

»Alles im Fluss?! Nicht jede Entwicklung ist auf die Digitalisierung zurückzuführen, aber die Digitalisierung schafft neue Herausforderungen!«

Edith Kugi-Mazza von der Arbeiterkammer Wien im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (4)
www.ams.at/newskills



Die Digitalisierung ist in aller Munde. Aus Sicht des Lehrlings- und Jugendschutzes der Arbeiterkammer Wien sind die Herausforderungen der betrieblichen Ebene jedoch auch in anderen Bereichen zu finden. In diesem Interview im Rahmen der New-Skills-Gespräche des AMS nimmt Edith Kugi-Mazza, Leiterin der Abteilung für Lehrlings- und Jugendschutz der Arbeiterkammer Wien, einige diesbezügliche Einschätzungen vor.

Die betriebliche Ausbildung ist im Sinne sich ändernder Berufsbilder und neuer Anforderungen allgemein von der Entwicklung am Arbeitsmarkt stark betroffen. Können Sie uns einen kurzen Überblick als Einstieg geben?

Edith Kugi-Mazza: Das eigentliche Problem ist, dass die Digitalisierung in der vollschulischen und in der universitären Ausbildung bereits ihren Niederschlag gefunden hat. In der Lehre ist dies noch nicht angekommen. Hier haben wir zum einen eine betriebliche Struktur, die von Klein- und Mittelbetrieben geprägt ist, in denen der technologische Wandel von je her später ankommt als in großen Institutionen. Zum anderen ist eine allgemeine Aussage über die Ausbildungsform der dualen Ausbildung schwierig zu treffen, da wir mit vollkommen unterschiedlichen Berufsbildern, aber auch beruflichen Tätigkeiten konfrontiert sind. In einigen Berufen kann der zunehmende Einsatz digitaler Medien eine Höherqualifizierung mit sich bringen, in anderen führt dieser Wandel zur Ausweitung von einfachen Tätigkeiten. Beides ist allerdings in den jeweiligen Ausbildungsordnungen noch nicht abgebildet und auch schwierig zu messen.

Ein Beispiel ist die KFZ-Technik: Da werden Diagnosegeräte angeschlossen, die angeben, was auszutauschen oder zu reparieren ist. Das ist in gewisser Weise digitalisiert. Der Techniker beziehungsweise die Technikerin führen die Tätigkeit nach Angaben des Diagnosegerätes aus. Da ist die Digitalisierung weit fortgeschritten. Aber es stellt sich auch die Frage, welche Qualifikation damit einhergeht, ein Diagnosegerät anzustecken und abzulesen, um nach Anleitung einen Schaden oder eine Abnutzung zu beheben.

Gleichzeitig haben wir in den Betrieben ein sehr unterschiedliches Tempo bei der Einführung neuer Technologien. Die Um-

stellungen erfolgen zu verschiedenen Zeitpunkten. Manche sind vielleicht einige Jahre vor der Betriebsübergabe, die schieben Umstellungen dann bis dahin auf. Die Ausbildungsordnungen müssen aber für alle Betriebe passen. Wie kann diese Ungleichzeitigkeit in einem Curriculum abgebildet werden, da die Ausbildungsvorschriften eines Lehrberufes ja für alle Betriebe gelten sollen?

Um noch kurz bei dem Beispiel der KFZ-Technik zu bleiben. In diesem Zusammenhang sind unter Umständen aber auch andere Kompetenzen wie Fremdsprachen zum Verständnis von technischen Angaben, zum Beispiel in Englisch, oder Kommunikationskompetenz zur Vermittlung von Informationen an die Kunden und Kundinnen wichtig ...

