

Gesperrt bis zum Beginn -

Es gilt das gesprochene Wort!

**Grußwort von Anette Kramme
Parlamentarische Staatssekretärin im
Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

anlässlich der Fachtagung „Fachkräftesicherung für
die Arbeitswelt der Zukunft“

Zwischenbilanz der ESF-Sozialpartnerrichtlinie
„Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung
fördern“

27.02.2019, Tagungswerk Berlin

Redezeit: 15 -20 Minuten

[Begrüßung]

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich freue mich sehr, Sie heute so zahlreich zur Tagung der ESF-Sozialpartnerrichtlinie unter dem Motto „Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“ begrüßen zu dürfen.

Insbesondere begrüße ich die stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds, Frau Elke Hannack, und Herrn Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Sie stehen hier stellvertretend für die vielen Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner, die sich im Rahmen der Richtlinie engagiert haben.

Zudem freue ich mich Herrn Egbert Holthuis als Vertreter der Europäischen Kommission von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration begrüßen zu dürfen.

Herzlich Willkommen und vielen Dank, dass Sie alle die Zeit gefunden haben an dieser Veranstaltung teilzunehmen.

[Wandel der Arbeit und Fachkräftesicherung]

Meine Damen und Herren,

die digitale Transformation der Wirtschaft, aber auch der demografische Wandel verändern die Arbeits- und Berufswelt in Deutschland von Grund auf. Im BMAS bewegt uns seit langem besonders die Frage, wie dieser Wandel so gestaltet werden kann, dass Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen davon profitieren. Dafür steht auch der Dialogprozess Arbeiten 4.0.

Um zukunftsweisende Weichen für Beschäftigte und Betriebe zu stellen, müssen wir zunächst wissen, mit was wir es konkret zu tun haben.

Gestatten Sie mir, die Herausforderungen einer modernen Fachkräfte- und Weiterbildungspolitik in Zeiten des digitalen Strukturwandels anhand einiger Zahlen zu verdeutlichen:

Da wäre zunächst die zunehmende Automatisierung: Laut einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) könnte **jede und jeder vierte Beschäftigte** in Deutschland in den kommenden Jahren von Automatisierung betroffen sein und sich beruflich in der einen oder anderen Weise neu orientieren müssen.

Zweitens sind auch für fortbestehende Berufe tiefgreifende Veränderungen zu erwarten. Die OECD geht davon aus, dass sich **mehr als ein Drittel aller Berufe bis 2030 grundlegend wandeln** werden. In der Folge werden Berufsbiografien voraussichtlich noch dynamischer und Übergänge im Erwerbsleben häufiger. Dabei steigt auch die Komplexität der erforderlichen Qualifikationsprofile: Es geht nicht mehr nur um die bloße Vermittlung von IT- oder Fachkenntnissen. In gemischten Teams und sogenannten „agilen“ Arbeitsstrukturen gewinnen auch sozial-kommunikative Kompetenzen sowie die Fähigkeit zu interdisziplinärem Denken zunehmend an Bedeutung.

Das BMAS-Fachkräftemonitoring kommt zu dem Ergebnis, dass in Deutschland bis zum Jahr 2025 bei konservativer Schätzung 1,3 Millionen Arbeitsplätze wegfallen und 2,1 Millionen Arbeitsplätze entstehen.

Eine der zentralen Herausforderungen bleibt also die Fachkräftesicherung. **Die Auswirkungen sind jetzt schon zu spüren:**

- Das IAB meldete letzte Woche [19.02.19], dass die Zahl der offenen Stellen auf ein Rekordhoch von 1,46 Millionen gestiegen ist. Erstmals kommen auf 150 Arbeitslose 100 offene Stellen.
- Die jüngste Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit zeigt außerdem, dass die Anzahl der Berufe, in denen der Mangel an Fachkräften bereits zu Besetzungsschwierigkeiten führt, weiter zunimmt.

Dies stellt jetzt schon viele Betriebe und Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor personal- und weiterbildungspolitische Herausforderungen.

Denn leider ergibt sich der zusätzliche Fachkräftebedarf überwiegend nicht in den Branchen und Regionen, in denen Stellen abgebaut werden.

Einerseits verschärft sich die Fachkräfteknappheit aufgrund des demografischen Wandels in einigen Berufen und Regionen noch - deutschlandweit ist dies z.B. für die Pflege der Fall, auch ist Ostdeutschland wesentlich früher mit starken Rückgängen im Erwerbspersonenpotenzial konfrontiert. Andererseits in anderen Berufen und Regionen aufgrund rasanter technischer Fortschritte die Fachkräftenachfrage, so etwa im Rechnungswesen, Controlling und dem verarbeitenden Gewerbe.

Die gute Nachricht ist also: Trotz zunehmender Digitalisierung und Automatisierung wird uns die Arbeit auch in Zukunft nicht ausgehen. Aber: Die Arbeit wird anders. Berufsprofile, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen wandeln sich.

Die ausgelösten Veränderungen bergen zugegebenermaßen viele Herausforderungen, aber vor allem auch Chancen. So können digitale Assistenzsysteme körperliche Belastungen reduzieren, komplexe Tätigkeiten unterstützen und individualisiertes Lernen fördern. Auch ermöglichen neue technische Potentiale eine größere Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Dies kann helfen, Privatleben und Beruf besser miteinander zu vereinbaren.

In diesem Gefüge sehe ich es als unsere gemeinsame Aufgabe an, Vertrauen in die Gestaltbarkeit der digitalen und gesellschaftlichen Transformation zu schaffen. Es ist darauf zu achten, dass technologische Innovationen auch für sozialen und gesellschaftlichen Fortschritt genutzt werden.

Das BMAS hat hier in letzter Zeit eine Reihe von wichtigen Initiativen auf den Weg gebracht:

Ende letzten Jahres hat die Bundesregierung unter Federführung des BMAS eine **neue Fachkräftestrategie vorgelegt** und mit den Sozialpartnern und Ländern beraten.

Die neue Fachkräftestrategie ist bewusst nicht branchenspezifisch aufgebaut, sondern konzentriert sich auf **drei Bereiche**:

- **die inländischen,**
- **die europäischen**
- **sowie die internationalen Fachkräfte- und Beschäftigungspotenziale.**

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird ein wichtiger Grundstein für eine geregelte Zuwanderung und Integration qualifizierter Fachkräfte gelegt. Unsere Priorität liegt bei der Fachkräftesicherung aber klar auf den inländischen Potenzialen.

Kernstück der inländischen Fachkräftesicherung ist wiederum die Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie.

Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, sollen unter enger Einbeziehung der Sozialpartner und Länder gemeinsam Weichen gestellt werden, um eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. **Bis zum Sommer 2019** will die Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern **Eckpunkte zur Nationalen Weiterbildungsstrategie vorlegen.**

Insbesondere sollen alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder gebündelt und entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen ausgerichtet werden. Die Arbeitsmarktinstrumente sollen stärker auf die digitale Weiterbildung ausgerichtet und finanzielle Anreize für die Weiterbildung geschaffen werden.

In einer digitalen Arbeitsgesellschaft ist insbesondere Weiterbildung der Schlüssel zur Fachkräftesicherung. Weiterbildung und Qualifizierung sind mehr denn je Voraussetzung, um das Berufsleben in die eigene Hand zu nehmen und selbstbestimmt zu gestalten.

Deutschland muss noch stärker als bisher zu einem Qualifizierungsland werden, zu einem Land des Lernens.

Und da gibt es noch viel zu tun. Noch immer ist die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in Deutschland sozial selektiv. Während beispielsweise Personen mit Hochschulabschluss im Jahr 2016 zu 68 Prozent an Weiterbildung teilgenommen haben, waren dies nur 34 Prozent der Personen ohne Berufsabschluss. Auch haben Beschäftigte in kleinen Betrieben sowie Personen mit Migrationshintergrund oder in Teilzeit deutlich geringere Chancen auf eine Weiterbildungsteilnahme. Letzteres trifft insbesondere Frauen, von denen in Deutschland mit 37 % immer noch deutlich mehr in Teilzeit sind, als im OECD Durchschnitt [25%].

Hier bieten die Förderprogramme im Rahmen des Europäischen Sozialfonds einen reichen Fundus erfolgreicher und innovativer Ansätze.

Hier denke ich neben der **ESF- Sozialpartnerrichtlinie** - auf die ich gleich noch gesondert eingehen werde - zum Beispiel auch an das **Programm „rückenwind“**. Hiermit bringen wir gemeinsam mit den Wohlfahrtsverbänden gute Ansätze systematischer Personal- und Organisationsentwicklung in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft voran.

Oder das **Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund**. Mit der Koppelung von Sprachkursen und betrieblicher Praxis ist es hier gelungen, eine Angebotslücke im Integrationsprozess zu füllen. Deshalb haben wir den Programmansatz inzwischen in ein dauerhaftes nationales Regelangebot überführt.

Eine zukunftsorientierte und präventive Weiterbildungspolitik, die an den Erfordernissen einer Arbeitswelt im Umbruch ausgerichtet ist, ist somit auch **eine Investition in soziale Teilhabe, Chancengleichheit** und individuelle berufliche Entfaltungsmöglichkeiten.

Wir wollen erreichen, dass Bildungszugang, Erwerbstätigkeit und Aufstieg keine Frage der sozialen Herkunft oder des Geschlechts sind.

Mit dem am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz sind wir einen ersten wichtigen Schritt in diese Richtung gegangen. Künftig erhalten alle

Beschäftigten unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße grundsätzlich Zugang zur Weiterbildungsförderung, wenn ihre Tätigkeiten vom Strukturwandel oder Digitalisierung betroffen sind oder sie eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Neben Zuschüssen zu den Lehrgangskosten können nun auch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt geleistet werden. Die Höhe der Zuschüsse sind nach der Unternehmensgröße gestaffelt, um insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen die Anreize zu erhöhen, in Weiterbildung zu investieren. Bei den Lehrgangskosten honorieren wir erstmals Vereinbarungen der Sozialpartner und Betriebsparteien mit höherer Förderung. Gleichzeitig wird die Beratung der Agenturen für Arbeit gestärkt, um Beschäftigte und Arbeitslose beim lebensbegleitenden Lernen zu unterstützen.

Klar ist: Für die Gestaltung guter Arbeit im digitalen Zeitalter brauchen wir alle Stakeholder in unserer Gesellschaft. Nur gemeinsam mit den Sozialpartnern, mit Unternehmen und betrieblichen Interessenvertretungen wird die digitale Transformation und der Wandel der Arbeit zu einem Erfolgsprojekt.

[ESF-Sozialpartnerrichtlinie]

Hier setzt die ESF-Sozialpartnerrichtlinie an. Schon in der letzten ESF-Förderperiode wurden in **gelebter Partnerschaft zwischen Bund, Gewerkschaften und Arbeitgebern** betriebliche Ansätze zur Förderung von Weiterbildung und Gleichstellung erprobt.

Mit der Neuauflage unter dem Titel "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" wurde diese erfolgreiche Zusammenarbeit fortgesetzt.

Ziel ist es, nun *noch mehr* die Zielgruppen zu erreichen, die es am nötigsten haben. Das sind zum einen Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen, denen teilweise personelle und finanzielle Ressourcen fehlen, um sich in Sachen Personal zukunftsfähig aufzustellen. In den Betrieben liegt ein besonderes Augenmerk auf der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen, Älteren, An- und Ungelernten sowie zugewanderten Fachkräften.

Mit den fünf Handlungsfeldern hat das Programm schon sehr früh einige wichtige Kernpunkte der Zukunftsdebatte um Weiterbildung und Fachkräftesicherung aufgegriffen. Dabei geht es um die Entwicklung von systematischen Personalentwicklungs- und Weiterbildungsstrategien, um vernetzte Qualifizierungsstrukturen für kleine und mittlere Unternehmen, aber auch um lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und Konzepte zur Verbesserung von Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen.

Mit dem thematischen Schwerpunkt „Arbeit 4.0 - Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“ im 4. Aufruf waren Träger aufgerufen, mit praxisrelevanten Gestaltungsansätzen aufzuzeigen, wie die Herausforderungen der Digitalisierung auf betrieblicher Ebene genutzt werden können. Damit wurde die Sozialpartnerrichtlinie noch konkreter als Instrument zur Gestaltung und Begleitung des digitalen Wandels sichtbar gemacht.

Wie Sie heute in den weiteren Beiträgen und Foren hören werden, scheint sich dieser Ansatz auszuzahlen:

- **Seit 2015 wurden rund 120 vielversprechende Vorhaben** zum Aufbau von nachhaltigen Weiterbildungsstrukturen und der Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt angeschoben.
- In den letzten drei Jahren konnten bereits rund **16.000 Beschäftigte erreicht** werden - deutlich mehr als ursprünglich geplant [12.000].
- Auch freut mich zu sehen, wie viele **kleine und mittlere Unternehmen** sich auf den Weg machen (**bislang 1.300**). Auch wenn es hier immer wieder Überzeugungsarbeit bedarf, um bei vollen Auftragsbüchern Beschäftigte für Weiterbildungen freizustellen.

Aus unserer Sicht ist der entscheidende Erfolgsfaktor der Richtlinie der konsequente Ansatz der Partnerschaft - von der Planung des Förderprogramms, über die strategische Begleitung durch die Steuerungsgruppe bis hin zur konkreten Umsetzung in den Betrieben.

In der betrieblichen Praxis gestaltet sich diese Zusammenarbeit sicherlich nicht immer einfach. Wenn ganz konkrete betriebliche Lösungen für ein Arbeitszeitmodell oder die Gestaltung eines Innovationsprozesses zwischen Unternehmensführung und Interessenvertretung ausgehandelt werden, steht nicht selten die Forderung nach Flexibilisierung dem Bedürfnis nach Sicherheit oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber.

Die vielen guten Beispiele - von denen sich einige am Nachmittag ja noch vorstellen werden - zeigen aber, dass sich dieser Prozess lohnt. Wenn alle betrieblichen Akteure mit vereinten Kräften zusammenarbeiten, entstehen innovative Lösungen, die durch die Akzeptanz in der Belegschaft auch nachhaltig wirken können.

Hier wird im Rahmen des Programms in einigen Branchen wirklich Pionierarbeit geleistet.

An dieser Stelle möchte ich mich deshalb noch einmal herzlich bei den Mitgliedern der Steuerungsgruppe des Programms bedanken - aber auch bei all jenen unter Ihnen, die ein Projekt im Rahmen der Richtlinie umsetzen.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen noch viele wertvolle Anregungen im weiteren Verlauf der Tagung.