

Europäischer Sozialfonds Plus in Baden-Württemberg



HERZLICH WILLKOMMEN

ZUR VERANSTALTUNG

ZUKUNFT TEILZEITAUSSCHULUNG

AUSGEWÄHLT ALS EU-VORHABEN VON STRATEGISCHER BEDEUTUNG

10. OKTOBER 2024



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Die Arbeitswelt der Zukunft

Zukunft Teilzeitausbildung

**Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration, Baden-
Württemberg**

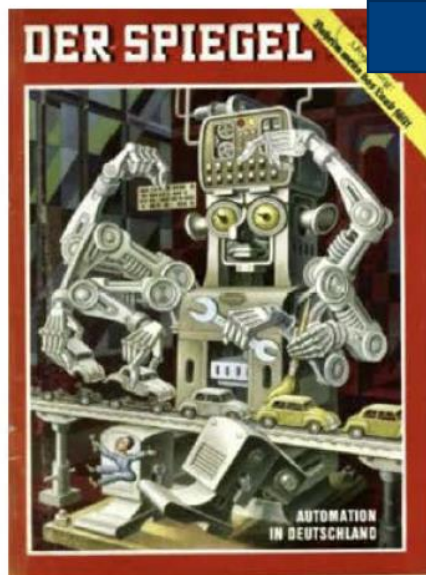
Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg

10. Oktober 2024, Stuttgart

Dr. Carola Burkert, IAB



KI nimmt uns die Jobs weg!?



*Durch KI können Tätigkeiten in Berufen wegfallen, indem z. B. Algorithmen Aufgaben übernehmen, die bisher von Menschen ausgeführt wurden. Aber KI lässt auch neue Tätigkeiten und neue Berufe entstehen. **Umso wichtiger ist es Menschen durch Aus- und Weiterbildung beschäftigungsfähig zu machen und zu erhalten, den Wechsel in andere Branchen und Berufen zu ermöglichen.***

Jede(n) mitnehmen – v. a. angesichts der demographischen Situation und der Fachkräfteengpässe.

Agenda

1



Neue Ausgangssituation: Neu – Generative KI als Treiber des technologischen Wandels

2



Messbarkeit der potenziellen Auswirkungen der digitalen Technologien auf den Arbeitsmarkt:
Substituierbarkeitspotenziale (empirisch, nachvollziehbar, aktuell, transparent)

3



Aktuelle Ergebnisse/Fakten
Potenzielle Auswirkungen der digitalen Technologien auf den Arbeitsmarkt

4



Was ist zu tun?
- Anpassung von Kompetenzen
- Bedarfsgerechte Weiterbildung

Fähigkeiten generativer KI als der Treiber des technologischen Wandels (seit 2019)



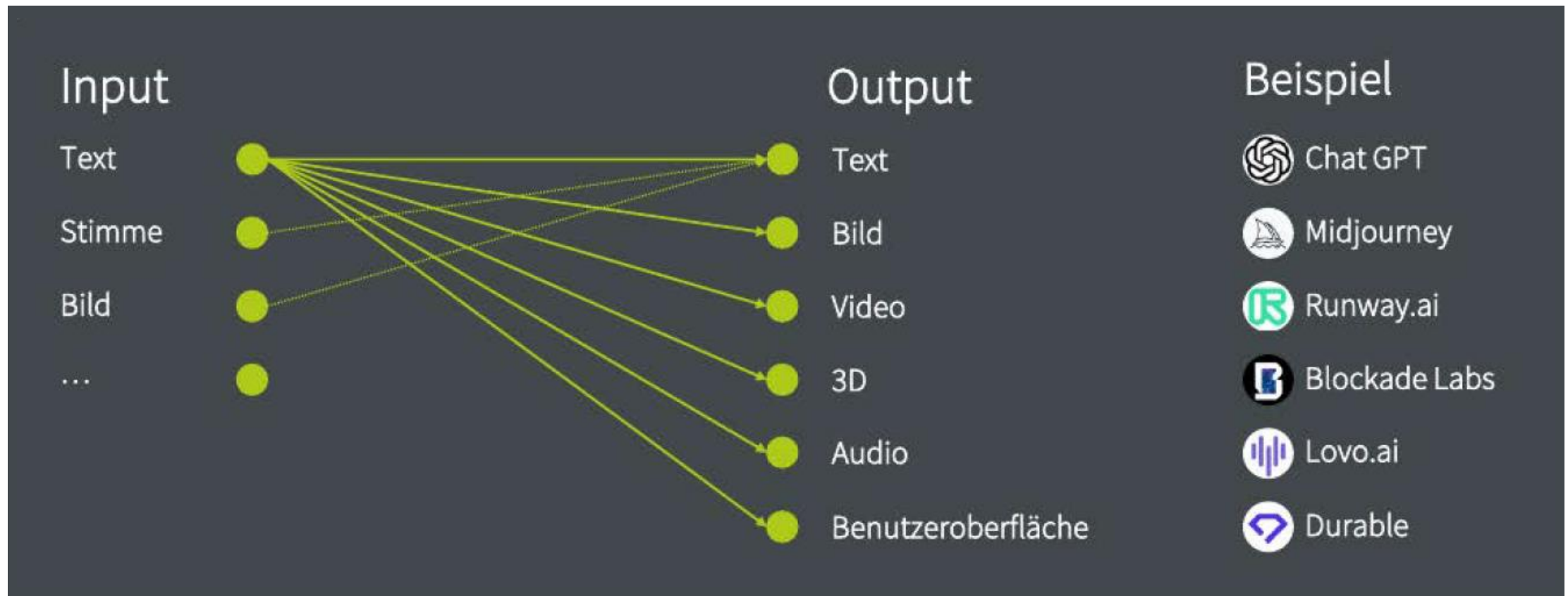
*Dank enorm gesteigener Rechenleistung kann generative KI große Mengen an **digital verfügbaren aktuellen, in Echtzeit vorliegenden Daten** mithilfe (möglichst permanent) trainierter Algorithmen **sammeln, verarbeiten** (in strukturierte Daten umwandeln), **analysieren, interpretieren** sowie auch **Inhalte generieren** - also neu erzeugen*

Generative KI – Alleskönner der Künstlichen Intelligenz?

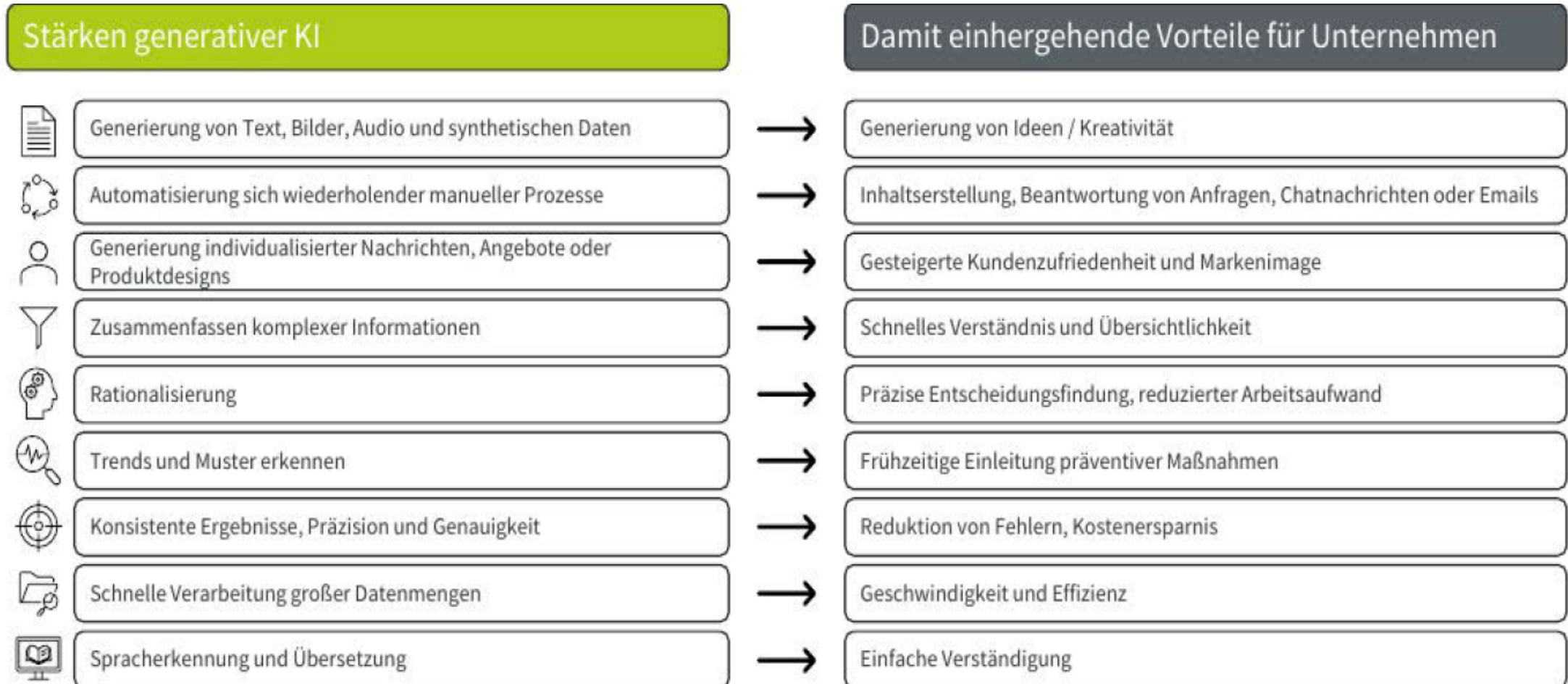
https://www.youtube.com/watch?v=NAqJB_YcftQ

Diverse Umsetzungsmöglichkeiten generativer KI als der Treiber des technologischen Wandels (seit 2019)

Von „text-to-text“ zu „X-to-X“



Die Stärken generativer KI können viele hilfreiche Vorteile für Unternehmen mit sich bringen

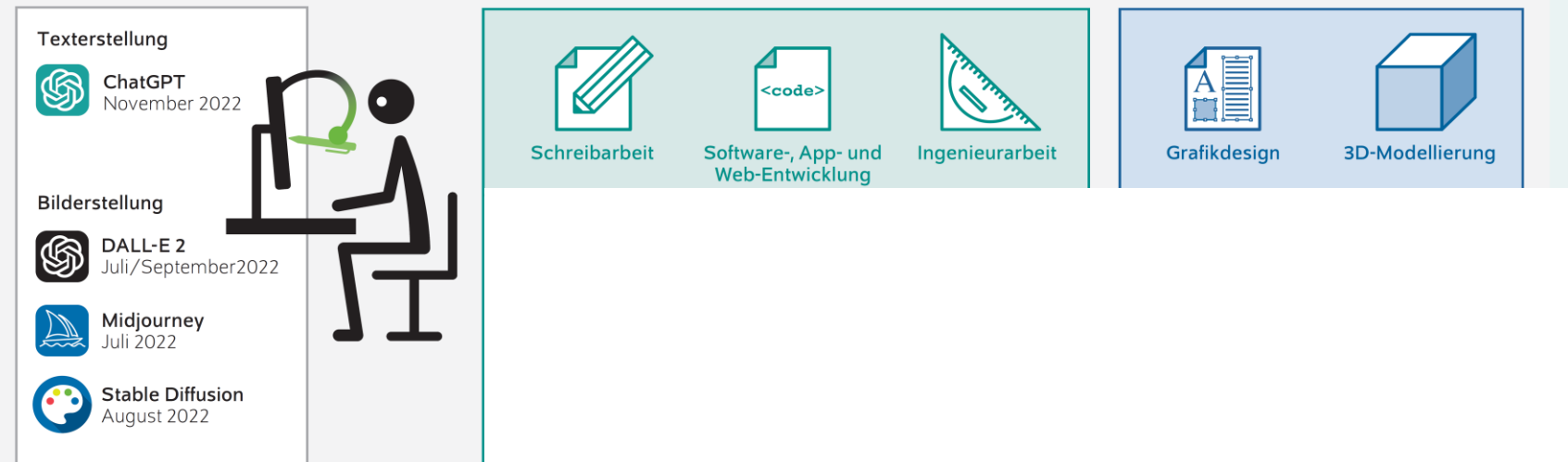


Generative KI reduziert Nachfrage nach Freelance-Arbeit auf Online-Plattformen

Generative Künstliche Intelligenz lässt Nachfrage nach leicht automatisierbaren Tätigkeiten spürbar zurückgehen

KI-Tools, verfügbar seit ...

