

Europäisches Jahr der Kompetenzen:  
**Hochrangige Skills-Konferenz**

Grüne und digitale Kompetenzen:  
**Chancen und Herausforderungen für  
die Zukunft**

Konferenzbericht



Elisa Aichinger, Georg Konetzky, Ursula Mandl, Claudia Plakolm, Ralph Hippe, Nicolas Schmit, Martin Kocher, Christian Eberherr, Leonore Gewessler, Lukas Dragoste, Doris Wagner, Willem de Klerck, Petra Draxl, Magdalena Burtscher, Nina Kraft

© BMAW Enzo Holey

## Einleitung

### Bundesminister Martin Kocher

Die hochrangige Skills-Konferenz, als ein Bestandteil unserer Aktivitäten im Europäischen Jahr der Kompetenzen, ist ein sehr wichtiges Signal dafür, dass Kompetenzen, Aus- und Weiterbildung sowie berufliche Fortbildung ganz entscheidend sein werden für jedes Individuum, für jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin, um in der Zukunft erfolgreich sein zu können. Der Erwerb von Kompetenzen ist für unsere Gesellschaft zentral, um die anstehenden Herausforderungen, die uns bevorstehen, gut zu bewältigen und vor allem, die Chancen aus diesen Veränderungen zu nutzen. Ich begrüße daher sehr, dass die Europäische Kommission das Jahr der Kompetenzen ausgerufen hat, das im Mai 2023 begonnen hat und bis Mai 2024 dauern wird.



© BMAW Enzo Holey

**Was sind die Herausforderungen?** Es geht um den grünen und den digitalen Wandel, die Dekarbonisierung und die technologische Weiterentwicklung, aber auch um die demografische Entwicklung in Europa. Die Menschen werden älter und all das erfordert, dass gerade im Bereich der Aus- und Weiterbildung und der beruflichen Bildung so viele Reformen und Weiterentwicklungen gemacht werden müssen wie nie zuvor. Österreich ist hier gut aufgestellt, aber wir brauchen die Bereitschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Bereitschaft von den Unternehmen, um am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft jene Fähigkeiten und Fertigkeiten zu haben, die in Zukunft notwendig sind.

**Was haben wir in Österreich im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen bisher gemacht?** Wir haben uns aktiv beteiligt und eine Plattform mit den zuständigen Ministerien, dem AMS, den Bundesländern, den Bildungseinrichtungen, den Sozialpartnern, Zivilgesellschaft, der Wissenschaft und der Forschung geschaffen, um hier Wissenstransfer zu verbessern. Es gibt eine Website, die alle Informationen und Veranstaltungen zusammenfasst, einen regelmäßigen Newsletter, und die hochrangige Skills-Konferenz als Höhepunkt, die noch einmal Bewusstsein und Aufmerksamkeit schaffen soll.

**Fokus auf berufliche Bildung und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen des AMS:** Wir haben im Jahr 2023 in der österreichischen Bundesregierung einen sehr starken Fokus auf den Bereich der beruflichen Bildung gelegt, und viel Reformarbeit im Bereich der beruflichen Bildung aber auch hinsichtlich Aus- und Weiterbildung beim AMS geleistet, wie die Verlängerung und Ausweitung des Bildungsbonus, die Abschaffung der

Meister- und Befähigungs-Prüfungsgebühren oder das Bundesgesetz über die höhere berufliche Bildung. Wir werden weitere Schritte brauchen. Wichtig ist, die Gesellschaft hier einzubinden, es darf niemand zurückgelassen werden.

## Kommissar Nicolas Schmit



© EU 2020 Claudio Centonze

Ich bin davon überzeugt, dass es gerade in der aktuellen Dynamik um das Thema „Kompetenzen“ wichtig ist, dass wir auf allen Ebenen eng zusammenarbeiten. Ich begrüße sehr, dass Österreich so engagiert ist. Diese Konferenz trägt dazu bei, dass das Thema der Kompetenzen nicht nur schönes Gesprächsthema ist, sondern auch in allen Bereichen seinen Niederschlag findet.

**Kompetenzen hängen direkt mit Wettbewerbsfähigkeit zusammen.** Wir leben in einer globalisierten Welt, in der sich der internationale Wettbewerb weiter verstärkt. Schlussendlich ist es auch ein Wettbewerb zwischen unseren Fähigkeiten: unseren Fähigkeiten neue Produkte zu entwickeln, unsere Fähigkeit neue Dienstleistungen zu produzieren, unsere Fähigkeit unsere Produktionssysteme, unsere Industrie und andere Wirtschaftsbereiche zu stärken. Und hier geht es immer um die Menschen und um ihre Kompetenzen. Deshalb ist es so wichtig, in die Menschen, in gute Bildung, in gute Ausbildung, in gute Fortbildung zu investieren. Das sind Investitionen nicht nur in unsere Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch in den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Dieser Zusammenhalt ist für unsere wirtschaftliche Entwicklung extrem wichtig. Wir können es uns nicht leisten, Menschen am Rande stehen zu lassen und in dieser Entwicklung nicht mitzunehmen.

Nicht nur, weil dadurch soziale Probleme geschaffen und verstärkt werden, sondern weil die EU-Mitgliedstaaten mit Fachkräftemangel, aber auch Kompetenzmangel konfrontiert sind. Das trifft auch auf Österreich zu. Wenn in Europa Unternehmen gefragt werden, was ihr größtes Problem sei, dann antworten 70% der Unternehmen, dass es schwer sei, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den richtigen Kompetenzen zu finden.

**Ohne Fachkräfte werden wir die Twin Transition nicht schaffen:** weder den grünen Wandel, in Richtung einer klimaneutralen Wirtschaft und Gesellschaft noch die digitale Entwicklung, die fast alle Bereiche umfasst - nicht nur in großen, sondern auch in kleineren Unternehmen. Das bedeutet, dass sich die Basis für unseren Wohlstand in Gefahr befindet. Daher hat die Präsidentin der Kommission Ursula Von der Leyen das Europäische Jahr der Kompetenzen ausgerufen, und deshalb müssen wir diese Entwicklung begleiten. Es ist wichtig, dass alle Stakeholder, neben den Mitgliedstaaten auch die Sozialpartner,

insbesondere die Unternehmen, ihre Strategien betreffend Investitionen in die Kompetenzen stärken und ausbauen.

In diesem Sinne haben wir eine Reihe von Europäischen Initiativen vorgelegt, wie den Kompetenzpakt, der 18 große industrielle und Dienstleistungsbereiche umfasst. Wir haben eine große Nachfrage an Fachkräften, gerade im Bausektor. Beispielsweise werden Mechatroniker gesucht und nicht gefunden.

