

»Das neue Schlagwort ›Twin Transition‹, also die Kombination von Digitalisierung und Dekarbonisierung, wird der bedeutsamste Wandel am Arbeitsmarkt seit Jahrzehnten werden«

Gabriele Schmid, Stabstelle Koordination Fachkräfte der Arbeiterkammer Wien, im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (75)
www.ams.at/newskills



Beim aktuellen New-Skills-Gespräch liegt der Schwerpunkt auf dem Themenkomplex »Green Jobs, Green Transition, Greening Economy«. Was verbinden Sie mit derartigen Schlagworten aus Sicht der Expertise der Stabstelle Koordination Fachkräfte der Arbeiterkammer Wien?¹

Gabriele Schmid: In der Wissenschaft und in der Arbeitsmarktforschung ist die Erkenntnis, dass künftig Ausbildungen und Ausbildungswege klimafit und zukunftsgewandt in Bezug auf eine Green Transition et cetera gestaltet werden müssen, inzwischen sehr gut angekommen. Auch Fragestellungen wie beispielsweise Energiewende und erneuerbare Energien – und hier insbesondere etwa der Bereich der Dekarbonisierung – sind in diesem Zusammenhang natürlich hochrelevant. Dazu kommt das Feld des Recyclings, Reuse und Refurbish, das in der jüngeren Vergangenheit bekanntlich ebenfalls deutlich an Bedeutung gewonnen hat.

Das sind die konkreten Inhalte, die ich mit diesen Schlagworten verbinde, und ich sage gleich dazu: Im Zuge der Zunahme der Bedeutung des Themas hat auch das so genannte »Greenwashing« an Umfang zugelegt. Es wird alles Mögliche als »green« oder »klimaneutral« et cetera bezeichnet, wo sicher nicht drin ist, was d'rauf steht. Es ist jetzt nicht jede Kleinigkeit Ausdruck einer Green Economy, so etwa, wenn man in einem Büro ein bisschen Papier einspart, was ohnehin im Zuge der Digitalisierung der Fall wäre.

Welche großen Trends beziehungsweise Veränderungen am Arbeitsmarkt sehen Sie durch diesen »Grünen Übergang«, wo wird für Österreich künftig besonders viel »Bewegung« erwartet? Welche Tätigkeitsfelder, Branchen beziehungsweise Kompetenzen werden in der nahen Zukunft stärker gefragt sein? Könnte dies an einem Beispiel veranschaulicht werden?

Gabriele Schmid: In Abgrenzung zur wissenschaftlichen Forschung sind konkrete Veränderungen hin zu mehr Klimarechtigkeit am heimischen Arbeitsmarkt selber noch nicht richtig präsent. Wenn ich beispielsweise das Thema der Energiewende herausgreife: Es gibt hier sowohl in der Lehrausbildung als auch in der Weiterbildung aktuell sehr, sehr viele gut aufbereitete Ausbildungsangebote in Bezug auf erneuerbare Energiesysteme, Photovoltaik, Wärmepumpennutzung, Wärmedämmungssysteme bis hin zur Energieplanung und zur Energieberatung

In den Betrieben sind die herkömmlichen Verfahren, Produkte und Methoden leider immer noch vorherrschend. Es gibt natürlich engagierte Betriebe, die in ihrer Branche vorangehen, so etwa im Bereich der Montage von Photovoltaikanlagen. Aber was die wirklich entscheidenden Punkte angeht, um eine Energiewende herbeizuführen, also etwa die neuen Heizungssysteme auf erneuerbare Energie umzustellen, da tut sich noch relativ wenig. Und das scheitert nicht etwa an fehlenden Fördermöglichkeiten für die Unternehmen, denn solche Fördermittel gibt es aktuell in ausreichendem Umfang. Das ist nicht das Problem. Die Betriebe reagieren auf diese gesellschaftlichen Trends, auf die gesellschaftliche Notwendigkeit wenig. Dies ist so aufgrund der Betriebsstruktur. Im Fall der notwendigen Energiewende ist die klein- und mittelständische Betriebsstruktur dafür verantwortlich, dass hier nicht schnell und effizient genug gehandelt wird. Es ist auch aufgrund der aktuell guten Auftragslage so, dass hier konventionell Aufträge abgearbeitet werden und Investition in Neues unterbleibt. Wenn beispielsweise ein KMU und seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – möglicherweise über Jahre hinweg – auftragsmäßig ausgelastet ist, so stehen einfach keine weiteren Ressourcen zur Verfügung, um in die Aus- und Weiterbildung zu investieren oder sich mit neuen Ausbildungsinhalten zu beschäftigen. Das hat also nicht mit einem mangelnden Interesse zu tun. Trotzdem resultiert das letztlich auch darin, dass sich in puncto Green Transition nicht viel bewegt.