Durchschnittlicher Rückgang der wöchentlichen Auftragszahlen (von Einführung bis Juli 2023)



- Auftragszahlen auf Online-Arbeitsmärkten zeigen: Nachfrage nach leicht automatisierbaren Tätigkeiten sinkt
- Auftragszahlen für leicht ersetzbare Schreib- /Grafikarbeiten: Rückgang bis zu 30% aufgrund Einführung generativer KI
- Verbleibenden Aufträgen: Anstieg der Anforderungen, d.h. Anstieg der Komplexität der Aufträge – aber auch besser dotiert

Konsequenzen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt: Neue Technologien können potenziell menschliche Tätigkeiten ersetzen (substituieren), aber auch ergänzend (komplementär) eingesetzt werden

- Einflussfaktoren -



Technischer Fortschritt erhöht die Arbeitsproduktivität und gilt als Treiber des Wirtschaftswachstums



Neue Berufe entstehen (N > 280)

- neue Maschinen erfunden werden (z.B. 3-D-Druck-Spezialist/in)
- neue Dienstleistungen angeboten werden (z.B. Influencer-Marketing-Manager/in)
- neue Materialien entwickelt werden (z.B. Carbon)
- neue Energiequellen erschlossen werden (z.B. Windparkmanager/in)
- neuer Produktionstechnologien eingesetzt werden (z.B. Embedded-Systems-Entwickler/in)
- neue Projektleitungs- und Führungskulturen eingesetzt werden (z.B. Feelgood-Manager/in)



Berufsbilder verändern sich

I) Neue Tätigkeiten entstehen (N>100)

- Beherrschen neuer Softwareanwendungen wie Simulationssoftware, Entwicklungsumgebungen
- Umgang mit neuen Technologien, wie Künstliche Neuronale Netze
- Etablierung neuer Steuerungsprozesse, wie Informationssicherheitsmanagement
- Etablierung neuer Projektleitungs- und Führungskulturen (z.B. agiles Projektmanagement)
- Nachhaltigkeit, z.B. Entwicklung von Verfahren zum Transport von Wasserstoff

II) Ersetzbare Tätigkeiten verlieren an Bedeutung/Aufgabenzusammensetzung ändert sich

- Digitale Unterstützung bei (komplizierten) Aufgaben, z.B. bei der Kommunikation mit den Kunden, bei der Recherche und bei der Erstellung von Dokumenten usw.

Beruflicher Wandel
Anpassungsdruck für Beschäftigte und Berufe steigt

BEFÜRCHTUNGEN ÜBER AUSWIRKUNGEN DER AUTOMATISIERUNG UND DIGITALISIERUNG UND DES EINSATZES VON NEUEN TECHNOLOGIEN SIND NICHT NEU

<i>Jahr</i>	<i>Titel</i>	<i>Hauptaussage</i>
1978		Arbeitsplatzabbau
2016		Arbeitsplatzabbau
2023		Veränderungen



Zentrale Fragen zur Zukunft der Arbeit:

- Wie verändern sich Berufe und Tätigkeiten aufgrund des Einsatzes von neuen Technologien?
- Welche Kompetenzen werden von Beschäftigten in Zukunft erwartet?
- Was ist zu tun?

Agenda

1



Neue Ausgangssituation: Neu – Generative KI als Treiber des technologischen Wandels

2



Messbarkeit der potenziellen Auswirkungen der digitalen Technologien auf den Arbeitsmarkt: Substituierbarkeitspotenziale (empirisch, nachvollziehbar, aktuell, transparent)

3



Aktuelle Ergebnisse/Fakten
Potenzielle Auswirkungen der digitalen Technologien auf den Arbeitsmarkt

4



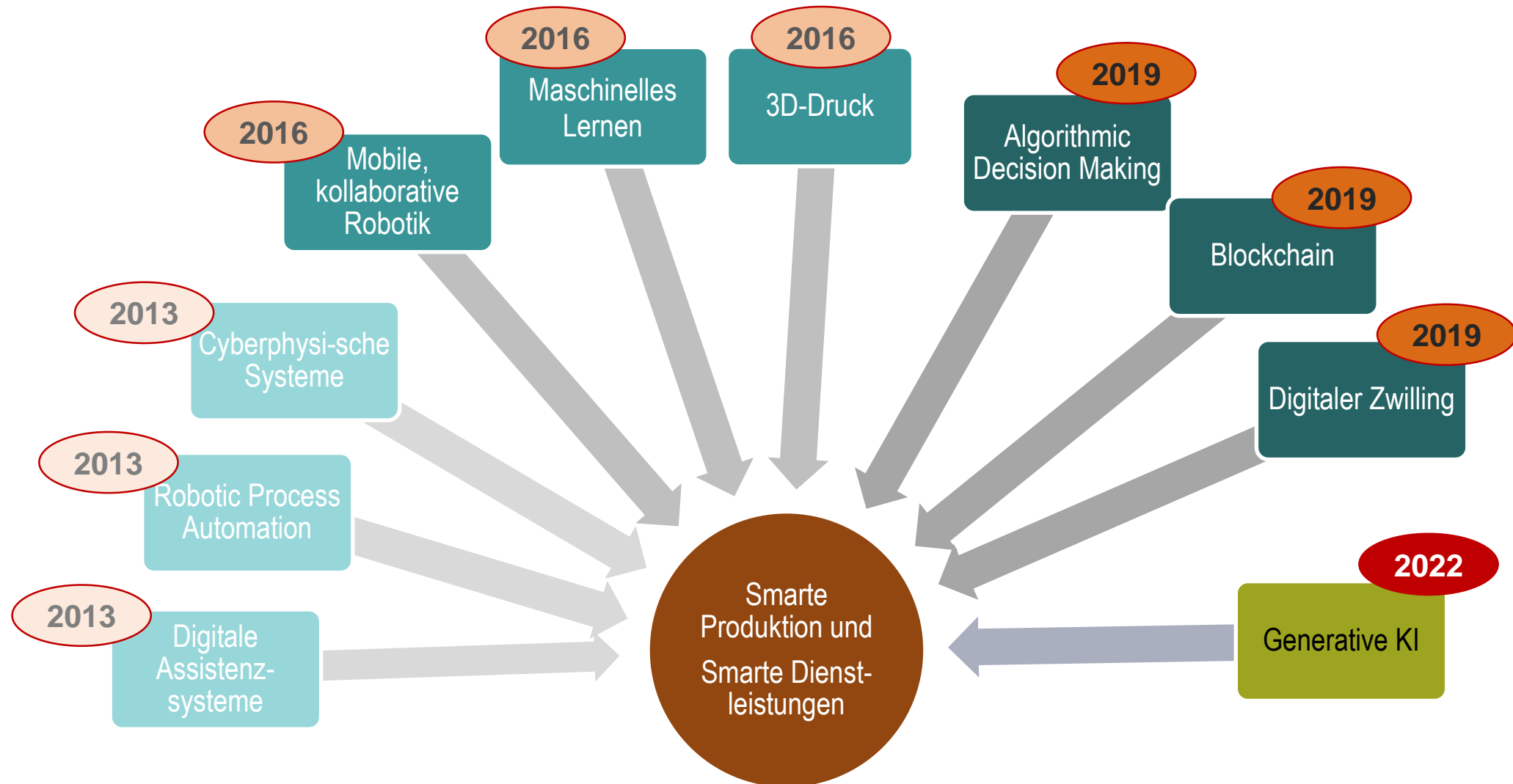
Was ist zu tun?
- Anpassung von Kompetenzen
- Bedarfsgerechte Weiterbildung

Potenzielle Folgen des Einsatzes von neuen Technologien können durch Substituierbarkeitspotenziale aufgezeigt werden

Substituierbarkeitspotenziale von Berufen	Aussage	<ul style="list-style-type: none"> • Das Substituierbarkeitspotenzial beschreibt die technische Machbarkeit, Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzen zu können. • Tätigkeitsbasierte Ansatz 			
	„Grenze“	<ul style="list-style-type: none"> • Nur technische Machbarkeit; nicht: rechtliche, ethische oder kostentechnische Hürden • Substitution ist voraussetzungsvoll: hoher Investition-, Daten, Qualifizierungs-, Erfahrungsbedarf • In meisten Berufen eher Kollaboration, z.B. Unterstützung durch Mustererkennung, Information, etc 			
	Aktuell	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualisierung der Substituierbarkeitspotenziale alle 3 Jahre (2013, 2016, 2019, 2022), aufgrund <ul style="list-style-type: none"> – neuer Technologien – Veränderung von Berufsbildern 			
	Vorteile	transparent	nachvollziehbar	detailliert	regionalisierbar

→ Substituierbarkeit ist nicht gleichbedeutend mit Arbeitsplatzabbau, sondern ein Indikator für Arbeitsplatzwandel!
 → Mit dem Job-Futuromat können sich Interessierte über Entwicklungen und Perspektiven von Berufen informieren (<https://job-futuromat.iab.de/>)

Aktualisierung: Berücksichtigt werden markreife Technologien



Mit dem Job-Futuromat können sich Interessierte über Entwicklungen und Perspektiven von Berufen informieren ([HTTPS://JOB-FUTUROMAT.IAB.DE/](https://job-futuromat.iab.de/))

1. Eingabe eines Berufs



Verkäufer/in (Beispiel)

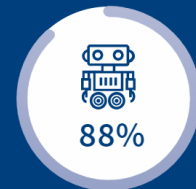
Substituierbarkeit ist nicht gleichbedeutend mit Arbeitsplatzabbau, sondern ein Indikator für Arbeitsplatzwandel

Berufe verändern sich, sie verschwinden nicht!