**Österreich ist Weltmeister bei den WorldSkills und bei den EuroSkills.** Ich war in Danzig und habe gesehen mit welcher Begeisterung die jungen Menschen aus Österreich, aus ganz Europa ihre Fähigkeiten bewiesen und gezeigt haben.

Das Europäische Jahr der Kompetenzen ist natürlich sehr wichtig, aber wenn das Europäische Jahr vorbei ist, dann ist das Thema „Kompetenzen“ nicht vom Tisch. Wir müssen dafür sorgen, dass diese Dynamik, die jetzt überall in Europa entsteht, fortgesetzt wird. Es wird jetzt in Europa in bessere Ausbildung, Fortbildung und duale Ausbildung investiert. Und da ist Österreich ein wichtiger Partner, weil viele Länder, insbesondere Länder in Zentraleuropa, aber auch in Südeuropa an dem österreichischen System der dualen Ausbildung interessiert sind. Das Europäische Jahr bietet auch dafür eine gute Gelegenheit, in Europa kann jeder von jedem etwas lernen.

**Wir brauchen jede Arbeitskraft in Europa.** Wir müssen dafür sorgen, dass wir in jene investieren, die auf dem Arbeitsmarkt Probleme haben, ihren Platz zu finden. Dazu gehören auch Menschen mit Behinderung. Die Europäische Kommission hat eine Strategie mit Empfehlungen vorgeschlagen, damit wir Menschen mit Behinderung besser in den Arbeitsmarkt integrieren können. Hier bietet Technologie neue Möglichkeiten. Digitale Technologien können es Menschen mit Behinderung erleichtern, Arbeitsplätze zu finden. Und auch deshalb ist es so wichtig, dass alle Bürger gute digitale Kompetenzen haben. In Österreich haben ungefähr 60% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mindestens Grundkenntnisse im digitalen Bereich. Allerdings gehen wir davon aus, dass 90% der Jobs eine digitale Dimension haben. Deshalb müssen wir besondere Anstrengungen unternehmen, damit die notwendigen Kompetenzen in diesem Bereich am Arbeitsmarkt auch vorhanden sind. Es ist daher zentral, mit allen Stakeholdern im Austausch zu sein, wie das auch diese Konferenz hier in Österreich macht.

## Keynote: Die Zukunft der Arbeit: Evidenz zu technologischem Wandel und Dekarbonisierung (Magdalena Burtscher, OECD)



© BMAW Enzo Holey

**Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt:** Die Pandemie hat einen massiven Schock am Arbeitsmarkt ausgelöst. Diesem Schock ist seitdem eine beeindruckende Erholung gefolgt. Es sind heute mehr Menschen in Arbeit als vor der Pandemie und die Arbeitslosigkeit ist relativ niedrig. In Österreich liegt sie derzeit, je nach Definition, zwischen 5% und 6%. Auf diesem Arbeitsmarkt, in dem sehr wenige Menschen auf Arbeitssuche sind, sind auch die Löhne gestiegen. Allerdings, angesichts der hohen Inflation, sind die Reallöhne in vielen Ländern heute niedriger als vor der Pandemie. Das ist auch so in Österreich. Hier sind die Reallöhne sogar stärker gefallen als im OECD Durchschnitt. Es gibt auch Anzeichen

darauf, dass für Unternehmen seit der Pandemie die Gewinne stärker gestiegen sind als die Lohnkosten. Auf diese Situation wirken verschiedene, längerfristige Trends. Die Alterung der Bevölkerung wurde schon erwähnt, aber auch die Automatisierung und die Dekarbonisierung.

**Was ist Automatisierung überhaupt?** Gemeint ist damit das Reproduzieren und Ersetzen von Tätigkeiten durch Technologie. Das kann sein: digitale Technologie aber auch Roboter oder andere Maschinen. Einer Schätzung der OECD zufolge haben 28% der Arbeitsplätze im OECD Raum ein hohes Automatisierungsrisiko. Das heißt jedoch nicht, dass alle Arbeitsplätze auf einmal weg sind. Diese Arbeitsplätze beinhalten auch Tätigkeiten, die nicht automatisiert werden können. Die Automatisierung hängt außerdem von Entscheidungen der Unternehmen ab, welche Technologie sich überhaupt lohnt. Hier kommt auch die Künstliche Intelligenz ins Spiel: gemeint ist damit maschinelles Lernen, das durch Fortschritte in der Computerleistung und auch durch die Verfügbarkeit von riesigen Datenmengen möglich wurde. KI Technologien sind bahnbrechend. Warum? Weil sie eine Art Allzweck-Technologie sind, die mittlerweile hochkomplexe Tätigkeiten automatisieren können. Manchmal auch Tätigkeiten, bei denen wir eigentlich gar nicht verstehen, wie wir sie selbst durchführen, zum Beispiel die Spracherkennung für – mittlerweile oft automatisierte - Übersetzung.

Laut einer OECD Umfrage sorgen sich drei von fünf ArbeitnehmerInnen im verarbeitenden Gewerbe und in der Finanzbranche, ihren Arbeitsplatz in den nächsten zehn Jahren vollständig an KI zu verlieren. Das ist eine sehr große Zahl. KI Anwendungen können auch von Unternehmen eingesetzt werden, um die Leistung der Mitarbeitenden zu steigern und um Personalkosten zu sparen. Allerdings sind bisher keine Auswirkungen

auf die Beschäftigung messbar. Wir sehen derzeit auch keine Zerstörung von Jobs. Das könnte damit zusammenhängen, dass die Anwendung von KI noch nicht besonders weit verbreitet ist. Wahrscheinlich ist es auch so, dass künstliche Intelligenz wieder neue Tätigkeitsfelder schafft. In einer alternden Gesellschaft mit Arbeitskräftemangel wird es nicht die größte Sorge sein, dass es nicht mehr genügend Arbeit gibt. Die zentrale Frage ist eher, wie KI eingesetzt wird, und wer davon profitieren kann.

**Die Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt sind ambivalent.** Warum? Ergebnisse der OECD Umfrage von tausenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen finden Folgendes:

- 80% der Beschäftigten, die KI in ihrer täglichen Arbeit verwenden, sagen ihre Leistung hätte sich verbessert.
- Über 60% sagen auch, sie hätten mehr Freude an ihrer Arbeit.
- Über die Hälfte sagte, KI hätte einen positiven Effekt auf ihre physische und mentale Gesundheit. Gleichzeitig, berichten Beschäftigte auch von einem erhöhten Arbeitsrhythmus und Leistungsdruck. Viele haben Bedenken hinsichtlich ihrer Privatsphäre.

