

Benjamin Mikfeld: Die „Arbeitsversicherung“ und das „Persönliche Erwerbstätigenkonto“ als qualifizierungspolitische Reformprojekte

"Der Gedanke einer „Arbeitsversicherung“ folgt der Versicherungslogik, die allerdings den „Risikofall“ nicht mehr nur in (drohender) Arbeitslosigkeit sieht. Das „Persönliche Erwerbstätigenkonto“ ist verteilungspolitisch begründet und stellt ein Bürgerrecht auf mehr Teilhabe dar."

D

Dass die Digitalisierung ein „Megatrend“ ist, der Wirtschaft und Arbeitswelt verändern wird, ist in der öffentlichen Debatte inzwischen angekommen und weitgehend unbestritten. Bevorstehende Veränderungen lösen Ängste und Hoffnungen aus. Die einen blicken erwartungsfroh auf eine irgendwie moderne, selbstbestimmtere Arbeitswelt, die anderen haben Sorge, dass sich Arbeit weiter verdichtet bzw. entgrenzt oder die technologische Entwicklung die eigenen Qualifikationen zunichte macht. In den Diskursen über die Digitalisierung und digitale Arbeit werden eine Reihe Themen verhandelt, von der Gestaltung von Arbeitszeit und -Ort, über das Zusammenwirken von Mensch und Technik, die Entwicklung neuer Erwerbsformen wie Crowdwork, den Schutz von Beschäftigendaten bis hin zu den Auswirkungen der Automatisierung auf die Beschäftigung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat diese Diskussion über den Wandel der Arbeitswelt intensiv in einem breit angelegten Dialogprozess geführt und die Ergebnisse Ende 2016 in einem „**Weißbuch Arbeiten 4.0**“ vorgelegt (BMAS 2016a).

Übernehmen die Roboter die Arbeit? Und wenn ja - welche?

Gerade der Aspekt der möglichen Automatisierung dürfte die wohl derzeit meistdiskutierte und auch umstrittenste Frage sein. Das „Ende der Arbeit“ infolge von Automatisierung wurde schon öfter vorgesehen, eingetreten ist es nicht. In Deutschland haben wir Rekordbeschäftigung. Gleichwohl sind einige Propheten der Digitalisierung der Meinung: Diesmal ist alles anders. Im Gegensatz zu früheren Produktivkraftsprüngen wären nicht nur einige Branchen und Berufe betroffen, sondern durch die enormen technologischen Fortschritte könnten im Prinzip nahezu alle menschlichen Tätigkeiten durch Roboter und Künstliche Intelligenz ersetzt werden.

Eine diese Debatte stark beeinflussende Wirkung hat eine Studie der Oxforder Wissenschaftler Frey und Osborne, derzufolge 47 Prozent der Beschäftigten in den USA potenziell von Automatisierung bedroht seien (Frey/Osborne 2013). Bemerkenswert ist diese Studie vor allem in diskurspolitischer Hinsicht. Zwar haben mehrere Studien diese Prognose kritisch hinterfragt (Bonin u.a. 2015). Dennoch werden die Thesen von Frey und Osborne in zahlreichen Vorträgen und Zeitungsartikeln als die Referenzstudie zitiert. Der "Faszination" einer menschenentleerten Produktionswelt der Roboter und Algorithmen – ob nun als Utopie oder Dystopie - können sich die Medien auch aufmerksamkeitsökonomisch nicht entziehen. Überschriften wie „**Roboter vernichten Millionen Jobs**“ sind seit einiger Zeit häufig in der

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Benjamin Mikfeld (Abteilungsleiter BMAS) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Presse zu lesen.

[caption id="attachment_6042" align="alignleft" width="431"] **Virtuelles Schweißen: Ob menschliche Arbeit durch „Roboter“ oder Künstliche Intelligenz substituiert wird, hängt von vielen Faktoren ab.**[/caption]

Dabei sind an dieser Studie - aber auch an manch anderer populärwissenschaftlichen Analyse, die zuweilen anekdotisch aus der Technikperspektive auf die Arbeitswelt blickt - drei wesentliche Kritikpunkte zu formulieren. Erstens gehen sie von theoretischen Potenzialen aus. Ob aber menschliche Arbeit durch „Roboter“ oder Künstliche Intelligenz substituiert wird, hängt von vielen Faktoren ab. Nicht alles, was technisch möglich ist, wird auch realisiert. Zweitens nehmen diese Studien vor allem einzelne Tätigkeiten in den Blick.