<https://job-futuromat.iab.de/>

2. Ergebnisse zur Automatisierbarkeit und zur Entwicklung des Berufs

Automatisierbarkeit im Beruf Verkäufer/in



7 der 8 **Kerntätigkeiten** in diesem Beruf sind – Stand heute – **automatisierbar**.

Das kann ein Vorteil sein, zum Beispiel, wenn Roboter Ihnen schwere oder monotone Arbeit abnehmen.

Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.

[Neue Technologien in Ihrem \(Wunsch-\)Beruf](#)

Dieser Beruf gehört zur Berufegruppe „Fachkräfte im Verkauf (ohne Produktspezialisierung)“

Beschäftigte:	908.231	+11% seit 2012	▶
offene Stellen:	31.573	+294,7% seit 2012	▲
Arbeitslose:	45.535	-52,1% seit 2012	▼
Entgelt:	2.635€ brutto	+28,3% seit 2012	▼

Stand: 31.12.2022

Technologien, die diesen Beruf verändern könnten ^

[Automatisierte Bestandskontrolle](#) (z.B. mit mobilen Geräten Wareneingang und Bestände erfassen)

[E-Invoicing](#) (z.B. Rechnungen mittels Buchhaltungssoftware verschicken)

[Interaktive Verkaufsassistenten](#) (z.B. Kunden beim Umgang mit interaktiven Umkleidekabinen und Spiegeln unterstützen)

[Mobile Payment](#) (z.B. mit digitalen Bezahlssystemen wie kontaktlosem und kassenlosem Bezahlen umgehen)

[Serviceroboter](#) (z.B. Roboter zur Bestandskontrolle oder zum Auffüllen von Regalen einsetzen)

[Store-Management-System](#) (z.B. Handlungsempfehlungen des Systems konfigurieren und auswerten, um flexibel auf Engpässe reagieren und die Kundenzufriedenheit steigern zu können)

Weiterführende Links zu diesem Beruf

- Geeignete Anpassungsweiterbildungen
- Relevante Aufstiegsweiterbildungen
- Komplette Berufsbeschreibung
- Hilfe und Kontakt



Die hessische Landesregierung hat das Ladenschlussgesetz geändert, damit der „Teo“ (links) auch am Sonntag offen bleiben darf. Ein Großteil der sogenannten „Scan & Go“-Läden befindet sich auf dem Land, wie etwa die Filialen von „Tante-M“ (rechts). Seit der Gründung im Jahr 2019 haben 63 Tante-M-Filialen eröffnet, in denen etwa 1300 Artikel angeboten werden. FOTOS: TEGUT, TANTE M



Autonome Supermärkte verändern das Einkaufen

Rund um die Uhr shoppen, ganz ohne Personal: Immer mehr automatisierte Filialen eröffnen sowohl in Städten als auch auf dem Land. Ist das die Zukunft des Einzelhandels?

Agenda

1



Neue Ausgangssituation: Neu – Generative KI als Treiber des technologischen Wandels

2



Messbarkeit der potenziellen Auswirkungen der digitalen Technologien auf den Arbeitsmarkt:
Substituierbarkeitspotenziale (empirisch, nachvollziehbar, aktuell, transparent)

3



Aktuelle Ergebnisse/Fakten
Potenzielle Auswirkungen der digitalen Technologien auf den Arbeitsmarkt

4

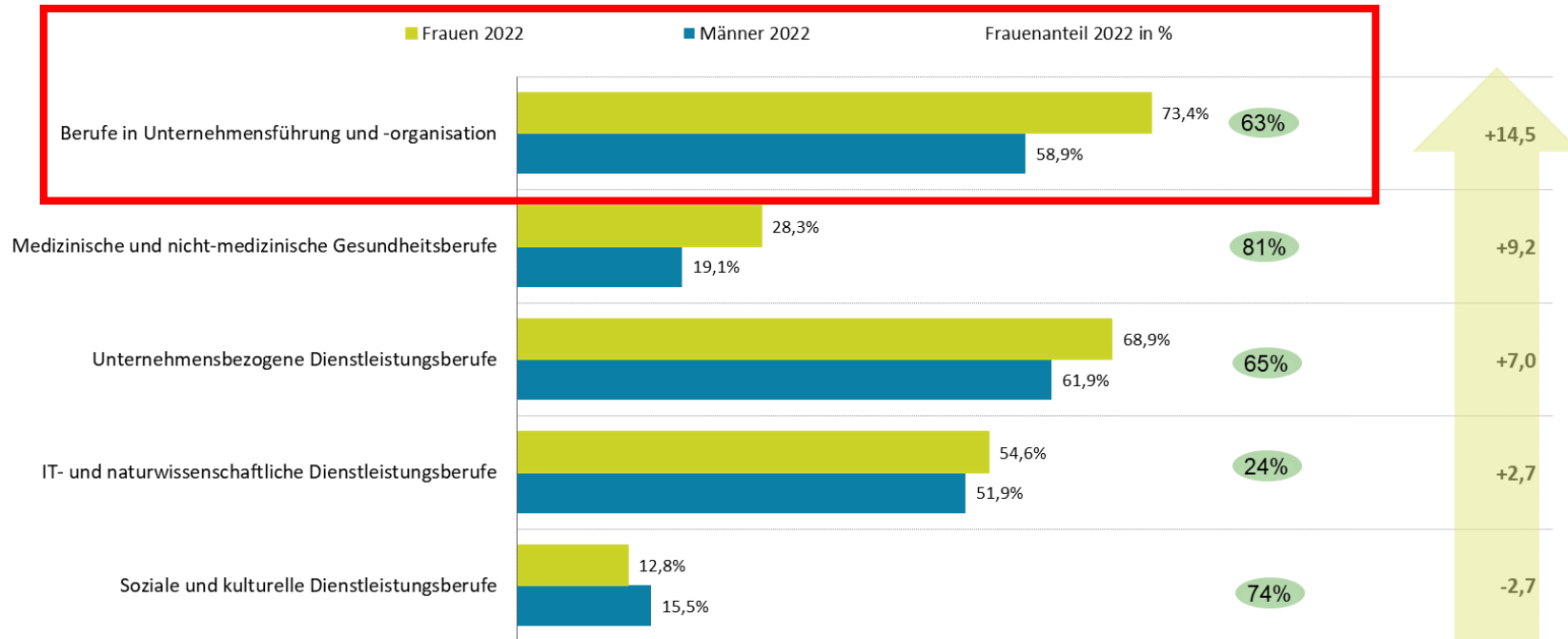


Was ist zu tun?
- Anpassung von Kompetenzen
- Bedarfsgerechte Weiterbildung

Es gibt aber auch viele Berufe, in denen Frauen häufiger substituierbare Tätigkeiten erledigen

Durchschnittl. Substituierbarkeitspotenzial von Berufssegmenten nach Geschlecht, Frauenanteil im Berufssegment

Anteil der Tätigkeiten, die heute schon potenziell von Computern erledigt werden könnten, Deutschland, 2022



- **Steuerfachangestellte/-r**
 Substituierbarkeitspotenzial 100%
 Frauenanteil 77%
 Beschäftigungswachstum 2012-22: +13,4%

- **Büroassistent/-in**
 Substituierbarkeitspotenzial 90%
 Frauenanteil 80%
 Beschäftigungswachstum 2012-22: +1,7%

Anmerkung: Sortiert nach absteigenden Frauenanteil im Berufssegment

Quelle: BERUFENET (2012), Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand 31.12.2022); eigene Darstellung

Agenda

1



Neue Ausgangssituation: Neu – Generative KI als Treiber des technologischen Wandels

2



Messbarkeit der potenziellen Auswirkungen der digitalen Technologien auf den Arbeitsmarkt:
Substituierbarkeitspotenziale (empirisch, nachvollziehbar, aktuell, transparent)

3



Aktuelle Ergebnisse/Fakten
Potenzielle Auswirkungen der digitalen Technologien auf den Arbeitsmarkt

4



Was ist zu tun?

- **Anpassung von Kompetenzen**
- **Bedarfsgerechte Weiterbildung**

Lernen? Lernen!



Die Analphabeten des 21. Jahrhunderts werden nicht diejenigen sein, die nicht Lesen und Schreiben können, sondern diejenigen, die nicht lernen, verlernen und wieder lernen.

(Alvin Toffler)

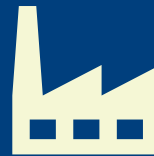
Alvin Toffler ist ein US-amerikanischer Schriftsteller und Futurologe, bekannt für seine Arbeiten zur Digitalen Revolution, der Technologischen Singularität und der Kommunikations-Revolution, geb. 1928

Die Anpassung von Kompetenzen ist zentral für die Transformation

1

Weiterentwicklung und Anpassung von Kompetenzen und Qualifikationen eine wesentliche Gelingensbedingung der Transformation des Arbeitsmarktes.

Hoher Qualifizierungsbedarf: dabei geht es nicht nur um die Vermittlung erforderlicher Kenntnisse, sondern auch um eine Transformationskultur



Betriebe: Investieren in die Ausbildung und Weiterentwicklung ihrer Belegschaften



Beschäftigte: willens und in der Lage sein, an Ausbildung und Weiterbildung teilzunehmen

Teilzeitausbildung



Sicherstellen, dass die vermittelten Kompetenzen und Qualifikationen den aktuellen und vor allem zukünftigen Bedarfen am Arbeitsmarkt entsprechen

Die Anpassung von Kompetenzen ist zentral für die Transformation

Teilzeitausbildung

1

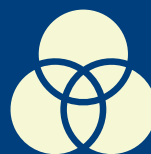
Weiterentwicklung und Anpassung von Kompetenzen und Qualifikationen eine wesentliche Gelingensbedingung der Transformation des Arbeitsmarktes.

2

Herausforderung der Ausbildung und Weiterqualifizierung von Beschäftigten stellt sich für verschiedene Personengruppen unterschiedlich dar



Passgenaue, bedarfsorientierte Ansätze der (Weiter-)Qualifizierung, Bereitschaft/Fähigkeit beeinflusst durch unterschiedliche Lebenslagen – /Weihäufig reichen auch Qualifizierungsbausteine



Unterschiedliche Personen: in Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit, in Nichterwerbstätigkeit, Zugewanderte, etc.



Individuelle Lösungen nötig: Kompetenz-/Interessenfeststellung, über „Perspektivberatung“ bis hin zur Organisation (und Finanzierung) von „Anpassungs-, Höher- oder Umqualifizierungen“

Die Anpassung von Kompetenzen ist zentral für die Transformation

1

Weiterentwicklung und Anpassung von Kompetenzen und Qualifikationen eine wesentliche Gelingensbedingung der Transformation des Arbeitsmarktes.

