

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/1695

A40

DER HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER

Landtag Nordrhein-Westfalen
Referat I.A.1
z. Hd. Frau Isabell Rautenbach
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

Postfachadresse:
Postfach 10 10 17
40001 Düsseldorf

Hausadresse:
Ernst-Schneider-Platz 1
40212 Düsseldorf

Tel. 02 11 35 57-2 01
Fax 02 11 35 57-4 01

E-Mail: berghausen@duesseldorf.ihk.de
Internet: www.duesseldorf.ihk.de

4. Juli 2019

Anhörung von Sachverständigen Enquetekommission I "Kompetenzen und ihre Vermittlung in der digitalen Arbeitswelt" am Montag, den 8. Juli 2019

Eingangsstatements: 15 Minuten

Teilnehmer: Gregor Berghausen, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf

Fragenkatalog

1. Welche Kompetenzen benötigen Erwerbstätige aktuell und zukünftig in der digitalen Arbeitswelt? Welche Umbrüche in den Tätigkeits- und Kompetenzprofilen zeichnen sich ab?

Eine Vielzahl von Untersuchungen (u. a. IAB, IW, BIBB) versuchen sich dem Themenfeld zu nähern und definieren meist für einzelne Branchen (digitale) Kompetenzfelder, bei denen mit hoher Wahrscheinlichkeit eine perspektivische Nachfrage besteht. Insgesamt ist dieses Feld allerdings noch wenig geordnet und häufig von der Position des Fragestellers abhängig.

Erkennbar ist allerdings, dass soziale, persönliche und überfachliche Kompetenzen im Arbeitsmarkt an Bedeutung gewinnen. Die duale Ausbildung birgt hierfür ein großes Potenzial. Schon Auszubildende durchlaufen in den Unternehmen vielerorts alle Abteilungen und lernen Zusammenhänge des Unternehmens von Grund auf kennen. Dieses Prozessverständnis ist für Auszubildende und Fachkräfte eine wichtige Grundlage, um digitale Prozesse neu und anders denken zu können.

Elemente wie Projektmanagement sowie Grundlagenwissen des Datenhandlings bzw. Programmierung werden zunehmend als Grundlagenwissen gewertet.

Die Dimensionen von Substitutionseffekten bzw. Neuentwicklung von Berufen sind aktuell kaum bewertbar. Vergessen wird häufig der ohnehin bestehende Veränderungsdruck in Branchen, dem durch (technologie-)offene Berufsbeschreibungen oder Schul- und Studien-Curricula begegnet werden kann

(s. Aussagen von Prof. Dr. Friedrich-Hubert Esser, BIBB). Beispielgebend sind hier die IT-Ausbildungsberufe, die im Kern seit 1997 unverändert sind und sich auch weiterhin größter Attraktivität seitens der IT-Wirtschaft erfreuen. Neue Berufe, wie der 2018 eingeführte Kaufmann/-frau im E-Commerce bleiben da eher die Ausnahme. Auf Impuls und im Konsens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern werden diese insbesondere dann entwickelt, wenn sich Wertschöpfungsmodelle grundlegend verändern.

Da viele Digitalkompetenzen sich in verschiedenen Berufsbildern kaum unterscheiden, bieten sich Zusatzqualifikationen wie etwa die vielerorts angebotene ZQ „Digitale Fertigungsprozesse“ zur Vermittlung dieser an.

2. Welche Chancen ergeben sich durch digitale Medien in der Wissensvermittlung und Kompetenzentwicklung?

Die Kompetenzanalyse- und Wissensvermittlung unter Hinzuziehung digitaler Medien kann die Partizipation an Aus- und Weiterbildung deutlich erhöhen. Damit können unterschiedlichste Zielgruppen erreicht werden, die bisher aufgrund von Umgebungsfaktoren (ländliche Regionen, Schichtdienst, Familien- oder Pflegephase) keinen Zugang zu Bildungsanbietern (Schulen, Weiterbildungsträgern etc.) hatten, erschlossen werden.

Durch Elemente wie Gamifikation, Nugget-learning etc. besteht zudem die Hoffnung, auch bildungsferne Gruppen stärker für Bildungsangebote aktivieren zu können. Bisher scheint hier allerdings noch kein Erfolgsmuster abzusehen zu sein.