Berufe setzen sich jedoch aus unterschiedlichen Tätigkeiten und Kompetenzen zusammen, von denen einige ersetzbar sein mögen, andere hingegen nicht. Und drittens wird der volkswirtschaftliche Strukturwandel ausgeblendet. Wenn Produkte oder Dienstleistungen produktiver hergestellt werden können und (Wettbewerb vorausgesetzt) auch ihr Preis sinkt, kann sich Nachfrage hin zu anderen Gütern oder Dienstleistungen verlagern, auch zu solchen (z.B. soziale Dienstleistungen), die weniger automatisierbar sind. Dies setzt aber voraus, dass die „Roboterdividende“ über steigende Löhne und auch staatliche Nachfrage in diese Bereiche fließt.

Dennoch sollen diese Hinweise keine Entwarnung sein. Der Arbeitswelt steht eine Transformation bevor, die den Wandel der Arbeitsorganisation, der Erwerbsformen, der Qualifikationsanforderungen aber auch Beschäftigungsverluste (auch qualifizierter Tätigkeiten) umfasst. Eine Prognose über die Entwicklung des Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2030 im Auftrag des BMAS berechnet und bewertet Szenarien, um die Möglichkeiten der Gestaltung des digitalen Wandels herauszuarbeiten (*Vogler-Ludwig u.a. 2016*). Die Studie vergleicht ein „Basisszenario“, das eine langsame, aber stetige Digitalisierung ohne besondere Schwerpunktsetzung unterstellt, mit dem Alternativszenario einer „beschleunigten Digitalisierung“, bei der Politik und Wirtschaft eine technologische Vorreiterrolle einnehmen und die Bildungs- und Infrastrukturpolitik systematisch auf den digitalen Wandel ausrichten.

Das zentrale Ergebnis lautet, dass im Basisszenario die Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2030 in etwa auf dem Niveau des Jahres 2014 liegt, während im Szenario einer beschleunigten Digitalisierung dank der Produktivitätseffekte sogar mit deutlich positiven Auswirkungen auf Wachstum und Beschäftigung gerechnet werden kann. Für den deutschen Arbeitsmarkt würde eine beschleunigte Digitalisierung eine Fortsetzung des Strukturwandels bedeuten. Einem Verlust von insgesamt 750.000 Arbeitsplätzen in 27 Wirtschaftssektoren (z. B. Einzelhandel, Papier- und Druckgewerbe, öffentliche Verwaltung) stünde ein Beschäftigungszuwachs von insgesamt einer Million Arbeitsplätzen in 13 Wirtschaftssektoren (z.B. Maschinenbau, IT-Dienste, Forschung und Entwicklung) gegenüber. Im Saldo könnte die Erwerbstätigkeit bis zum Jahr 2030 um rund eine Viertelmillion Personen ansteigen und die Erwerbslosigkeit entsprechend sinken.

Auch andere Studien von wissenschaftlichen Instituten oder Wirtschaftsberatungen kommen zu Ergebnissen, die für die nächsten ein bis zwei Jahrzehnte keinen signifikanten Rückgang der Nachfrage

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Benjamin Mikfeld (Abteilungsleiter BMAS) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

nach Beschäftigten, teils sogar einen Anstieg vorsehen. Zudem, dies sei nochmals erwähnt, blendet der technikfixierte Blick die Komplexität und Vielfältigkeit von Berufen aus. So zeigen Konzepte wie der des „lebendigen Arbeitsvermögen“ bzw. dessen Messung im Form des Arbeitsvermögen-Index, dass die überwiegende Zahl der Erwerbstätigen über Fähigkeiten im Umgang mit Komplexität und Unwägbarkeiten sowie Erfahrungswissen verfügt, die nicht ohne Weiteres technisch ersetzbar sind (Pfeiffer/Suphan 2015)

Politische Szenarien

Ausgehend von den (umstrittenen) Annahmen der Auswirkungen der Digitalisierung finden sich in der politischen Debatte drei Szenarien:

Erstens, das Szenario der „marktwirtschaftlichen Anpassung“, vor allem vertreten von Arbeitgeberverbänden und Kammern. Es sieht These der allumfassenden Automatisierung skeptisch. Im Gegenteil drohe Fachkräftemangel, dem u.a. mit mehr qualifizierter Einwanderung und einer besseren Bildung zu begegnen sei. Zwar wird nicht bestritten, dass in Zukunft mehr Qualifizierung auch entlang der Erwerbsbiografie erforderlich ist. Dies sei jedoch im Wesentlichen Aufgabe der Betriebe bzw. liege in der Eigenverantwortung der Beschäftigten.