2

Herausforderung der Weiterqualifizierung von Beschäftigten stellt sich für verschiedene Personengruppen unterschiedlich dar

3

Augenmerk: Beschäftigte, die wenig/keine Perspektive in ihrer aktuellen Beschäftigung haben und sich für einen neuen Arbeitsplatz/neue Branche/neuen Beruf qualifizieren müssen

Teilzeitausbildung

Digitalisierung und Fachkräftesicherung: Einsatz von Weiterbildung

1	Veränderung von Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none">• Wandel der Berufe geht nur langsam vorstatten• Anstieg der Substituierbarkeitspotenziale v.a. wegen gewachsenen technologischen Potenzialen, weniger, dass sich die Aufgabenprofile in den Berufen wandeln
2	Steigende Anforderungen in den Berufen/an Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none">• weniger Routine, teilweise anspruchsvoller• mehr analytisches Denken und menschliche Interaktion
3	Handlungsfeld 1: Bildung	<ul style="list-style-type: none">• Grundpfeiler der Lernbiografie• Bereitschaft/Fähigkeit zum lebensbegleitenden Lernen muss dort verankert werden
4	Handlungsfeld 2: Ausbildung	<ul style="list-style-type: none">• Ausbildung muss qualitativ und im erforderlichen Tempo mithalten – individuelle Situation berücksichtigen - Teilzeitausbildung
5	Handlungsfeld 3: Beratung	<ul style="list-style-type: none">• Schneller Wandel der qualifikatorischen Anforderungen: präventive Ansätze
6	Handlungsfeld 4: Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none">• Lebenslanges Lernen /Weiterbildungen: entscheidend für Beschäftigungserhalt• Weiterbildungspolitik: proaktiv, kontinuierlich, in betrieblicher Verantwortung

Ausbilden statt Aussortieren

F I GB USA MEX
**ONE SIZE
DOES NOT
FIT ALL**

30°C
Von links bügeln/ iron inside
repasser sur l'envers
P

Trau Dich: Teilzeitausbildung

Danke für Ihre Zeit!

Dr. Carola Burkert

 carola.burkert@iab.de

 <https://iab.de/>

 <https://job-futuromat.iab.de>

LITERATUR

- Arbeitsmarktbeobachtung NRW (2024): Auswirkungen künstlicher Intelligenz auf die Arbeitswelt.
- Bauer, Anja, Hermann Gartner, Timon Hellwagner, Markus Hummel, Christian Hutter, Susanne Wanger, Enzo Weber & Gerd Zika (2024): IAB-Prognose 2024: Die Beschäftigung steigt, aber die Arbeitslosigkeit auch. (IAB-Kurzbericht 06/2024), Nürnberg, [DOI:10.48720/IAB.KB.2406](https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2406)
- Grienberger, Katharina, Britta Matthes & Wiebke Paulus (2024): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. (IAB-Kurzbericht 05/2024), Nürnberg, [DOI:10.48720/IAB.KB.2405](https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2405)
- Vollrath Oliver, Möges Max, Charchula Philipp (2024): KI im Innovationsprozess. Auftakt Workshopreihe Bayern Innovativ, 12.04.2024

Literatur

- Anger, C./Betz, J./Kohlisch, E./Plünnecke, A. (2022): MINT-.Herbstreport 2022. MINT sichert Zukunft, Gutachten für BDA, Gesamtmetall und MINT Zukunft schaffen, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. Online: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2022/MINT-Herbstreport_2022.pdf
- Bonin Holger; Steffens, Suanne; Hillerich-Sigg, Annette, Krause-Pilatus, Annabelle; Rinne, Ulf; Gehlen, Anica; Koch, Niklas; Margard, Ody; Teschner, Mia (2021): Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Erwerbstätigkeit von Frauen : Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Online: <https://ideas.repec.org/p/iza/izarrs/107.html>
- Buchmann, M./Kriesi, I. (2012): Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 64. Jg., Sonderheft 52 – 2012, Soziologische Bildungsforschung – eine kritische Bestandsaufnahme, S. 256– 280.
- Burkert, C./Dengler, K./Matthes, B. (2022): Die Folgen der Digitalisierung für die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt – Substituierbarkeitspotenziale und die Beschäftigungsentwicklung bei Frauen und Männern. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 71, H. 1,S. 3-27. [DOI:10.3790/sfo.71.1.3](https://doi.org/10.3790/sfo.71.1.3)
- Burkert, C./Dengler, K./Matthes, B. (2022): Zweischneidiges Schwert: Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt aus? In: IAB-Forum H. 13.06.2022, Nürnberg. [DOI:10.48720/IAB.FOO.20220613.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20220613.01)
- Burkert, C./Grienberger, K./Matthes, B. (2023): Profitieren Frauen von der Digitalisierung stärker als Männer? in: Lott, Y. (2023), S. 12-13.
- Dengler, K./Matthes, B. (2021): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. IAB-Kurzbericht, 13/2021, Nürnberg. Online: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-13.pdf>
- Hausmann, A.-C./Kleinert, C. (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht 9/2014, Nürnberg. Online: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/158430/1/kb2014-09.pdf>.
- Initiative D21 e. V. (2020): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Online: https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21_digitalgendergap.pdf.
- Klenner, C./Lott, Y. (2017): Wie kann flexibles Arbeiten für die Verbesserung der Work-Life Balance genutzt werden?; in: Ahlers, E./Klenner, C./Lott, Y./Maschke, M./Müller, A./Schildmann, C./Voss, D./Weusthoff, A. (Hrsg.): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 9–15. Online: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006641/p_AdZ_dp_August_2017.pdf.
- Kutzner, E./Schnier, V. (2017): Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen von Arbeit. Arbeit. 26 (1)/2017, S. 137-157. DOI: [10.1515/arbeit-2017-0007](https://doi.org/10.1515/arbeit-2017-0007)
- Kutzner, E./Schnier, V. (2019): Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen industrieller Einfacharbeit – Szenarien und Interventionsmöglichkeiten, in Szenarien digitalisierter Einfacharbeit: Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde aus Produktion und Logistik, 1 edn, (Eds) H. Hirsch-Kreinsen, H./Ittermann, P./Falkenberg, J. M. S., Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Baden-Baden, pp. 191-212.

Literatur

- Lott, Y. (2023): Der Gender Digital Gap in der Transformation? Verwendung digitaler Technologien und Einschätzung der Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt. WSI-Report Nr. 81. Online: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008549/p_wsi_report_81_2023.pdf sowie Präsentation vom 02.03.2023 https://www.boeckler.de/pdf/v_2023_03_02_lott.pdf
- Matthes, B. (2022): Berufe In der Transformation. Vortrag beim Freiburger Mittelstandskongress 2022, Freiburg, 12.10.2022.
- Mosseri, S./Vromen, A./Cooper, R./Hill, E. (2022): Between Frustration and Invigoration: Women Talking about Digital Technology at Work, in: *Work, Employment and Society*, <https://doi.org/10.1177/095001702210>
- Oliveira, D. (2017): Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird. Working Paper Nr. 37, Mai 2017. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. Online: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006640/p_fofoe_WP_037_2017.pdf.
- Padavic, I./Reskin, B. F. (2002): *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press (2. Aufl.).
- Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin: Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht. Online: www.dritter-gleichstellungsbericht.de/gutachten3gleichstellungsbericht.pdf.
- Schöpp, M./Risius, P./Martin, V./Jansen, A. (2021): , Neue (digitale) Wege in der Berufsorientierung, KOFA-Studie, Nr. 2, Gutachten im Rahmen des Projekts „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung“ im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), Online: https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Digitale_Berufsorientierung_2_2021.pdf .
- Seyda, S./Flake, R. (2019): Chancengleichheit und Digitalisierung: Frauen und Männer in der digitalen Arbeitswelt. KOFA-Studie No. 4/2019. *Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Institut der Deutschen Wirtschaft (IW)*. Online: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/KOFA-Studie_Frauen_und_Maenner_i_d_digitalen_Arbeitswelt_einseitig.pdf.
- Sorgner, A./Bode, E./Krieger-Boden, C./Aneja, U./Coleman, S./Mishra, V./Robb, A. (2017): The effects of digitalization on gender equality in the G20 economies, Kiel Institute for the World Economy, Kiel. Online: http://www.w20-germany.org/fileadmin/user_upload/documents/digital_women-final_report.pdf
- Stoet, G./Geary, D. C. (2018): The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education. *Psychological Science*, 29(4), 581–593. <https://doi.org/10.1177/0956797617741719>.
- Wajcmann, J. (1994): *Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte*, Frankfurt/New York, Campus.
- Wetterer, A. (2002): *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktionen: Gender at Work in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK.
- Wischermann, U. /Kirschenbauer, A. (Hg.) (2015): *Geschlechterarrangements in Bewegung: Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung?* transcript Verlag, Bielefeld.



**INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK**



EVALUATION DER ESF-PLUS-FÖRDERLINIE "TEILZEITAUSBILDUNG FÜR ALLEINERZIEHENDE, MÜTTER MIT KINDERN IN BEDARFSGEMEINSCHAFTEN UND PFLEGENDE"

Herausforderungen, Erfolge, Potenziale

Evaluationsbericht 2024

10. Oktober 2024, Stuttgart



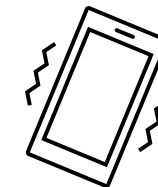
**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

AGENDA

1. Datenbasis und Methoden der Evaluation
2. Förderkontext (gesetzliche Grundlagen und Entwicklung der Teilzeitausbildung in Zahlen)
3. Programmlogik und Wirkungsweise der Förderlinie
4. Zahl und Zusammensetzung der erreichten Teilnehmerinnen und Teilnehmer
5. Ergebnisse und Wirkungen der Förderung
 - Individuelle Ergebnisse der Teilnahme: Übergang in Ausbildung
 - Berufsfelder der in Ausbildung übergegangenen Teilnehmenden
 - Beiträge zu den übergeordneten Zielen der ESF-Plus-Förderung
6. Fazit und Ausblick

1. DATENBASIS UND METHODEN DER EVALUATION

1. Dokumenten- und Literaturanalyse
2. Analyse relevanter sozioökonomischer Kennzahlen
3. Analyse von Förderdokumenten (ESF-Plus-Programm, Förderaufruf, Projektanträge)
4. Analyse der Monitoringdaten
5. Empirische Erhebungen 2023/2024:
 - Einführende Expertinnen-/Experteninterviews (SM, Netzwerk TZA)
 - Interviews mit den Trägern aller fünf Projektverbände via WebEx
 - Online-Befragung der Teilnehmenden (Rücklaufquote: 21 %)
 - Telefonische Interviews mit ehemaligen Teilnehmenden (8 Interviews)
 - Online-Befragung der Träger und Kooperationspartner der Projektverbände



2. FÖRDERKONTEXT

- 2005: Novellierung des Berufsbildungsgesetzes: Verankerung der Teilzeitausbildung in § 8 BBiG und § 27b HwO
- 2020: Berufsbildungsmodernisierungsgesetz: Teilzeitausbildung mit § 7a BBiG neu gefasst und inhaltlich erweitert
 - Grundsätzlich ist jede Person berechtigt, einen Teilzeitausbildungsvertrag abzuschließen, unabhängig von einem zwischen 2005 und 2019 noch geforderten „berechtigten Interesse“ (z. B. aufgrund von Kindererziehung oder Pflege).
 - Ausbildungsdauer verlängert sich anteilig entsprechend der verkürzten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, max. bis zum 1,5-fachen der regulären Dauer.
 - Automatische Verlängerung kann durch Antrag auf Verkürzung lt. § 8 BBiG vermieden werden.