**Die Zukunft der Arbeit mit KI ist noch ungewiss.** Wichtig auch die Frage, welchen Einfluss KI auf die Lohnentwicklung hat. Eine weitere dringende Frage ist, wie wir sicherstellen können, dass der Einsatz von KI transparent ist und dass die Grundrechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen respektiert werden.

**In diesem Kontext sind auch die digitalen Kompetenzen entscheidend.** In den USA aber auch in Europa zeichnet sich der gleiche Trend ab. Wer hohe digitale Fachkompetenzen hat, ist in einer sehr guten Situation: besserer Verdienst und ausgezeichnete Job-Aussichten. Die meisten Menschen haben aber Schwierigkeiten mit digitalen Grundkompetenzen. In Österreich ist das mehr als ein Drittel, 37% der Bevölkerung. In der EU deutlich mehr im Schnitt 46%. Diese Menschen haben Schwierigkeiten zum Beispiel beim Schreiben von Emails oder beim online-Banking. Darüber hinaus gibt es komplementäre Fähigkeiten, wie kritisches Denken, Problemlösungsfähigkeit sowie soziale Kompetenzen, die in der Zukunft vermutlich an Bedeutung gewinnen werden. Individuen mit hoher Qualifikation stehen der Automatisierung grundsätzlich resilienter gegenüber.

**Jetzt machen wir einen harten Sprung zur Dekarbonisierung.** Letztes Jahr beim Klimagipfel formulierte UN Generalsekretär Guterres sehr eindrücklich: *“We are on the highway to climate hell with the foot on the accelerator”*. Dekarbonisierung im Gegensatz zur Automatisierung ist weniger markt- und innovationsgetrieben, sondern vom Ziel der Klimaneutralität motiviert. Was bedeutet das für den Arbeitsmarkt? So ganz genau wissen wir es noch nicht, rechnen kann man jedoch mit folgenden Mechanismen:

1. Dekarbonisierung schafft neue Berufsfelder, u.a. im Bereich erneuerbare Energien.

2. Dekarbonisierung hat Einfluss auf bestehende Qualifikationsprofile. Zum Beispiel ein Installateur, der bisher Gasheizungen eingebaut hat, könnte sich bald auf Wärmepumpen spezialisieren.
3. Wir können Beschäftigungsübergänge von Emissions-intensiven zu Emissions-ärmeren Sektoren erwarten.

Eine OECD Projektion besagt, dass die Gesamtbeschäftigung bis 2030 in der EU wachsen wird, auch wenn das Paket *Fit for 55*, das vorsieht, die Emissionen um 55% zu senken, umgesetzt wird.

Es wird auch prognostiziert, dass die Beschäftigung in manchen emissionsreichen Sektoren zurückgeht. Grüne Jobs erfordern tendenziell höhere Qualifikationen. Es handelt sich dabei um meist gut bezahlte Jobs, die eher technische Kompetenzen erfordern. Bisher werden 2/3 dieser Jobs von Männern ausgeübt.

Entscheidend ist, dass Klimaschutz nicht an einem Mangel an Talenten, Qualifikationen, und Fähigkeiten scheitert und, dass das richtige Aus- und Weiterbildungsangebot jetzt schon bereitsteht. Die OECD plädiert deshalb dafür, eine stärkere Evidenzbasis zu schaffen, um gut zu verstehen, welche Kompetenzen jetzt und in der Zukunft wichtig sind. Diese Evidenzbasis kann dann für gezielte, präventive Politikmaßnahmen genutzt werden.

#### **Was ist wichtig, dass wir als Gesellschaft diesen Wandel gut schaffen und gestalten?**

1. Investitionen in Aus- und Weiterbildung: eine stärkere Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist entscheidend, besonders von gering qualifizierten Personen. Es braucht flexible Qualifizierungswege, die genau mit dem Bedarf von Arbeitgebern abgestimmt sind. Ein gutes Beispiel ist etwa der Digital-Campus Vorarlberg, ein neuer Weiterbildungsträger, der innovative Formate und Inhalte vom Mikro-Zertifikat bis zum MBA anbietet.
2. (Präventive) Unterstützung von vulnerablen Gruppen: hier braucht es Beratung und Qualifizierung aber auch sozialpolitische Maßnahmen, damit der Preis der Transformation nicht von einigen wenigen Gruppen bezahlt wird.
3. Eine gute Koordination auf allen Ebenen ist wichtig, weil sowohl in der Weiterbildungs- als auch der Klimaschutzpolitik viele Stakeholder involviert sind. Es braucht auch die Sozialpartnerschaft, heute mehr denn je, als konstanten Dialog und Interessensausgleich. Die Evidenz zeigt, zum Beispiel, dass die Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Risiken und Nachteile von künstlicher Intelligenz deutlich abschwächen kann.

Das Fazit ist: zusammen kommt man weiter.

## Panel: Wie begegnen wir den Herausforderungen des grünen und digitalen Wandels?



Claudia Plakolm, Leonore Gewessler, Nicolas Schmit, Martin Kocher, Magdalena Burtscher  
© BMAW Enzo Holey

### Bundesminister Martin Kocher

**Welche Maßnahmen setzt das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, um Fachkräfte mit stark nachgefragten und zukunftsorientierten Kompetenzen auszustatten?**

Aufgrund des leichten wirtschaftlichen Abschwungs ist der Arbeits- und Fachkräftemangel in gewissen Sektoren nicht mehr ganz so ausgeprägt, beim nächsten wirtschaftlichen Aufschwung wird er sich jedenfalls wieder verschärfen. Wir haben schon viele Maßnahmen gesetzt, weitere Maßnahmen sind nötig. Fachkräftemangel darf nicht dazu führen, dass gewisse Leistungen gar nicht mehr möglich sind: in der Pflege oder im Gesundheitsbereich wäre das fatal ebenso im Elementarpädagogik-Bereich, und im Unternehmensbereich wird es zu weniger Wachstum und weniger Wohlstand führen und zu einer Schwierigkeit, die Sozialsysteme zu finanzieren.

**Ein umfassender Ansatz ist notwendig.** Es darf niemand zurückgelassen werden, eine gute Ausbildung für Jugendliche, junge Erwachsene ist zentral. Starker Fokus auf die Umsetzung der Ausbildungsgarantie in Österreich und auf Weiterbildungsmaßnahmen für Menschen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, weil sie vielleicht nicht mehr über die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen. In diesem Zusammenhang möchte ich auf die Umweltstiftung verweisen. Der zuvor bereits erwähnte Bildungsbonus ermöglicht es arbeitslosen Menschen, eine Ausbildung zu machen. Wichtig ist allerdings in Zusammenhang mit der Förderung von Ausbildung und Weiterbildung, dass die

Unternehmen eine große Rolle spielen, weil ein Großteil der Fort- und Weiterbildung im Unternehmen passiert. Mit der direkten Förderung durch den Skills-Scheck für Lehrlinge sprechen wir auch kleinere Unternehmen an. Die öffentliche Hand kann jedoch nicht alles übernehmen. Der Sozialpartnerschaft ist es hier wichtig, darauf hinzuweisen, dass jeder Akteur eine große Rolle hat.