3. Wie verändern sich die Anforderungen an Lehrkräfte in verschiedenen Bildungseinrichtungen im digitalen Zeitalter?

Die Qualifizierung der Lehrkräfte und Dozenten ist der Schlüssel zum Erfolg der digitalen oder digital ergänzten Bildungsangebote.

Im Bereich des staatlichen Bildungssystems ist hierfür eine Qualifizierungsstrategie für Lehrkräfte erforderlich, die hinreichend und auskömmlich finanziert werden muss. Im Rahmen des sog. Digitalpakts der Bundesregierung ist es besonders misslich, dass max. 5 Prozent der Mittel für die Qualifizierung der Lehrkräfte eingesetzt werden können. Hier muss das Land eine umfassende Initiative starten, um die eingesetzten Investitionen für die Schulen auch auskömmlich mit Weiterbildung der Lehrkräfte zu flankieren.

Die in Düsseldorf von der IHK und der lokalen Wirtschaft gestartete Initiative „Pacemaker“ gibt sowohl in der inhaltlichen Ausgestaltung wie der finanziellen Ausstattung einen Hinweis, wie das gewünschte Ergebnis in allgemeinbildenden Schulen erreicht werden kann.

Im Bereich der öffentlich-finanzierten Weiterbildung erscheint es sinnvoll, in Ausschreibungs- wie Vergabeunterlagen Kriterien für den Einsatz digitaler Bildungsangebote festzuschreiben. Hier sind so-

wohl geringere Abbruchquoten (z.B. im Hinblick auf bildungsferne Gruppen s.o.) wie auch Kosteneffizienzen zu vermuten. Insbesondere im Bereich der interaktiven beruflichen Handlungskompetenzen verbieten sich allerdings rein digital basierte Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Online-Umschulung zum Koch).

Im Bereich der privat-finanzierten Weiterbildung erhöht sich der Qualifizierungsdruck auf Dozentinnen und Dozenten im Hinblick auf digitale Kompetenzen und entsprechende Kenntnisse seit Jahren. Die Verwendung von Lernplattformen (z.B. Moodle) sowie die Moderatoren-/Tutorfunktion im Rahmen von Helpdesk-Strukturen und Präsentationsfähigkeit in Youtube-/Podcast-Tutorials gehört inzwischen zur Standardqualifikation vieler Dozentinnen und Dozenten

4. Wie sollen Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt methodisch/didaktisch vermittelt werden? Welche Infrastruktur wird in den verschiedenen Bildungseinrichtungen dafür benötigt? (Beginnend mit der frühkindlichen Bildung über die etablierten Wege der schulischen Bildung bis hin in die Strukturen der betrieblichen und hochschulischen Aus- und Weiterbildung)

Die vielfältigen digitalen Vermittlungsformen ermöglichen eine deutliche stärkere zielgruppen- oder sogar individualisierte Form der Vermittlung von Bildungsinhalten. Maßgeblich sind hier die Qualifikation der Lehrenden und eine mögliche Bereitstellung der Lerninhalte.

Weiterhin ist – vor allem durch die Landesregierung - für eine durchgängige Klarheit über die Bildungsziele im Hinblick auf (digitale) Kompetenzen zu sorgen, die eine Anschlussfähigkeit zwischen den unterschiedlichen Bildungspartnern und -systemen in der gesamten Bildungskette herzustellen. Digitale Grundbildung ist heute Teil der Allgemeinbildung. Dabei sollten nicht primäre konkrete digitale Kenntnisse und Fertigkeiten (z.B. Beherrschung von Software oder Coding) vermittelt werden, sondern digitale Souveränität und Strukturkenntnisse, da technische Basiskenntnisse i.d.R. in einem ausreichenden Maße vorhanden sind.

Infrastrukturelle Voraussetzungen können sich auf Basis der in der Bildungseinrichtung maßgeblichen Bildungsziele und dem Qualifizierungsstand des Lehr- und Bildungspersonal differieren, allerdings sollte ausgeschlossen sein, dass gewählte Bildungsziele an infrastrukturellen Rahmenbedingungen scheitern.

5. Wie kann die Zusammenarbeit von Mensch und Technik vorbereitet bzw. verbessert werden?

Diese Fragestellung muss in den curricularen Strukturen der Bildungsangebote verankert werden.

Für den Bereich der industriell-technischen Berufsbereiche sind die Fragestellungen von einer Zusammenarbeit von Mensch und Technik vor allem im Bereich Robotik schon seit Jahren thematisiert und wissenschaftlich bearbeitet worden.

6. Wie können digitale Kompetenzen in verschiedenen Bildungseinrichtungen und in der Arbeitswelt evaluiert werden?

In den Strukturen der betrieblichen Weiterbildung sind seit Jahren Systeme implementiert, die die Evaluation von Bildungsmaßnahmen unterstützen. Letztlich entscheidet der Unternehmenserfolg über die Passgenauigkeit von Bildungsmaßnahmen. Die Weiterbildungsanbieter sind hier einem hohen Marktdruck ausgesetzt. Systematische Ansätze zu einer Prognose von erfolgreichen (Weiter-)Bildungsangeboten haben sich bisher (noch) nicht durchgesetzt.

Für die Strukturen der staatlichen und öffentlich-rechtlichen Bildungsstrukturen sollten im Rahmen der Bildungsberichterstattung Evaluationsindikatoren entwickelt werden. Diese sind bisher nicht vorhanden.

7. Wie kann die Bereitschaft für Veränderungen und für lebenslanges Lernen gestärkt werden? Wie können Unternehmen hier unterstützen?

Seit Jahren dokumentiert die Bildungsberichterstattung die Abhängigkeit der (Weiter-)Bildungsbereitschaft von dem Niveau der Basisqualifikation. Ursächlich erscheinen neben den sozi-ökonomischen Faktoren vor allem der mangelnde Zugang zu den Strukturen der Bildungsberatung und –finanzierung. Gleichermassen erscheint in Zeiten hoher Arbeitsplatzsicherheit die (Weiter-)Bildungsbereitschaft vor allem bei An- und Ungelernten sowie Geringqualifizierten deutlich abzunehmen.

Das Niveau des betrieblichen (Weiter-)Bildungsengagements erreicht seit Jahren immer neue Höchstwerte, allerdings zeigt sich eine vergleichbare Abhängigkeit der Bildungsbereitschaft vom Niveau der Basisqualifikation wie in staatlichen oder öffentlich-finanzierten (Weiter-)Bildung. Weitere Sensibilisierung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Verbindung mit öffentlicher Förderung von beruflicher Weiterbildung (wie sie etwa mit Hilfe der Bildungsschecks geschieht) ist hier notwendig.

Digitale Medien und Plattformen können einen Beitrag zur Kompetenzanalyse, der Weiterbildungsberatung sowie der Transparenz über Bildungsangebote leisten. Eine bildungspolitische Herausforderung wird dabei die Qualitätssicherung auf dem wachsenden Weiterbildungsmarkt sein. U.a. die Diskussion zur einer deutschen Plattform MILLA „Modulares Interaktives lebensbegleitendes Lernen für Alle“ gibt einen guten Überblick über die unterschiedlichen Standpunkte bei der Einbeziehung von neuen Technologien in einen individualisierten persönlichkeitsbildenden Prozess. Bisher sind die großen amerikanischen Plattform-Betreiber auf diesem Markt in Deutschland noch nicht sehr aktiv. Es dominieren aktuell Plattformen einzelner Bildungsanbieter, Verlage und anderer (z.T. öffentlich-finanzierter) Netzwerke.

Unter anderem ist hier auch eine Initiative von google (Zukunftswerkstatt) gemeinsam mit ver.di und den IHKs Düsseldorf und München aktiv, die eine sehr niederschwellige und qualitätsgesicherte Informationsplattform zur kostenfreien Weiterbildungsberatung und ersten grundqualifizierenden Bildungselementen (Basisbox) anbietet. Hintergrund ist die mangelnde Orientierung von Beschäftigten, die nach

einer Perspektive im digitalen Arbeitsmarkt suchen, und ohne Kompetenzanalyse (vorschnell) Bildungsangebote wahrnehmen, die kaum eine weitere Beschäftigungsperspektive herstellen. Die Plattform enthält kostenfreie Selbsttestelemente, eine potenziell iHK-zertifizierte digitale Basisqualifikation und eine Weiterleitung zu den einschlägigen Transparenzplattformen für (berufliche) Weiterbildung (KURS, WIS etc.).

Gregor Berghausen