

»Wir kennen die neuen Qualifikationsanforderungen noch nicht wirklich, wir können aber mit einer fundierten Ausbildung viel antizipieren und flexibel reagieren«

Johannes Kopf, Mitglied des Vorstandes des AMS Österreich, über die Entwicklungen und Herausforderungen der Digitalisierung für das AMS und den Arbeitsmarkt allgemein

New-Skills-Gespräche des AMS (7)
www.ams.at/newskills



Die Auswirkungen der Digitalisierung berühren in vielen Bereichen die Aufgaben, die an das Arbeitsmarktservice (AMS) in Österreich gestellt werden. In diesem Interview im Rahmen der New-Skills-Gespräche des AMS erläutert Johannes Kopf, Mitglied des Vorstandes des AMS Österreich, die Entwicklungen und Herausforderungen für das AMS und den Arbeitsmarkt allgemein.

Der Digitalisierung wird ein großes Veränderungspotenzial hinsichtlich der Arbeitsorganisation, der Qualifikationsanforderungen und der Arbeitswelt insgesamt zugeschrieben. Welche Erwartungen würden Sie diesbezüglich formulieren?

Johannes Kopf: Aus meiner Sicht geht es weniger um die Frage, ob Arbeitsplätze verschwinden werden, denn das bezweifelt niemand. Viel eher müssen wir uns mit dem Wandel auseinandersetzen. Ich bin nicht der Meinung, dass wir in Zukunft deutlich weniger Arbeit oder Arbeitsplätze haben werden. Es werden neue entstehen, die kennen wir aber noch nicht. Wir wissen nicht genau, mit welchen Anforderungen diese neuen Arbeitsplätze verbunden sein werden, das ist eine Herausforderung für die Qualifizierungsplanung. Aber einen solchen Wandel haben wir schon vielfach erlebt. Die Unbestimmtheit über zukünftige Anforderungen in der Arbeitswelt ist an sich kein neuer Umstand. Im IT-Umfeld arbeiten beispielsweise heute sehr viele Menschen ohne eine entsprechende formale Ausbildung. Dies ist eine Auswirkung der Tatsache, dass bei der Verbreitung der IT und dem damit verbundenen Wandel am Arbeitsmarkt nicht bekannt war, welche Qualifikationen in der Folge benötigt werden.

Qualifikationsanforderungen können eher nur kurzfristig prognostiziert werden. Aber es gilt generell: Ein qualifiziertes Hirn lernt leichter als ein unqualifiziertes. Oder anders ausgedrückt: Selbst eine »falsche« Qualifikation bereitet besser auf die Digitalisierung vor als gar keine. Neben der Frage nach neuen Jobs ist der spannende Prozess aber die Veränderung bestehender Berufe und Berufsbilder. Diese Entwicklung gibt es unabhängig und als direkte Auswirkung von Digitalisierung. Als Beispiel: Im Baugewerbe werden Mauer beziehungsweise Maurerinnen heute

nicht umhin kommen, auf Wärmebrücken zu achten. Rezeptionisten und Rezeptionistinnen müssen mit Online-Buchungen und Bewertungsplattformen umgehen und Texte auf Websites formulieren können. Oder als klassisches Beispiel: Lageristen und Lageristinnen bedienen heute Lagerlogistiksoftware. In vielen bestehenden Berufen werden damit heute Fähigkeiten verlangt, die vor einigen Jahren noch nicht nachgefragt wurden. Dazu kommen Aspekte der Globalisierung, die Anforderungen an Fremdsprachenkenntnisse in wesentlich mehr Berufen als früher stellen. Hier entstehen Herausforderungen bei der Qualifizierung von Beschäftigten.

Damit wäre eine fundierte Ausbildung das wichtigste für den Arbeitsmarkt, auch wenn sie nicht direkt berufsbezogen ist. Können Sie das noch ein wenig erläutern?

Johannes Kopf: Für die Zukunft halte ich die Ausbildungsform »Lehre nach der Matura« für interessant. Damit entsteht eine gute Kombination aus Allgemeinbildung, Lernfähigkeit, vernetztem Denken in Verbindung mit handwerklich-technischer Spezialisierung. Diese Form ist in Österreich noch wenig verbreitet. Wir konzentrieren uns sehr auf die Lehre und die Lehre mit Matura, die natürlich als Ausbildungsformen wichtig, aber etwas ganz anderes sind. Für die Lehre nach der Matura besteht bei allen Beteiligten noch wenig Aufmerksamkeit, auch bei den Firmen und den jungen Menschen. Das hängt auch mit einem Imageproblem der Lehre zusammen. Die Matura wird als höherwertig als die Lehre angesehen, und es entsteht der Eindruck eines Downgradings, wenn eine Lehre angeschlossen wird und nicht der Weg einer Spezialisierung und damit weiteren Qualifizierung. Darüber hinaus ist diese Ausbildungsform mit einer Reihe von organisatorischen Herausforderungen verbunden. Es ist schwierig, die Gruppen von Lehrlingen mit unterschiedlicher Altersstruktur zusammensetzen, über die Entlohnung müsste nachgedacht werden und vieles mehr. Aber in Form eines Pilotprojektes könnten erste Schritte in die Stärkung der Lehre nach der Matura im Sinne einer Art »High-Potential-Lehre« oder »High-Qualification-Lehre« schon überlegt werden.

Das AMS fördert ja bereits im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung Betriebe, die älteren Lehrlingen eine Lehrlingsentschädigung im Bereich des Hilfsarbeitslohns bezahlen, höher als andere Betriebe. Welche Überlegungen stehen da dahinter?

Johannes Kopf: Das ist ein weiterer Aspekt. Hier sind zwei Motive leitend. Wir haben uns seit vielen Jahren dem Ziel verschrieben, mehr und mehr Personen von einem Pflichtschulniveau auf ein Lehrabschlussniveau zu bringen und sind darin nicht zuletzt auch durch die »Ausbildungsgarantie bis 25« gestärkt worden. Lehrlinge mit dreiundzwanzig oder vierundzwanzig Jahren, die eine eigene Wohnung haben, können von einer Lehrlingsentschädigung nicht leben, daher sind wir bereit, Betriebe zu fördern, wenn sie in diesen Fällen Hilfsarbeitslöhne bezahlen. Das zweite Motiv ist ganz eindeutig die Integration von Flüchtlingen. Hier springen wir in die Bresche. Leider haben sich viele Bundesländer für den Weg einer geringeren Mindestsicherung entschieden. Wir wissen aber unter anderem aus den Kompetenzchecks, dass viele erwachsene, geflüchtete Personen mehrjährige und interessante Berufserfahrungen aus spezifischen Bereichen mitbringen. Vielfach ohne formalen Abschluss, weil die Berufsausbildung in den Herkunftsländern anders organisiert ist. Hier bin ich der Meinung, dass diese Förderung zwar nicht unsere unmittelbare Aufgabe, aber halt notwendig ist. Daher übernehmen wir das. Damit diese Menschen einen Lehrabschluss und nicht irgendeine Hilfsarbeit machen.

Darüber hinaus zeigt die Arbeitslosenstatistik der letzten fünf- und zwanzig Jahre deutlich das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko von Personen mit der Pflichtschule als höchstem Abschluss auf. Die Arbeitslosenquote in dieser Gruppe hat sich verdreifacht, während sie in den anderen Gruppen nahezu gleich geblieben ist. Wobei diese Personengruppe stark konjunktursensibel reagiert. In Zeiten der Hochkonjunktur, zum Beispiel zwischen 2006 und 2008, haben wir einen starken Rückgang von unqualifizierten Arbeitslosen, und auch beim jetzigen Konjunkturanstieg ist dies bereits spürbar. In Zeiten einer Krise verlieren sie aber auch sehr schnell ihre Arbeitsplätze wieder.

Im Bereich der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte sehen wir, dass kleinere Betriebe hier vor anderen Herausforderungen stehen als größere. Sie haben oftmals nicht das Know-how und die Ressourcen für Personalentwicklung. Zu einem gewissen Teil sollte die Branchenvertretung in der Wirtschaftskammer in diesem Bereich aktiv werden. Aber auch das AMS bietet unterschiedliche Tools und Unterstützung für betriebliche Weiterbildung von der Beratung über die Förderung. Darüber hinaus sind die einzelnen Beschäftigten auch gefragt, Weiterbildung in Anspruch zu nehmen, sie werden mit attraktiven Förderungen wie Bildungskarenz, Bildungsteilzeit oder Fachkräftestipendium unterstützt.

Die Zusammenarbeit mit den Betrieben wird stetig ausgeweitet. Es gibt Firmen, die suchen ganz bestimmte Qualifikationen und arbeiten mit dem AMS über die »Arbeitsplatznahe Qualifikation – AQUA« zusammen. In diesem Programm kann arbeitsplatznah und genauer auf den Bedarf der Unternehmen hin geschult werden. Das erhöht auch die Schulungseffektivität.

Es wird in der Debatte über Digitalisierung immer betont, dass die Beschäftigten auch im Bereich der Qualifikation ein

hohes Maß an Flexibilität und Lernbereitschaft aufweisen müssen und der Abschluss der Erstausbildung im Laufe des Arbeitslebens an Verwertbarkeit verliert. Wie kann eine Einrichtung wie das AMS darauf reagieren?

Johannes Kopf: Mit dieser Frage werden gleich mehrere Aspekte angesprochen. Die wichtigste Frage bleibt die nach den Möglichkeiten, Menschen höherzuqualifizieren. Dabei müssen wir gleichzeitig ihr Erfahrungswissen und ihre erworbenen Fähigkeiten berücksichtigen. Bei der Zielsetzung der Erlangung des Lehrabschlussniveaus haben wir mit dem Programm »Kompetenz mit System – KMS« entsprechend reagiert und Kompetenzentwicklung mit der Modularisierung von Ausbildung verbunden. Wenn die Kompetenzen und Teilqualifikationen bekannt und zu einem gewissen Grad genormt sind, ist ein Matching durchführbar, auch wenn keine Zeugnisse oder Zertifikate vorliegen. Es gibt Personen, die decken durch ihre Arbeitserfahrung gut achtzig Prozent eines Berufsbildes ab, haben aber keine formale Bestätigung darüber. In diesen Fällen sind das Erfassen und das Bewerten des vorhandenen Könnens und eine modularisierte Weiter- bzw. Ausbildung ein nachhaltiger Weg zur höheren Qualifizierung und zu besseren Arbeitsmarktchancen. Manche Dinge funktionieren auch im Kleinen, also mit kleinen Angeboten der Zusatzqualifizierung. Ein Beispiel, das nicht in unser New Skills-Schema passt, aber trotzdem sehr erfolgreich war: Wir haben für Köchinnen und Köche einen eigenen Kochkurs mit einem Haubenkoch zu den neuen Themen wie »Veganer Küche« und »Allergenverordnung« durchgeführt. Von den vierzehn bis fünfzehn Teilnehmenden standen alle bis auf eine Person danach in Beschäftigung. Das sind zwar keine New Skills, aber wichtige Zusatzqualifikationen, die wiederum den Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern.

Darüber hinaus haben wir auch allgemein den Auftrag und Antrieb zu vermitteln, dass eine bessere Erstausbildung zu höheren Arbeitsmarktchancen führt, auch wenn Weiterbildung über das gesamte Berufsleben ein wichtiges Thema bleibt. Diese Vermittlung muss uns gelingen, hier spielt die Berufsinformation, mit der wir in ganz Österreich tätig sind, eine wichtige Rolle. Gleichzeitig unterstützen wir, wie bereits erwähnt, viele Formen der Aus- und Weiterbildung sowohl auf der betrieblichen als auch auf der individuellen Ebene. Dabei ist unser Auftrag, darauf zu achten, dass diese Form der Bildung am Arbeitsmarkt verwertet werden kann. Die Nachfrage nach Weiterbildung unterliegt gewissen Trends, die nicht immer mit der Nachfrage am Arbeitsmarkt übereinstimmen. Da ist unsere Beratungsleistung gefordert.

Ein weiterer Aspekt ist die Digitalisierung als Schulungsinhalt, aber auch als Schulungstool. Zum einen müssen wir dieses Thema noch stärker in unseren Schulungen verankern, gleichzeitig die technischen Möglichkeiten für neue Lern- und Lehrformen nutzen. Hier sind die Stichworte »Blended Learning« und »E-Learning«. Es muss nicht jeder Inhalt in einem Kurs mit festen Kurszeiten an einem bestimmten Ort angeboten werden. Auch E-Learning erhöht selbst die digitale Kompetenz. Aber da stehen wir alle vor großen Herausforderungen und müssen die Digitalisierung erstmal endlich als Chance begreifen. Hier ist das gesamte Bildungssystem gefragt und nicht nur die Arbeitsmarktpolitik. Das ist ein Riesenprojekt und beginnt bei der Weiterbildung des allgemeinen Lehrkörpers bis zur Entwicklung neuer und passender Formen von Didaktik.

Abseits der Förderungen des AMS zur Qualifizierung muss Weiterbildung leistbar sein und werden. Das ist stark auch eine Frage der Kosten. Wie soll jemand mit einem Job und einer Familie einerseits die Zeit, aber auch die höheren Kosten aufbringen, um einen neuen Beruf zu erlernen? Da stehen wir noch in den Anfängen und sollten über verschiedene Modelle wie Arbeitszeitkonten und Bildungsbausparmodelle nachdenken. Dennoch gilt es auch in dieser Frage, die Anbindung an den Arbeitsmarkt nicht außer Acht zu lassen. Wenn zum Beispiel bei einem Fachkräfte-Stipendium zum Erlernen eines neuen Berufes nachher nicht in den ersten Arbeitsmarkt eingestiegen werden kann, ist das mehr als problematisch. Da gehen Personen aus gesicherten Dienstverhältnissen in neue Berufe, in denen sie sich höhere Chancen erwarten, und haben nachher Probleme, eine Beschäftigung zu finden, weil entweder die Erwartungen nicht gestimmt haben oder die Berufserfahrung fehlt. Hier muss ein Gleichgewicht zwischen dem wünschenswerten Bildungsinteresse und der Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt geschaffen werden.

Wenn Sie sich vom Gesetzgeber oder anderen öffentlichen Einrichtungen etwas wünschen dürften in Bezug auf Veränderungen am Arbeitsmarkt, was ist Ihnen da ein besonderes Anliegen?

Johannes Kopf: Eine der Hauptmaßnahmen in Bezug auf Qualifizierung und Arbeitsmarktchancen ist die »Ausbildung bis 18«. Das war schon mal eine tolle Reform. Mein Wunsch wäre es aber, dass die Umsetzung nicht nur im Alter zwischen fünfzehn und achtzehn gemacht wird, sondern viel früher beginnt. Die Zielgruppe der Ausbildungspflicht sind Jugendliche, die nach der Pflichtschule nicht mehr in der Schule oder in einer Lehre sind und daher keine Ausbildung machen. Aber es müssen schon zu früheren Zeitpunkten, im Kindergarten und in der Volksschule, Interventionen gesetzt werden, insbesondere bei Kindern aus bildungsfernen Schichten. Hier brauchen wir einen massiven Ausbau der Frühförderungen. Mit individuellen Zwischenleistungsfeststellungen nach gesondertem Förderbedarf und früher Unterstützung haben wir so die beste Versicherung gegen einen späteren Dropout aus dem Bildungssystem. Dazu brauchen wir dort deutlich mehr Betreuungspersonal und auch deutlich mehr Geld. Ich bin sicher, dass sich dieses Investment auch nachhaltig rechnet.

Das passt auch gut zu meinem zweiten Wunsch, nämlich die Digitalisierung als etwas, das alle angeht, zu sehen. Wir müssen im gesamten Bildungssystem, also von der Frühförderung bis zur Erwachsenenbildung, denken. Arbeitsmarktpolitik ist nur ein Teil. Alle diese Teile sollten ineinandergreifen und sich gemeinsam anstrengen, neue Entwicklungen und Technologien abzubilden und ihre Aktivitäten und Bildungsarbeit zu integrieren. Das betrifft dann natürlich auch das Weiterbildungsverhalten des Lehrpersonals. Für dieses ist die technologische Entwicklung auch neu, sie müssen sie aber sowohl in der Nutzung als auch in der Didaktik antizipieren.

Wenn ich verschiedene Szenarien durchdenke, eröffnet sich eine interessante Möglichkeit: Derzeit gibt es ja zwei Meinungen, die nebeneinander stehen. Beide sind empirisch gut begründet. Die eine Meinung kommt aufgrund bisheriger Daten zu dem Schluss, dass wie in den letzten fünfundzwanzig Jahren vor allem Jobs im unqualifizierten Bereich verlorengehen. Die andere Meinung sieht nun den kommenden Jobabbau stark im mittel-

qualifizierten Bereich. Ich kann mir jedoch auch vorstellen, dass wir in Österreich hier eine Art Sonderstellung in Zukunft genießen werden, dass nämlich bei dem hohen Grad an Automatisierung unser duales Ausbildungssystem und die generell recht gute Jugendausbildung Standortvorteile schaffen. Dazu kommt, dass der demographische Wandel in Österreich weitaus weniger scharf ist als in anderen Ländern. Damit ist durchaus denkbar, dass die Industrieproduktion trotz aller Effizienzsteigerung insgesamt wieder zu deutlich steigender Beschäftigung in Österreich führt. Ich halte dieses schöne Zukunftsbild nicht für das wahrscheinlichste, aber für ein durchaus denkbare Szenario.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten: Jede Ausbildung ist besser als keine Ausbildung. Und je besser die Allgemeinbildung ist, desto leichter fällt das Lernen. Ein stetiges Lernen erleichtert auch das Zugehen auf ganz neue Dinge, unabhängig vom Alter. Die Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung ist auf betrieblicher und auf individueller Ebene wichtig. Auch die besten Tools können diese Bereitschaft nur unterstützen. Für den Arbeitsmarkt gilt: Unqualifizierte Beschäftigung ist mit einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden und sehr an die Konjunktur gebunden. Daher ist Höherqualifizierung zu jedem Zeitpunkt sinnvoll. In der Debatte um Digitalisierung ist ein Kernbereich die Veränderung von bestehenden Berufsbildern und die Anforderungen von Menschen in Beschäftigung. Das hat eine un-



Dr. Johannes Kopf, LL.M. – Mitglied des Vorstandes des AMS Österreich

geheure Dynamik und zielt damit wiederum auf Weiterbildung ab. Natürlich ist die Entwicklung von neuen Berufsfeldern ein spannender Bereich, der ist aber im Sinne der Qualifikationen schwer planbar, weil noch nicht bekannt ist, wie diese neuen Berufe konkret ausgestaltet sind und welche konkreten Fähigkeiten damit benötigt werden. Nichtsdestotrotz sehe ich die Forschung in diesem Bereich als ganz wichtig an, auch wenn die gewonnenen Ergebnisse nicht von langer Haltbarkeit sind. Wir können recht gut drei bis fünf Jahre im Voraus benötigte Qualifikationen prognostizieren. Dafür haben wir eine Menge Bildungsangebote, die wir laufend weiterentwickeln und an veränderte Rahmenbedingungen anpassen. Da werden wir auch bestimmt nicht nachlassen.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Johannes Kopf führte Roland Löffler vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



Die **New-Skills-Gespräche des AMS** werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt.

Initiiert wurden die mit dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-Gespräche vom AMS Standing Committee on New Skills, einer aus ExpertInnen des AMS und der Sozialpartner zusammengesetzten Arbeitsgruppe, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen. www.ams.at/newskills

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« zum New-Skills-Thema Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 112

Regina Haberfellner

Zur Digitalisierung der Arbeitswelt

Globale Trends – europäische und österreichische Entwicklungen

ISBN 978-3-85495-588-X



AMS report 120/121

Regina Haberfellner, René Sturm

Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt

Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts

ISBN 978-3-85495-596-0

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift des Interviewten

Dr. Johannes Kopf, LL.M.
AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle
Treustraße 35–43, 1200 Wien
Tel.: 01 33178-0, E-Mail: ams.oesterreich@ams.at
Internet: www.ams.at

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

April 2018 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