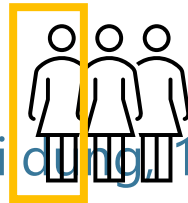
Tabelle 1: Neuabschlüsse in dualen Teilzeitberufsausbildungen in Baden-Württemberg nach Geschlecht

Jahr	2008	2015	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2022/2008
Neuabschlüsse insg.	81.123	73.350	72.537	66.342	65.253	66.075	-19%
Neuabschlüsse Männer	58%	60%	63%	63%	63%	62%	+4 PP
Neuabschlüsse Frauen	42%	40%	37%	37%	37%	38%	-4 PP
darunter: Neuabschlüsse in Teilzeit (TZ) insg.	162	330	309	288	291	366	+126%
darunter: Neuabschlüsse in TZ (Männer)	6%	4%	7%	7%	8%	9%	+3 PP
darunter: Neuabschlüsse in TZ (Frauen)	94%	96%	93%	93%	92%	91%	-3 PP
Anteil Neuabschlüsse in TZ an allen Neuabschlüssen	0,2%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,6%	+0,4 PP

AUSBILDUNGSBERUFE

TOP-10-Berufe der dualen Ausbildungsberufe in Teilzeit unterscheiden sich kaum von den Vollzeit-Ausbildungsberufen (Ausnahme: weniger häufig Industriekaufmann/-kauffrau und Bankkaufmann/-kauffrau)

TOP-3 Teilzeitausbildung: Medizinische/r Fachangestellte/r, Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement und Verwaltungsfachangestellte/r für Kommunalverwaltung



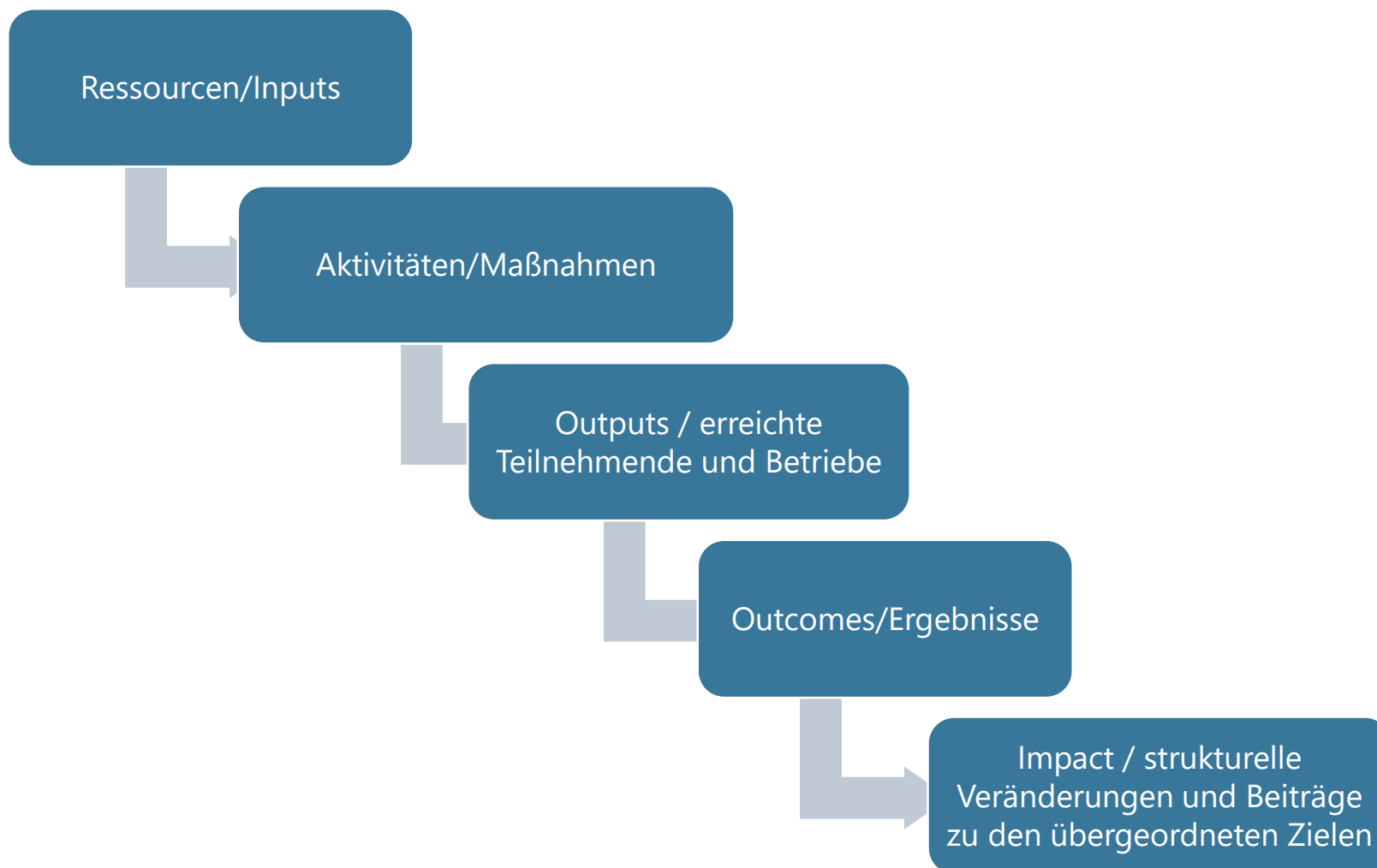
2 von 3 Auszubildenden: duale Ausbildung, 1 von 3: schulische Ausbildung

Frauenanteil in GES-Berufen: 75,3 % (Pflegefachmann/-frau, Erzieher/in)