¹ <https://wien.arbeiterkammer.at>.

Ich glaube, es braucht hier auch eine Steuerung von Seiten der Politik, die aktuell noch fehlt. Ohne ganz klare Vorgaben wird sich hier leider wenig verändern. Als Beispiel: Es gibt inzwischen im Bereich der Wärmedämmungssysteme zahlreiche ökologisch interessante Optionen und Alternativen wie beispielsweise Dämmung mit Hanf oder Lehm. Aber wo sind die für die Umsetzung notwendigen Vorgaben? Wenn das Ganze nicht bald in Gang kommt, werden die Klimaziele für Österreich unerreichbar bleiben.

Wo werden oder wie können die dazu nötigen Kompetenzen erworben werden, so zum Beispiel im Hinblick auf Erstausbildungen, Lehre, Hochschule, Umschulungen, Weiterbildungen im Betrieb, Validierungsverfahren oder die Fragestellung »Fachliche versus transversale Kompetenzen« und so weiter? Wie kann das hohe Tempo der Veränderungen berücksichtigt werden, zum Beispiel beim aktuellen Solaranlagenboom?

Gabriele Schmid: Auch hier sollte man die Entwicklungen nicht bloß den Märkten überlassen. Ich habe mich mit den Themen »Energiewende« und »Erneuerbare Energien« beschäftigt, und da ist es beispielsweise bei der Ausbildung der Installateure so, dass dieser Personenkreis die neuen Technologien natürlich möglichst schnell beherrschen soll. Es gibt dazu zum Beispiel in der Lehrlingsausbildung ein entsprechendes Ökotechnikmodul – nur das macht praktisch niemand. Es heißt dann immer: »Na ja, das ist nicht so wichtig, und das kann man dann noch später machen oder anlernen.« Et cetera. Aber das stimmt nicht – so einfach geht das nicht! Auch in diesem Zusammenhang braucht es daher klare gesetzliche Vorgaben.

Wie immer bei bedeutsamen gesellschaftlichen Veränderungsprozessen gibt es hier noch Zweifel bezüglich der Dringlichkeit der Energiewende beziehungsweise der damit zusammenhängenden Technologien. Das mag alles bis zu einem gewissen Grad seine Berechtigung haben; natürlich weiß man bei manchen Entwicklungen noch nicht ganz genau, in welche Richtung sie gehen oder welche Technologien letzten Endes die geeigneten sein werden. Man muss aber trotz dieser Skepsis aktiv gestalten und Entscheidungen treffen, denn der Markt wird diese Probleme und Herausforderungen nicht lösen.

Was wir zudem noch brauchen, sind Ausbilderinnen, Ausbilder und Lehrkräfte, die mit der Thematik vertraut sind und die entsprechenden Inhalte vermitteln können; das ist einer der Knackpunkte, und das fehlt eben oft noch. Weiterbildungsangebote gibt es, aber wenn ich beispielsweise einen Installateurbetrieb habe, und ich habe keine Ausbilder, oder die Ausbilder haben keine Zeit für ihre Lehrlinge oder die eigene Weiterbildung, dann wird hier nichts weitergehen. Es hilft uns hier nichts, wenn das alles auf der wissenschaftlichen Ebene und im Bereich der Forschung gut entwickelt ist. Diese Inhalte müssen auch praktisch vermittelt und an die Work-Force weitergegeben werden, und hier krankt es noch. Die bevorstehenden Pensionierungswellen im Bildungssektor werden diese Aufgaben und Herausforderungen nicht einfacher machen, im Gegenteil.

Ganz allgemein kann man sagen, dass es in Bezug auf die Aus- und Weiterbildungen nicht an Angeboten mangelt. Es gibt Möglichkeiten in der Erwachsenenbildung, es gibt über das AMS finanzierte Angebote wie beispielsweise die Umweltstiftung und vieles mehr. Es ist also nicht so, dass, vielleicht mit Ausnahme einiger weniger Regionen, hier nicht ausreichend Wahlmöglich-

keiten vorhanden wären. Diese Möglichkeiten müssten stärker beworben und auch über entsprechende Initiativen von Seiten der Regierung befördert werden. In Bezug auf diese Themenstellung ist klarerweise auch das nötige Tempo in der Umsetzung gefordert.

