

# DIGITALISIERUNG #3

## FAKTENBLATT

### DIGITALISIERUNG BRAUCHT RECHT AUF WEITERBILDUNG

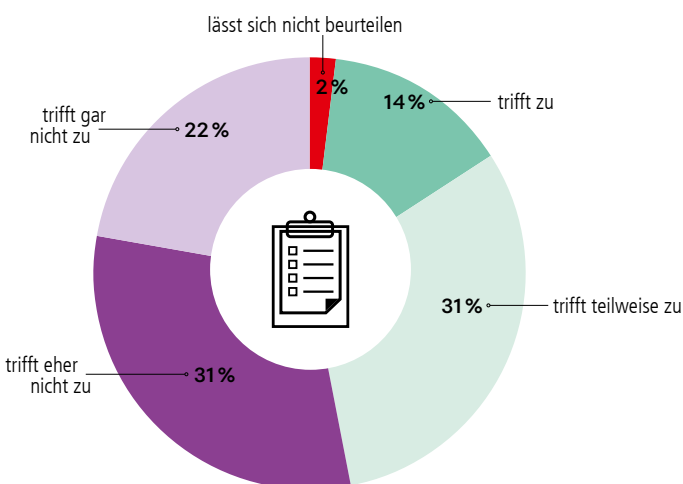
Die Digitalisierung führt zu einem grundlegenden Wandel der Arbeitswelt. Dies betrifft einzelne Tätigkeiten, Berufe, Unternehmen und ganze Branchen. Aktuelle Schätzungen gehen davon aus, dass in den nächsten gut zehn Jahren rund 2,5 Millionen Arbeitsplätze, wie wir sie heute kennen, wegfallen werden. Die gute Nachricht: Im gleichen Zeitraum sollen 2,7 Millionen neue Jobs entstehen. Die Arbeit geht uns also nicht aus. Doch es wird eine andere Arbeitswelt, auf die wir uns heute vorbereiten müssen. Das geht nur mit einer garantierten Teilhabe der Beschäftigten an diesem Wandel.

#### Qualifizieren zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Es besteht ein breiter Konsens unter den Sozialpartnern und der Politik, dass Qualifizierung und lebensbegleitendes Lernen der Schlüssel für einen erfolgreichen digitalen Strukturwandel ist. Allerdings besteht eine tiefe Kluft zwischen den Erkenntnissen, Ansprüchen und Wünschen auf der einen – und der Wirklichkeit auf der anderen Seite. Die Menschen sind zwar zur Veränderung bereit, doch aktuell fühlen sich nur 41 Prozent der Beschäftigten durch die Weiterbildungsangebote an Ihrem Arbeitsplatz gut auf die Anforderungen neuer digitaler Technik vorbereitet. Kein Wunder: Mehr als die Hälfte der Betriebe hat keine Strategie für die Ausbildung digitaler Kompetenzen. Zudem gibt es in mehr als der Hälfte der Betriebe keine systematische Personal- und Qualifizierungsplanung, wie der Transformationsatlas der IG Metall 2019 (Grafik) zeigt.

#### BILDUNGSBEDARF: OHNE SYSTEM

Anteil von Betrieben, die systematisch den Qualifizierungsbedarf ermitteln in Prozent



Grafik: IG Metall Qualifizierungsbedarf ohne System (Transformationsatlas IGM 2019)

#### Gewerkschaftliche Kernforderung: Mehr Investitionen in Weiterbildung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben einen 10-Punkte-Plan für mehr Investitionen in eine solidarische Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt vorgelegt, der auf mehreren Ebenen ansetzt und neue Unterstützungsangebote einfordert. Dieser Plan wurde in die Nationale Weiterbildungsstrategie von Bund, Ländern, Bundesagentur für Arbeit sowie der Sozialpartner eingebracht, die im Juni 2019 beschlossen wurde. Auf der einen Seite geht es um kollektive Lösungen: zum Beispiel die Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes, mit dem Arbeitsplätze erhalten und die Beschäftigten gleichzeitig für künftige berufliche Anforderungen qualifiziert werden können. Auf der betrieblichen Ebene geht es um den Ausbau der Mitbestimmungsrechte für Qualifizierung und Personalentwicklung. Auf der individuellen Ebene soll ein Recht auf Weiterbildungsförderung geschaffen werden, um berufliche Mobilität und Weiterentwicklung auch jenseits des Betriebes zu ermöglichen.

#### Der DGB fordert:

- Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes
- Förderung von tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen
- Stärkung der Mitbestimmungsrechte für Qualifizierung
- Recht auf Weiterbildungsförderung stärken

Der 10-Punkte-Plan auf einen Blick:

<https://www.dgb.de/-/CEW>

Quellen: IAB/BiBB 2018, FES 2019, Bitkom/ VdTÜV 2018

