

»Es muss also sichergestellt werden, dass diese Transformation auf gesellschaftlicher Ebene auch gerecht erfolgt«

Martin Reiter, Leiter des ÖGB Klimabüros, im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (76)
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 Ihrer Expertise?

Martin Reiter: Der Begriff »Green Transition« ist aus meiner Sicht etwas unscharf. Unser Konzept beziehungsweise die Herangehensweise des ÖGB¹ – generell auch als Gewerkschaftsbewegung im internationalen Kontext – ist die so genannte »Just Transition«. Es muss also sichergestellt werden, dass diese Transformation auf gesellschaftlicher Ebene auch gerecht erfolgt. Nur eine solch sozial gerechte Veränderung kann die Basis sein für ambitionierte klimapolitische Maßnahmen. Dies ist natürlich auch im Kontext der Arbeitsmärkte zu betrachten. Die Rettung des Planeten kann demnach nicht entkoppelt von den Jobs beziehungsweise deren Rahmenbedingungen erfolgen, sondern diese beiden Thematiken sind gemeinsam zu betrachten. Diese Diskussion hat sich dann auf Ebene der UN verlagert und ist dann letztlich auch im Klimavertrag von Paris aufgenommen worden.

Der inhaltliche Ansatz der Just Transition beinhaltet, dass das Augenmerk und der Fokus auf gute und qualitativ hochwertige Jobs gelegt werden, also das, was auch als »Decent Work« bezeichnet wird. Die Green Jobs müssen auch gute Jobs in diesem Sinne sein. Das ist eine der wesentlichen Grundvoraussetzungen, dass diese Berufe auch attraktiv für die Arbeitskräfte sind. Die Lebensqualität der im Rahmen der Green Transition betroffenen Menschen wird in den aktuellen Diskussionen immer wieder vergessen oder vernachlässigt. Wenn neue Berufe oder Beschäftigungsfelder entstehen, die aber mit Einkommensverlusten oder anderen negativen Begleiterscheinungen einhergehen, dann ist es wenig attraktiv, beispielsweise aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis dort hin zu wechseln.

Eine Frage ist auch, ob der Bereich der Green Transition und der Green Jobs tatsächlich so stark von rein technischen Gesichtspunkten dominiert wird, wie dies in den Diskussionen häufig erscheint. Man hat in diesem Zusammenhang beispielsweise immer das Bild eines Installateurs vor Augen, der eine Photovoltaikanlage montiert. Wenn es um die Voraussetzungen für ein klimafreundliches Leben geht, so reicht dieses Thema jedoch über diese technischen Aspekte hinaus und betrifft ganz wesentlich auch soziale Fragestellungen. Ob ich klimafreundlich leben kann, entscheidet sich ja zum Beispiel auch über die Tatsache, ob es ortsnahe Kinderbildungseinrichtungen gibt, die ich erreichen kann, ohne das Auto zu benutzen. Wenn wir bei unserem Modell der Just Transition daher etwa von der Infrastruktur sprechen, so meinen wir damit nicht nur die technische Infrastruktur, sondern selbstverständlich auch die soziale Infrastruktur als wesentlichen Eckpfeiler für eine erfolgreiche Green Transition.

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?

Martin Reiter: Die Frage ist, ob man diese Thematik nicht von der anderen Seite kommend betrachtet, und zwar danach, wo der größte Handlungsbedarf besteht. In klimapolitischer Hinsicht sind das klarerweise der Verkehrs- und der Energiesektor. Das sind natürlich ganz große Bereiche, wo ja aktuell auch entsprechende Maßnahmen gesetzt werden, sei es jetzt etwa hinsichtlich der thermischen Sanierung oder beim Heizungstausch. Hier werden natürlich auch entsprechende Fachkräfte verstärkt nachgefragt.