Welche Rolle kann hier das AMS einnehmen, auf welche Skills soll sich das AMS besonders konzentrieren und warum, von welchen NQR²-Niveaus sprechen wir?

Das AMS ist diesbezüglich ohnehin sehr aktiv, gerade im handwerklich-technischen Ausbildungsbereich gibt es hier ja schon zahlreiche Angebote. Arbeitsuchende sind in der Regel Personen, die maximal einen Pflichtschulabschluss haben oder eine Lehrausbildung absolviert haben. Ein Fokus auf diese Qualifikationsebenen – also in etwa NQR-Niveau drei bis vier – wäre daher aus meiner Sicht sinnvoll. Selbstverständlich sind auch Universitäts- und Fachhochschulabschlüsse wie Bachelor und darüber hinausgehende Abschlüsse wichtig; aber dieses Bildungssegment sehe ich jetzt nicht als vorrangigen Fokus des AMS. Das AMS liefert ja einen einzigartigen Beitrag zur Höherqualifizierung.

Gibt es am österreichischen Arbeitsmarkt bezüglich Green Skills Besonderheiten, die im internationalen Vergleich stärker nachgefragt sind oder werden? Welchen Green Skills sind zu wenig verfügbar, Schlagwort: »Arbeitskräftemangel«, wie kann dem entgegengewirkt werden?

Gabriele Schmid: Was sicher am Arbeitsmarkt fehlt, sind die klimarelevanten, aktualisierten Aus- und Weiterbildungen im handwerklich-technischen Bereich. Gerade etwa im Beschäftigungssegment der Installateure oder auch der Dachdecker ist die Nachfrage nach Arbeitskräften im Augenblick äußerst hoch und kann nicht hinreichend gedeckt werden. Dies betrifft aktuell eigentlich das gesamte Bau- und Baunebengewerbe; gerade in dieser Branche sind zahlreiche solcher aktualisierten Qualifikationen erforderlich. Auch das bereits mehrmals erwähnte Thema der Energiewende spielt in diesem Beschäftigungssegment natürlich eine besonders große Rolle.

Aber auch die Mobilitätswende kann hier als relevanter Themenbereich erwähnt werden, wobei diesbezüglich die geeigneten Technologien und die weiteren Entwicklungen noch etwa unklarer sind, was Prognosen naturgemäß schwieriger macht. Sicher ist jedoch schon jetzt, dass beispielsweise das E-Auto sowie die E-Mobilität insgesamt weitere Verbreitung finden werden. Für diese Veränderungen wird man auch zahlreiche entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte benötigen, etwa im Feld der Elektronik und der Elektrotechnik. Das ist für Österreich insofern sehr bedeutsam, als die österreichische Automobilzulieferindustrie ja vor entscheidenden Weichenstellungen steht. Hemmnisse wie ein sehr traditionelles geschlechtsspezifisches Rollenverständnis beeinträchtigen die notwendige rasche Modernisierung und Professionalisierung in Richtung der Bewältigung des Klimawandels: Wenn wir die Hälfte der Jahrgänge im technisch-handwerklichen Bereich weiterhin nicht abholen, lässt sich die Fachkräftelücke nur schwer schließen.

² NQR = Nationaler Qualifikationsrahmen (www.qualifikationsregister.at).



Mag.^a Gabriele Schmid studierte Politikwissenschaft und Ethnologie an der Universität Wien. Neben wissenschaftlichen Forschungstätigkeiten war sie u. a. zwischen 1995 und 1998 Ministerassistentin der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz in Wien mit den Tätigkeitsschwerpunkten Sozialpolitik, Arbeitsmarktpolitik, Familienangelegenheiten. In der AK Wien ist sie als langjährig ausgewiesene Expertin in der Stabstelle Fachkräftebedarf tätig.

Neben Green Jobs ist »der« andere Trend der letzten Jahre die Digitalisierung. Wo gibt es hier Verknüpfungspunkte zwischen Green Jobs beziehungsweise Green Skills und der Digitalisierung? Welche digitalen Kompetenzen erweisen sich als besonders förderlich für Green Skills? Könnte dies an einem Beispiel veranschaulicht werden?