Edith Kugi-Mazza: Das würde ich bestreiten. Es handelt sich dabei um eine Fachsprache. Ich denke nicht, dass die Beherrschung bestimmter technischer Begriffe starke Auswirkungen auf die allgemeine Sprachkompetenz hat. Im Endeffekt ist es eine Benennung eines Bauteiles oder ähnliches, aber keine Kommunikationshandlung in einer Fremdsprache. Natürlich denke ich, dass die Sprach- und Kommunikationskompetenz ein entscheidender Faktor ist, auch in Fremdsprachen. Das würde ich aber eher der Globalisierung als der Digitalisierung zurechnen. Darüber hinaus gilt dies wiederum nur für bestimmte Berufe. Natürlich ist im internationalen Handel eine schnelle Reaktion in einer fremden Sprache, etwa per E-Mail, mit Fremdsprachen verbunden. Aber wir haben gleichzeitig auch Berufe, die von jeher eine hohe Kommunikationskompetenz erfordern und bei denen weder die Digitalisierung noch die Globalisierung zu großen Veränderungen führen. Als Beispiel im Bereich der persönlichen Dienstleistungen können die Friseure und Friseurinnen angeführt werden. Hier spielen technologische Entwicklungen natürlich eine untergeordnete Rolle als etwa im Bereich der Elektronik.

Es ist auch schwierig zu umreißen, was eigentlich Digitalisierung ist. Wenn in einem handwerklichen Beruf zum Beispiel ein Maler oder eine Malerin die Räume mit einem Infrarot-Gerät ausmessen, das die Werte in den Laptop überträgt und dieser Laptop die benötigte Menge an Farbe ausrechnet, ist das eine

Form von Digitalisierung oder die Nutzung von technischen Hilfsmitteln? Und wie bildet sich das in einer Qualifikation ab? Gleichzeitig leben die Jugendlichen von heute in einer digitalen Welt, haben einen intuitiven Umgang mit Smartphones oder ähnlichen Geräten, deren Oberflächen inzwischen so aufgebaut sind, dass mit Wischbewegungen oder Antippen die Bedienung ganz einfach wird. Aber die Jugendlichen müssen den Gehalt der Information, was ist richtig, was ist fake, beurteilen können. Dafür ist Wissen eine Grundvoraussetzung, denn ohne Wissen kann die Information nicht eingeordnet werden. Dieser neue Umgang mit Informationsbeschaffung über digitale Medien ist in die duale Berufsausbildung noch nicht systematisch eingeflossen. Es gibt sicherlich Berufe und auch Betriebe, die bereits damit arbeiten, aber es findet sich nicht in Ausbildungsordnungen oder Berufsbildern.

Natürlich gibt es über Lern-Apps oder Video-Tutorials viele Möglichkeiten, die unter Umständen auch Ausbildungsinhalte abdecken können, die zwar Bestandteil des Berufsbildes aber nicht Kerngeschäft des ausbildenden Betriebes sind. Da liegt viel Potenzial drin. Dafür müssen die Betriebe aber die Ausbildung als solches ernstnehmen und auch die Ausbilder und Ausbilderinnen in der Nutzung dieser Tools weiterbilden. Solche Lerntools werden eher in Großbetrieben und in Betrieben mit einer relativ hohen Anzahl an Lehrlingen genutzt. Ähnlich ist es mit dem Team-Learning. Es ist sicherlich ein guter Zugang zur Ausbildung, den Lehrlingen eine Aufgabe zu stellen und diese im Team lösen zu lassen, sozusagen unter dem Coaching der Ausbilder und Ausbilderinnen. Dafür werden aber gewissen Größenordnungen an Lehrlingen in einem Betrieb und Ressourcen an Ausbildern und Ausbilderinnen und Ausbildungszeit während des laufenden Betriebes benötigt.

Berufsbilder verändern sich über die Jahre stark, und es entsteht der Eindruck, als ob ständige Weiterbildung und Flexibilität ein wichtiges Tool in der Arbeitswelt sein werden ...

Edith Kugi-Mazza: Ja, das ist ein guter Punkt. Eigentlich müsste die Lehrlingsausbildung, wie andere Ausbildungen auch, auf's lebensbegleitende Lernen vorbereiten. Die Frage ist nur, wie das in der betrieblichen Ausbildung in der derzeitigen Struktur umgesetzt werden kann. Die Herausforderung besteht in der Vermittlung von fachlichen Kenntnissen, Grundwissen, dem Umgang mit neue Informationskanälen und der Unsicherheit beziehungsweise den Anforderungen an die berufliche Entwicklung des beziehungsweise der Einzelnen im Hinblick auf den jahrzehntelangen Verbleib im Arbeitsmarkt. Dies bildet sich in den Curricula nicht ab. Es gibt auch noch keine flächendeckenden Lehr- und Lernformen im betrieblichen Alltag, die diese Herausforderungen zumindest annähernd berücksichtigen.

