



Berufliche Bildung

Digitale Kompetenzen stärken

Christina Langer

Dr. Christina Langer ist Postdoc am Stanford Digital Economy Lab, das zum Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence gehört. Sie ist Gastforscherin am ifo Institut München und absolvierte während ihrer Promotion an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt Forschungsaufenthalte an der Harvard University.

Technologische Entwicklungen schreiten heutzutage in einem beispiellosen Tempo voran. Das zieht tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt nach sich. Neue Technologien wie künstliche Intelligenz und Automatisierung transformieren nicht nur bestehende Berufe, sondern schaffen auch völlig neue Berufsfelder.

Diese Dynamik erfordert eine kontinuierliche Ausrichtung der Kompetenzen und Kenntnisse von Bewerber*innen und Beschäftigten auf die am Arbeitsmarkt gefragten Qualifikationen. Wie können Bildungspolitik und Bildungssystem effektiv auf diese Herausforderungen reagieren, um sowohl den Bedürfnissen der Menschen als auch den Anforderungen der Wirtschaft gerecht zu werden?

In unserer zunehmend digital dominierten Welt sind digitale Kompetenzen entscheidend für den Erfolg in nahezu jedem Beruf. So zeigt meine Forschung, dass die Erträge für diese Kompetenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt von 1990 bis 2017 um das Siebenfache gestiegen sind: Waren digitale Kompetenzen im Jahr 1990 mit durchschnittlich nur 0,27 Prozent höheren Löhnen verbunden, stiegen die Kompetenzerträge auf 1,96 Prozent mehr Lohn im Jahr 2017.

Auch komplementäre Fähigkeiten wie kognitive und soziale Kompetenzen sind sehr gefragt: Arbeitnehmer*innen, die höhere kognitive, soziale und digitale Kompetenzen während ihrer Ausbildung erworben haben, sind auf dem Arbeitsmarkt langfristig erfolgreicher und erzielen ein höheres Gehalt. Beispielsweise verdienen Arbeitnehmer*innen, die einen zusätzlichen Monat kognitive Fähigkeiten während der Ausbildung gelehrt bekommen haben, 16 bis 20 Jahre nach ihrem Eintritt ins Berufsleben durchschnittlich 500 Euro mehr im Jahr. Für soziale Kompetenzen entspricht dieser Wert 550 Euro jährlich, bei digitalen Kompetenzen sogar 800 Euro.

Die Lehre solcher Fähigkeiten beispielsweise in Ausbildungsplänen stärker zu verankern, ist für einen großen Teil der Bevölkerung relevant.

Es kann zu einer Diskrepanz zwischen den Kompetenzen der Arbeitnehmer*innen und den Anforderungen der Unternehmen kommen.

Denn in Deutschland, dessen strukturiertes und umfassendes berufliches Ausbildungssystem international einen sehr guten Ruf genießt, haben circa 60 Prozent der Beschäftigten eine Ausbildung absolviert. Trotz der Vorteile auf dem Arbeitsmarkt, die der Erwerb von stark nachgefragten Skills bringt, werden diese derzeit nur wenig im deutschen Ausbildungssystem vermittelt. Beispielsweise stehen digitale Kompetenzen in einer dreijährigen Ausbildung aktuell nur für durchschnittlich zwei Monate auf dem Lehrplan.

Dies kann zu einer Diskrepanz zwischen den Fähigkeiten führen, die Arbeitnehmer*innen erwerben, und denjenigen, die von den Unternehmen nachgefragt werden. Daher müssen politische Entscheidungsträger*innen sowie Vertreter*innen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammenarbeiten, um Ausbildungsordnungen zu entwickeln, die neben digitalen auch kognitive und soziale Kompetenzen fördern – etwa kritisches Denken, Problemlösungsfähigkeiten und Arbeiten im Team.

Die Neugestaltung der Ausbildungspläne sollte auf einer soliden empirischen Grundlage erfolgen und die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes berücksichtigen. Allerdings bleibt das Problem, dass die Modernisierung von Ausbildungsordnungen – hauptsächlich aufgrund administrativer Hürden – nicht mit dem rasanten technologischen Fortschritt mithalten kann.

Doch nicht nur die rasche Reaktion auf die dynamischen Anforderungen des Arbeitsmarktes stellt eine zentrale Herausforderung für das moderne Bildungssystem dar. Mit Blick auf

den Fachkräftemangel ist es wichtig, breiten Zugang zu Bildung zu ermöglichen und von anderen Ländern zu lernen. So gibt es in den USA den Trend zum sogenannten Skills-based Hiring. Dabei werden Bewerber*innen aufgrund ihres Know-hows eingestellt und nicht wegen ihres formalen Bildungsabschlusses.

Dies ist vor allem im IT-Bereich, der stark vom Fachkräftemangel betroffen ist und in dem Programmierkenntnisse eine große Rolle spielen, eine Möglichkeit, der Knappheit von qualifizierten Arbeitskräften zu begegnen und gleichzeitig einen inklusiveren Arbeitsmarkt zu schaffen. Denn Skills-based Hiring kann auch in Deutschland dazu beitragen, Barrieren abzubauen, die bestimmte Bevölkerungsgruppen benachteiligen.

Die Modernisierung der Ausbildung muss mit dem technischen Fortschritt mithalten.

Um die Zukunft der Arbeit erfolgreich mitzugestalten, müssen Beschäftigte, Unternehmen und das Bildungssystem gleichermaßen anpassungsfähig bleiben und sich ständig weiterentwickeln. Nur so lässt sich sicherstellen, dass die Menschen solche Kompetenzen erwerben, die nicht nur heute, sondern auch in Zukunft zum Erfolg führen.