Gabriele Schmid: Es gibt zwischen einer Green Transition und dem Bereich der Digitalisierung natürlich enge Verknüpfungspunkte. Es gibt aktuell kaum Entwicklungen, bei denen Digitalisierung keine Rolle spielt, was ja auch dazu geführt hat, dass nahezu alle Arbeitskräfte digitale Instrumente und Methoden in der einen oder anderen Form anwenden müssen. In der für die Green Skills besonders bedeutsamen Baubranche betrifft dies beispielsweise das große Segment der so genannten »Smart Homes« mit vielfältigen digitalen Anwendungen wie etwa Lüftungsprozessen oder Temperaturregelungen, die elektronisch verarbeitet und bedient werden.

Das neue Schlagwort »Twin Transition«, also die Kombination von Digitalisierung und Dekarbonisierung, wird der bedeutsame Wandel am Arbeitsmarkt seit Jahrzehnten werden.

Es wird notwendig sein, dass solche digitalen Kenntnisse und Skills nicht nur über berufliche Aus- und Weiterbildungen vermittelt werden; es müssen auch sozial benachteiligte Gruppen diesbezüglich gezielt weitergebildet werden. Diese haben zwar beispielsweise ein Smartphone und können damit umgehen. Weiter-

reichende digitale Kompetenzen fehlen jedoch oftmals, sind aber inzwischen eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt.

Sehen Sie auch kritische Aspekte bezüglich Green Jobs beziehungsweise Green Skills? Sind zum Beispiel bestimmte Gruppen am Arbeitsmarkt im Hinblick auf Gender, Alter, Migration, Qualifikationsniveau, Arbeitslosigkeit und so weiter davon besonders herausgefordert?

Gabriele Schmid: Wie bereits weiter oben erwähnt wurde, kämpfen wir in Österreich immer noch mit klassischen Rollenbildern und Rollenverständnissen. Es wäre daher wünschenswert, mehr Frauen und Mädchen für die handwerklich-technischen Berufe zu interessieren und ihnen eine solche Ausbildungs- und Beschäftigungsrouten zu ermöglichen. Bei diesen Berufen handelt es sich um wichtige Zukunftsberufe, und es wäre von Nachteil, in diesem Beschäftigungssegment auf einen beträchtlichen Teil des Arbeitskräftepotenziales zu verzichten.

Fokussieren sollte man aber auch noch auf andere sozial benachteiligte Gruppen wie beispielsweise Flüchtlinge, die bereits in Österreich sind und für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die Integration dieser Zielgruppe in das heimische Beschäftigungssystem scheitert in der Praxis aber immer wieder an extrem langwierigen bürokratischen Verfahren. Diese Migrantinnen und Migranten brauchen aber jetzt Ausbildungen, die brauchen jetzt Zukunftsjobs, und hier sehe ich ein großes, bislang noch ungenutztes Potenzial. Dieses Thema betrifft vor allem die Bundeshauptstadt, die traditionellerweise über einen hohen Anteil von Personen mit Migrationshintergrund verfügt.

Welche abschließende Botschaft bezüglich Green Transition wollen Sie den Leserinnen und Lesern dieses Interviews noch gerne mitgeben?

Gabriele Schmid: Ich denke, man braucht eine Bundesregierung, die diesen Bereich der Green Transition aktiv gestaltet, steuert und reguliert und daher auch entsprechende gesetzlich verbindliche Vorgaben macht. Die zuständigen Ministerien sind ja sehr aktiv und bemüht, aber es ist meiner Meinung nach ein Fehler, anzunehmen, dass man Veränderungen hier ausschließlich über Förderungen und finanzielle Mittel erreichen kann. Nein, da müssen allgemein gültige Vorgaben gemacht werden. Klarheit für die Unternehmen, unter welchen Rahmenbedingungen künftig gearbeitet werden soll und wie der österreichische Weg zum Umgang mit der Klimakrise aussieht, fehlt sehr. Ich glaube, das ist der wichtigste Punkt, damit sich hier etwas bewegt in Österreich, denn der Markt alleine steuert das mit Sicherheit nicht.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Gabriele Schmid führte Norbert Lachmayr vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oebf.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

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der Interviewten

Arbeiterkammer Wien
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien
E-Mail: gabriele.schmid@akwien.at
Internet: <https://wissenschaft.arbeiterkammer.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.

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

Dezember 2023 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