### **Einfluss von KI auf den Arbeitsmarkt?**

Die langfristigen Folgen von KI und ähnlichen technologischen Entwicklungen sind schwer abzuschätzen. Jedenfalls stimme ich der OECD zu, dass viele Chancen existieren.

**Disruptive Entwicklungen sind grundsätzlich nichts Neues.** Es gab natürlich schon in der Vergangenheit Jobprofile, die sich grundlegend verändert haben oder auch ganz weggefallen sind, und es waren stets gewisse Gruppen besonders stark betroffen. Allerdings, wenn man dies im Nachhinein bewertet, haben das Gesellschaften immer gut bewältigt, und es wurden bessere Jobs, hochwertige Jobs, weniger anstrengende Jobs geschaffen. Das sollte auch das Ziel für die jetzige Twin Transition sein.

## **Kommissar Nicolas Schmit**

### **Wie haben die Mitgliedsstaaten das Europäische Jahr bisher umgesetzt? Wie geht es weiter? Und welche Herausforderungen sieht die Kommission noch für die nächsten Jahre?**

In diesem Europäischen Jahr der Kompetenzen geht es vorrangig um Sensibilisierung. Wir müssen das Bewusstsein stärken, dass der Erwerb von Kompetenzen zentral ist: „It's the new gold“. Deshalb ist es so wichtig, dass in allen Mitgliedstaaten an Strategien gearbeitet wird, wie man Kompetenzen weiterentwickeln und jedem zugänglich machen kann. Deshalb haben wir ein Gremium geschaffen: das sind die Nationalen Koordinatoren, die sich über nationale Maßnahmen austauschen und darüber, wie wir dieses Bewusstsein und diese Entwicklung stärken können. Wir müssen aber natürlich auch konkrete Maßnahmen ergreifen und dafür sorgen, dass wir jeden mitnehmen. Wir müssen vor allem die Unternehmen mitnehmen, gerade kleine und mittlere Unternehmen haben Schwierigkeiten ihre Bedürfnisse und nötige Entwicklungen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, zu identifizieren. Gerade aufgrund des grünen Wandels gibt es Produkte, die nicht mehr marktfähig sind, daher müssen einige Unternehmen ihre Produktpalette anpassen. Beispielsweise die Automobilindustrie, die auch in Österreich eine wichtige Rolle

spielt. Ab 2035 wird dieser Sektor beinahe vollständig auf Elektromobilität umgestellt. Das bedeutet vor allem für die Zulieferunternehmen eine große Umstellung: Entwicklung eines neuen Businessplans, Entwicklung von neuen Produkten, um sich neue Märkte zu eröffnen. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen hier mitgenommen werden, unter anderem durch gezielte Umschulungsmaßnahmen. Gerade für kleinere und auch mittlere Unternehmen ist das eine große Herausforderung. Der soziale Dialog ist daher besonders wichtig. Sonst wird uns diese Transition auch nicht richtig gelingen.

Eines ist klar, die Transition ist mit großen Investitionen verbunden. Unterstützung gibt es durch die EU. Die Aufbau- und Resilienzfazilität fokussiert auf zwei große Ziele: die digitale Transition und die Klimatransition. Dazu gehören natürlich auch Investitionen in Kompetenzen. Im Rahmen des Europäischen Sozialfonds wird ein großer Teil der Mittel gerade in Up- und Reskilling sowie in Aus- und Fortbildung investiert. Das wird aber nicht ausreichen. Deshalb müssen die Mitgliedstaaten aber auch die Unternehmen mitfinanzieren.

**Die EU hat sich im Rahmen des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte 3 Kernziele gesetzt. Wie kommen wir da hin? Und was passiert auf diesem Weg?**

Der Aktionsplan der Europäischen Säule sozialer Rechte, der in Porto angenommen wurde, legt drei große Zielsetzungen fest. Erstens sollen bis 2030 mindestens 78% der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren erwerbstätig sein. Die Situation in den Mitgliedstaaten ist hier sehr unterschiedlich. Die Beschäftigungsrate zu verbessern, ist auch eine Lösung für den Fachkräftemangel. Wichtig ist auch, mehr Frauen in den Arbeitsmarkt zu bekommen. Der Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen ist hier zentral. Wir müssen auch auf die jungen Menschen achten. Wir haben 8 Millionen NEETs in Europa. Das heißt, Jugendliche, die weder am Arbeitsmarkt noch in einer Ausbildung sind. Unser Ziel muss sein, diese Menschen zuerst in die Ausbildung und dann darauffolgend in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Zweitens sollen bis 2030 mindestens 60% aller Erwachsenen jährlich an Fortbildungen teilnehmen. Österreich liegt mit etwas unter 60% im Vergleich zu dem europäischen Durchschnitt (unter 30%) sehr gut. In diesem Rahmen werden wichtige Fragen angesprochen: Wie können wir die Kompetenzen vermitteln, die am meisten gebraucht werden? Wie können wir Weiterbildung und Umschulung, gerade in den Betrieben, aber auch in anderen Bereichen verbessern?

Drittens sollen bis 2030 mindestens 15 Millionen weniger Menschen von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sein. Über die letzten Jahrzehnte haben wir festgestellt,

dass Armut auch in reichen Gesellschaften existiert. Und Armut ist ein grundlegendes soziales Problem. Hier stellt sich die Frage des sozialen Zusammenhalts. Wie OECD-Studien darstellen, schwächen Armut und Ungleichheit die gesellschaftliche Entwicklung und auch die Wirtschaft. Deshalb müssen wir dafür sorgen, dass sich die Zahl der Menschen, die Armut ausgesetzt sind, verringert.

## Bundesministerin Leonore Gewessler

**Der Arbeits- und Fachkräftemangel könnte die Klimawende verlangsamen, weil an entscheidender Stelle zu wenige oder nicht die richtigen Talente vorhanden sind. Wo fehlen Kompetenzen für die Klimawende in Österreich und was sind die Ansätze in Ihrem Ministerium, diese Defizite zu vermeiden?**

Unser derzeitiger Wohlstand, die Beschäftigung und das Wirtschaftswachstum wurden Großteils auf fossilen Energien aufgebaut und beruhen noch zu einem viel zu großen Teil darauf. Aber wir bewegen uns jetzt in ein Zeitalter, in dem wir Wohlstand, Beschäftigung und Wirtschaft auf erneuerbaren Energien aufbauen. Das ist ein grundsätzlicher Umbau und ein umfassender Anwendungsbereich: wir installieren neue Heizungen in unsere Gebäude und neue Photovoltaik-Anlagen auf die Dächer, verwenden neue Arten von Hochöfen in der Stahlproduktion und beschäftigen uns mit Rezyklaten, die Primärrohstoffe ersetzen. In diesen Sektoren werden künftig viel mehr Arbeitskräfte und neue Kompetenzen gebraucht.