[caption id="attachment_6434" align="alignright" width="500"] **Qualifizierung ist eine zentralen Frage: Um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und die Fachkräftebasis einer innovativen und produktiven Wirtschaft zu sichern.**[/caption]

Zweitens, das Szenario des „disruptiven Sozialstaats“. Dieses geht davon aus, dass in Zukunft immer mehr Wertschöpfung durch „Maschinen“ stattfindet und nicht mehr (Vollzeit-)Arbeitsplätze für alle zur Verfügung stehen werden. Die Einsicht eint manche Manager von IT-Unternehmen, Vordenker/innen der Digitalisierung und einige Gesellschaftskritiker/innen. Auch wenn die normativen Vorstellungen von Wirtschaft und Gesellschaft unterschiedlich sein mögen, so finden sie zusammen in der Vorstellung, dass der gegenwärtige Sozialstaat keine Antwort auf die Arbeitswelt der Zukunft sei. Erforderlich sei daher ein disruptiver Bruch der sozialstaatlichen Logik. Ihre zentrale Forderung ist die nach einem „bedingungslosen Grundeinkommen“, das allen Bürger/innen auch unabhängig von der Erwerbsarbeit ein Auskommen ermögliche. Manche liberale Vertreter/innen dieses Ansatzes wollen jedoch zugleich andere sozialstaatliche Instrumente (v.a. Sozialversicherungen) abschaffen.

Drittens, das Szenario der „sozialstaatlichen Gestaltung des digitalen Wandels“, das auch diesem Text sowie dem vom BMAS vorgelegten „**Weißbuch Arbeiten 4.0**“ zugrunde liegt. Es geht davon zum einen aus, dass stabile Beschäftigungsverhältnisse zwar nicht völlig verschwinden, aber unstete und „buntere“ Erwerbsbiografien zunehmen und zum anderen, dass Qualifizierung zu einer zentralen Frage wird, um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und die Fachkräftebasis einer innovativen und produktiven Wirtschaft zu sichern. Daher sollte der Sozialstaat sich aus diesem Wandel weder „heraushalten“, noch die Nicht-Arbeit zum Normalfall zu erklären, sondern er sollte sich auf die bessere Unterstützung und Förderung von guten Erwerbsbiografien ausrichten.

Qualifikationsanforderungen der Zukunft

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Benjamin Mikfeld (Abteilungsleiter BMAS) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Da wir es mit einer offenen und von vielen Faktoren abhängigen Entwicklung zu haben, sind Prognosen über die Arbeits- und Berufswelt von morgen mit Vorsicht zu genießen. Sicher werden einige Berufe verschwinden und es werden auch neue Berufsbilder oder Studienordnungen entstehen. Derzeit gehen die meisten Expert/innen aber davon aus, dass wir in der Breite nicht völlig neue Berufe brauchen, sondern die bestehenden Berufsbilder hinreichend anpassungsfähig an neue Entwicklungen sind. Allerdings besteht auch weitgehend Einigkeit darin, dass der Fokus nicht alleine auf der Erstausbildung liegen sollte, sondern angesichts der dynamischen Entwicklung und der Veraltung beruflichen Wissens die Weiterbildung immer wichtiger wird.

