



Digitalisierung und Konsequenzen für die betriebliche Personalarbeit

Dr. Michael Zibrowius

Berlin, 28.10.2015,
KOFA-Expertenworkshop im Rahmen der Fachkräftewoche

Die großen Trends

▶ **Demografische Entwicklung**



▶ **Qualifikatorische Entwicklung**



▶ **Technische Entwicklung**



Digitalisierung und Industrie 4.0



Fachkräftesuche der Zukunft?





BEWERBERMANGEL: LEHRSTELLEN UNBESETZT

Digitalisierung: „Jobkiller“ ...

18,3 Mio. gefährdete Arbeitsplätze

Funktionsklasse	Berufe pro Gruppe	Sozial-versicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte	Gefährdete Arbeitsplätze	Wahrscheinlichkeit
Total ¹	1286	37.990.000		
Untersuchte Berufe	369	30.870.000	18.300.000	59%
Bürokräfte und verwandte Berufe	26	3.500.000	3.000.000	86%
Hilfsarbeitskräfte	20	3.800.000	3.260.000	85%
Anlagen- und Maschinenbediener, Montageberufe	28	4.640.000	3.210.000	69%
Dienstleistungs- und Verkaufsberufe	30	4.570.000	3.120.000	68%
Facharbeiter in Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei	11	78.000	50.000	64%
Handwerks- und verwandte Berufe	67	4.100.000	2.580.000	63%
Technische und gleichrangige nichttechnische Berufe	72	4.800.000	2.470.000	51%
Akademische Berufe	91	3.990.000	471.000	12%
Führungskräfte	24	1.380.000	157.000	11%

Quelle: ING, Frey und Osborne (2013), Bundesagentur für Arbeit. ¹Abweichungen durch Rundungen möglich.

Quelle: ING-Diba, 2015, die Roboter kommen

ARBEIT DER ZUKUNFT

Was werden die Maschinen noch übriglassen?

Handelsblatt, 28.01.2015

Neue Technologien

Digitalisierung bedroht massenhaft Arbeitsplätze

FAZ, 24.06.2015

Online-Arbeit auf Abruf

Wer schützt die Clickworker?

FAZ, 19.03.2015

WIRTSCHAFT ZUKUNFT DER ARBEIT

Die Angst vor dem technischen Fortschritt

Die Welt, 18.04.2010

... oder eher „Jobknüller“?

**Unternehmen
sehen
steigenden
Personalbedarf**

Qualifizierte Mitarbeiter werden gesucht

So viel Prozent der Unternehmen rechnen für die kommenden fünf Jahre mit steigendem (■) oder sinkendem (■) Personalbedarf in folgenden Qualifikationsgruppen

	Unternehmen mit ... Digitalisierungsgrad		
	... geringem	... mittleren	... hohen
Auszubildende	4,3 ■	9,7 ■	3,9 ■
	14,0 ■	16,7 ■	18,6 ■
An- und Ungelernte	11,8 ■	10,5 ■	8,7 ■
	9,4 ■	5,6 ■	6,5 ■
Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung	6,6 ■	2,5 ■	4,1 ■
	36,7 ■	39,0 ■	43,4 ■
Mitarbeiter mit beruflichem Fortbildungsabschluss	3,1 ■	1,4 ■	2,2 ■
	28,0 ■	37,6 ■	32,5 ■
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss	3,0 ■	4,2 ■	1,9 ■
	18,7 ■	28,8 ■	44,3 ■

Befragung von 1.394 Unternehmen im Herbst 2014; Rest zu 100 Prozent: bleibt gleich/nicht relevant; geringe, mittlerer, hoher Digitalisierungsgrad: Intensität, mit der sich die Unternehmen mit dem Thema Digitalisierung befassen und/oder Grad der Bedeutung des Internets für ihre Geschäftstätigkeit
Quelle: IW-Personalpanel

... oder eher „Jobknüller“?

Angst vor massenhaftem Arbeitsplatzabbau wissenschaftlich nicht belegbar – vgl. beispielsweise ZEW, 2015:

- Hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit in D nur für 12% aller Berufe (nicht 59%); außerdem:
- „Die Automatisierungswahrscheinlichkeit darf folglich nicht missverstanden werden als die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitsplätze in Zukunft durch Maschinen ersetzt werden. Vielmehr gibt sie Hinweise darauf, welche Beschäftigten vergleichsweise häufig Tätigkeiten ausüben, die potenziell automatisiert werden könnten.“