Es gibt Berufsbiographien, die eine formale Qualifikation aufweisen, die eigentlich berufliche Tätigkeit aber in einem ganz anderen Bereich liegt und mittels Erfahrungswissen durchaus auf Fachkraftniveau liegt. Doch wird dies nirgendwo dokumentiert oder validiert.

Könnte eine Stärkung der zwischenbetrieblichen Ebene ein erster Schritt in Richtung einer Lösung dieser Herausforderungen sein?

Edith Kugi-Mazza: Das ist sicherlich ein weiterer Aspekt. Werden zusätzliche Elemente der Digitalisierung in den Ausbildungs-

ordnungen verankert, was ohne Frage wichtig und wünschenswert ist, müssen auch die Ausbildungsmöglichkeiten in Form von Geräten, Maschinen oder Einrichtungen in den Betrieben zu Verfügung stehen. Aber nicht alle Betriebe sind in dieser Hinsicht gleich oder auch nur ähnlich ausgestattet, unter anderem auch wegen der bereits oben erwähnten Ungleichzeitigkeit in der technologischen Umstellung. Hier sind zwischenbetriebliche Kooperationen aber auch Kursmaßnahmen wichtig, sozusagen ein drittes Standbein, der Übergang zu einem trialen System.

Zu Verdeutlichung ein aktuelles Beispiel: In der Zahntechnik gibt es ganz unterschiedliche Tempi der technologischen Umstellung. Einige Zahntechniker und Zahntechnikerinnen werden in Zukunft mit 3-D-Druckern arbeiten, es gibt schon Schritte in diese Richtung. Diese betriebliche Ausstattung ist mit einer nicht unerheblichen Investition und mit der Umstellung des gesamten Arbeitsablaufes verbunden. Es wird eine beträchtliche Zeit beide Techniken nebeneinander geben, die Lehrlingen sollten jedoch optimalerweise beides lernen. Das ist in der jetzigen Struktur noch sehr schwierig bis gar nicht umsetzbar, auch wenn die zukünftige Entwicklung eindeutig absehbar ist. Würde man die Ausbildungsvorschriften diesbezüglich für alle ändern, dann könnten die Betriebe, die diese neuen Technologien nicht verwenden, nicht mehr ausbilden bzw. müssten sie die Lehrlinge zusätzlich zur Berufsschule auf Kurse schicken – das aber ist mit den Branchenvertreterinnen und Branchenvertretern derzeit nicht konsensfähig.

Die Stärkung der zwischenbetrieblichen Ebene ist auch eine Frage der Ausbildungsmotivation des konkreten Ausbildungsbetriebes. Lehrlingsausbildung ist eine Form von Investition in den eigenen Betrieb. Auf der Betriebsseite herrscht hier mitunter auch ein Konkurrenzdenken, dass den Austausch verhindert.

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung wird immer wieder die steigende Flexibilitäts- und Verfügbarkeitsanforderung an die unselbständig Beschäftigten thematisiert. Wie sehr spielt diese Ihrer Ansicht nach in der Lehrausbildung eine Rolle?

Edith Kugi-Mazza: Hier muss stark differenziert werden. Für die Lehrlinge ist aus meiner Sicht die ständige Verfügbarkeit durch Digitalisierung kein so großes Thema. Die Fragen der Arbeitszeiten haben in der betrieblichen Ausbildung nicht so sehr mit technologischer Entwicklung oder digitalen Medien zu tun. Natürlich werden auch Lehrlinge an ihren freien Tagen angerufen, falls ein Kollege oder eine Kollegin wegen Krankheit ausfallen oder andere unvorhergesehene Ereignisse im Betrieb auftreten. Aber das ist keine Auswirkung der Digitalisierung. Andererseits werden zum Thema »Arbeitszeit von Lehrlingen« seitens der Wirtschaft immer wieder Wünsche formuliert, die teilweise auf die Veränderung der Arbeitswelt zurückzuführen sind. Ein Beispiel ist sicherlich im Handel die Lockerung der Öffnungszeiten. Ein anderen ist der Bereich des Fertigteilhausbaus, denn mit Anfahrtswegen und Montage werden hier schnell Arbeitszeiten erreicht, die den Vorschriften für jugendliche Lehrlinge unter achtzehn Jahren widersprechen. Diese Problematik wird sich in Montageberufen immer stellen.

