



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

POTENZIALE UND GRENZEN DER ARBEITSMARKTPOLITIK BEI DER BEWÄLTIGUNG DES STRUKTURWANDELS

Tagung der Stiftung Marktwirtschaft
„Lernen neu lernen? – Bildung und Weiterbildung
in Zeiten digitalen Wandels“

Berlin, 18. Juni 2019

Prof. Dr. Ulrich Walwei



AUSGANGSPUNKT UND FRAGESTELLUNG

Viele Faktoren beeinflussen Strukturwandel und Arbeitswelt.

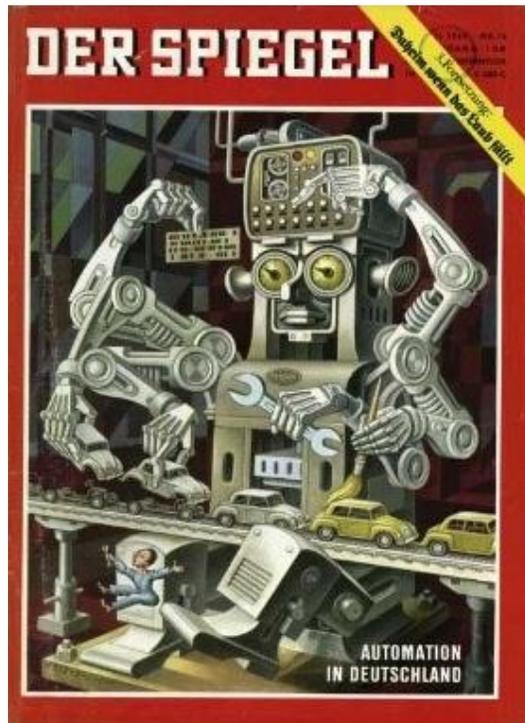
Ein wesentlicher Treiber ist die fortschreitende Digitalisierung.

Welche Gestaltungsaufgabe kommt der Arbeitsmarktpolitik zu?

TREIBER DES STRUKTURWANDELS UND DER ARBEITSWELT

- Digitale Technologien
 - Robotik, künstliche Intelligenz, cyberphysische Systeme, Plattformökonomie
- Globalisierung
 - Off- und Reshoring, internationale Arbeitsteilung, Übergang zur Dienstleistungs-/Wissenschaftsgesellschaft
- Ökologie
 - Greening; Energiewende; Ressourcenschonung; Sharing Economy
- Demografie
 - Alterung und Schrumpfung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials, Migration
- Wertewandel
 - Gleichstellung, Beruf und Familie, Alterserwerbsarbeit, Diversität, Bildungsverhalten

„DER SPIEGEL“ ZUR TECHNOLOGISCHEN ARBEITSLOSIGKEIT



1964



1978



2016

Quelle: Der Spiegel Heft 14/1964, Heft 16/1978, Heft 36/2016;

ARBEITSMARKTEFFEKTE DES TECHNISCHEN FORTSCHRITTS

- Technischer Fortschritt gilt als Treiber des Wirtschaftswachstums und erhöht die Arbeitsproduktivität
- Rationalisierungseffekte des technischen Fortschritts können aber kompensiert werden:
 - Produktivitätssteigerung sorgt auch für Einkommenserhöhungen und Preissenkungen
 - Technischer Fortschritt begünstigt betriebliche Investitionen und Produktinnovationen
- Wegen gegenläufiger Effekte ist die Gesamtwirkung auf Arbeitsplätze offen
- Sicher ist, dass technischer Fortschritt asymmetrisch wirkt und den Strukturwandel beschleunigt

