ferienbetreuung müssen an die neuen Arbeitsformen angepasst werden. Dies gilt in gleicher Weise für die Förderung einer sozialen **Infrastruktur für Alleinerziehende** und ihre Kinder (z. B. über Mehrgenerationenhäuser, Fahr- und Bringdienste für Kinder, gute öffentliche Nahverkehrsverbindungen).

Gerade junge Alleinerziehende benötigen Ausbildungsmöglichkeiten mit flexiblen Arbeitszeiten (z. B. Teilzeitberufsausbildung; auch in Teilzeit-Berufsschulen) mit einem leichten Zugang und Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie weiteren individuellen Unterstützungsangeboten. Denn ohne Ausbildung werden sie die Verlierer in der Arbeitswelt 4.0 sein.

Während und nach einer Kinderbetreuungsphase sollten ortsunabhängige und zeitlich flexible Online-Qualifizierungsangebote zur Unterstützung eines zeitnahen und qualifikationsadäquaten beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten und Alleinerziehenden wie z. B. im Rahmen des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) zur Verfügung gestellt werden.

Mit der Förderung von haushalts- bzw. familiennahen Dienstleistungen könnten zum einen existenzsichernde Beschäftigungsformen für formal weniger qualifizierte und zum anderen Unterstützungsmöglichkeiten/zeitliche Entlastungseffekte für gut qualifizierte – insbesondere Wiedereinsteigerinnen – geschaffen werden.

Die Erschließung neuer **Chancen für Geringqualifizierte** ist ein Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik. Ein Schlüsselfaktor dabei ist die Aus- und Weiterbildung. So kann die abschlussorientierte Qualifizierung optimiert werden durch den Ausbau des Instrumentenkastens „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (FbW) unter Einbeziehung digitaler Technologien (E-Learning etc.). Mit Hilfe einer Weiterentwicklung von FbW in modularer Form (z.B. FbW-Campus) kann der Heterogenität individueller Probleme und Hemmnisse bei Geringqualifizierten erfolgreich begegnet werden. Dabei können digitale Lernangebote und Medien eine Brücke schlagen zwischen „Bildungsferne“ und „Affinität zu digitalen Technologien“ (z.B. Gamification).

BA unterstützt mit gezielten Programmen, Information und Beratung

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Alleinerziehende, Migrantinnen und Migranten, Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte mit einer Reihe von Dienstleistungen und Maßnahmen. Alle diese Maßnahmen unterstützen die Menschen dabei, in der Arbeitswelt 4.0 erfolgreich zu sein. Beispielhaft werden hier genannt:

- Die Mitwirkung an der Konzeption **des ESF-Programms „Ressourcen stärken – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“** zur Unterstützung der Aktivierungs- und Integrationsprozesse von Migrantinnen, insbesondere auch Alleinerziehende
- In enger Kooperation mit der Deutschen Telekom AG wird seit dem Jahr 2011 das **Modellprojekt „Teilzeitausbildung/Teilzeitstudium für junge Alleinerziehende im SGB II“** umgesetzt. Die Telekom stellt dabei die Ausbildungs- bzw. Studienplätze an ihren 33 Ausbildungsstandorten zur Verfügung. Die vorrangige Aufgabe der BA besteht in der Bewerber-

Folgerungen

Maßnahmen der BA

akquise und Vermittlung der potenziellen Teilnehmerinnen.

- Häufig arbeiten Kundinnen mit familiären Verpflichtungen, insbesondere Alleinerziehende in Minijobs, da sie hiermit (vermeintlich) Beruf und Familie besser vereinbaren können. Allerdings sind Minijobs (über einen längeren Zeitraum ausgeübt) mit vielen „Nebenwirkungen“ behaftet. Zur Sensibilisierung gerade der Integrationsfachkräfte gibt es eine Intranet **Infoplattform Minijobs** um über diese Risiken aufzuklären, aber auch um Handlungsansätze und Lösungswege zur Umwandlung der Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzuzeigen.
- In enger Kooperation zwischen BA und BMFSFJ ist das **Bundesprogramm „Kitaplus“** entwickelt worden. Damit sollen passgenaue Betreuungsangebote für Kinder, deren Eltern z.B. ihren Lebensunterhalt ohne Partner verdienen müssen oder sich noch in der Ausbildung befinden, geschaffen werden.
- Durch eine enge **Zusammenarbeit** der BCA in den Dienststellen mit den örtlichen **Schwangerenberatungsstellen**, werden Schwangere in prekären Lebensverhältnissen bereits durch die Schwangerenberatungsstellen für einen frühen beruflichen Wiedereinstieg sensibilisiert.
- Die BCA bieten darüber hinaus niedrigschwellige Beratungs- und Informationsangebote in z.B. **Mehrgenerationenhäusern** an.

Teilhabe an Arbeit sichern

Leitfrage 5 –

Welche Chancen aber auch welche Risiken bringen die technologischen Weiterentwicklungen in einer digitalisierten Arbeitswelt von morgen (Stichwort: Industrie 4.0) für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich?

Folgerungen

Digitalisierung stellt alle Beschäftigten vor Herausforderungen – unabhängig davon, ob eine Behinderung vorliegt

Der digitale Wandel ist facettenreich und hat verschiedene Auswirkungen auf die Arbeits- und Berufswelt, und zwar abhängig vom jeweiligen Produktionsbereich bzw. Branche. Im Zuge der Digitalisierung verändern sich etablierte Berufsbilder. Der Wandel bringt neue Arbeitsformen und neue Arbeitsabläufe. Es entstehen neue, qualitativ höherwertige Arbeitsplätze. Es fallen aber auch Tätigkeiten weg. Der Wandel stellt alle Beschäftigten - ob nun schwerbehindert oder nicht schwerbehindert - vor neue Herausforderungen. Ausbildung und Qualifikation müssen vor dem Hintergrund der Digitalisierung neu bewertet und den veränderten Bedarfen angepasst werden. Auch wird mehr Flexibilität am Arbeitsplatz und im Job erwartet. Eine stärkere Bedeutung wird auch dem „lebenslangen Lernen“ zukommen, d.h. der Bereitschaft, sich kontinuierlich neues Wissen anzueignen.