Zudem verändern sich die Kompetenzanforderungen. IT-Kompetenzen oder „digital literacy“ werden wichtiger, weil wohl in Zukunft kaum ein Beruf von der Digitalisierung unberührt bleiben wird. In vielen Berufen wird der Umgang mit Big Data eine größere Rolle spielen. Zudem werden Routine-Tätigkeiten und handwerkliches Geschick an Bedeutung verlieren. Dieser Trend ist nicht völlig neu. Schon in den letzten Jahrzehnten haben wir einen Anstieg von analytischen Nicht-Routine-Tätigkeiten (Wissensarbeit) und interaktiven Nicht-Routine-Tätigkeiten erlebt. Durch die zunehmende Einführung „agiler“ Arbeitsstrukturen wird sich dieser Trend fortsetzen (*Boes 2017*). Die wesentlichen Stichworte lauten hier: Hybridqualifikationen, Interdisziplinarität, Eigenverantwortung, Fähigkeit zur Vernetzung und Kollaboration. Zudem wird in orts- und zeitflexiblen Arbeitsformen die Fähigkeit des Selbstmanagements (auch im Sinne des Arbeitsschutzes) an Bedeutung erlangen.

Eine neue Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie

Selbstredend stellen sich die Anforderungen einer Bildungs- und Qualifizierungspolitik für das digitale Zeitalter entlang der ganzen Bildungskette: Von der frühkindlichen Förderung, über die Schule bis hin zu Betrieb und Hochschule. Für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und die Ermöglichung einer guten Erwerbsbiografie rückt die Weiterbildung stärker in den Mittelpunkt - vom Lernort Betrieb bis zu Maßnahmen der Umschulung gerade von Beschäftigten in Berufen, die perspektivisch nicht mehr nachgefragt werden. Eine neue Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie ist ein zentrales Element eines umfassenden Konzeptes zur Gestaltung der digitalen Arbeitswelt und eine der nötigen Antworten auf die Megatrends der Digitalisierung (Anpassung der Qualifikationen), des demografischen Wandels (Fachkräftebasis sichern und Erwerbsbiografien bis zum Eintritt in die Rente ermöglichen) als auch des gesellschaftlich-kulturellen Wandels (Absicherung von beruflichen Übergängen und „bunten“ Erwerbsbiografien).

[caption id="attachment_6029" align="alignright" width="333"] [Neue Lernformate: Digitale Lernangebote, Einsatz von Tutoren- und Assistenzsystemen - das verändert die Bildung im Betrieb.](#)[/caption]

Dass die Weiterbildung einen hohen Stellenwert hat, zeigt der Abschlussbericht zum Thema Qualifizierung der von BMAS und IG Metall geleiteten Plattform „Digitale Arbeitswelt“ im Rahmen des IT-Gipfel-Prozesses der Bundesregierung. Zwischen den Mitgliedern (Sozialpartner, betriebliche Vertreter/innen, Wissenschaft, Politik) besteht ein Konsens in der prinzipiellen Notwendigkeit einer neuen Qualifizierungspolitik (BMAS 2016b). Die wesentlichen Handlungsempfehlungen lauten:

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Benjamin Mikfeld (Abteilungsleiter BMAS) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

- Die Schaffung besserer und unabhängiger Beratungsangebote für Beschäftigte,
- Die Entwicklung und den Einsatz von besseren Instrumenten der Identifikation von Qualifizierungsbedarfen und das Monitoring von Fachkräftebedarfen,
- Die Nutzung der Potenziale neuer Lernformate (digitale Lernangebote, Einsatz von Tutoren- und Assistenzsystemen),
- Die Entwicklung einer neuen Weiterbildungskultur in den Betrieben (u.a. Weiterbildungsgespräche, lernförderliche Arbeitsbedingungen, sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen über Qualifizierung),
- Die Stärkung des Präventionsgedankens in der Arbeitsmarktpolitik,
- Die Entwicklung einer gemeinsamen Weiterbildungsstrategie von Bund, Ländern und Sozialpartnern, um die verschiedenen Ansätze der Weiterbildungspolitik und der Arbeitsförderung miteinander zu verzahnen.

Gleichwohl: Die betriebliche Praxis in der Breite ist von solchen Bekenntnissen noch ein Stück entfernt. Immer wieder belegen Studien die Selektivität der betrieblichen Weiterbildung. Nach aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels haben im Jahr 2016 53 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen realisiert. Seit 2011 ist dieser Anteil in etwa konstant. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten wiederum liegt nur bei einem guten Drittel (35 Prozent). Und es gilt weiterhin: je größer der Betrieb, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung. Der Anteil der Beschäftigten die Weiterbildung in Anspruch nehmen liegt in Kleinbetrieben bis zu 9 Beschäftigten bei 29 Prozent und in Unternehmen ab 500 Beschäftigten bei 39 Prozent. Deutlicher noch ist der Unterschied nach Qualifikationsstufen und Branchen. Die Weiterbildungsquote beträgt bei qualifizierten Beschäftigten 44 Prozent, bei solchen in einfachen Tätigkeiten nur 22 Prozent. Und während die Weiterbildungsbeteiligung in der Finanz- und Versicherungsbranche bei 5 Prozent und im Gesundheits- und Sozialwesen bei 52 Prozent liegt, haben in der Branche „Beherbergung und Gastronomie“ nur 14 Prozent Zugang zu Weiterbildung (*IAB 2017*).