Der Installateur baut jetzt eben keine Gasheizung mehr ein, sondern muss sich mit der Wärmepumpe auskennen, und im Idealfall überlegt er sich auch noch energieeffiziente Maßnahmen, bevor diese Wärmepumpe eingebaut wird.

**Was heißt das für den Arbeitsmarkt und was bedeutet das für die Qualifikationsprofile?** Klimapolitik hat Auswirkungen weit über diese technische Systemfrage hinaus. An diese Fragestellung sind wir im Klimaministerium sehr evidenzbasiert herangegangen. Deswegen haben wir gemeinsam mit Bundesminister Martin Kocher, mit dem Arbeitmarktservice, mit der Arbeiterkammer, mit den Gewerkschaften, mit der Wirtschaftskammer und vielen weiteren Stakeholdern den „Just Transition Prozess“ gestartet. Wir wollen bis 2040 aus den fossilen Heizungen im Gebäudebestand ausgestiegen und bis 2030 100% erneuerbar in der Stromversorgung sein. Und das gehen wir strategisch an.

Auf dieser Grundlage haben wir einen Aktionsplan mit sehr konkreten Maßnahmen erstellt. Eine dieser Maßnahmen ist die Umweltstiftung. Das Qualifikationsprofil für die

Elektrotechnik zum Beispiel, also für die Lehrausbildung, haben wir auch schon überarbeitet.

**Netto wird der Klimaschutz mehr Arbeitskräfte bringen.** Denn wenn zum Beispiel eine Region mit Biomasse, mit erneuerbarer Wärme versorgt wird, findet die Wertschöpfung und die Schaffung von Arbeitsplätzen zu einem großen Teil in Österreich statt. Der Weg dorthin ist ein Weg der großen Veränderung. Er wird für einige Branchen Strukturbrüche bringen, daher ist es so wichtig, dass wir diese Veränderung als Politik und in den Unternehmen proaktiv begleiten. Es ist zentral, in diesem Prozess alle zusammen zu holen, damit wir das gemeinsam angehen. Das ist nicht leicht. Das ist kein Selbstläufer. Es braucht hier viele Akteure! Wir müssen auch immer wieder die Chancen, die in diesem Wandel liegen, hervorheben. Das ist eine industrielle Revolution und die muss man sozial gerecht und gut gestalten.

In den letzten drei Jahren hat diese Bundesregierung im Klimaschutz mehr weitergebracht, als in den 30 Jahren zuvor. Wir sehen jetzt erstmals in den Prognosen der Emissionsentwicklung, dass die Emissionen sinken, und zwar um 6,4% in allen Sektoren, auch im Verkehr. Bis 2030 werden die Emissionen, wenn wir das, was wir bis jetzt beschlossen haben, auf den Weg gebracht haben, um 35% sinken. Das reicht noch nicht ganz. Unser verbindliches EU-Ziel liegt bei -48% bis 2030. Da haben wir noch einen Weg vor uns. Klimaschutz ist ein Marathon, kein Sprint. Dafür brauchen wir die besten Köpfe und ganz viele helfende Hände.

**Wichtiges Thema: Frauen.** Da gibt es ein großes Potenzial. Wichtig ist es, mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern. Das ist auch ein Schwerpunkt im Klimaministerium. Hier müssen wir Kräfte bündeln. Unser Ziel: mehr Diversität in der Energie- und Verkehrsbranche. Wir haben noch einiges vor und werden weitere Maßnahmen setzen, beispielsweise hinsichtlich klimaschädlicher Subventionen. Mit all unseren Initiativen und Plänen schaffen wir im Klimaschutz Zukunftsjobs. Das sind Arbeitsplätze, die krisenfest und nachhaltig sind, und eine wirkliche Perspektive geben. Das betrifft u.a. handwerkliche Jobs, bei denen eine Lehre, eine Meisterprüfung, einfach ein großartiger Startpunkt ist. Deswegen werden wir nächstes Jahr auch eine große Kampagne zum Thema Green Jobs machen, damit wir genau das auch unterstützen können und in die Breite bringen. Wir können wirklich stolz auf all die Menschen sein, die helfen, den Umbau zu gestalten.

### **Rolle von Technologie für die Klimawende?**

Technologie wird die Klimawende allein nicht richten, aber ohne Technologie schafft man es sicher nicht. In manchen industriellen Prozessen sind wir noch in einer Forschungs- und Entwicklungsphase, aber die Technologien, über die wir heute reden, die gibt es schon: das Photovoltaik-Panel ist erfunden, die Wasserkraft, das Fahrrad, der Zug, die Wärmepumpe. Wir müssen die Technologien, die wir bereits entwickelt haben und die

marktreif sind, auch einsetzen. Auch in der Transformation der Automobilbranche hin zur E-Mobilität für Österreich liegt Wertschöpfungs- und Arbeitskräftepotenzial, weil unsere Zulieferindustrie schon so aufgestellt ist, dass sie in den relevanten Sektoren für diese Transformation arbeitet. Aber natürlich, wir haben einen großen Auftrag, es ist noch viel zu tun - aber die Technologien, die wir haben, auf die können wir schon gut bauen.

## Staatssekretärin Claudia Plakolm

**Der Arbeitsmarkt ist vom grünen und digitalen Wandel betroffen, und das Bildungssystem soll junge Menschen darauf vorbereiten. Wo liegen für junge Menschen die Herausforderungen und was sind die wichtigsten Handlungsfelder?**

Mit dem Blick auf die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Aspekt, dass es sich für junge Menschen, insbesondere vor dem Hintergrund der Teuerung, auszahlen muss, arbeiten zu gehen. In Österreich liegt die Steuer- und Abgabenquote deutlich über 40%. Jungen Menschen wird schnell vorgeworfen, Work-life-Balance-Modelle zu bevorzugen, aber vor dem Hintergrund, dass bei einer 50%igen Erhöhung der Arbeitszeit, der Lohn nur um 32,4% netto steigt, sind diese Überlegungen durchaus nachvollziehbar. Wir haben viele Maßnahmen gesetzt, wie etwa die Abschaffung der schleichenden Steuererhöhung oder steuerfreie 18 Überstunden pro Monat. Dadurch wurde die Einkommenssteuer insgesamt gesenkt. Junge Menschen brauchen aber auch eine Perspektive und ein Aufstiegsversprechen.