Technische Hilfen bieten Chancen für Schwerbehinderte – Risiken mit Blick auf Barrierefreiheit

Für schwerbehinderte Menschen ergeben sich dahingehend Besonderheiten, dass abhängig vom jeweiligen Einzelfall behinderungsbedingte Einschränkungen die Berufswahl beeinflussen können und diese insoweit zu berücksichtigen sind. Von Bedeutung ist deshalb, inwieweit in neuen Arbeitsfeldern und Jobs ein Ausgleich möglich ist (z.B. über technische Hilfen) und dieser auch realisiert wird. Eine wichtige Rolle kommt in diesem Zusammenhang auch dem Thema Barrierefreiheit zu. Eine fortschreitende Digitalisierung muss auch diesen Aspekt berücksichtigen, um bei diesem Wandel eine umfassende Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ermöglichen bzw. sicher zu stellen.

Maßnahmen der BA

BA unterstützt die berufliche Ersteingliederung von Schwerbehinderten

Als Trägerin der beruflichen Rehabilitation erbringt die BA wichtige Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung, bzw. für Jugendliche und Erwachsene, die von einer Behinderung bedroht sind. Der Aufgabenschwerpunkt liegt hier in der erstmaligen Eingliederung von behinderten Schulabgängerinnen und Schulabgängern durch Dienstleistungen zur Eignungsabklärung und Berufsvorbereitung, durch ausbildungsfördernde Maßnahmen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses sowie durch zielgruppengerechte Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung.

Lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik

Leitfrage 6 – Wie können neue Formen der Arbeit aussehen, die betriebliche Interessen und Arbeitnehmerinteressen bezüglich Flexibilität berücksichtigen? Welche sozialen und technischen Innovationen können dabei unterstützen?

Flexibilität der Arbeitswelt 4.0 birgt Chancen und Risiken

Der Umbruch in der Arbeitswelt bringt neue Aufgaben und Herausforderungen hervor. Mit der digitalen Arbeitswelt gehen neue flexible Arbeitszeiten und -formen mit potentiell neuen Herausforderungen (Arbeitsverdichtung, Multitasking und Multikanalität) einher, deren Auswirkungen auf Führung, Beschäftigte und Teams, aber auch auf die mentale Gesundheit aktuell nicht treffsicher beurteilt werden können. Die Entgrenzung von Arbeit durch eine nicht mehr zwingende Anwesenheit am Arbeitsplatz könnte zu einer Vielzahl von neuen Arbeitsmodellen führen, die nicht nur Personen, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, sondern auch ältere Personen begünstigt. Auch bei anderen Personengruppen werden wohl die individuellen Möglichkeiten zur Gestaltung der persönlichen Lebensbereiche zunehmen.

Auf der anderen Seite kann verstärkte Entgrenzung von Arbeit aber auch zulasten der Beschäftigten gehen. Flexibilitätsbedarfe der Unternehmen könnten in den Bereich des Privatlebens eingreifen. Entscheidend sind eine gute Abstimmung der Bedarfe von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auch im Rahmen einer funktionierenden Sozialpartnerschaft. Ein guter Gesundheitsschutz und hohe Resilienz der Beschäftigten liegen mittelfristig gesehen auch im unmittelbaren Arbeitgeberinteresse.

Analyse

Klare Regelungen notwendig – Risiko der Entgrenzung der Arbeit reduzieren

Was es braucht, ist ein klares Commitment der Führung und klare Strukturen in der Arbeitsorganisation sowie eindeutige betriebliche Regelungen zu einem **Recht auf Nichterreichbarkeit oder Nicht-Reaktion**. Dabei gilt es, immer die Balance zu finden zwischen geschäfts-politischen Notwendigkeiten der Aufgabenerledigung und Kundenorientierung und privaten Interessen.

Die Vorteile einer Anpassung der **Höchstarbeitszeiten** liegen für die Betriebe in einer größeren Flexibilität. Bei der Einteilung des Personaleinsatzes gäbe es weniger Restriktionen, betriebliche Planungen wären flexibler möglich. In diesen Vorteilen für die Betriebe können zugleich Nachteile für die Beschäftigten liegen, da die berufliche Tätigkeit für sie fordernder und weniger planbar werden kann. Falls sich dies auf die Motivation auswirkt, hätten auch die Betriebe Nachteile zu befürchten. Für Beschäftigte wiederum wären Vorteile denkbar, wenn sie selbst eine Präferenz für sehr flexiblen Arbeitseinsatz haben.

Folgerungen

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt erfordert darüber hinaus klare Regelungen zum **Beschäftigtendatenschutz**, denn mit der Digitalisierung eröffnen sich auch weitreichende Überwachungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber (z.B. Social Media Monitoring, Echtzeitüberwachung, Verknüpfung von Daten zu Mitarbeiterprofilen, Kommunikationsauswertung etc.).

Eine Vereinheitlichung von datenschutzrechtlichen Standards innerhalb der EU könnte insbesondere Rechtsklarheit hinsichtlich der Zulässigkeit des Austausches von personenbezogenen Daten über nationale Grenzen hinweg schaffen, was im Zuge der weltweiten Vernetzung dringend erforderlich wäre.

Durch eine neue EU-Datenschutzgrundverordnung wird ein entscheidender Schritt in diese Richtung unternommen, denn Zweck dieser Verordnung ist die Schaffung eines europaweit einheitlichen Datenschutzniveaus zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Verkehr solcher Daten.

BA setzt auf Telearbeit und Mobilarbeit

Die BA verfügt über langjährige Erfahrungen mit **Telearbeit und Mobilarbeit**. Erste Workshops mit Beschäftigten mit Familienpflichten zeigen, dass tendenziell keine Mehrbelastung wahrgenommen wird. Im Gegenteil: Arbeitszeitflexibilisierung und alternative Arbeitsformen werden als Instrument wahrgenommen, mehr individuelle Zeitsouveränität und Handlungsspielräume zu haben, um die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben zu fördern. Dies setzt eine Abkehr von einer Präsenzkultur voraus und erfordert Vertrauen von der Führung und der Kollegenschaft.