Aber hier ist eine andere Frage zu stellen. Im Grunde genommen ist die Diskussion um die Arbeitszeit von Lehrlingen eine um die Schwerpunktsetzung zwischen Arbeitsertrag und Lernertrag.

Werden die Arbeitszeiten immer weiter gestreckt und angepasst, können die Lehrlinge im betrieblichen Alltag für Hilfsarbeiten eingesetzt werden, das geht aber auf Kosten der Ausbildung. Was ist dann Arbeit, und wo bleibt die Ausbildung?

Ohne verpflichtende Planung und Dokumentation der Ausbildungsschritte bleibt dies zur Gänze den Betrieben überlassen. Daher sind Ausbildungstools als Teil der Ausbildungstätigkeit auch so wichtig. Denn theoretisch könnten die Lehrlinge auch nur für Hilfstätigkeiten eingesetzt werden. Dazu kommt noch der Befund, dass in Österreich Lehrlinge viel stärker für einfache Tätigkeiten eingesetzt werden als beispielsweise in Deutschland. Aber eigentlich ist die duale Ausbildung so aufgesetzt, dass sich mit zunehmendem Ausbildungsgrad die Möglichkeit steigert, die Lehrlinge für schwierige Tätigkeiten einzusetzen, was wiederum den Ertrag für den Betrieb steigert.

Gerade in Bereichen, in denen Arbeitszeiten sehr häufig überschritten werden, spielt die Digitalisierung eine untergeordnete Rolle. Da geht es nicht um Big Data oder Anwendungen, die vierundzwanzig Stunden laufen können, es geht um den Handel, das Gastgewerbe und die Friseure und Friseurinnen. Dort, wo wirklich technologischen Entwicklung passiert und Digitalisierung eine wichtige Rolle spielt, etwa in der Industrie, sind Überstunden kein Problem, sie kommen praktisch nicht vor und wenn, werden sie bezahlt.

Der Handel ist ein gutes Stichwort im Hinblick auf Digitalisierung, denn durch den Online-Handel und die technologische Entwicklung verändern sich die Berufsbilder und die Anforderungen. Wie kann darauf reagiert werden?

Edith Kugi-Mazza: Ja, das hat sich stark verändert. Nicht nur das Online-Shopping, sondern auch das Einkaufen als Gesamterlebnis in Shoppingcentern. Für den Bereich des Online-Handels haben wir bereits auf der Ebene der Ausbildungsordnungen reagiert und den Beruf »E-Commerce-Kaufmann / E-Commerce-Kauffrau« entwickelt. Das ist eine Mischung aus klassischem Handel und dem Umgang mit digitalen Medien in Form von Websites und Online-Shops. Eine ganz neue Ausbildungsordnung.

Aber im Handel gibt es ja auch Digitalisierung, die zur Automatisierung führt. Ähnlich wie im Bankenbereich wird zum Einkaufen kein Personal mehr benötigt. Es gibt automatische Kassen, an denen die Kunden und Kundinnen ihren Einkauf selbst einscannen und mit der Karte bezahlen. Übrig bleibt die Regalbetreuung, die auch zunehmend automatisiert werden kann. Da wird sich noch vieles ändern, und inwieweit in diesem Bereich qualifizierte Arbeitsplätze entstehen oder Hilfstätigkeiten weiter ausgebaut werden, ist die Frage. Diesen Trend sehen wir auch in einem bestimmten Preissegment im Tourismus: die selbstgebuchte Reise mit dem Online-Check-In auch im Hotel und der Abrechnung über die Kreditkarte.

Ein weiterer Aspekt ist, dass bei früheren technischen Entwicklungsschüben oder großen Veränderungen in der Berufswelt die einzelnen Branchen aktiv geworden sind und Forderungen an die Institutionen zur Weiterentwicklung von Berufsbildern und Ausbildungsordnungen gestellt haben. Da waren schon Vorschläge, die direkt aus der betrieblichen Praxis kommen, inkludiert. Mit Ausnahme des Online-Handels und des E-Commerce ist das aber im Zusammenhang mit der Digitalisierung nicht der Fall. Es kommen hier weder Vorschläge noch Forderungen aus den jeweiligen Branchen. Außer dem Bereich der Zahntechnik, den

wir schon thematisiert haben, gibt es hier keine Entwicklungen, die sich konkret in den Ausbildungsvorschriften niederschlagen.

