

»» Corona-Krise und Strukturwandel gefährden Arbeitsplätze – Weiterbildung wichtiger denn je

One
Pager

Nr. 208, 11. Februar 2021

Autor: Martin Müller, Telefon 069 7431-3944, martin.mueller@kfw.de

Aus Corona-Krise und Strukturwandel erwachsen hohe Arbeitsplatzrisiken. Umso wichtiger ist es, die Erwerbstätigen zu qualifizieren, um zukunftsfähige Arbeitsplätze zu erhalten und für die Post-Corona-Zeit gerüstet zu sein.

Millionen von Arbeitsplätzen stehen durch Corona auf dem Spiel

Die Arbeitsmarktlage hat sich seit Mai 2020 spürbar gebessert, aber die Zahl der Arbeitslosen betrug im Januar wieder 2,9 Mio., die der Kurzarbeiter im November 2,3 Mio. Die Risiken bleiben hoch: Nach der jüngsten Erhebung im KfW-Mittelstandspanel erwarten die KMU, dass die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2020 um 1,1 Mio. zurückgehen könnte. Zu einem Arbeitsplatzabbau dieser Größenordnung wird es zwar dank der umfangreichen staatlichen Hilfen nicht kommen. Aber die Zahl spiegelt die prekäre Lage vieler Unternehmen.

Die Beschäftigten müssen sich an neue Herausforderungen anpassen

In den nächsten Jahren gilt es, zukunftsfähige Arbeitsplätze durch die Krise zu retten und die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen und Kurzarbeitern zu verbessern. Zudem müssen Beschäftigte und KMU sich an veränderte Anforderungen anpassen. Denn Deutschland steht durch Digitalisierung, den klimaneutralen Umbau der Wirtschaft und die demografische Entwicklung am Beginn eines weit reichenden Strukturwandels.

Digitalisierung ist ein wesentlicher Treiber dieses Wandels. Nach Erhebungen im KfW-Mittelstandspanel haben von 2016 bis 2018 1,5 Mio. KMU Digitalisierungsprojekte erfolgreich abgeschlossen – 380.000 mehr als von 2015 bis 2017.

Zudem steuert die deutsche Wirtschaft durch demografische Schrumpfung und Alterung – ohne Gegensteuern – auf

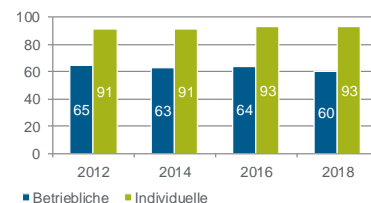
wachsende Fachkräftengpässe zu. Das schwache Wachstum der Arbeitsproduktivität verstärkt die Entwicklung.

Deutschland hat ein Weiterbildungsdefizit

Um die Herausforderungen anzugehen, müssen Beschäftigte, Unternehmer und Arbeitslose mehr Zeit und Geld in Qualifizierung investieren. Der Trend steigt, aber im Jahr 2018 nahmen 60 % der Erwerbspersonen nicht an betrieblicher Weiterbildung teil (Grafik 1). Individuelle berufliche Weiterbildung spielt weiterhin kaum eine Rolle. Zudem überwiegen kurze Bildungsmaßnahmen mit oft begrenztem Qualifikationseffekt.¹

Grafik 1: Erwerbspersonen überwiegend ohne berufliche Weiterbildung

Erwerbspersonen ohne berufliche Weiterbildung in den letzten 12 Monaten 2012 bis 2018 (Anteil in Prozent)



Quelle: Adult Education Survey, eig. Berechnung

Gerade Beschäftigte im Niedriglohnbereich und Geringqualifizierte nehmen selten an Weiterbildungen teil. 2018 absolvierten 75 % der Erwerbspersonen mit niedrigem Bildungsabschluss (maximal Hauptschulabschluss) keine betriebliche Weiterbildung (Grafik 2).

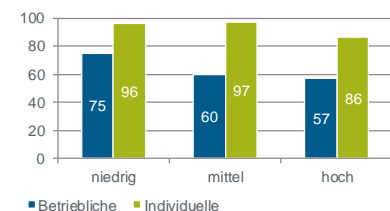
Für eine Kultur lebenslangen Lernens muss der Wert von Weiterbildung vermittelt werden (bessere Berufschancen, höhere Einkommen, Aufstiegschancen, unternehmerischer Erfolg). Hilfreich sein kann zudem eine individuelle Beratung über Qualifizierungsbedarf und -möglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit und private und kommunale

Anbieter. Dazu gehört die Beratung von Mittelständlern – besonders im Hinblick auf Digitalisierung. Eine Untersuchung von KfW Research zeigt, dass ein Drittel der KMU den Bedarf an Digitalkompetenzen nicht decken kann.²

Der Weiterbildungssektor ist schwer überschaubar. Für mehr Transparenz und Qualitätssicherung können die Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten sowie Ausbau und Vernetzung von Weiterbildungsdatenbanken sorgen. Regionale Weiterbildungsverbände von Unternehmen und staatlichen Akteuren können Angebotsengpässe beheben, ebenso Online-Angebote (Schulung, Beratung, Best-Practice-Lösungen).

Grafik 2: Niedrigerer Bildungsabschluss = weniger Weiterbildung

Erwerbspersonen ohne berufliche Weiterbildung in den letzten 12 Monaten nach Bildungsabschluss 2018 (Anteil in Prozent)



Quelle: Adult Education Survey, eig. Berechnung

Kosten oft Weiterbildungshürde

Von entscheidender Bedeutung ist die finanzielle Unterstützung, denn (zu) oft scheitert Weiterbildung an den Kosten. Besonders wichtig ist die Kostenübernahme für berufsbegleitende Weiterbildung von Geringqualifizierten und im Niedriglohnbereich. Das Risiko, vom digitalen Strukturwandel überfordert zu werden, ist hier besonders groß. Auch für viele KMU sind die Kosten eine bedeutende Hürde für die Aneignung von neuem Knowhow und die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter.

¹ Leifels, A. (2017), Ungleiche Weiterbildungsbeteiligung – vor allem nach dem Bildungsniveau, Fokus Volkswirtschaft Nr. 153, KfW Research.

² Leifels, A. (2020), Mangel an Digitalkompetenzen bremst Digitalisierung des Mittelstands – Ausweg Weiterbildung? Fokus Volkswirtschaft Nr. 277, KfW Research.

Hinweis: Dieses Papier gibt die Meinung der Autoren wieder und repräsentiert nicht notwendigerweise die Position der KfW.