Der 8. Bericht zur Lage der Jugend hat wieder gezeigt, dass junge Menschen den großen Wunsch haben, sich ein Eigenheim schaffen zu können. Dieser, für viele unerreichbare, Wunsch ist auch eine zentrale Motivation am Arbeitsmarkt. Die aktuelle Lage spricht nur leider dagegen. Wir haben einen brandgefährlichen Dreiklang aus sehr hohen Baukosten, aus hohen Zinsen und auch Kreditrichtlinien, aufgrund derer junge Paare, auch wenn beide Vollzeit arbeiten, Absagen von Banken bekommen. Arbeit muss sich für junge Menschen lohnen und ihnen die Möglichkeit geben, sich etwas zu schaffen. Auch der Vorsorgeaspekt ist hier wichtig.

Die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die es in Österreich gibt, insbesondere die duale Ausbildung, enthalten Chancen für junge Menschen. Es ist schon etwas Einmaliges, dass man mit 15 Jahren eine berufliche Ausbildung starten kann, und dass man in einem Unternehmen und in der Berufsschule ausgebildet wird. Das bringt den Vorteil, dass wir dynamisch auf Herausforderungen reagieren können- Stichwort Digitalisierung - und auch grüne Wende.

**Wir bilden die Fachkräfte von Morgen aus.** Auf die berufliche Ausbildung müssen wir noch stärker den Fokus richten. Sie ist viel mehr als nur ein Plan B. Wir haben sehr talentierte junge Fachkräfte und mit der Lehrabschlussprüfung mit 19, 20 Jahren, sind die beruflichen Weiterentwicklungschancen noch lange nicht zu Ende. Daher ist das lebenslange Lernen wichtig. Eine gute Maßnahme ist in diesem Zusammenhang auch die Abschaffung der Gebühren für die Meisterprüfung. Denn eines ist klar: Diese jungen Menschen, die heute Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernen, sind auch die Führungskräfte von morgen und die Arbeitgeber von übermorgen.

## Keynote: Cedefops Forschungsergebnisse zu grünen und digitalen Wandel (Ralph Hippe, Cedefop)



© BMAW Kriebel/Dolenc

**Was sind digitale Kompetenzen?** Definition des Rates: „die sichere, kritische und verantwortungsvolle Nutzung von und Auseinandersetzung mit digitalen Technologien für die allgemeine und berufliche Bildung, die Arbeit und die Teilhabe an der Gesellschaft.“ Gerade durch die COVID Pandemie ist klargeworden, dass die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen stetig steigt und auch beschleunigt wird. Für fast alle Berufe in der Zukunft werden zumindest grundlegende digitale Kompetenz benötigt werden. Diese Kompetenz ist zurzeit unzureichend vorhanden. Drei von vier Unternehmen haben Schwierigkeiten entsprechende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden.

Deshalb ist es wichtig, dass **bis 2030 die EU-Ziele für digitale Kompetenzen** erreicht werden:

- 80% der Erwachsenen sollen über mindestens grundlegende Fähigkeiten verfügen.
- Mehr als 90% der KMU in der EU sollten über ein grundlegendes Maß an digitaler Intensität verfügen.
- 20 Mio. IKT-Fachkräfte müssen geschlechtergerecht beschäftigt werden.
- 75% der Unternehmen sollten verschiedene Technologien wie Cloud Computing, AI, künstliche Intelligenz, Big Data Technologien nutzen.
- Dafür brauchen wir Weiter- und Fortbildungen.

Für den zweiten Cedefop **Survey zu Europäischen Kompetenzen und Berufen** wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU (+ Island und Norwegen) befragt, ob sie an Schulungen, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen zu digitalen Kompetenzen teilnehmen. Resultat:

- Das ist in weniger als der Hälfte der Fälle der Fall (40% Frauen, 44% Männer).
- Es nehmen eher hochqualifizierte Personen mit höherer Bildung an Schulungen teil.
- Größere Unternehmen bieten eher Aus- und Weiterbildung an.
- Geographisch ist dies eher in Städten als am Land möglich.
- Wichtig daher: Investitionen in Aus- und Weiterbildung bereits in der Schulzeit.

**Positive Ergebnisse digitaler Bildungstechnologien in der Berufsbildung:** Wichtig ist vor allem die kritische Anwendung der digitalen Technologien auf individueller, institutioneller, und systemischer Ebene. Digitale Technologien können das Lernen erleichtern und dazu beitragen, dass Lernen Spaß macht. Es gibt beispielsweise verschiedene Gaming-Möglichkeiten, die dazu beitragen, dass Lernergebnisse verbessert werden. Auf institutioneller Ebene gibt es den Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen, DigComp, ein wichtiges Werkzeug zur Messung von digitalen Kompetenzen, oder DigCompOrg für die Bildungssektoren. Auch hilft beispielsweise das Selfie Tool, ein Selbstreflexionstool, Schulen zu verstehen, wo sie stehen. Verschiedene Apps und Softwares erlauben es, in der Berufsschullehre besser mit den Ausbildungen im Unternehmen in Kontakt zu treten. Auf Systemebene können aufgrund von mehr Informationen und mehr Daten Lernlücken besser verstanden und gefüllt werden. Das hilft, Schulabbrecher besser zu identifizieren und ihnen weiterzuhelfen.

Das sind verschiedene Möglichkeiten, diese Technologien gut zu verwenden. Aber es gibt auch viele Hindernisse. Eine Expertenumfrage hat folgendes Ergebnis gebracht:

- Fehlende digitale Kultur
- Fehlende digitale Ausstattung
- Notwendige Aktualisierung der Lehrpläne
- Notwendige Weiterbildung der Lehrkräfte

**Neue Cedefop Studie (2024):** Im Rahmen des „*European VET Teachers Survey*“ wird eine Umfrage unter BerufsschullehrerInnen durchgeführt. Fragestellungen: Teilnahme an Weiterbildungsangeboten? Welche Weiterbildung wird in Anspruch genommen? Aus welchen Gründen? Führen die Weiterbildungsmaßnahmen zu einer Verbesserung der Kompetenzen? Ist das Angebot an Weiterbildung zufriedenstellend? Diese Daten werden dann im Schuljahr 2025/2026 erhoben.

Im Jahr 2022 wurden von Cedefop Länderberichte zur Aus- und Weiterbildung von Berufsschullehrern erstellt: „*Teachers and trainers in a changing world*“. Im Bereich „digitale Kompetenzen“ wurde die Initiativen in den Ländern erhoben (Verweis auf das österreichische Modell für Digitalkompetenzen). Im Bereich „grüne Kompetenzen“ wurde eine ähnliche Vorgangsweise gewählt und festgestellt, dass es hier deutlich weniger Initiativen gibt. Es wurden 12 Projekte in den 29 Ländern identifiziert, bei denen es unter

anderem darum geht, Lehrkräften bei der Vermittlung umweltbezogener Kompetenzen zu helfen. Weiterbildungsmaßnahmen zu nachhaltiger Entwicklung und Umweltbildung findet man in 7 Ländern.

Im Rahmen der „*Skills Foresight*“ Studie wurden Experten in verschiedene Bereichen befragt: was sind die für den grünen Wandel wichtigen Kompetenzen? Es wurde festgestellt, dass strategische Kompetenzen, nachhaltiges Denken und langfristiges Denken zentral sind. Technische Kompetenzen sind hier nach wie vor sehr gefragt aber auch systemisches Denken und die sogenannten „People“ Skills.

In Zukunft werden mehr hoch qualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden, aber es sind auch mittel- und gering-qualifizierte Arbeitskräfte, gerade der sogenannten Green Economy sehr wichtig. Der grüne Wandel birgt neben den vielen Herausforderungen auch sehr viele Chancen. Diese Chancen müssen genutzt werden. Die Aus- und Weiterbildung und natürlich die Berufsbildung spielen eine sehr wichtige Rolle.

## Panel: Kompetenzen und Berufe für die Zukunft



Georg Konetzky, Petra Draxl, Doris Wagner, Elisa Aichinger, Ursula Mandl, Nina Kraft

© BMAW Kriebel/Dolenc

**Was sind notwendige Weichenstellungen, um den Auswirkungen des grünen und digitalen Übergangs aber auch dem demographischen Wandel zu begegnen?**

### **Sektionschef Georg Konetzky (nationaler Koordinator für das Europäische Jahr der Kompetenzen)**

Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist eine langfristige Herausforderung, die über das Europäische Jahr der Kompetenzen hinausreicht. 85% der Unternehmen betonen in Umfragen, unter Arbeits- und Fachkräftemangel zu leiden. Vor dem Hintergrund des grünen und digitalen Wandels aber auch der demografischen Entwicklung holt das Europäische Jahr der Kompetenzen diese Themen zur rechten Zeit vor den Vorhang. Wichtig ist es daher, unsere vielen Maßnahmen und Initiativen, die wir bereits gesetzt haben, sichtbar zu machen. Der Vernetzungsgedanke des Europäischen Jahres ist ein ganz wesentlicher, weil Arbeits- und Fachkräftemangel eine holistische Herausforderung ist, der wir nur unter Einbindung der betroffenen Akteure, andere Ministerien, Sozialpartner, Unternehmen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, begegnen können. Wichtig ist auch die Unterstützung der europäischen Ebene und der anderen Mitgliedstaaten.

**Das Europäische Jahr baut hier die richtigen Brücken und fördert den Austausch mit anderen Mitgliedsstaaten und auch das gegenseitige Voneinander lernen. Österreich hat einige „best practice“ Beispiele zu bieten. Die duale Ausbildung ist ein österreichisches Aushängeschild. Wichtige Aufgabe des Bundesministeriums für Arbeit**

und Wirtschaft ist es, die Ausbildungsordnungen entsprechend anzupassen und neue Ausbildungsordnungen zu schaffen, um dem grünen und digitalen Wandel zu begegnen. Unsere aktuelle Flagship-Initiative ist das Bundesgesetz über die höhere berufliche Bildung. Ziel ist, jenen, die einen Lehrabschluss haben, die Möglichkeit durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu geben, auf Level 5, Level 6 oder Level 7 des nationalen Qualifikationsrahmens zu kommen. Diese Abschlüsse sind dann vergleichbar mit einem Bachelor oder einem Master. Das ist insbesondere mit Blick auf das lebenslange Lernen eine wichtige Weiterentwicklungsmaßnahme.

**Kompetenzen sind die Rohstoffe des 21. Jahrhunderts.** Kompetenzen sind zentral für unsere Wettbewerbsfähigkeit. Unternehmen spielen hier eine große Rolle. Wichtig ist, dass wir auch die kleinen Unternehmen mitnehmen, 98% der Unternehmen in Österreich sind KMUs. Wir leben in einer sehr dynamischen Zeit, auf die Änderungen in unserer Gesellschaft und dem Arbeitsmarkt müssen wir gut vorbereitet sein. Zentral ist hier der Erwerb von Kompetenzen und das lebenslange Lernen.

## **Petra Draxl (AMS Vorständin)**

Der digitale und ökologische Wandel bringt große Herausforderungen mit sich. Ein Anliegen des AMS ist es, dass Menschen eine fundierte Basisbildung bekommen, dazu zählt auch der Erwerb von digitalen Kompetenzen. Die Fachkräfte der Zukunft brauchen eine gute schulische Grundausbildung, daher sind Investitionen in Ausbildungseinrichtungen wesentlich.

**Berufsbilder verändern sich rasch, Kompetenzen müssen in den Vordergrund gestellt werden,** denn diese umfassen viel mehr als nur die Ausbildung. Das AMS entwickelte daher ein Kompetenz Matching Tool, welches Personen und Unternehmen passend zusammenführen soll. Das System wird kontinuierlich weiterentwickelt, um so an Nachfrage und Angebot am Arbeitsmarkt angepasst zu werden.

Das AMS plant nächstes Jahr die Erfassung digitaler Kompetenzen anhand eines Stufensystems, vergleichbar mit jenem des Europäischen Referenzrahmens. Außerdem versucht man, im Bereich ökologische Kompetenzen alle Personen mitzunehmen, indem man überregional zusammenarbeitet, insbesondere sollten auch Frauen hinsichtlich technischer Ausbildung erreicht werden. Der Bedarf an Beratung ist sehr groß, dies merkt man auch bei der Umweltstiftung, deren angestrebte Teilnehmerzahl von 1000 Personen noch immer nicht erreicht ist. Es braucht hier noch mehr teilnehmende Unternehmen.

**Wichtig ist es auch, die Lehre noch attraktiver zu gestalten.** Hier wären etwa die Festlegung von fixen Prüfungszeiten bzw. -abläufen, ähnlich wie bei schulischen Ab-

schließen, hilfreich. Das AMS wird jedenfalls die Bemühungen zur Kompetenzorientierung fortsetzen und an den Fähigkeiten ihrer BeraterInnen und TrainerInnen weiterarbeiten.

## **Sektionschefin Doris Wagner (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung)**

Die duale Ausbildung ist eine wichtige Ausbildung, der gesellschaftlich mehr Bedeutung beigemessen werden sollte. Darüber hinaus ist die Berufsbildung ein Aushängeschild für Österreich und eine sehr gute Möglichkeit, um die unterschiedlichen Stärken von Kindern und Jugendlichen zu entwickeln und zu fördern. Die duale Ausbildung ist eine berufliche Erstausbildung. Im Sinne des lebenslangen Lernens steht diese Ausbildung am Anfang einer beruflichen Karriere, die beruflichen Kompetenzen müssen im Laufe des Berufslebens jedoch ständig aktualisiert werden, um am Puls der Zeit zu bleiben. Auch die Allgemeinbildung als Basisbildung ist in Österreich sehr wichtig. Dies spiegelt sich in den neuen Lehrplänen wider, die auch übergreifende Themen beinhalten. Neben fachlichen Kompetenzen stehen besonders Kollaboration, Kommunikation, Kreativität und kritisches Denken im Vordergrund. Das österreichische System ist international renommiert, aber natürlich gibt es Raum für Weiterentwicklungen.

**Wichtig ist, dass unsere Schülerinnen und Schüler im Zentrum stehen.** Wichtig ist es, Lehrpläne weiter zu entwickeln, zu erneuern und anzureichern. Der Fokus liegt derzeit auf Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Digitale Ausstattung und die Vermittlung der Anwendung sind zentral. In der Berufsbildung spielen zunehmend auch Green Skills eine bedeutende Rolle. Derzeit werden sogenannte Green Skills Competence Centers eingerichtet. Auch die Fort- und Weiterbildung der Lehrpersonen spielt eine große Rolle. Hier versucht man, neue Wege zu gehen, wie etwa durch zusätzliche digitale Angebote wie „MOOCs - massive open online courses“ oder durch „blended learning“ Elementen sowie durch gute Kooperationen mit Unternehmen. Auch Mädchen werden gezielt angesprochen und für Technikberufe begeistert. Wichtig ist es auch, grundsätzlich bei den Schülerinnen und Schülern ein Bewusstsein für Lebenslanges Lernen zu schaffen.

Was sind die Erfolgsfaktoren, um den aktuellen Herausforderungen aus unternehmerischer Sicht zu begegnen? Wie wirken sich die grüne und die digitale Transformation hier aus?

## Elisa Aichinger (Deloitte)

Unternehmen haben bei der Skills-Entwicklung eine essenzielle Rolle. Jobs verändern sich rasant und die Halbwertszeit des Wissens im Beruf sinkt dramatisch und beträgt mittlerweile durchschnittlich 3,5-4 Jahre. Lernen ist daher ein integrativer Bestandteil des Arbeitslebens geworden, wobei ein Großteil im Unternehmen stattfindet. Nur ein kleiner Teil des Lernens passiert in der theoretischen Ausbildung und ist auch nur dann zielführend, wenn es ehestmöglich praktisch angewandt wird. 70-80% des Lernens findet informell, durch soziale Interaktionen und durch Austausch mit Kolleginnen und Kollegen statt. Daher ist die duale Ausbildung auch so erfolgreich. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten Weiterbildungsmöglichkeiten von ihren Unternehmen, nur lebenslanges Lernen ist der Scheck für nachhaltige und erfolgreiche Berufstätigkeit.

**Fachkräftemangel ist kein neues Thema.** Die digitale und grüne Transformation beschleunigt jedoch diese Situation. Unternehmen sollte es bewusst sein, dass sie aktiv einen Beitrag leisten sowie die Arbeitsmarktsituation und die Qualifikation unseres Arbeitsmarktes mitbeeinflussen können. Ein Fokus sollte daher auf Personalentwicklung liegen, denn es ist wesentlich, die Jobs um jene Menschen zu bauen, die bereits im Unternehmen sind. Wichtig ist es auch, die Personalsuche weiter auszudehnen, insbesondere auf Frauen, die unser größtes nicht ausgeschöpftes Arbeitsmarktpotentials sind. Man ist dann erfolgreich, wenn man auf Kompetenzen und Potenziale fokussiert, nicht nur auf den formalen Bildungsweg sowie die Berufserfahrung.

## Ursula Mandl (ÖBB Infrastruktur)

Die Vermittlung digitaler Kompetenzen beinhaltet Chancen und Herausforderungen. Es ist notwendig, alle ÖBB Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzunehmen, ohne diese jedoch zu überfordern.

**Der Fokus der digitalen Wissensvermittlung liegt insbesondere auf den Lehrkräften.** Dafür wird vieles getan, wie etwa durch Upskilling und Digitaltrainer-Schulungen. Es geht vor allem darum, Wissen zu vermitteln, wie man mit Endgeräten und mit der Software für die Unterrichtsgestaltung umgeht. Sinn macht Digitalisierung nur dann, wenn auch die Handlungskompetenzen gesteigert werden können. Die Einführung von Virtual Reality (u.a. Simulationen von Tag- und Nachtzeiten, Wetterbedingungen) ist ein besonders erfolgreiches Trainingstool. Unterstützung wird auch durch Lernvideos, die

die Skripten lebendiger machen, zur Verfügung gestellt. Hier wird viel mit QR Codes gearbeitet. Blended Learning, eine sinnvolle Mischung aus Präsenztraining und selbstgesteuertem Online-Lernen zuhause, ist eine ebenso effektive Methode. Hier wird vor allem Selbstlernkompetenz verlangt, Lehrkräfte sind dann auch Lernprozessbegleiter. Produkte müssen vor allem spannend gestaltet werden, Lernen muss Spaß machen.

**Die Mobilitätswende ist wichtig für die ÖBB.** Das bedeutet natürlich, dass die Kapazität erweitert und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen werden müssen. Das sind Herausforderungen vor allem vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Wer heute nicht ausbildet, hat keine Fachkräfte von morgen. Die ÖBB sind einer der größten Lehrlingsausbildungsbetriebe Österreichs mit 27 verschiedenen Lehrberufen und einem neuen Rekord von 700 Neuaufnahmen von Lehrlingen. 80% der ÖBB AbsolventInnen bleiben im eigenen Unternehmen und der Großteil der Ausbildung passiert im eigenen Haus. Wichtig ist es für die ÖBB, ein modernes Unternehmen zu sein und Lehrlingsausbildung sowie eisenbahnspezifische Erwachsenenbildung auf höchstem Niveau zu gewährleisten, daher ist man mit modernen Ausbildungsmitteln und sehr guter Infrastruktur ausgestattet. Wichtig ist es zudem, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice und eine sinngebende Tätigkeit anzubieten. Als Klimaschutzunternehmen Nr. 1 ist das jedenfalls gewährleistet.