Gute Arbeit ist im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ immer auch gesunde Arbeit. Mit der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt gilt es, Risiken für die Gesundheit zu vermeiden. Dies hat sich die BA für ihre Beschäftigten als personalpolitische Zielsetzung zu eigengemacht. Mit ihrer ganzheitlichen, an Lebensphasen orientierten Personalpolitik hat die BA bereits früh die Weichen für ein gesundes und engagiertes Arbeiten auch mit Blick auf die zukünftigen Herausforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt gestellt. Ziel ist die Sicherung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit (Kompetenz, Gesundheit, Engagement) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alle Lebensphasen hinweg. Attraktive und alternsgerechte Arbeitsbedingungen sind eine wichtige Voraussetzung, um die Leistungsfähigkeit und Arbeitgeberattraktivität der BA zu erhalten.

**Maßnahmen
der BA**

Lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik

Leitfrage 8 –

Werden die durch die Flexibilitätsanforderungen ausgelösten Veränderungen noch angemessen abgesichert? Wie können wir in flexiblen Arbeitswelten sicherstellen, dass der Einzelne seine Existenz selbst sichern kann?

Analyse

Arbeit 4.0 stellt tarif- und sozialpolitische Herausforderungen

Flexible Arbeitsformen und Entgrenzung der Arbeit in der Arbeitswelt 4.0 (siehe Leitfrage 6) stellen neue Anforderungen an Datenschutz, Gesundheitsschutz und sozialer Absicherung auf der einen Seite. Andererseits stellen neue Erwerbsformen und neue Geschäftsmodelle (Crowdworking/Clickworking, Sharing-Modelle etc.) Fragen nach existenzsichernder Entlohnung und sozialer Absicherung.

Parallel treffen die heutigen sozialen Sicherungssysteme neben Risiken, die aus dem demografisch bedingten Bevölkerungsrückgang entstehen, auf zusätzliche Herausforderungen durch die Digitalisierung. In dem Maße wie sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse durch neue Erwerbsformen substituiert werden, stellt sich die Frage nach der Einnahmesituation bzw. nach der Finanzierungsbasis der Sozialversicherungen.

Flexiblere Beschäftigungsformen und häufigere Phasen von Selbständigkeit erfordern deshalb neue Regelungen beim Versicherungsschutz und bei der beruflichen Weiterbildung. In der Neujustierung des Versicherungs- und des Fürsorgesystems liegt daher ein wichtiges politisches Handlungsfeld.

Auch die (tarif-)politische Frage nach einer angemessenen und existenzsichernden Entlohnung von Solo-Selbständigen, Crowdworkern und Clickworkern spielt in der herausziehenden Arbeitswelt 4.0 eine wichtige Rolle mit Blick auf sozialen Frieden und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Folgerungen

Finanzielle Absicherung neuer Erwerbsformen entscheidend für Akzeptanz

Es genau zu analysieren, inwiefern es im Zuge der Digitalisierung zu einer Ausweitung flexibler Arbeitsformen kommt. Dies könnte neue Regeln in der Arbeitslosen-, der Kranken- und in der Renten- bzw. Pflegeversicherung erfordern. Die Bedeutung der Arbeitslosenversicherung muss gestärkt werden. Dies könnte beispielsweise durch eine Verlängerung der Rahmenfrist auf drei Jahre geschehen, um kurzfristig Beschäftigte besser abzusichern. Ggf. sollte auch über eine Ausweitung des Versichertenkreises - u.a. auf (Solo-)Selbstständige – für die Arbeitslosenversicherung sowie Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung diskutiert werden. Auf diese Weise könnten einerseits Beschäftigte der Arbeitswelt 4.0 von den Leistungen der staatlichen Versicherungssysteme profitieren. Andererseits könnten die sozialen Sicherungssysteme mittelfristig weiter stabilisiert und dadurch in die Lage versetzt werden, den digitalen Strukturwandel zu flankieren und abzusichern. Regulierungen sollten möglichst im europäischen Kontext erfolgen, da die neuen Beschäftigungsmodelle Auswirkungen auf die Arbeitszusammenhänge in Europa haben werden.

Maßnahmen der BA

Neue Geschäftsmodelle und Beschäftigungsformen werfen auch die (tarif-) politische Frage nach existenzsichernder Entlohnung auf. Hier ist zu diskutieren, inwiefern der gesetzliche Mindestlohn in der Arbeitswelt 4.0 tatsächlich vor Lohndumping schützt. Globale Mobilität der Arbeit und Outsourcing von Projekten in Klein- und Kleinstaufträge für (Solo-)Selbstständige könnten Lohnuntergrenzen aushebeln.

BA beteiligt sich am Diskussionsprozess „Arbeiten 4.0“

- Beteiligung der BA am Grünbuch-/Weißbuch-Prozess der BA

Soziale Sicherheit

Leitfrage 13 – Wie erreichen wir es, die Gender Gaps hinsichtlich Entgelt, Arbeitszeit, Vermögensaufbau, Alterssicherung und Karrierechancen zu schließen?

Traditionelle Rollenbilder verstärken Gender Gaps

In Deutschland steigt der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen seit Jahren kontinuierlich an; im Jahr 2014 waren 49,2 Prozent der Erwerbstätigen weiblich. Trotz dieser Parität bei den **Erwerbstätigenquoten** bestehen auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin markante Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Die Ursachen dafür sind vielschichtig und stehen in engem Zusammenhang mit kulturell und in institutionellen Regelungen verankerten Familienleitbildern, Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollenvorstellungen.

Mittlerweile verfügen junge Frauen und Männer beim Erwerbseintritt über **gleiche Qualifikationsniveaus**. Sie ergreifen jedoch häufig Berufe, die nicht nur zu ihren Neigungen und Fähigkeiten, sondern auch zu ihrem Geschlecht „passen“. In Berufswahlentscheidungen gehen auch Annahmen über vermeintlich an das Geschlecht gebundene „typische“, oft verzerrt wahrgenommene Eigenschaften und Fähigkeiten von Frauen und Männern ein. Gender Gaps werden durch geschlechtsabhängige Berufsentscheidungen begünstigt, weil Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten in Frauenberufen auch bei vergleichbaren Qualifikationsvoraussetzungen oft geringer sind als in Männerberufen.

Geschlechterstereotype können auch Entscheidungen im Rahmen von Einstellungs- und Bewertungsprozessen beeinflussen. Nachteile für Frauen entstehen, wenn sie bspw. aufgrund von verzerrten Annahmen als weniger kompetent oder geeignet für geschlechtsuntypische Berufe oder für Leitungsfunktionen wahrgenommen werden.

Hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung und des Erwerbsumfangs bestehen am Beginn des Erwerbslebens noch kaum Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern. Nach der **Familiengründung** entwickeln sich die **Erwerbsverläufe von Frauen und Männern jedoch unterschiedlich**. In der Regel unterbrechen Mütter ihre Erwerbstätigkeit bzw. reduzieren die Arbeitszeit, während Väter eher ihr bisheriges Erwerbsverhalten fortsetzen. Vor allem lange Erwerbsunterbrechungen schwächen die Arbeitsmarktposition von Frauen und bringen häufig Einkommenseinbußen und Karrierenachteile mit sich.

Nach der Familiengründung wird die familiäre Arbeitsteilung nicht traditioneller. Die Rückkehr von Müttern in den Arbeitsmarkt wird oft durch Vereinbarkeitskonflikte zwischen Beruf und Familie belastet. Um beruflichen und familiären Anforderungen gerecht zu werden, erfolgt der Wiedereinstieg vor allem in Westdeutschland in **Teilzeit**. Auch dies trägt dazu bei, dass Frauen ein deutlich geringeres Potenzial haben als Männer, aus dem individuellen Erwerbseinkommen Vermögen aufzubauen oder unabhängig vom Einkommen eines Ehepartners Rentenanwartschaften zu erwerben. Auch mindert eine Beschäftigung in Teilzeit die Chance, in Führungspositionen zu gelangen. Allerdings entsprechen die Arbeitszeiten der Beschäftigten nicht immer ihren Arbeitszeitwünschen. Vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen in Ostdeutschland würden z.T. gerne ihren Arbeitszeitumfang aufstocken. Zudem sind sehr lange Arbeitszeiten problematisch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und werden von beiden Geschlechtergruppen weniger gewünscht, oft jedoch ohne dies im betrieblichen

Analyse

Alltag realisieren zu können.

Strategien zur Überwindung von Gender Gaps müssen breit aufgestellt sein

Strategien zur Minderung von Gender Gaps im Erwerbsleben können somit in sehr unterschiedlichen Handlungsfeldern ansetzen. Für eine geschlechtsunabhängige Berufswahl ist es wichtig, junge Menschen im Prozess der Berufsorientierung längerfristig zu begleiten und im Laufe der Sozialisation erworbenes, implizites „Geschlechterwissen“ wie stereotype Zuschreibungen mit Jugendlichen, aber auch mit Eltern und Beratungs- und Bildungseinrichtungen zu reflektieren.

Auf der Nachfrageseite ist die Bedeutung von betrieblichen Verfahren und Praktiken der Personalauswahl, -beurteilung und -entwicklung und auch die Vergütung in den Blick zu nehmen, bspw. die Frage danach, ob geschlechterstereotype Zuschreibungen und Konzepte zur Anwendung kommen.

Um traditionelle Muster der Arbeitsteilung von Familien- und Erwerbsarbeit ändern zu können, müssen Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer angegangen werden. Neben dem weiteren Ausbau von externen (bezahlbaren und flexiblen) Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist die Arbeitszeitgestaltung ein wichtiges Handlungsfeld. Flexibel handhabbare und planbare Arbeitszeiten sind erforderlich, um die Bedürfnisse von Frauen und Männern hinsichtlich der gewünschten Arbeitszeiten zu befriedigen und Formen der partnerschaftlichen Arbeitsteilung in der Familie zu ermöglichen. Dabei gilt es die Bedürfnisse der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten mit betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen.

Beratung, Qualifizierung und Förderung für mehr Chancengleichheit

(vgl. Leitfrage 4)

Folgerungen

**Maßnahmen
der BA**

Soziale Sicherheit

Leitfrage 14 – Wie kann Arbeitsmarktpolitik die Risiken durch Formen atypischer Beschäftigung und Übergänge am Arbeitsmarkt besser absichern? Wie kann bei der Finanzierung dieser Aufgaben berücksichtigt werden, dass die Absicherung von Übergängen am Arbeitsmarkt, z.B. durch Erziehungszeiten, auch im gesellschaftlichen Interesse liegt? Wie können wir Übergänge aus der geringfügigen Beschäftigung („Minijobs“) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und aus Leiharbeit in nachhaltige Beschäftigung verbessern?

„Normalarbeitsverhältnis“ auf dem Prüfstand?

Die Digitalisierung von Wertschöpfungsprozessen, gefolgt von neuen Arbeitsformen und Geschäftsmodellen wirft die Frage auf, wie künftig das „Normalarbeitsverhältnis“ definiert wird. Ist das unbefristete sozialversicherungspflichtige (Vollzeit-)Beschäftigungsverhältnis weiterhin die Norm? Oder treten zunehmend auch selbstständige Erwerbsformen – womöglich zeitweise in Kombination mit sozialversicherungspflichtigen (Teilzeit-)Jobs heutiger Prägung – als weiteres „Normalarbeitsverhältnis“ auf?

Was bedeutet vor diesem Hintergrund „atypische Beschäftigung“? Wird es Erwerbsformen wie die so genannten Minijobs weiterhin geben bzw. werden diese weiterhin eine wichtige Rolle spielen? Oder werden sie zunehmend durch partielle oder vorübergehende (Solo-)Selbstständigkeit substituiert? Welche Rolle spielt künftig Leiharbeit?

Belastbare Aussagen zu diesen Fragen sind schwierig und sollten insbesondere im (tarif-)politischen Raum diskutiert werden.

Neue Rolle von Leiharbeit und geringfügiger Beschäftigung?

Unternehmen nutzen **Leiharbeit**, um unerwartete Auftragseingänge abzufedern. Eine Befragung des IAB im Jahr 2010 ergab, dass für ca. 39 Prozent der Unternehmen das temporäre Auffangen von Auftragsspitzen und für 40 Prozent die kurzfristige Verfügbarkeit von Arbeitskräften primäres Motiv war, Leiharbeiter nachzufragen.

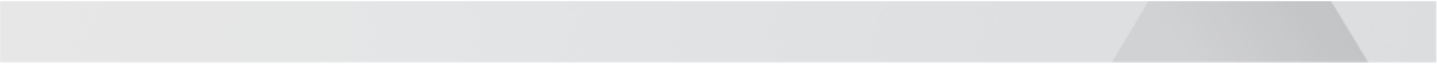
Nur drei Prozent der befragten Unternehmen gaben an, Leiharbeit zu nutzen, um Arbeitnehmer unverbindlich zu erproben.

Frühere Studien zeigen, dass dem Klebeeffekt der Leiharbeit, d.h. die Übernahme eines Leiharbeiters durch das Kundenunternehmen, nur eine geringe Bedeutung zukommt.


Diese Befunde stützt ein zurzeit am IAB laufendes Projekt. Erste Ergebnisse weisen darauf hin, dass Leiharbeiter im Vergleich zu Personen, die aus der Arbeitslosigkeit nach einer Stelle suchen, vor allem in der langen Frist von Leiharbeit profitieren auch dann, wenn sie nach einem Kundeneinsatz zunächst wieder in Arbeitslosigkeit gehen. Ursache hierfür dürfte der Aufbau von Humankapital und professionellen Netzwerken sein.

Die Lebenslagen von **geringfügig Beschäftigten** sowie deren Motive für die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung sind heterogen. Für Schüler/-innen, Studierende sowie Rentner/-innen ist der Minijob eine Möglichkeit, etwas hinzu zu verdienen, erste Arbeitserfahrungen zu sammeln bzw. Kontakt zum Erwerbsleben zu halten. Arbeitslose verbinden mit dem Minijob häufig das Ziel, so einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu realisieren. Frauen, insbesondere wenn Sie in Familienhaushalten leben, sehen diese Beschäftigungsart teil-

Analyse



weise zumindest kurzfristig als geeignete Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Dennoch besteht bei der Hälfte der Frauen der Wunsch nach einem Übergang in reguläre Beschäftigung in der Zukunft oder sie sehen die geringfügige Beschäftigung eher als eine „Notlösung“.



Soziale Sicherheit

Leitfrage 15 – Wie können langfristige Strategien zur Sicherung der Einnahmehasis der gesetzlichen Rentenversicherung und der Sozialversicherung insgesamt aussehen? Wie kann angesichts einer veränderten Arbeitswelt, neuer Arbeitsformen und einer veränderten Altersstruktur der Bevölkerung eine hinreichende Beitragsbasis zur Finanzierung einer angemessenen Sicherung gewährleistet werden?

Analyse

Sozialversicherungssystem neu denken?

Flexiblere Beschäftigungsformen und häufigere Phasen von Selbständigkeit erfordern neue Regelungen beim Versicherungsschutz und bei der beruflichen Weiterbildung. In der Neujustierung des Versicherungs- und des Fürsorgesystems sieht die BA ein Handlungsfeld.

- Vgl. Leitfragen 8 und 14

Folgerungen

Soziale Absicherung neuer Beschäftigungsformen wichtig

Flexible Arbeitsformen erfordern neue Regeln in der Arbeitslosen- und der Rentenversicherung. Die Arbeitslosenversicherung muss gestärkt werden, insofern wird die Verlängerung der Rahmenfrist begrüßt.

Die Digitalisierung wird vor allem mehr Solo-Selbständige hervorbringen, die eine entsprechende soziale Absicherung benötigen. Regulierungen hierzu sollten im europäischen Kontext erfolgen, da dieses Beschäftigungsmodell Auswirkungen auf die Arbeitszusammenhänge in Europa haben wird.

Eine Ausweitung des Versichertenkreises und die Einführung einer dreijährigen Rahmenfrist für das Arbeitslosengeld könnten hier einen Beitrag leisten.

Das Angebot müsste so gestaltet sein, dass sie eine Art Basisabsicherung bieten und private Krankenversicherung und private Altersvorsorge als Ergänzung hinzukommen

- Vgl. Leitfragen 8 und 14

Maßnahmen der BA

- Beteiligung der BA am Grünbuch-/Weißbuch-Prozess der BA

Soziale Sicherheit

Leitfrage 16 –

Wie können wir im europäischen Rahmen ökonomische Stabilität, den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und soziale Sicherheit realisieren? Ist der aktuell diskutierte Vorschlag einer europäischen Arbeitslosenversicherung eine sinnvolle Option?

Analyse

Große Unterschiede zwischen gewachsenen Systemen

Unabhängig von der theoretischen Überlegung, inwieweit eine europäische Arbeitslosenversicherung ein stabilisierender Ausgleichsmechanismus sein kann, stellt sich die Frage, ob eine europäische Arbeitslosenversicherung überhaupt ein sinnvolles und angemessenes Instrument wäre. In vielen Punkten gibt es große Unterschiede zwischen den gewachsenen nationalen Versicherungssystemen der Eurostaaten. Dazu zählen unter anderem: Höhe und Dauer des Arbeitslosengeldes, Hinzuverdienstgrenzen, Beitragsbemessungsgrenzen, Anwartschaftszeit und Rahmenfrist, Berechtigtenkreis sowie Finanzierung (durch Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Staat). Eine Vereinheitlichung würde mit schwerwiegenden Eingriffen in gewachsene Systeme einhergehen. Eine europäische Versicherung müsste also große Vorteile bieten, die derartige Eingriffe rechtfertigen. Genau das erscheint aber fragwürdig.

Folgerungen

Enge Vernetzung der europäischen Arbeitsmarktdienstleister und systematisches Voneinander-Lernen ist der Schlüssel zum Erfolg

Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) lehnt eine – über nationale Sozialbeiträge organisierte – europäische Arbeitslosenversicherung sowohl aus rechtlichen, sozial- und verteilungspolitischen und ökonomischen Gründen ab.

Der Verwaltungsrat der BA begrüßt und unterstützt hingegen den Beitrag der BA für eine stärkere Politikberatung in der EU als einen erfolversprechenden arbeitsmarktpolitischen Ansatz, der sich bereits als Kernbestandteil europäischer Politik zur Bekämpfung der Auswirkungen der Finanz- und Staatsschuldenkrise auf die Arbeitsmärkte herauskristallisiert. Die Kooperationen vor allem mit den anderen europäischen Arbeitsmarktdienstleistern im Rahmen des Europäischen Netzwerkes der öffentlichen Arbeitsmarktdienstleister (European Network of Public Employment Services),

- im Zusammenhang mit den europäischen Initiativen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit,
- zur Förderung der Mobilität von Ausbildungssuchenden und Fachkräften,
- auf bilateraler Ebene und
- innerhalb der Kooperationsabkommen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden unterstützt.

BA treibt Konzept des Benchlearnings der europäischen Arbeitsmarktdienstleister voran

Benchlearning ist auf Initiative der BA in das Programm des PES-Netzwerks aufgenommen worden. Alle öffentlichen Arbeitsmarktservices der EU, Islands und Norwegens haben sich selbst verpflichtet, daran mitzuwirken. Mit der Etablierung des Benchlearning-Systems entsteht eine lernende Organisation, die darauf abzielt, einen beständigen Prozess der messbaren, kontinuierlichen Leistungssteigerung der Arbeitsmarktservices in Gang zu setzen.

Im Mittelpunkt stehen die Transparenz des Arbeitsmarktes als Grundlage für einen quantitativen Leistungsvergleich, die qualitative Performance sowie die tragende Rolle der PES bei der nationalen und europaweiten Umsetzung von Arbeitsmarktprogrammen.

Von 15 Arbeitsmarktservices, die 2015 bewertet werden sollen, liegen bereits Erkenntnisse für fünf mit ersten guten Beispielen und Empfehlungen zur Weiterentwicklung vor. Es kommt nun darauf an, Erkenntnisse in nationale Aktionspläne zu transformieren. So sind mittelfristig positive Wirkungen zu erwarten.

Auch die BA hat die Möglichkeit von guten Beispielen anderer Arbeitsmarktservices zu lernen und sich im internationalen Kontext zu positionieren. Die Ergebnisse aus dem gesamten Bewertungsverfahren und insbesondere das kritische Feedback aus dem Assessment der BA selbst, werden Anregungen für die Organisationsentwicklung der BA liefern.

Qualifizierung für die Arbeit von heute und morgen

Leitfrage 20 –

Wie kann der präventive Ansatz der Arbeitsmarktpolitik eine flächendeckende Bildungsberatung – unter Einbeziehung der IHK, Handwerkskammern, Gewerkschaften, Berufsverbände und der BA – organisieren? Wie kann die Bundesagentur für Arbeit der wachsenden Bedeutung der berufsbegleitenden Weiterbildung langfristig gerecht werden?

Analyse

Digitalisierung erfordert intensivere Aus- und Weiterbildung

Mit der Arbeitswelt 4.0 gewinnt das Prinzip des „Lebenslangen Lernens“ zusätzlich an Bedeutung. Heute erworbenes Wissen bzw. erlernte Fähigkeiten verlieren in der digitalen Wirtschaft und Gesellschaft immer schneller an Relevanz. Umgekehrt generiert digitale Arbeit immer häufiger und immer schneller Innovationen, die entsprechende Aus- und Weiterbildung von den Beschäftigten erfordern. Das gilt für Berufsanfängerinnen und –anfänger ebenso wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Selbstständige in fortgeschrittenem Erwerbsalter. Nur durch qualifizierte Ausbildung und ständige berufliche Weiterbildung werden erfolgreiche Erwerbsbiografien möglich.

Ein zentrales Merkmal der digitalen Arbeitswelt ist eine immer stärkere Integration von fachlichem und technischem Wissen. Parallel wird zunehmend übergreifendes, vernetztes Wissen notwendig. Das so genannte Silodenken wird dagegen immer weniger gefragt sein. Neben tiefer Fachexpertise wird immer häufiger Generalisten-tum in der digitalen Wirtschaft relevant sein.

Mit neuen Berufsbildern und Funktionen in der „Arbeitswelt 4.0“ gehen zudem Anpassungsbedarfe bei Ausbildungs- und Studienordnungen einher. Auch die Einführung gänzlich neuer Ausbildungsberufe und neuer Studiengänge wird wahrscheinlich zum Teil notwendig werden.

Ob in der digitalen Welt eine bundeseinheitliche Regelung und Steuerung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sinnvoll ist, darf – nicht nur mit Blick auf gewachsene föderale Bildungsstrukturen in Deutschland – bezweifelt werden. Verschiedene Studien zur Arbeitswelt 4.0 deuten darauf hin, dass die Digitalisierung vielmehr dezentrale Entscheidungsstrukturen und Netzwerke erfordert. Eine bundesweite Vernetzung der Informationen und Bildungsangebote im Rahmen einer präventiven Arbeitsmarktpolitik erscheint dagegen sehr sinnvoll. Die Bundesagentur für Arbeit kann hierbei eine leistungsfähige Partnerin sein. Bereits heute existierende regionale und überregionale Kooperationen der BA mit Kammern, Gewerkschaften und Berufsverbänden sollten weiter ausgebaut und auf Bundesebene gebündelt werden.

Die **Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)** durch die Bundesagentur für Arbeit ist eine der bedeutenden Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, sowohl hinsichtlich der Teilnehmerzahlen als auch der Finanzmittel. Im Zeitverlauf schwankten jedoch die Teilnehmerzahlen stark.

Fast alle wissenschaftlichen Wirkungsanalysen der letzten Jahre zeigen, dass berufliche Weiterbildung die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen verbessert. Kürzere Maßnahmen führen bei geringeren Kosten zu schnelleren Wiedereingliederungen in den Arbeitsmarkt. Die höchsten und nachhaltigsten Wiedereingliederungseffekte werden allerdings gerade den längerfristigen Maßnahmen für gering Qualifizierte zum Erwerb eines anerkannten Ausbildungsabschlusses attestiert.

So erhöhen Maßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Ausbildungsabschlusses nach einer Periode mit starken Einsperr-Effekten die Beschäftigungswahrscheinlichkeit für Teilnehmerinnen um mehr als 20 Prozentpunkte. Für Männer sind die Effekte etwas niedriger.

Die Effekte unterscheiden sich jedoch stark nach Zielberuf, auch wenn eine Umschulung sich für fast alle betrachteten Berufsfelder positiv auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmenden auswirkt. In Gesundheitsberufen, die insbesondere für Frauen das bedeutendste Berufsfeld darstellen, finden sich die stärksten positiven Effekte. Es gibt aber auch Berufsfelder, in denen Ausbildungen im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik zu keiner Verbesserung der Beschäftigungschancen führen. Gleiches gilt auch für Lohneffekt.

Analysen der Kompetenzdaten im Nationalen Bildungspanel (NEPS) zeigen, dass ein nicht zu vernachlässigender Teil von **formal gering Qualifizierten** - obwohl sie keinen berufsqualifizierenden Abschluss besitzen - über hohe oder **höchste Kompetenzwerte** in den Domänen Mathematik, Lesen, Naturwissenschaften sowie Informations- und Kommunikationstechnologie verfügt (jeweils ca. 20 Prozent). Zwischen formalen Qualifikationen und der Kompetenzausstattung muss folglich unterschieden werden. Eine Gleichsetzung von fehlender formaler Qualifikation und schwächerer Grundkompetenz wird einem Teil der Personengruppe nicht gerecht.

Im ersten Halbjahr 2013 wurde vom IAB eine standardisierte Telefonbefragung bei netto etwa 4.000 **Arbeitslosen** aus SGB II und SGB III durchgeführt. Im Ergebnis zeigt sich, dass es verschiedene relevante Schwierigkeiten gibt, mit denen Arbeitslose sich bei einer möglichen Teilnahme an einer Weiterbildung konfrontiert sehen. Am häufigsten werden finanzielle Motive genannt, so z.B. die Unsicherheit über zukünftige finanzielle Erträge oder die fehlende Möglichkeit, längere Zeit auf Einkommen aus regulärer Beschäftigung zu verzichten. Außerdem befürchten einige Arbeitslose, das Lernen nicht mehr gewohnt zu sein oder geben an, Betreuungspflichten gegenüber Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen nachkommen zu müssen.

Analysen des IAB ergeben, dass eine längere Dauer einer Qualifizierungsmaßnahme die Weiterbildungsbereitschaft senkt. Bessere Beschäftigungschancen im Anschluss oder finanzielle Prämien bei erfolgreichem Abschluss erhöhen die Bereitschaft. Gleiches gilt für monatliche Zuzahlungen, die allerdings eine bestimmte Höhe überschreiten müssen.

Präventive Beratungsansätze ausbauen

Neben der klassischen Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) engagiert sich die BA im Rahmen einer präventiven Arbeitsmarktpolitik zunehmend in den Bereichen Arbeitsmarkt-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung für KMU bzw. (geringqualifizierte) Beschäftigte (siehe auch Leitfrage 21). Hierbei greift sie zum Teil auf regionale Netzwerke zurück. Mit dem Berufsentwicklungsnavigator (BEN) bietet die BA zudem eine nutzerfreundliche bundesweite Informationsplattform für Weiterbildungsinteressierte. Diese vernetzten Beratungs- und Informationsansätze gilt es, vor dem Hintergrund der Arbeitswelt 4.0 weiterzuentwickeln und ggf. auszubauen.

Bei der eigentlichen Aus- und Weiterbildung von Fachpersonal sieht die BA weiterhin insbesondere die Tarifpartner bzw. die Beschäftigten selbst in der Pflicht.

Neue Ansätze in der regionalen Arbeitsmarktpolitik

Mit Blick auf die Herausforderungen durch die Digitalisierung hat die Bundesagentur für Arbeit eine Reihe von Projekten und Maßnahmen initiiert, welche wachsende Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfe unterstützen.

Mit dem Konzept **BA vor Ort** stärkt die Bundesagentur für Arbeit ihre Präsenz in der Fläche. Durch den Erhalt von kleineren Agentur-Geschäftsstellen gelingt es – trotz rückläufiger Arbeitslosen- und BA-Mitarbeiterzahlen – in den Regionen ein qualitativ hochwertiges Beratungs- und Vermittlungsangebot aufrecht zu erhalten und hier auch eine regionale Vernetzung der Arbeitsmarktpolitik zu gewährleisten.

Pilotierung Weiterbildungsberatung: In drei RD-Bezirken wird ein professionalisiertes Angebot an Weiterbildungsberatung für Arbeitslose, Erwerbstätige und Stille Reserve erprobt. Erprobungszeitraum April 2015 - April 2016.

Perspektive Wiedereinstieg Online: Im Rahmen der Kooperation mit dem BMFSFJ wird an den Standorten des ESF-Modellprogramms durch die beteiligten Träger ein virtuelles Klassenzimmer für Schulungen, aber auch Gruppenberatungen eingesetzt. Nach erfolgreicher Erprobung in der zweiten Programmphase nun Ausweitung in der neuen Förderperiode.

Gruppenberatungen Online: In Vorüberlegung für 2016: Entwicklung und Erprobung einer (geschützten) Plattform, auf der sich Arbeitssuchende moderiert über erfolgreiche Suchstrategien etc. austauschen können. Beispiele für solche Formate gibt es z.B. in den Niederlanden.

Qualifizierung für die Arbeit von heute und morgen

Leitfrage 21 – Welche Förderungen und Anreize sind zielführend, um insbesondere KMUs und bei niedrig qualifizierten Arbeitnehmern die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten zu erhöhen, damit auch Personen mit schwächeren Grundkompetenzen Fachkräfte werden?

Digitalisierung benötigt digitale Aus- und Weiterbildung

Die Arbeitswelt 4.0 wird noch stärker als heute von Mobilität und Flexibilität sowie wachsender Vernetzung und Internationalisierung geprägt sein. Aus- und Weiterbildung sind vor diesem Hintergrund entscheidende Hebel zur Sicherung von Fachkräften.

Die Digitalisierung ist auch im Aus- und Weiterbildungsbereich ein zentrales Thema – durch die rasant steigende Zahl öffentlich zugänglicher Lehr- und Lernmaterialien aus aller Welt vermögen sich einerseits Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer häufiger selbständig weiterzubilden; auf der anderen Seite können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus zahlreichen vorhandenen Ressourcen schöpfen. Eine "Bildung 4.0" birgt viele Chancen, den deutschen Aus- und Weiterbildungsmarkt effektiver und effizienter zu gestalten.

Die (zeitnahe) Entwicklung und Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie stellt jedoch nach wie vor eine große Herausforderung dar, insbesondere für traditionelle Weiterbildungsdienstleister, die sich mit der Umstellung von Papier auf virtuelles Lernen sowie vom klassischen Klassenzimmer auf den virtuellen Lehr- und Lernaustausch im Netz häufig schwertun. Aufgrund der sich ändernden Kompetenzprofile müssen sich nicht nur die Qualifizierungskanäle weiterentwickeln, sondern auch die Qualifizierungsmodule von Unternehmen und Weiterbildungsdienstleistern. Denkbar sind z.B. Weiterbildungsangebote für ältere Erwerbstätige zum Thema "Arbeiten in einer digitalen Welt", die unter anderem Kurse zu digitalem Datentransfer, digitaler Datenablage, zur Nutzung mobiler Endgeräte und Verwendung elektronischer Kommunikationskanäle beinhalten könnten.

Analyse

KMU auf dem Weg in die Digitalisierung begleiten

Um die Leistungsfähigkeit und Produktivität der Betriebe vor dem Hintergrund der Digitalisierung und der demografischen Entwicklung gleichermaßen sicherzustellen, müssen Unternehmen künftig die bisher noch unzureichend ausgeschöpften Potenziale ihrer Belegschaft nutzen. Hierfür bedarf es geeigneter Strategien für eine vorausschauende Personalplanung und –entwicklung. Die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in diesem Kontext ein wichtiges Element. Entsprechend ist die entscheidende Frage für Unternehmen heute: Wie steht es in unserer Organisation um die langfristige Personalstrategie und die Sicherung der Arbeitskräfte?

Gerade KMU besitzen in der Regel keine Ressourcen für eine systematische, strategisch-vorausschauende Personalplanung und –entwicklung. Daher beabsichtigt die BA, sich verstärkt auf solche Unternehmen zu fokussieren, da diese besonders dringend Unterstützung benötigen. Hier setzt die **Qualifizierungsberatung** des Arbeitgeber-Services der BA sensibilisierend und im Sinne eines Lotsen zu Beratungsdiensten an.

Die Qualifizierung sowie **Aus- und Weiterbildung Geringqualifizierter** muss weiter verstärkt werden, um das Fachkräftepotenzial für Deutschland besser auszuschöpfen, Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen und die Arbeitswelt 4.0 zu gestalten. Hierbei sind vor allem die Länder als Verantwortliche der schulischen Bildungsinstitutionen sowie auch Unternehmen und Kammern in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit gefragt (vgl. Leitfrage 20).

Gezielte Beratung und Qualifizierung für Arbeitsuchende, Beschäftigte und Unternehmen

Die Bundesagentur für Arbeit engagiert sich in vielfältiger Weise für die berufliche Weiterbildung von Arbeitsuchenden – und zunehmend auch von Beschäftigten. Bei ihren Programmen stehen insbesondere KMU im Fokus.

Durch das **Programm "WeGebAU"** (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer und Unternehmen) wird etwa die berufliche Qualifizierung von Geringqualifizierten und älteren Arbeitnehmern in Unternehmen gefördert. Mithilfe von WeGebAU sollen Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, Teilqualifikationen zu erwerben oder fehlende Berufsabschlüsse nachzuholen, ohne ihre Arbeitsstelle kündigen zu müssen – angesprochen werden dabei primär ungelernte Beschäftigte in KMU.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW): Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist – im Einklang mit den Handlungsfeldern der BA-Fachkräftestrategie „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“ – ein Hebel der BA, Kundinnen und Kunden auf die Arbeitswelt der Zukunft vorzubereiten und somit auch unter veränderten Rahmenbedingungen Beschäftigungsfähigkeit immer wieder neu zu sichern. Die BA unterstützt dies insbesondere mit den Programmen WeGebAU, IFaS und AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht - nachhaltig und stellt dafür jährlich über 500 Mio. Euro zur Verfügung.

Professionalisierung der Arbeitsmarktberatung nach § 34 SGB III: Im Rahmen verschiedener neuer Schulungsangebote werden die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte der AG-S seit Ende 2014 sukzessive für die Beratung zu betrieblichen Handlungsbedarfen wie z.B. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsplatzgestaltung, Vereinbarkeit Familie und Beruf qualifiziert. Mit dieser sensibilisieren-

Folgerungen

Maßnahmen der BA

den Grundberatung sollen v.a kleine KMU angeregt werden, sich mit Blick auf die „Arbeitswelt 4.0“ mit diesen Handlungsbedarfen auseinanderzusetzen, um ihr Unternehmen zukunftssicherer aufzustellen.

Qualifizierungsberatung (§ 34 Abs. 4 SGB III): Für dieses Teilthema der Arbeitsmarktberatung hat die BA ca. 400 von ca. 5.000 Beschäftigten im Arbeitgeber-Service speziell qualifiziert. Mit diesem Beratungsangebot werden KMU dabei unterstützt, betriebliche Weiterbildung zu forcieren und im Rahmen einer nachhaltigen Personalentwicklungsstrategie systematisch umzusetzen. Damit wird ein Beitrag zur nachhaltigen Sicherung des Personalbedarfs der Unternehmen geleistet.

Kooperation mit INQA: Der Arbeitgeber-Service der BA vertreibt im Rahmen der Arbeitsmarkt-/Qualifizierungsberatung die Instrumente und Handlungshilfen, die im Rahmen der Initiative entwickelt wurden, um Arbeitgeber, insbesondere KMU, für die Herausforderungen der Arbeitswelt der Zukunft zu sensibilisieren und ihnen Anregungen für wirksame präventive Maßnahmen zu geben.

Bei "**Elternchance II – Familien früh für Bildung gewinnen**" handelt es sich um ein Pilotprojekt, das bereits im Elternhaus Bildung und Qualifizierung fördert. Fachkräfte in der Eltern- und Familienbildung werden weiterqualifiziert, um Familien als Elternbegleiter in Eltern-Kind-Zentren, Kitas, Familienbildungsstätten und anderen Einrichtungen zur Seite zu stehen und Bildung zu fördern. Das Projekt möchte primär benachteiligte, bildungsferne Familien – einschließlich Zuwanderungsfamilien – erreichen. Es spricht gleichermaßen Frauen wie Männer in ihrer Elternrolle an, um partnerschaftlich organisierte Elternschaft zu stärken und Kindern bessere Chancen auf eine adäquate Bildung und Qualifizierung zu ermöglichen.

Herausgeberin
Bundesagentur für Arbeit
CF 14 / Unternehmensentwicklung
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
Oktober 2015
www.arbeitsagentur.de