Dies hängt mit einem schwer auflösbaren Konflikt dreier Logiken zusammen. Zwar sind die die Betriebe eigentlich in der Verantwortung für Weiterbildung. Und es ist weder Aufgabe des Staates, in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen „hineinzuregieren“, noch die Kosten zu übernehmen. Doch wie realistisch ist es, dass der Wirt der angelernten Kellnerin, die ihren „Job“ nicht bis zur Rente ausüben kann, eine berufliche Perspektive durch Weiterbildung ermöglicht, wenn er gar kein betriebliches Interesse daran hat? Wird wirklich jeder Lagerarbeiter oder jede Sachbearbeiterin frühzeitig weiterqualifiziert, wenn zugleich Investitionsentscheidungen getroffen werden, die sie überflüssig machen? In der betrieblichen Handlungslogik dient Weiterbildung vor allem dazu, im Betrieb benötigte Kompetenzen aufzubauen, anzuwenden und aktuell zu halten, qualifizierte Beschäftigte im Unternehmen zu binden sowie Anstöße für Innovationen, Produktivitätssteigerungen sowie zur Personal- und Unternehmensentwicklung zu geben.

In der Handlungslogik des individuellen Lebensverlaufs dient Weiterbildung dazu, in einer hochdynamisierten Arbeitswelt mit weniger linear verlaufenden Erwerbsbiografien die Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern, Arbeitgeber- und Branchenwechsel zu ermöglichen sowie Übergänge zwischen Festanstellung, Selbstständigkeit und familienbedingten Auszeiten zu erleichtern. Zur betrieblichen und individuellen Handlungslogik kommt noch das öffentliche Interesse als dritte Handlungsebene hinzu. Weiterbildung liegt im Interesse der Volkswirtschaft und der

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Benjamin Mikfeld (Abteilungsleiter BMAS) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Gesellschaft, da sich Bildungsrenditen in Form höherer Wachstumspotenziale, aber auch von Beitrags- und Steuereinnahmen ergeben. Darüber hinaus sind lebensbegleitende Weiterbildung und Qualifizierung wesentliche Bestandteile zur Sicherung der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Da wir es hier offenkundig mit einer Form von Marktversagen zu tun haben, sind öffentliche Maßnahmen der Unterstützung von beruflicher Beschäftigungsfähigkeit unabdingbar. Diese sollten betriebliche Qualifizierungsstrategien (vor allem von KMU, in wirtschaftlichen Krisenphasen und bei Betrieben im digitalen Transformationsprozess) im Bedarfsfall unterstützen, aber zugleich Mitnahmeeffekte möglichst vermeiden. Sie sollten die individuelle Logik der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und der Perspektive auf beruflichen Aufstieg mit den gesamtgesellschaftlichen Zielen der Sicherung des Fachkräfteangebotes und einer präventiven Vermeidung von Arbeitslosigkeit vermeiden.

Doch welche Maßnahmen sind denkbar und wünschenswert? In der aktuellen Debatte kursiert ein bunter Strauß an Vorschlägen aus den Bereichen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik wie u.a. geförderte Bildungsteilzeiten oder andere Ziehungsrechte, eine Ausweitung des Bafög, Bildungskonten, Weiterbildungsfonds die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern per Umlage finanziert werden oder auch eine Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik (vgl. *Bosch 2017*).