ARBEITSMARKTEFFEKTE VON DIGITALISIERUNG

Makrodimension

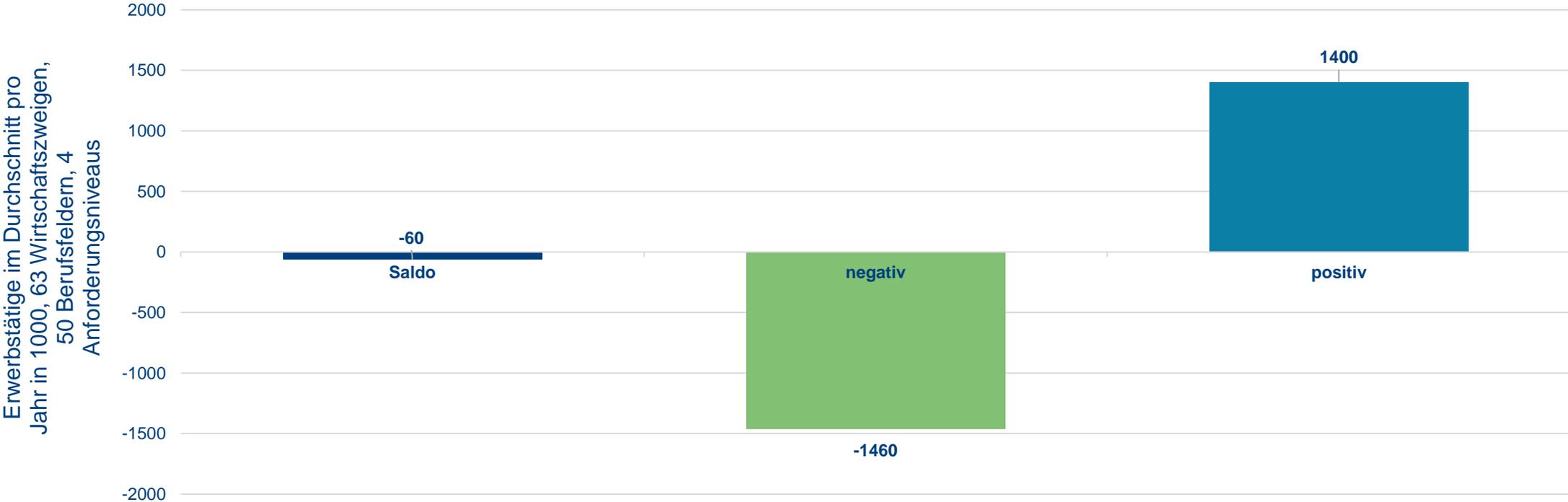
Digitalisierungsszenario im Vergleich zu Basisprojektion

Tätigkeiten und Anforderungen

Substituierbarkeitspotenziale

BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTE EINES DIGITALISIERUNGSSZENARIOS IM VERGLEICH ZU EINER BASISPROJEKTION BIS 2035

(Nettoeffekte sowie Gewinne/Verluste)



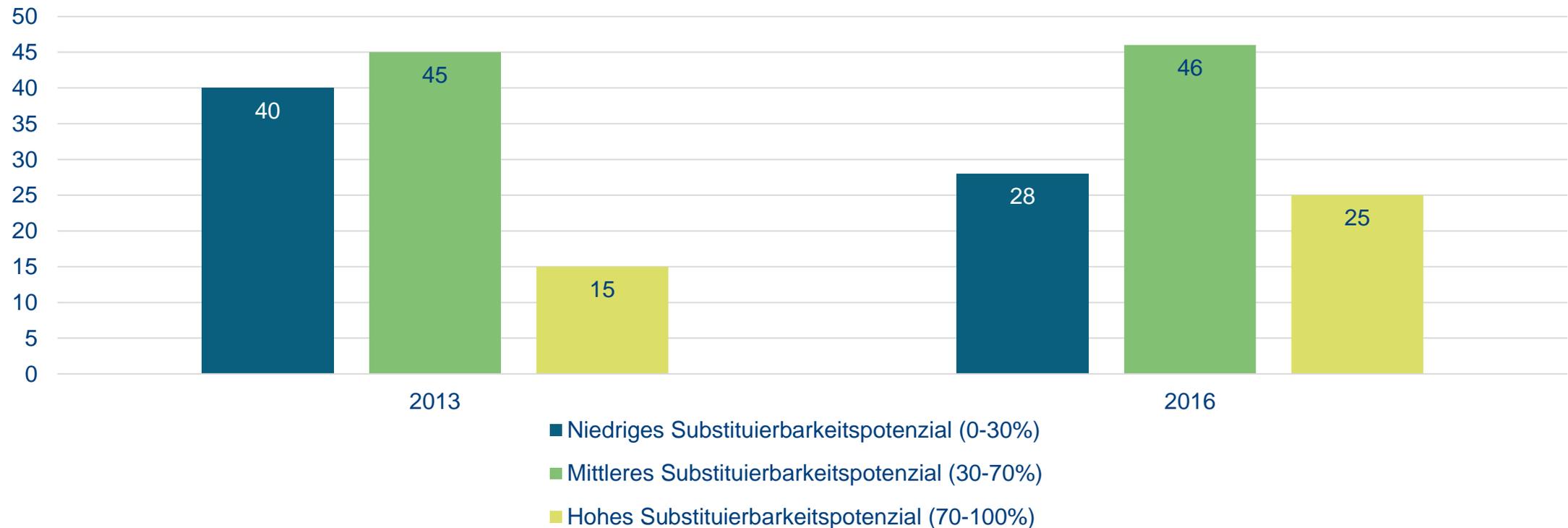
Quelle: IAB-Forschungsbericht 13/2016

ÄNDERUNG VON TÄTIGKEITEN UND ANFORDERUNGEN – SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIALE LIEFERN INDIZIEN

- Substituierbarkeitspotenziale beziffern den Teil der Tätigkeiten einer Beschäftigung, der durch digitale Technologien (potenziell) ersetzt werden kann
- Entscheidend für die tatsächliche Substitution ist die Diffusion digitaler Technologien in den Wirtschaftsprozess. Relevant hierfür sind
 - Wirtschaftlichkeit
 - Rechtliche Regelungen
 - Individuelle Präferenzen
- Werden Tätigkeiten durch digitale Technologien substituiert, können sie bei Bedarf durch andere Tätigkeiten/Aufgaben ersetzt werden.

SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIALE LEGTEN ZWISCHEN 2013 UND 2016 SPÜRBAR ZU

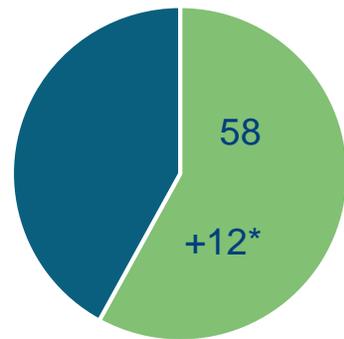
Betroffene Beschäftigte in Prozent



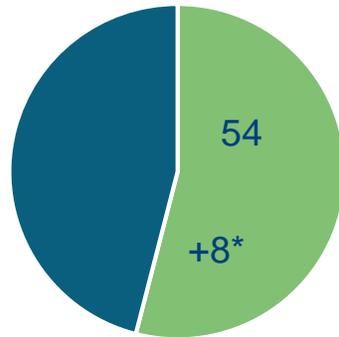
Quelle: IAB-Kurzbericht 4/2018 (Dengler/Matthes)

SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIALE NACH DEM ANFORDERUNGSNIVEAU DER BERUFE, 2016

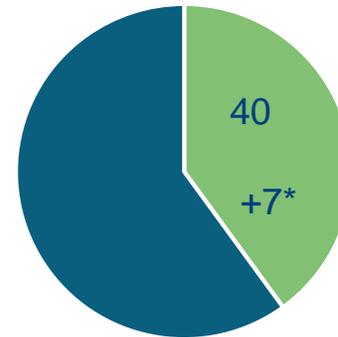
Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten, in Prozent



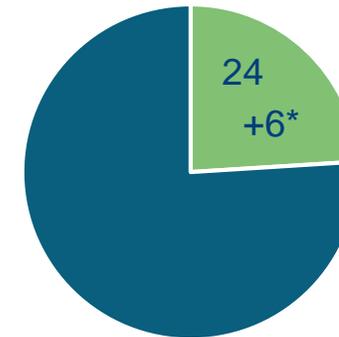
■ Helferberufe



■ Fachkraftberufe



■ Spezialistenberufe



■ Expertenberufe

* Veränderung 2013/2016 in Prozentpunkten

Quelle: IAB-Kurzbericht 4/2018

DIGITALISIERUNG UND QUALIFIKATIONSBEDARF: POLARISIERUNG ODER UPGRADING?

- Polarisierungsthese
 - Dualität: Gut ausgebildete Experten sind für Installation, Steuerung und Management zuständig; Mehrheit der anderen Beschäftigten übernimmt ausführende Arbeiten
 - Risiko einer teilweisen Dequalifizierung: Facharbeiter sowie Verwaltungs- und Serviceangestellte auf mittlerem Niveau verlieren Handlungskompetenz
- Gegenthese: „Upgrading von Qualifikationen“
 - Künftiger Bedarf: digitale und nicht digitalisierbare (z. B. Fähigkeiten, eigenverantwortlich zu agieren und in vernetzten Prozessen zu denken) Kompetenz
 - Chance: Solche Kompetenzen/Fähigkeiten setzen sich breit durch

ERGEBNISSE EINES VERGLEICHS VON BETRIEBEN MIT BISHER UNTERSCHIEDLICHER NUTZUNG DIGITALER TECHNOLOGIEN

Betriebe mit bereits starker Nutzung digitaler Technologien

- verzeichnen bis dato keine nennenswerten Beschäftigungsverluste,
- berichten über tendenziell höhere Anforderungen an neu eingestellte Arbeitskräfte,
- fragen häufiger Kenntnisse und Fertigkeiten nach, die in Lehrgängen erworben werden müssen,
- stellen stärker auf soziale Kompetenz sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit ab,
- verlangen von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein höheres Maß an zeitlicher und/oder inhaltlicher Flexibilität.

Quelle: Warning/Weber 2017

ZUSAMMENFASSUNG

- Technologische Arbeitslosigkeit ist zukünftig unwahrscheinlich, solange wirtschaftliche Chancen der Digitalisierung hinreichend genutzt werden.
- Risiko massiver Rekrutierungsengpässe, wenn Bildung, Aus- und Weiterbildung nicht mit den sich rasch verändernden und wachsenden Anforderungen mithalten.
- Gefahr einer weiteren Verfestigung von Arbeitslosigkeit, weil Helferstellen noch knapper werden und sich Qualifikationen im Strukturwandel schnell entwerten könnten.

ARBEITSMARKTPOLITIK IN ZEITEN DES STRUKTURWANDELS (1)

- Arbeitsmarktpolitik muss weiter auf potenzielles Marktversagen reagieren, konsequent auf Wirkung zielen, und Eigeninitiative unterstützen.
- Neben Wiedereingliederung von Arbeitslosen werden Beschäftigte stärker zur Zielgruppe
- Ein wesentlicher Faktor für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit ist die berufliche Weiterbildung.
- Wirkungsanalysen zur Weiterbildung zeigen,
 - dass sie zu verbesserten Chancen der Beschäftigung und höheren Löhnen beitragen kann,
 - für betriebsnahe Maßnahmen im Mittel günstigere Effekte als schulische Formen,
 - dass längere, abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen anfangs schlechtere Effekte als die Vergleichsgruppe haben, in der längeren Frist aber signifikant positive.

ARBEITSMARKTPOLITIK IN ZEITEN DES STRUKTURWANDELS (2)

- In Phasen der wirtschaftlichen Transformation kommt es mehr auf präventive Ansätze an
 - Vermeidung von Bildungs- und Ausbildungsarmut (auch aus intergenerationaler Perspektive),
 - Verbesserte Rahmenbedingungen zur Förderung abschlussorientierter Qualifizierung (höhere Anreize),
 - Starke Impulse in Richtung eines lebenslangen Lernens (u.a. durch Zertifizierung),
 - Förderung von Aufwärtsmobilität (durch Beratung, Vermittlung und Qualifizierung)

KONTAKT

Prof. Dr. Ulrich Walwei
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
www.iab.de