Ein weiteres Thema, das zurzeit stark diskutiert wird, ist die Liberalisierung der Gewerbeordnung. Sehen Sie in diesem Zusammenhang Herausforderungen für die Lehrlingsausbildung?

Edith Kugi-Mazza: Eine Liberalisierung der Gewerbeordnung im Sinne der Freigabe von bisher an die Gewerbeordnung gebundenen Tätigkeiten hat große Auswirkungen auf die Lehrausbildung. Die Meisterprüfung oder die Befähigungsnachweisprüfung beinhalten Teile, die mit der betrieblichen Ausbildung zusammenhängen. Gleichzeitig hängt an der Gewerbeberechtigung auch das System der Kollektivverträge. Wenn für ein Gewerbe keinen Befähigungsnachweis mehr erbracht werden muss, stellt sich die Frage, ob es dann überhaupt noch einen Lehrberuf braucht, wenn ohnehin jede und jeder das Gewerbe ohne Qualifikationsnachweis ausüben können. Eigentlich ist hier gerade ein Umbruch zu beobachten. Auf der einen Seite wird die feste Struktur der Gewerbeordnung gelockert, was zu mehr Flexibilität und gewerbeübergreifenden Angeboten führen kann. Auf der anderen Seite wird berufsübergreifende Kompetenz und Kenntnis von den Lehrlingen gefordert. Aber diese Entwicklungen sind nicht deckungsgleich, laufen parallel und werden noch nicht aufeinander abgestimmt.

Gleichzeitig werden hier gleich mehrere Interessenskonflikte aufgemacht. Dies gilt sowohl in Fragen des Lehrlingsschutzes versus Forderung der Unternehmen, Lehrlinge verstärkt betrieblich einsetzen zu können, als auch in den Branchen untereinander.

Wir haben viele Themen angeschnitten. Was würden Sie denn für ein Resümee im Hinblick auf die Digitalisierung und die Veränderung der Arbeits- und Ausbildungswelt ziehen?

Edith Kugi-Mazza: Ohne Frage verändert sich die Welt der betrieblichen Ausbildung. Diese Veränderung nur auf die Digitalisierung oder andere Formen der technologischen Entwicklung zurückzuführen, halte ich jedoch für zu kurz gegriffen. Wir haben neue Herausforderungen durch Verschiebungen in der Arbeitswelt, auch verbunden mit technischen Errungenschaften. Wir haben aber auch alte Probleme. Die Gewichtung von Arbeitsanteilen und Ausbildungszeit für Lehrlinge ist steter Teil der Debatte. Ebenso Fragen nach Ausbildungsplanung, Ausbildungsdokumentation und Ausbildungsqualität. Die spürbare Erhöhung des Arbeitstempos verringert die Zeit des Lernens und des Übens. Generell ist aber festzuhalten, dass wir alle diese Punkte noch nicht oder noch nicht ausreichend in Ausbildungsverordnungen abbilden können. Manches wird abbildbar sein, manches nicht. Die betriebliche Ausbildung befindet sich in einer dauerhaften und durchgängigen Entwicklung. Zu einem Teil kommt aus ihr Innovation, zu einem anderen Teil läuft sie Trends hinterher. Wichtig ist mir aber zu betonen, dass es ein Zusammentreffen von vielen Faktoren ist, das die Herausforderungen schafft, und daher müssen viele Fragen auf der strukturellen Ebene betrachtet und gelöst werden.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

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





Mag.^a Edith Kugi-Mazza ist Leiterin der Abteilung für Lehrlings- und Jugendschutz der Arbeiterkammer Wien. Foto: © abif

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

Mag.^a Edith Kugi-Mazza,
Arbeiterkammer Wien, Abt. Lehrlings- und Jugendschutz
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien
Tel.: 01 50165-0
E-Mail: akmailbox@akwien.at
Internet: wien.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.

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

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