2021: 1 % der Ausbildungsverträge in der Pflege TZ-Ausbildungen

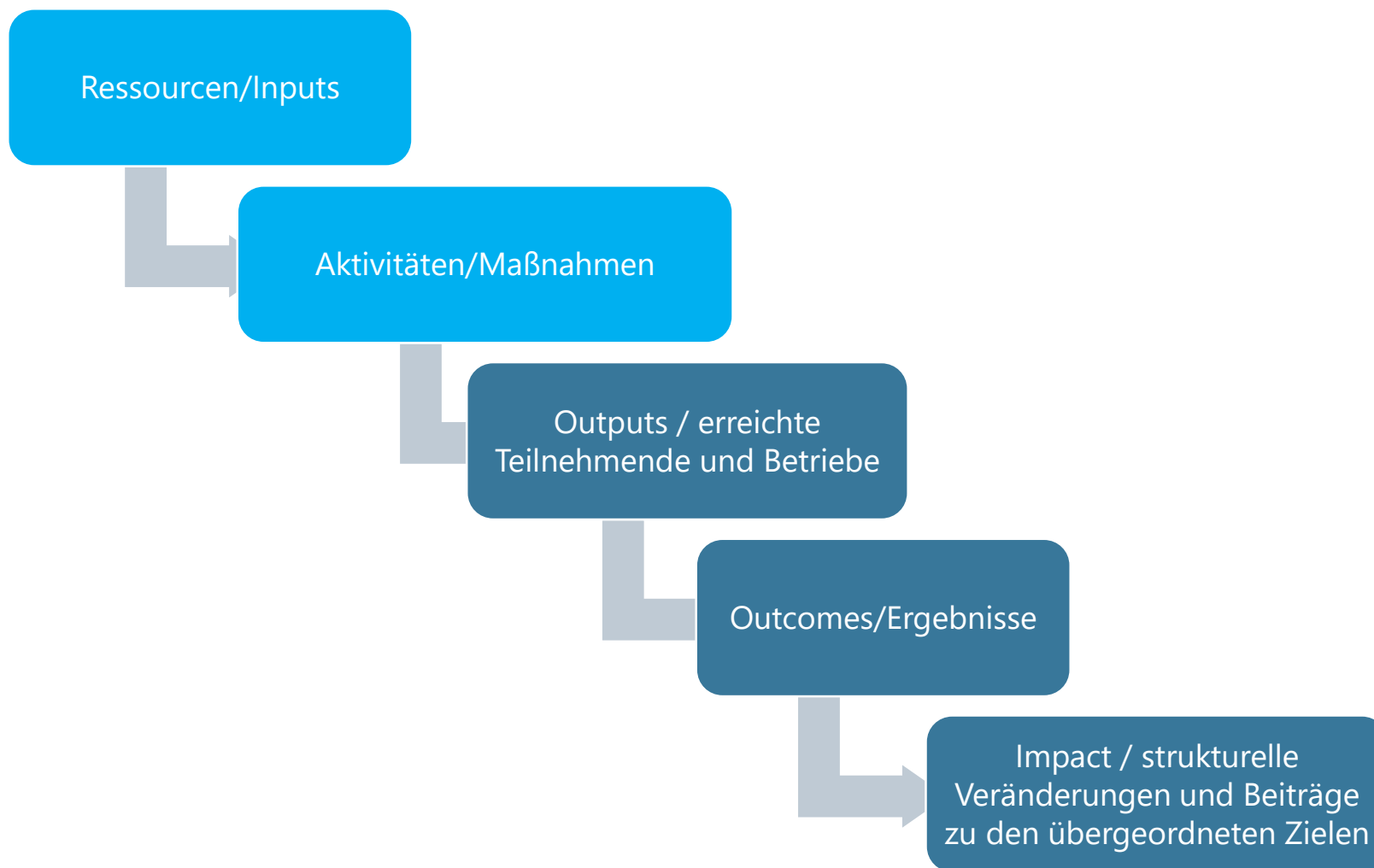
Seit 2023: PTA in TZ möglich

3. PROGRAMMLOGIK UND WIRKUNGSWEISE DER FÖRDERLINIE

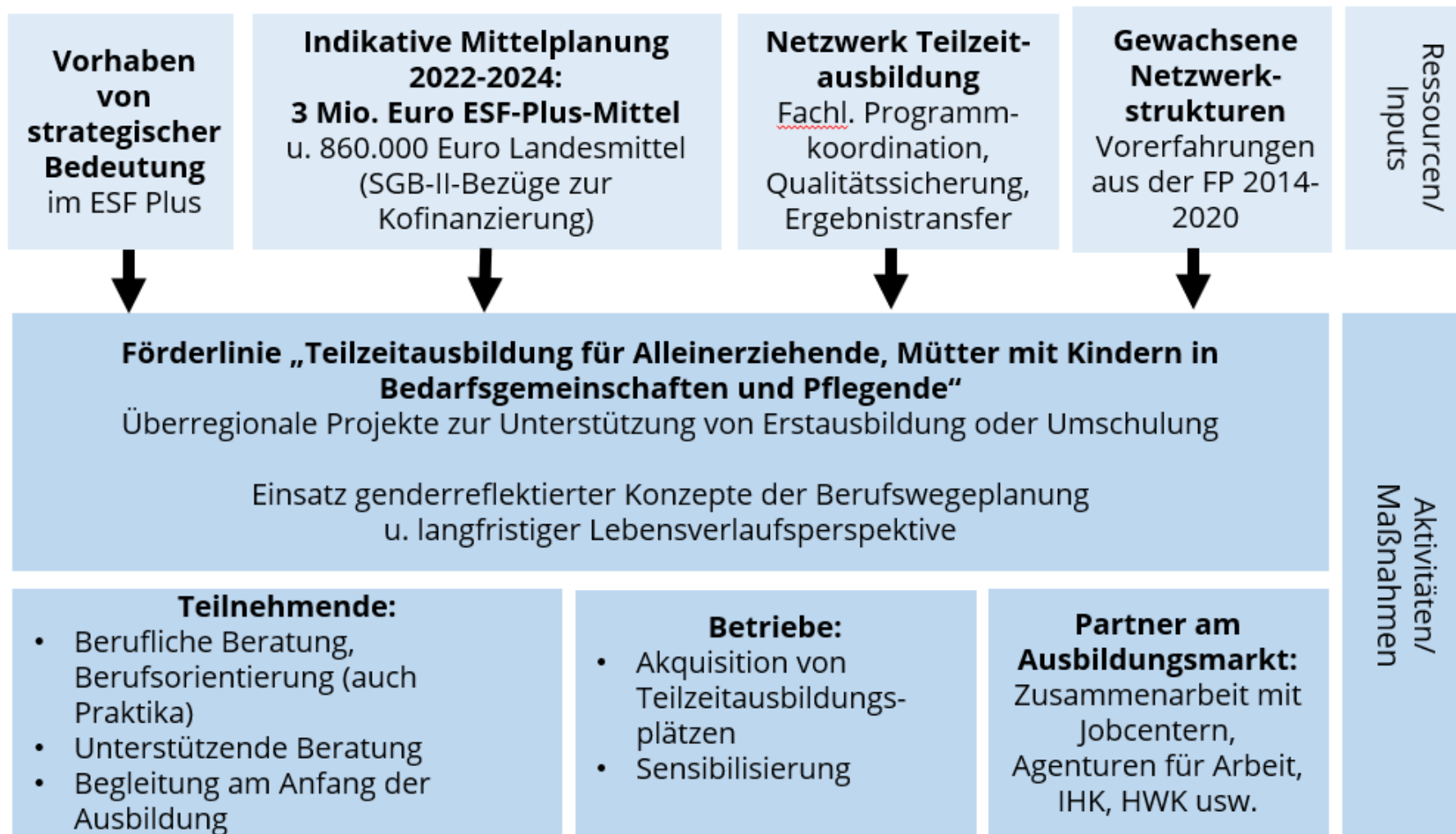


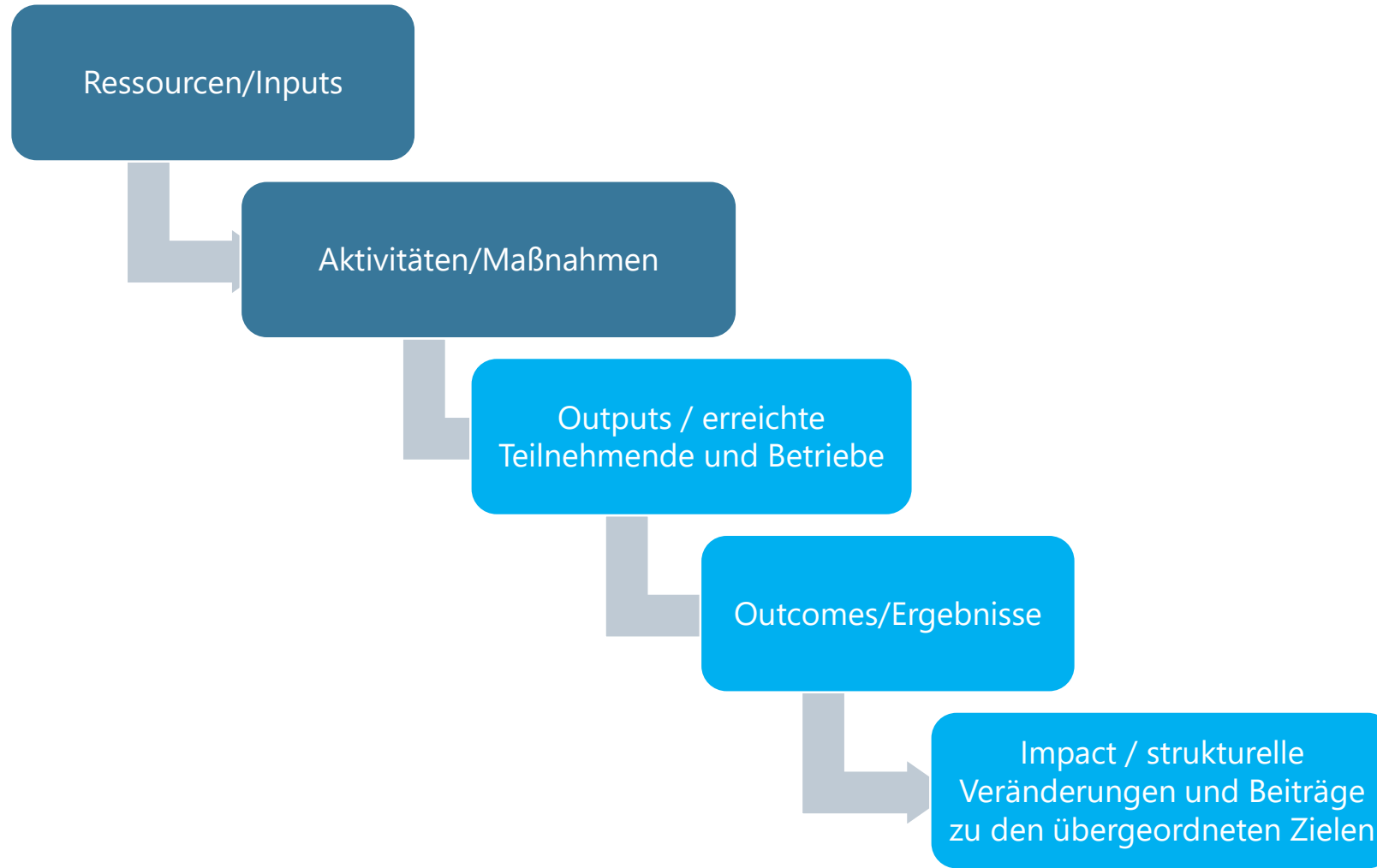
Quelle: Eigene Darstellung nach W.K. Kellogg Foundation (2004).