Ich glaube, eine Herausforderung in diesem Zusammenhang ist es, dass wir aktuell keine Daten und Zahlen auf regionaler und betrieblicher Ebene zur Verfügung haben, wie sich die Veränderungen tatsächlich auswirken werden. Hier wäre noch Forschungsarbeit zu leisten. Es gibt zwar Studien mit Entwick-

¹ www.oegb.at/der-oegb/das-oegb-klimabuero-stellt-sich-vor.

lungsszenarien, so etwa zum Thema der Dekarbonisierung, aber diese bewegen sich zumeist auf einer abstrakteren Betrachtungsebene, etwa in Bezug auf die Nettoeffekte der Green Transition. Auf Ebene der verschiedenen Branchen mit ihren unterschiedlichen Kollektivverträgen und Arbeitsverhältnissen gibt es jedoch kaum tragfähiges Datenmaterial. Solche Daten wären wichtig, um sich im Detail anschauen zu können, wie die Beschäftigten konkret von all diesen Veränderungen betroffen sind und – darauf aufbauend – welche Unterstützungsmaßnahmen notwendig sind. Das ist sicher noch das »Bohren harter Bretter«, aber hier gibt es auf jeden Fall noch Möglichkeiten, zu einem genaueren Bild der Situation zu kommen.

Die Europäische Union hat im Rahmen von Just Transition für Österreich – basierend beispielsweise auf der Emissionsintensität – einige Schwerpunktgebiete definiert und für diese Fördermittel zur Verfügung gestellt. Nichtsdestoweniger wird sich die Transformation jedoch regional sehr unterschiedlich gestalten. Oft sind ja bestimmte einzelne Unternehmen in einer Region sehr wichtig, und deshalb ist es entscheidend zu wissen, was dort in den kommenden fünf oder zehn Jahren passieren wird.

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

Martin Reiter: Hier kann man die bestehende Umweltstiftung als gelungenes Beispiel nennen, die auf einer Forderung des ÖGB basiert und getragen wird von der Aufleb GmbH. Diese Stiftung zeigt, dass hier ein großes Betätigungsfeld in Bezug auf die Vermittlung in Green Jobs besteht. Das betrifft einerseits die Möglichkeit, einen Lehrberuf auch in verkürzter Lehrzeit zu absolvieren. Aber auch Ausbildungen zum Fachhelfer beziehungsweise zur Fachhelferin und verschiedene Höherqualifizierungen im Bereich von Umwelttechnologien und Umweltservices, auch an einer Hochschule, werden im Rahmen der Umweltstiftung angeboten. In diesem Modell sind daher praktisch alle Ausbildungsbereiche abgebildet.

In diesem Zusammenhang kann man auch auf einen Diskussionsprozess verweisen, der im Klimaministerium stattgefunden hat, und im Zuge dessen der »Just-Transition-Aktionsplan für Aus- und Weiterbildung« erstellt worden ist. Im Rahmen dieses Aktionsplans sind auch die Notwendigkeiten bezüglich der Aus- und Weiterbildung unter dem Blickwinkel der Energiewende untersucht worden. In diesem Projekt waren auch der ÖGB, die AK und das AMS eingebunden, und der Plan ist in Umsetzung. Man sieht also, dass im heimischen Aus- und Weiterbildungssektor aktuell sehr viele Aktivitäten gesetzt werden.

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

Martin Reiter: Ich denke, für das AMS wäre spannend – und ich glaube, das passiert ja auch schon –, aufsuchende Beratung für Unternehmen anzubieten, auch um proaktiv zu reagieren, bevor es zu Schwierigkeiten oder Problemlagen kommt. Es geht also darum, das Bewusstsein zu wecken für potenzielle Notwendigkeiten. Es ist ja auch für viele Unternehmen nicht immer einfach zu erkennen, wie sich die Verhältnisse in den Wertschöpfungsketten – oder wenn ein Betrieb beispielsweise als Zulieferer tätig ist – verändern werden und welche Konsequenzen das für das eigene Unternehmen nach sich zieht. Ich denke, da hat das AMS schon mehr Informationen zur Hand und kann diese Informationen eben vielleicht auch an die Betriebe weitergeben. Das ist sicher eine sehr lohnenswerte Sache.

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?