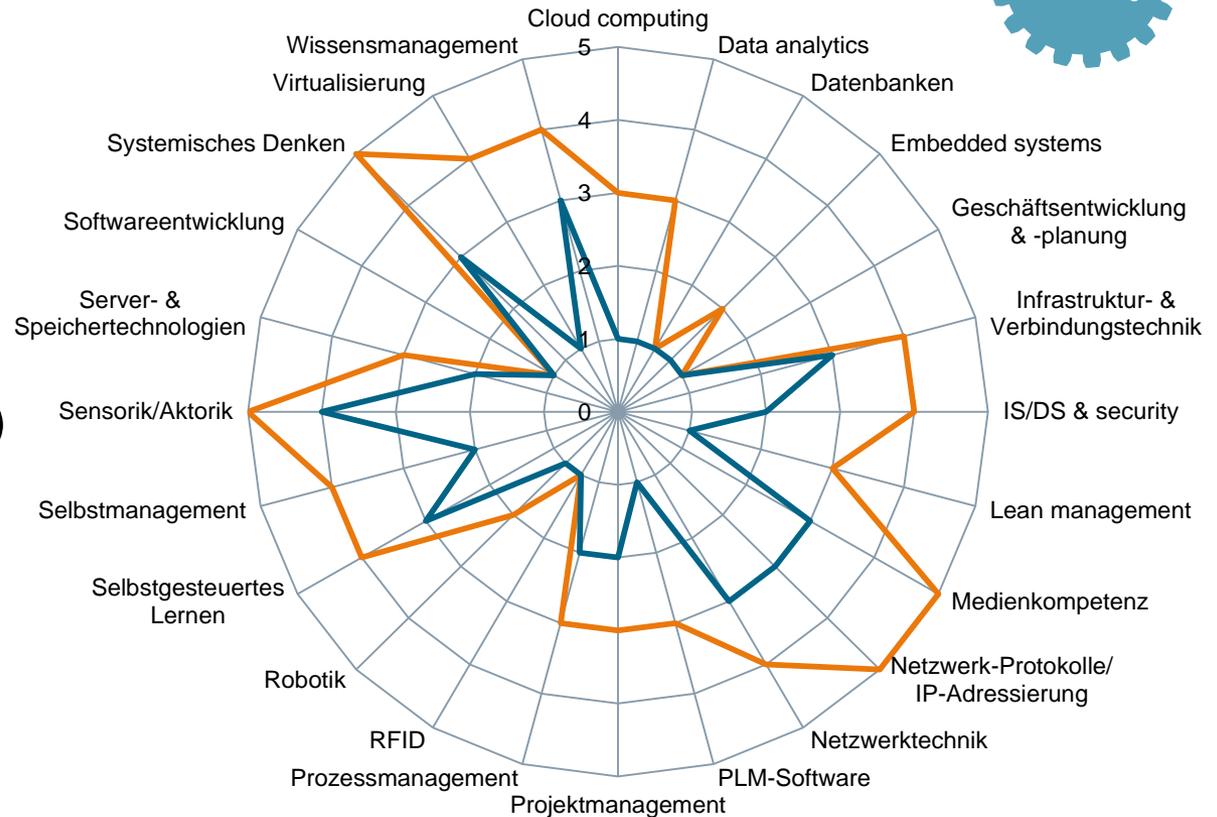
Industrie 4.0: Auswirkungen noch ungewiss

Das Beispiel Siemens:

Analyse der
Auswirkungen durch
Industrie 4.0 für
25 Anwendungsfälle.

Je Rolle (Tätigkeitsfeld)
können sich
Verschiebungen von
relevanten
Kompetenzfeldern
ergeben.

Beispiel: Service-Techniker



Konsequenzen für die betriebliche Personalarbeit



4)

- ▶ IT-Kenntnisse werden in immer mehr Bereichen von zentraler Bedeutung sein
- ▶ Aber auch zunehmende Bedeutung von Softskills wie vernetztem Denken, Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, etc.
- ▶ Digitalisierung führt zu verstärktem Bedarf an qualifizierten Fachkräften auf allen Ebenen
- ▶ Weiterbildung wird zentrales HR Thema; eingebettet in lebensphasenorientierte Personalpolitik



Die offenen Punkte

- ▶ Verhältnis Mensch – Maschine
- ▶ Qualifikation der Mitarbeiter (und der Geschäftsführung)
- ▶ Arbeitsorganisation der Zukunft: Präsenzpflcht oder Ergebnisorientierung?
- ▶ Rechtliche Rahmenbedingungen der „Arbeit 4.0“ (Betriebsbegriff, Arbeitszeiten, etc.)
- ▶ ...

Die Workshops:

- ▶ 1) Konsequenzen der Digitalisierung für die Fachkräftesicherung: Wie müssen sich betriebliche Qualifizierung und Rekrutierung ändern?
- ▶ 2) Veränderte Arbeitsorganisation in Zeiten der Digitalisierung: Wie flexibel muss Arbeit in Zukunft sein?
- ▶ 3) Gemeinsam den digitalen Wandel gestalten: Welche Unterstützung können Bildungsanbieter, Verbände und Politik für KMU leisten?



Institut der deutschen
Wirtschaft Köln



Kontakt



Dr. Michael Zibrowius

Economist

**Kompetenzfeld Berufliche Qualifizierung
und Fachkräfte**

 0221 4981-702

 Zibrowius@iwkoeln.de

iW.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.

Bildmaterial:

- 1) © Gesamtmetall
- 2) © olly – Fotolia
- 3) © svedoliver – Fotolia
- 4) © 11afotografie – Fotolia
- 5) © AndreyPS – Fotolia