3. PROGRAMMLOGIK UND WIRKUNGSWEISE DER FÖRDERLINIE

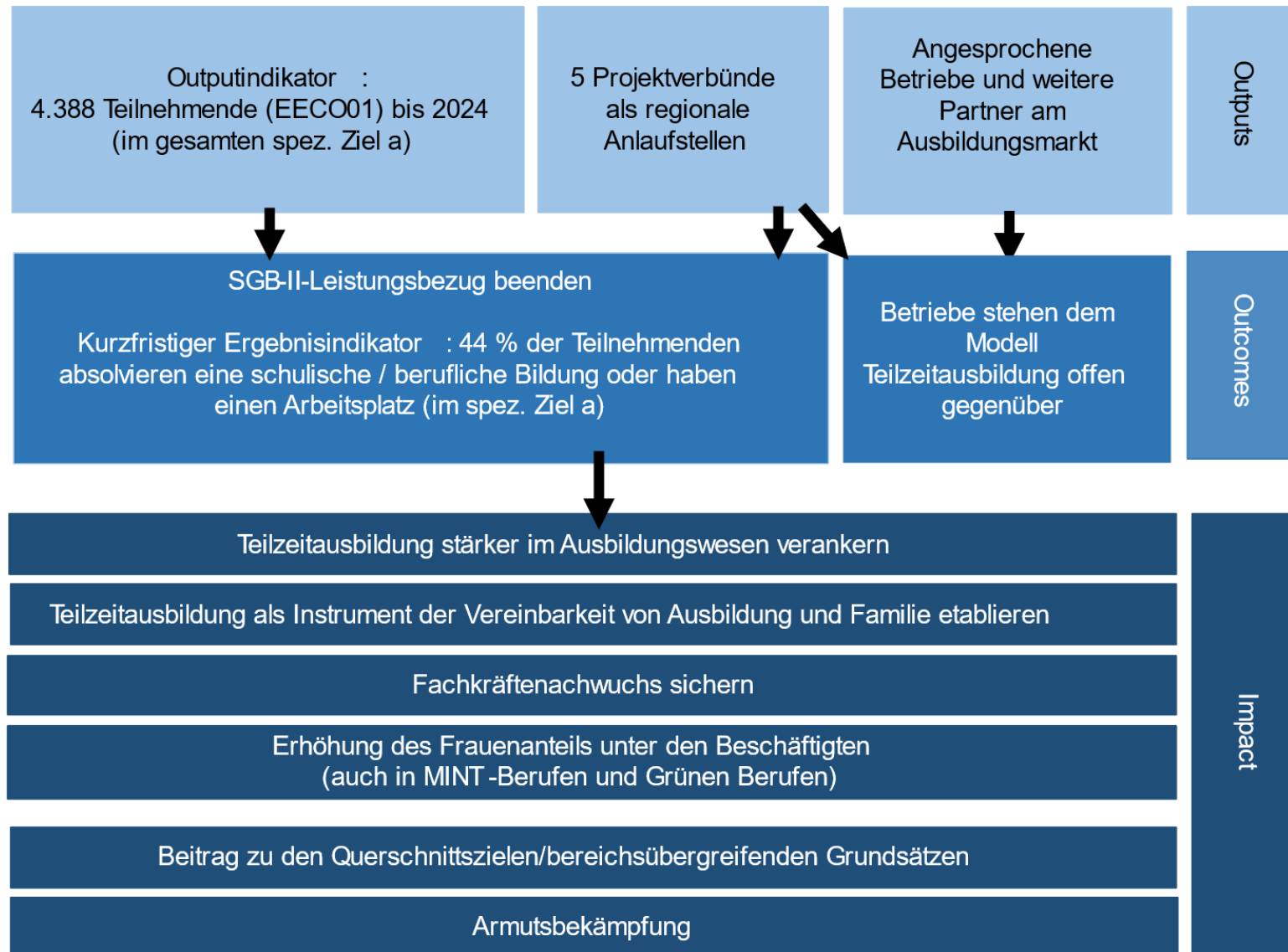


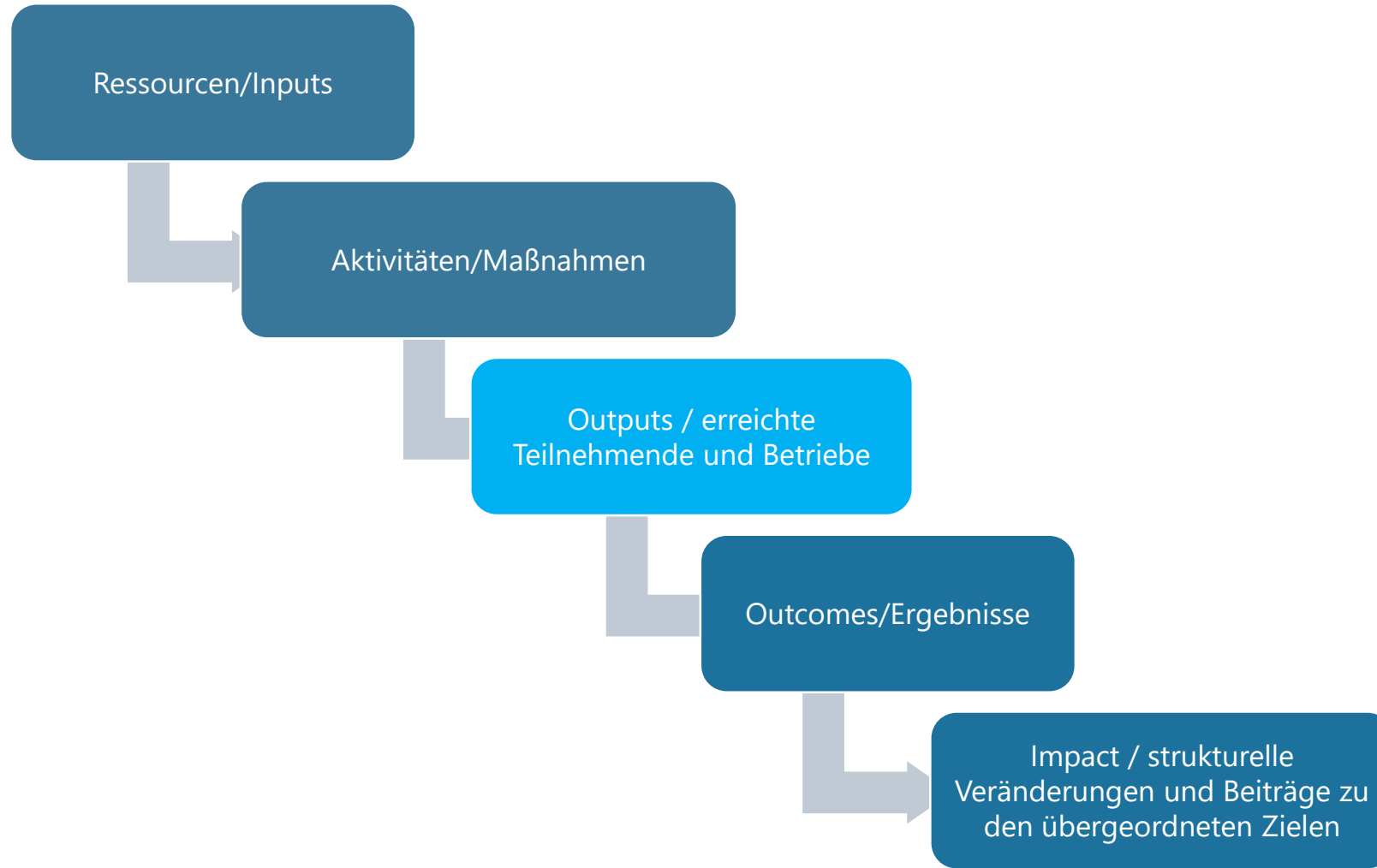
Quelle: Eigene Darstellung nach W.K. Kellogg Foundation (2004).





Quelle: Eigene Darstellung nach W.K. Kellogg Foundation (2004).





Quelle: Eigene Darstellung nach W.K. Kellogg Foundation (2004).

4. ZAHL UND ZUSAMMENSETZUNG DER TEILNEHMENDEN

In 2022 und 2023 wurden 600 Eintritte gezählt, darunter 13 Männer (Stand: 30.04.2024). Die Teilnehmendenzahl liegt damit im erwarteten Bereich.

Teilnehmendenstruktur nach Erwerbsstatus:

- 79 % der TN waren vor der Maßnahme arbeitslos, 49 % langzeitarbeitslos
- 14 % inaktiv (z. B. Mütter aus der „stillen Reserve“)
- 7 % erwerbstätig (z. B. auch Minijob)

...nach Bildungsniveau:

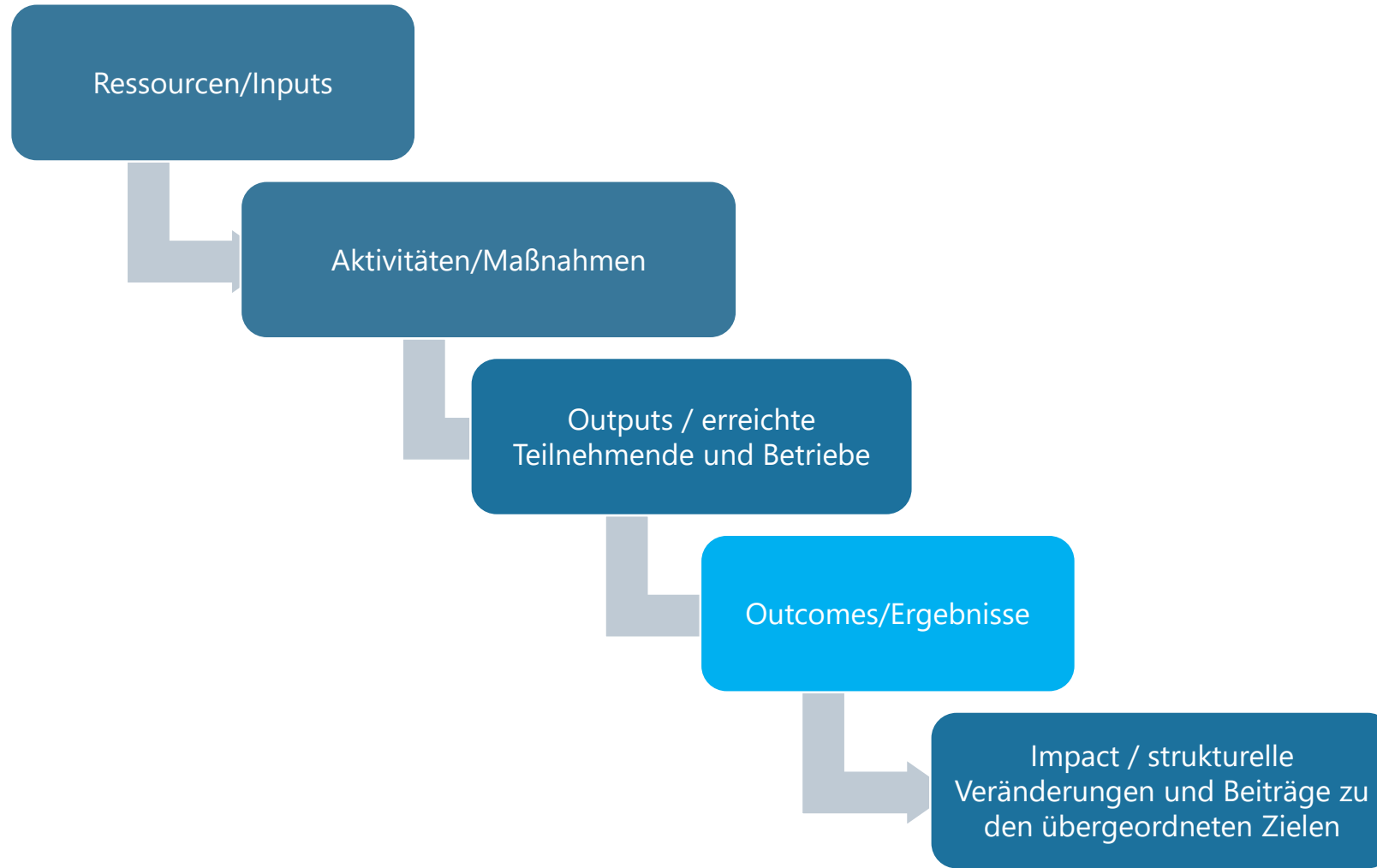
- 72% max. ISCED 2 (Grundbildung, Sekundarstufe Unterstufe)

...nach Alter:

- 39 % 18 bis 29 Jahre; 61 % 30-53 Jahre

...nach Migrationshintergrund (Angabe freiwillig):

- 72 % mit Migrationshintergrund, 41 % Drittstaatsangehörige



Quelle: Eigene Darstellung nach W.K. Kellogg Foundation (2004).

5. ERGEBNISSE UND WIRKUNGEN DER FÖRDERUNG

→ **Individuelle Ergebnisse der Teilnahme: Übergang in Ausbildung**

Zum Berichtszeitpunkt 335 gemeldete Austritte (Stand: 30.04.2024)

Ergebnisindikator

„Anteil Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/berufliche Bildung absolvieren oder einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbstständige“

- 61 % der relevanten ausgetretenen Teilnehmenden waren nach Austritt in Ausbildung oder erwerbstätig
- Anteil liegt zum Berichtszeitpunkt deutlich höher als in den Teilzeitausbildungsprojekten der ESF-Förderperiode 2014-2020
- Ca. 39 % waren in schulische/berufliche Bildung übergegangen, ca. 23 % in Erwerbstätigkeit (ohne Ausbildung)
- Teils recht deutliche Unterschiede zwischen Projekten, immer aber höherer Anteil „erfolgreicher Austritte“ als insgesamt in der Förderperiode 2014-2020

5. ERGEBNISSE UND WIRKUNGEN DER FÖRDERUNG

→ Individuelle Ergebnisse der Teilnahme: Übergang in Ausbildung

... weitere Merkmale:

- Bei Übergang in Ausbildung meist Teilzeit, teilweise aber auch Vollzeit
- Bei Teilzeit höhere Zufriedenheit mit der Arbeitszeit
- Bei Teilzeitausbildungen i. d. R. Verlängerung der Ausbildungsdauer; wenig Hinweise auf erfolgreich beantragte Verkürzung

... im weiteren Verlauf:

- Laut Ergebnissen der Teilnehmendenbefragung nach Übergang in Ausbildung (meist) auch Verbleib in dieser
- Abbrüche sowohl aufgrund der konkreten Ausgestaltung der Ausbildung als auch aufgrund individueller Lebenssituation und individuellen Voraussetzungen (z. B. Kinderbetreuung, gesundheitliche Probleme, Sprachkenntnisse / Anforderungen der Berufsschule)