Martin Reiter: Die Digitalisierung ist ja eigentlich kein wirklich neuer Trend, sondern eine Entwicklung, die schon seit einigen Jahrzehnten zu verfolgen ist. Wo hier die relevanten Verknüpfungspunkte sind, da müsste man tatsächlich eher die Kolleg:innen befragen, die auch die konkreten Ausbildungsschienen programmieren. Wo ich es mir noch am ehesten vorstellen kann, das ist die Bauwirtschaft, wenn es um Themen wie die Heizungstechnik oder Sensorik geht. Aber ich glaube generell, dass im Bereich der Aus- und Weiterbildung gewisse digitale Skills erforderlich sind, so etwa beim Blended Learning, über die jedoch die meisten Menschen ohnehin schon verfügen. Nachdem diese Green Skills und die damit zusammenhängende Transformation sehr breit angelegt sind und sehr viele Ausbildungs- und Beschäftigungsbereiche abdecken, werden die entsprechenden Kompetenzbedarfe auch sehr spezifisch ausfallen.

Da durch die Digitalisierung und die immer umfassenderen Datensammlungssysteme die anfallenden Datenmengen größer werden, ist schon auch die Frage präsent: Wie bereite ich diese Informationen so auf, dass Nutzer:innen diese auch sinnvoll verwenden und die neuen Systeme bedienen können? Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn man von den Anwender:innen erwartet, dass sie aufgrund dieser neuen Technologien letztlich ihr Nutzungsverhalten verändern. In diesem Zusammenhang stellen sich selbstverständlich auch Fragen des Datenschutzes, also beispielsweise, wie und von wem werden diese Informationen verwendet, vernetzt, verwertet et cetera. Technologien werden ja letztlich nur dann angenommen, wenn auch Vertrauen vorhanden ist. Aus diesem Grund müssen natürlich auch die Fachkräfte, die beispielsweise solche Datensysteme einbauen und warten, über entsprechende Kenntnisse und Kompetenzen verfügen.

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?

Martin Reiter: Die grundsätzliche Frage ist, ob sich der Bereich der Green Skills tatsächlich viel von den übrigen Beschäftigungsseg-

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



Foto: ÖGB

Mag. Martin Reiter, LL.M., Leiter des im November 2023 eröffneten ÖGB-Klimabüros

menten unterscheidet. Wahrscheinlich sind vulnerable Gruppen im Ausbildungssystem und am Arbeitsmarkt sehr oft mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert. Was uns auf alle Fälle beschäftigt, ist die Frage nach den Arbeitsbedingungen, also Fragen und Herausforderungen, wenn Personen bereits in Beschäftigung sind. In diesem Kontext kann natürlich beispielsweise das Alter der Erwerbspersonen eine Rolle spielen, etwa wenn im Sommer auf einer Baustelle gearbeitet wird. Allgemein gesprochen sollte das Label »Green Job« jetzt nicht davon ablenken, dass die beruflichen Rahmenbedingungen passen müssen. Ich glaube, das ist ganz wichtig, diesen Aspekt immer wieder zu betonen.

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

Martin Reiter: Im Wesentlichen möchte ich an dieser Stelle die gesellschaftliche Bedeutung einer Just Transition mit all den damit zusammenhängenden Aspekten noch einmal nachdrücklich betonen. Dieses Konzept sollte aus unserer Sicht auch im Mainstream der Diskussionen und Debatten ankommen. Dies umfasst zum einen eine soziale Absicherung und eine entsprechende Arbeitsmarktpolitik mit demokratischen Mitbestimmungsmöglichkeiten auf allen Ebenen, vor allem auch auf betrieblicher Ebene. Die inhaltliche Orientierung an guten Arbeitsbedingungen wurde ja bereits erwähnt. Es ist natürlich auch eine aktive, gestaltende Rolle der öffentlichen Hand zu wünschen, ein Thema, das für uns auch ganz zentral ist. Die im Rahmen der Green Transition beziehungsweise Just Transition große Bedeutung der sozialen Infrastruktur sollte im öffentlichen Diskurs ebenfalls stärker berücksichtigt werden. Bei der Betrachtung von klimapolitischen Maßnahmen muss immer auch die Frage gestellt werden: Was bedeutet das für die bezahlte und die unbezahlte Arbeit? Was bedeutet das für die

konkret davon betroffenen Personen? Und welche Maßnahmen müssen flankierend gesetzt werden, um potenziell negative Effekte bereits vorab zu verhindern?

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Martin Reiter führte Norbert Lachmayr 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

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift des Interviewten

ÖGB-Klimabüro – Österreichischer Gewerkschaftsbund
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
E-Mail: oegb@oegb.at
Internet: www.oegb.at/klimabuero

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