[caption id="attachment_6031" align="alignleft" width="333"] [Weißbuch „Arbeiten 4.0“: Das BMAS plädiert für eine umfassende, langfristig ausgerichtete Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie.](#)[/caption]

Grundsätzlich stellt sich hier die Frage der Zielgenauigkeit und der Passung der Instrumente sowie, ob bestehende Institutionen gestärkt oder neue geschaffen werden sollten. So interessant beispielsweise der Vorschlag eines durch Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern umlagefinanzierten Weiterbildungsfonds sein mag: Er wäre de facto eine Art neuer Sozialversicherungszweig mit der Folge, dass die Arbeitslosenversicherung für Arbeitslose und der Fonds für Beschäftigte zuständig ist - mit entsprechenden Schnittstellenproblemen sowie dem Risiko eines Legitimationsverlustes der Arbeitslosenversicherung.

Das **Weißbuch „Arbeiten 4.0“** des BMAS plädiert für eine umfassende, langfristig ausgerichtete Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie. Die Umsetzung dieser Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie sollte im Rahmen einer „Nationalen Weiterbildungskonferenz“ unter Beteiligung aller betroffenen Ressorts der Bundesregierung, der Länder, der Sozialpartner und weiterer Akteure beraten werden. Ziel ist die Ausweitung, Bündelung und Integration aller Weiterbildungsstränge des Bundes und der Länder, um ein konsistentes Gesamtkonzept zu etablieren. Flankiert werden müsste dies durch ein entsprechendes Berichtssystem, zu dem zum einen eine Arbeitsweltberichterstattung mit Blick auf die Veränderung von Arbeitsformen aber auch „blockierte“ Erwerbsbiografien gehört und zum anderen ein Fachkräftemonitoring. Gegenwärtig fehlt eine regelmäßige Beobachtung des künftigen Fachkräftebedarfs, die kontinuierlich Entwicklungen demografischer, regionaler und qualifikatorischer Mismatches in einer stetig anzupassenden Prognose darstellt und damit auch als Grundlage für eine Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik dient.

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Benjamin Mikfeld (Abteilungsleiter BMAS) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Konkret spricht sich das Weißbuch des BMAS für zwei Reformprojekte aus, die sich komplementär zueinander verhalten und die in ihrem Zusammenwirken die Realisierung eines „Rechts auf Weiterbildung“ stärken:

Das erste Projekt zielt ab auf die Stärkung des Gedankens der Prävention in der Arbeitsmarktpolitik. Die Grundidee lautet, die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln, die insbesondere Übergänge innerhalb der Erwerbsbiografie durch Phasen der Weiterbildung aktiv unterstützt. Es gilt, neue Beschäftigungsrisiken präventiv abzusichern und berufliche Entwicklungs- und Aufstiegschancen systematisch über den Lebensverlauf zu fördern sowie zum „innovativen Verhaltensrisiko“ zu ermutigen. Dabei geht es um eine Erweiterung der Versicherungslogik: Denn in der modernen Arbeitswelt wird es mehr denn je darauf ankommen, den Risikofall stärker als bisher nicht erst im Moment einer drohenden oder bereits eingetretenen Arbeitslosigkeit festzumachen. Vielmehr soll bereits präventiv und lebensverlaufsorientiert agiert werden, um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und auszubauen. Dies schließt ein, dass mehr – auch präventive und die Berufsbiografie unterstützende – Qualifizierung für alle Beschäftigten, vor allem aber für solche, die bislang weniger Qualifizierung in Anspruch nehmen, stattfindet.

Erste Schritte wurden bereits in der laufenden Legislaturperiode unternommen. Mit der Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) konnten die Grundlagen für die Aufstiegsmobilität gestärkt und mit dem Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) eine erste Weichenstellung etabliert werden. Ein wesentliches Element der Arbeitsversicherung ist ein Recht für alle Beschäftigten auf Kompetenzfeststellung und Lebenslaufberatung durch die (ggf. auch umzubenehende) „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“.

Beschäftigte sollen jederzeit in ihrem Berufsleben eine unabhängige Beratung in Anspruch nehmen können, die ihnen aufzeigt, welche beruflichen Perspektiven sie mit ihren vorhandenen Qualifikationen haben und welche Optionen für eine berufliche Weiterbildung sinnvoll sind. Im Bedarfsfall können aufbauend auf der Beratung erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen durch die Arbeitsversicherung gefördert werden. An dieser Idee knüpft der ergänzende Vorschlag von Bundesministerin Andrea Nahles an, ein „Arbeitslosengeld Q“ einzuführen. Arbeitslose sollen nach drei Monaten einen Anspruch auf Qualifizierung erhalten. Für die Dauer der Maßnahme soll ein „Arbeitslosengeld Q“ ausbezahlt werden.

Das zweite Projekt des „Persönlichen Erwerbstätigenkontos“ zielt ab auf eine Sozialpolitik, die die individuelle Erwerbsbiografie unterstützt. Die Idee besteht darin, dass für alle Bürgerinnen und Bürger, die in das Berufsleben eintreten, ein Konto eingerichtet, das sie während des gesamten Erwerbslebens begleitet. Die Idee greift verschiedene Vorschläge aus der Wissenschaft auf und knüpft an das französische Konzept eines „persönlichen Aktivitätskontos“ an. Das Konto wäre mit einem steuerfinanzierten Startguthaben auszustatten, das im Verlauf des Erwerbslebens für unterschiedliche, klar definierte Zwecke genutzt werden könnte: etwa für die Finanzierung von beruflicher Weiterqualifizierung, die nicht durch die Betriebe übernommen wird, für Existenzgründungen oder den Übergang in eine Selbstständigkeit, für Arbeitsreduzierungen oder Sabbaticals für Erziehung oder Pflege eines Angehörigen oder für den flexiblen Übergang in den Ruhestand.

Das Konto ist zudem eine Antwort auf die hohe Vermögensungleichheit und soll mehr soziale

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Benjamin Mikfeld (Abteilungsleiter BMAS) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Gerechtigkeit realisieren. Es nimmt den Vorschlag verschiedener Ökonomen auf, angesichts von ungleich verteilter Vermögen, die vererbt werden, ein „Sozialerbe“ einzuführen, ein zweckgebundenes Startkapital, das allen jungen Menschen zur Verfügung gestellt werden soll. Dies wäre ein Beitrag zur Verteilungs- und Generationengerechtigkeit. Dabei wäre eine Staffelung des Betrags denkbar: So könnten beispielsweise diejenigen, die kein steuerfinanziertes Studium genossen haben, ein höheres Startkapital erhalten. Denkbar wäre auch dass das PEK verknüpft wird mit der Verwaltung von betrieblichen Langzeitkonten bei einem staatlichen Dienstleister, so dass eigene Einzahlungen möglich sind.

Der Gedanke einer „Arbeitsversicherung“ folgt also der Versicherungslogik, die allerdings den „Risikofall“ nicht mehr nur in (drohender) Arbeitslosigkeit sieht und somit die Arbeitslosenversicherung pfadabhängig stärker präventiv ausrichtet. Das „Persönliche Erwerbstätigenkonto“ ist stärker verteilungspolitisch begründet und stellt ein Bürgerrecht auf mehr Teilhabe dar. Beide Ansätze sollten im Zuge einer Gesamtstrategie mit anderen staatlichen Instrumenten wie der Förderung der Aufstiegsfortbildung verzahnt und so ausgerichtet werden, dass sie anschlussfähig auch an tarifpolitische Strategien zur Qualifizierung der Beschäftigten sind.

BMAS (2016a): Weißbuch Arbeiten 4.0, <http://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/weissbuch.html>

BMAS (2016b): Handlungsempfehlungen der Plattform „Digitale Arbeitswelt“ zur beruflichen Weiterbildung, https://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Downloads/Bericht_Weiterbildung_final.pdf

Boes, Andreas (2017): Qualifizieren für das Arbeiten im globalen Informationsraum, WSI-Mitteilungen 2/2017, S. 155-157

Bonin, Holger; Gregory, Terry; Zierhan, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Endbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Mannheim.

Bosch, Gerhard (2017): Weiterbildung 4.0 – Wie kann sie eigentlich finanziert werden?, WSI-Mitteilungen 2/2017, S. 158-160

Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael A. (2013): The Future of Employment: How susceptible are Jobs to Computerization, Oxford

Pfeiffer, Sabine / Suphan, Anne (2015): Erfahrung oder Routine? Ein anderer Blick auf das Verhältnis von Industrie 4.0 und Beschäftigung, BWP 6/2015, S. 21-25

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2017): 53 Prozent der Betriebe unterstützen Weiterbildung, Presseinformation vom 22.3.2017

Vogler-Ludwig, Kurt / Düll, Nicola / Kriechel, Ben (2016): Arbeitsmarkt 2030 – Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter, Prognose 2016 im Auftrag des BMAS, Bielefeld.