... Gründe für (noch) nicht begonnene Ausbildung:

- Individuelle Lebenssituation, z. B. gesundheitliche Probleme, erneute Schwangerschaft
- Weiter andauernde Suche nach einem Ausbildungsplatz
- Probleme bzgl. der Finanzierung bzw. Einschätzung der (kurzfristigen) Einkommenssituation

5. ERGEBNISSE UND WIRKUNGEN DER FÖRDERUNG

→ Berufsfelder der in Ausbildung übergegangenen Teilnehmenden

... Dualer Bereich:

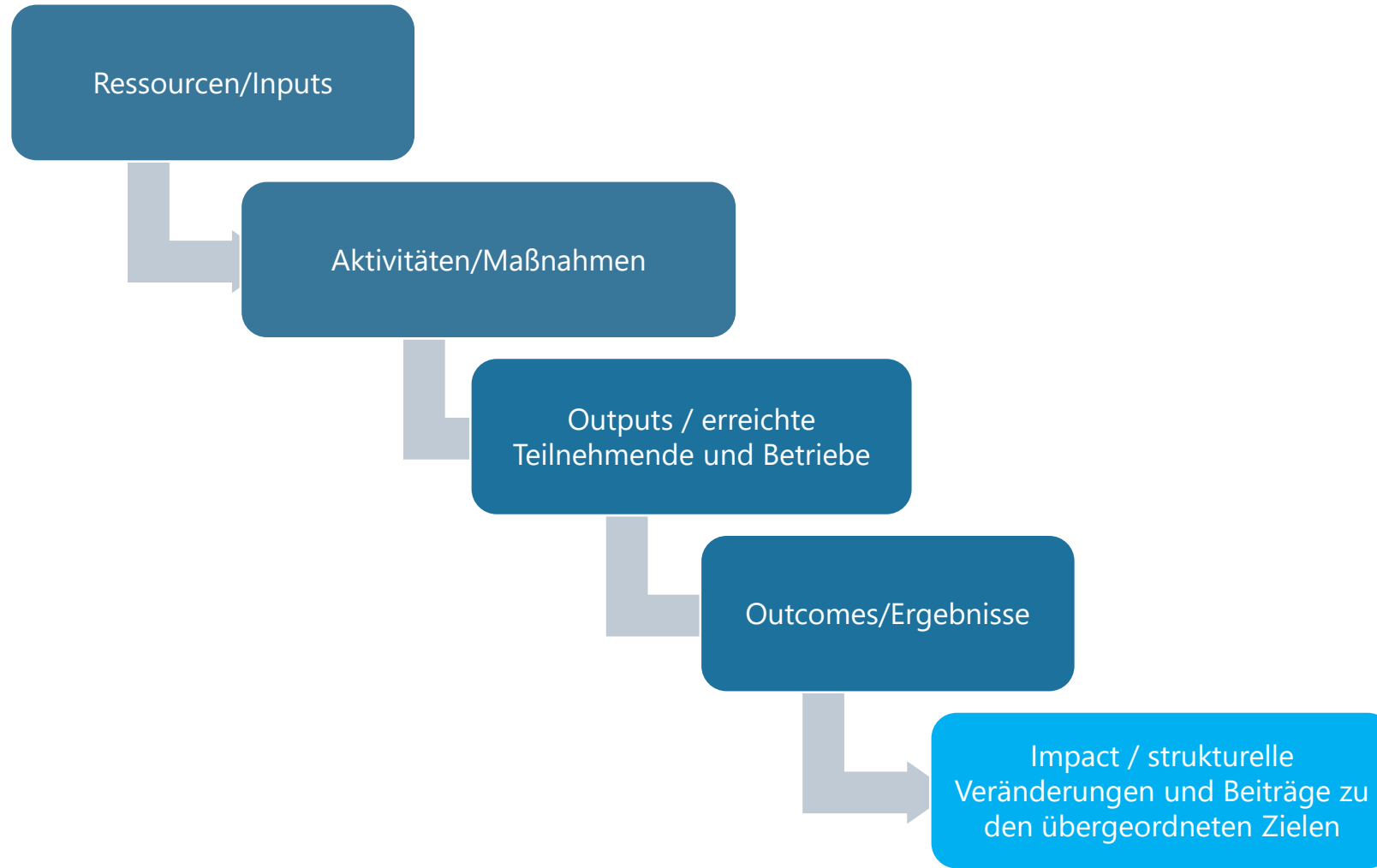
- Häufige Berufsfelder: kaufmännischer Bereich, (zahn-)medizinische Fachangestellte
- Daneben verschiedenste weitere Berufe, insgesamt aber seltenere Vermittlung z. B. in MINT-Bereich oder handwerkliche Berufsfelder
- Zentrale Hürde oft: Erreichbarkeit der Berufsschule, (fehlende) zeitliche Flexibilität des schulischen Ausbildungsteils → Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung
- Auch: Betriebsakquise, individuelle Interessen und Voraussetzungen, Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung im Beruf

... Schulischer Bereich:

- Häufiger in den Bereichen Pflege und Erziehung
- Hohe Bedeutung von Einzel-/Modelllösungen bzw. lokalen/regionalen Rahmenbedingungen, insbesondere auch des Angebots von Teilzeitklassen

... Umschulungen:

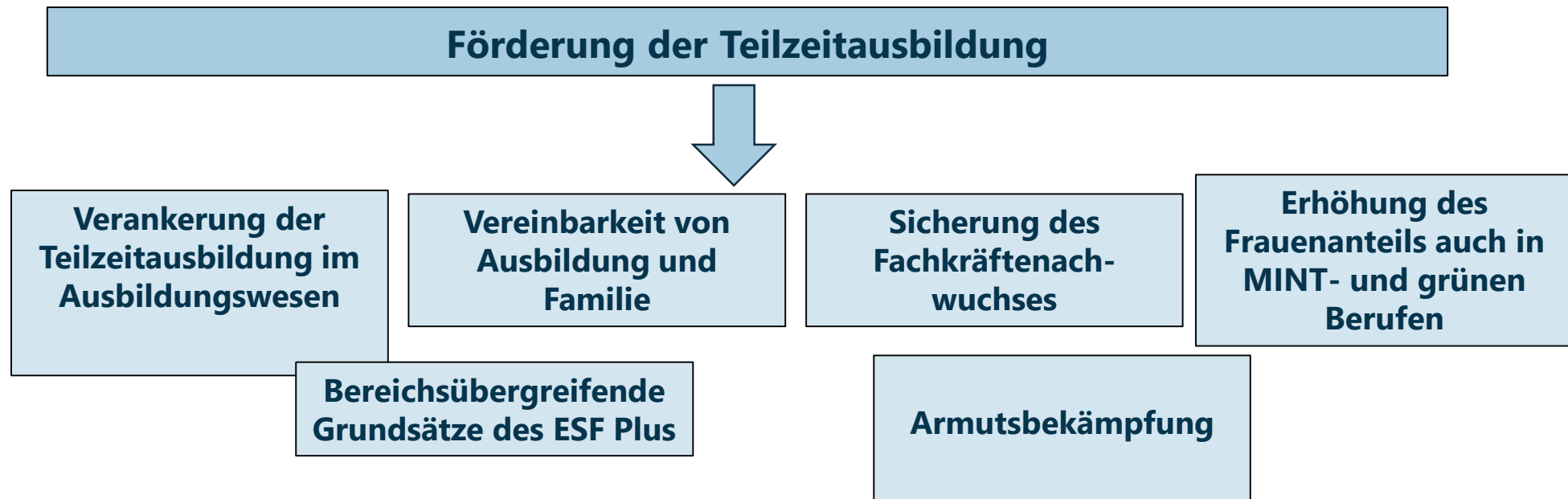
- Häufigkeit zwischen den Projekten deutlich variierend; hohe Abhängigkeit von Jobcentern



Quelle: Eigene Darstellung nach W.K. Kellogg Foundation (2004).

5. ERGEBNISSE UND WIRKUNGEN DER FÖRDERUNG

→ Beiträge zu den übergeordneten Zielen der ESF-Plus-Förderung



- Insgesamt hoher Anteil der Zahl der durch die Projekte vermittelten Teilzeitauszubildenden an allen Teilzeitauszubildenden in BW, erfolgreiche individuelle Unterstützung auch im Hinblick auf die übergeordneten Ziele
- Aber auch: begrenzte Teilnehmendenzahl, eher geringer Einfluss auf übergeordneter Ebene, Hürden außerhalb des Einflussbereichs der Projekte

6. FAZIT UND AUSBLICK

- Erfolgreiche und engagierte Arbeit der Teilzeitausbildungsprojekte mit hohem Vernetzungs- und Professionalisierungsgrad
- Vielfalt an Zielen, die teilweise in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen können
 - Ansprache vulnerabler Zielgruppen bei hoher Abhängigkeit von einer Kofinanzierung durch SGB-II-Mittel und gleichzeitig Ziel der Beteiligung arbeitsmarktnäherer Teilnehmender
 - Ziel der Vermittlung in spezifische Berufsfelder, gleichzeitig hohe Abhängigkeit von äußeren Rahmenbedingungen und individuellen Voraussetzungen
- Erfolgreiche Erweiterung der Zielgruppen auf Mütter mit Kindern in Bedarfsgemeinschaften
 - Weitere Öffnung für Personen mit Erziehungs-/Pflegeverantwortung?
- Ggf. zukünftig veränderte/eindeutigere Schwerpunktsetzung
 - (noch) deutlicherer Fokus auf individuelle Bedürfnisse?
 - homogenere Teilnehmendezusammensetzung mit stärkerem Gruppenbezug?
 - (landesweites) Pilotprojekt mit Schwerpunkt auf spezifische Berufsfelder?

6. FAZIT UND AUSBLICK

- Vielfach Hindernisse außerhalb des direkten Einflussbereichs der Projekte
 - Bei bestehenden strukturellen Problemen häufig Einzelfalllösungen mit vergleichsweise hohen Kosten
 - Bestehende Aktivitäten zur Steigerung der Bekanntheit möglichst intensivieren (z. B. verstärkte Ansprache auch größerer Betriebe (Signalwirkung), Stärkung der Unterstützung durch Kammern)
 - Zu beachten: Unterschiedliche Ausbildungsbedingungen und -voraussetzungen in den verschiedenen Berufsfeldern
 - Schulbesuch: Möglichkeiten der zeitlichen Flexibilität notwendig, insbesondere in Randzeiten; perspektivisch: digitale Möglichkeiten
 - Ziel möglichst klarer und einheitlicher Kriterien, z. B. für Möglichkeit der betrieblichen Umschulung oder für eine nicht-automatische Verlängerung der Ausbildungsdauer bei einer Teilzeitausbildung
- **Zentral:** Intensive „Lobbyarbeit“ für die Teilzeitausbildung bleibt weiterhin besonders wichtig, um signifikante Beiträge auch zu den übergeordneten Zielen der Förderung zu leisten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit