

Kompetenzprognosen als zentrales Steuerungselement in der Arbeits- und Qualifizierungspolitik

Arbeit 4.0 nicht auf Industrie 4.0 verkürzen

Auch in Deutschland gibt es eine Debatte über die möglichen Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Beschäftigung. Kennzeichnend für die Debatte ist die generell optimistische Lesart, angesichts der bevorstehenden Veränderungen der Arbeitsmärkte. Gleichzeitig fokussiert sie sehr stark auf die Veränderungen des deutschen Industriesektors. Im Vergleich zum Industriesektor, der sich bereits seit Jahrzehnten umfassend automatisiert, werden die Mechanismen hinter dem Wandel von Arbeit im Dienstleistungssektor weitaus weniger verstanden. Die weiterhin vorherrschende Fixierung der Politik auf eine Industrie 4.0 verstellt den Blick auf die viel drastischeren Veränderungen, die sich im Dienstleistungssektor entfalten. Ein Beispiel dafür ist die Commerzbank: Sie hat angekündigt bis 2020 insgesamt 9600 Vollzeitstellen abzubauen. Von der Verschlankung des Filialnetzes und umfassend digitalisierten sowie automatisierten Unternehmensprozessen sind besonders Servicekräfte in den Bankfilialen betroffen. Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen müssen diesen Arbeitskräften neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen. Das Beispiel aus der Finanzbranche ist stellvertretend für die starken Transformationen vor denen der gesamte Dienstleistungssektor steht.

Qualifizierung ist die zentrale Herausforderung angesichts der Digitalisierung

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt sind in der vergangenen Legislaturperiode ins Zentrum der Debatte um den technologischen Wandel gerückt. Qualifizierung ist der Schlüssel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Lohn und Arbeit zu halten und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Neue Technologien verändern Berufsbilder aller Qualifikationsstufen. Denn sie ersetzen manuelle und kognitive Routinetätigkeiten. Gleichzeitig fügen sie den Berufsbildern neue Tätigkeiten hinzu oder sie lassen gänzlich neue Berufsbilder entstehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen sich dadurch mit steigenden Anforderungen hinsichtlich ihres Qualifikationsprofils konfrontiert. Angesichts der ungewissen Auswirkungen von Automatisierung auf die Arbeitsnachfrage rückt die Bildungspolitik zunehmend in den Mittelpunkt gestaltender Arbeitspolitik.

Dialog zu Arbeit 4.0 auf konkrete Handlungsmöglichkeiten fokussieren

Um die möglichen Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt zu verstehen, initiierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in der vergangenen Legislaturperiode den Grün- und Weißbuchprozess "Arbeiten 4.0". Abgesehen von der Idee des persönlichen Erwerbstätigkeitenkon-

tos und den sogenannten Experimentierräumen wurden bislang jedoch keine politischen Maßnahmen aus dem Dialogprozess weiterentwickelt beziehungsweise umgesetzt. Auch die durch das BMAS entwickelte Idee, die Bundesagentur für Arbeit in eine Bundesagentur für Arbeit und Qualifikation auszubauen wirft mehr Fragen auf als dass sie Antworten gibt. Aber sie verkörpert die zunehmende Verschränkung von Arbeits- und Bildungspolitik. Zu den neuen Schlüsseltechnologien, die Arbeit und Berufsbilder nachhaltig verändern werden, gehören Robotik, Künstliche Intelligenz, Virtual und Augmented Reality. Die Beherrschung dieser Systeme konfrontiert die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zukünftig mit weiter steigenden Ansprüchen hinsichtlich ihrer Qualifikationen.

Kompetenzprognosen als zentrales Instrument der Weiterbildungsstrategie

Um den Wandel der Berufsbilder sichtbar zu machen und maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen einzuleiten, müssen Kompetenzprognosen als zentrales Steuerungselement in der Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik etabliert werden (sogenanntes Skills Forecasting). Das Skills Forecasting beinhaltet Konzepte zur Ermittlung des Fachkräfte- und Kompetenzbedarfs. Unter Er-schließung und Auswertung verschiedener Datenquellen kann das Skills Forecasting Auskunft darüber geben, wie sich Tätigkeiten innerhalb eines Berufsbildes unter dem Einfluss der Digitalisierung verändern. Innovative Human Resources Startups werten bereits Jobprofile aus, die auf professionellen Karrierenetzwerken registriert sind. Zumeist betreffen diese Analysen jedoch hochqualifizierte Arbeitskräfte in bestimmten Vorreiterbranchen. Wie sich dagegen Tätigkeitsprofile von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Niedriglohnsektor verändern, darüber liegen kaum Informationen vor. Im Zuge der fortschreitenden Automatisierung werden diese Menschen jedoch in besonderem Maße auf die Unterstützung aus der Politik angewiesen sein.

Die Administration Philippe in Frankreich zeigt mit ihrem Pilotprojekt "Bob Emploi" wie öffentliche Datenbestände der Arbeitsmarktagenturen dazu genutzt werden können ein lokales Matchmaking zwischen Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen. Das Skills Forecasting geht darüber hinaus. Es dokumentiert den Wandel der Berufsbilder - in Echtzeit. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse können Jobcenter, Weiterbildungsträger, Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf Qualifizierungsmaßnahmen informierte Entscheidungen treffen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit sollten sich daher stärker mit innovativen Ansätzen und neuen Methoden zur Auswertung der eigenen Datenbestände befassen, um gezielte Kompetenzprognosen wie das Skills Forecasting zu ermöglichen.

Autor / Kontakt:

Philippe Lorenz, Projektmanager „Arbeitsmarkt 4.0“, plorenz@stiftung-nv.de, +49 (0)30 8145037894