



**Stellungnahme des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT)  
zur Anhörung von Sachverständigen  
Enquetekommission I  
„Kompetenzen und ihre Vermittlung in der digitalen Arbeitswelt“  
am Montag, dem 8. Juli 2019**

Düsseldorf, 4. Juli 2019

Für die Einladung zur Sachverständigen-Anhörung bedanke ich mich sehr herzlich und nenne gerne einige wichtige Aspekte zu den einzelnen Fragen schriftlich vorab und ergänze diese durch das Eingangsstatement.

**Übergreifende Kernfrage**

Was muss der Mensch können, wenn er über keinen Strom verfügt?

**Kernbotschaften**

1. Welche Kompetenzen benötigen Erwerbstätige aktuell und zukünftig in der digitalen Arbeitswelt? Welche Umbrüche in den Tätigkeits- und Kompetenzprofilen zeichnen sich ab?
  - Sicherer Umgang mit elektronischen Geräten aller Art, gerade in Nicht-Elektroberufen oder rein technischen Berufen
  - Kompetenz, sich auf Neues einzustellen und jede Mensch-Maschine-Schnittstelle nutzen zu können
  - Vertrauen und Willen, nicht vordefinierte Werkzeuge und Tools zukünftig einzusetzen und das berufliche Handlungsziel effizient zu erreichen
  - Kritische Reflexion von Sinn, Nutzen, Gefahr, Herausforderung und Folgen des Einsatzes digitaler Technologien, digitaler Geschäftsmodellen und digitaler Produktions- sowie Geschäftsprozesse
2. Welche Chancen ergeben sich durch digitale Medien in der Wissensvermittlung und Kompetenzentwicklung?
  - Zusätzliche Instrumente für
    - pädagogisch sinnvolles Lernen
    - orts- und zeitunabhängiges Lernen
    - Just in Time / On demand-Nutzung

- Know how-Transfer
- Komplexität zu verstehen
- sprachunabhängiger Erfahrungsaustausch
- Verfügbarkeit (Aufwand, Preis)

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

- Wissen ist verfügbar (und auch leichter manipulierbar), es kommt auf Handlungskompetenz an
- Lehrkraft als Lernbegleitung – Grundeinstellung: es ist positiv, wenn Lernende auch mal mehr wissen / können als Lehrkräfte
- Kompetenz, wann welche digitale Medien / digitale Lernmethoden zielführend sind
- Anforderungen, sich in der digitalisierten Welt auszukennen, steigt mit dem Alter der Lernenden und sind damit in der Grundschule am geringsten und in der Berufsbildenden Schule und in der beruflichen Weiterbildung am höchsten – aber: jede Lehrkraft, jeder Dozent ist betroffen und darf sich der Entwicklung nicht entziehen.

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)

- ICILS-Studie und andere Untersuchungen zeigen, dass Geräteanwendungen unter Heranwachsenden kein Problem ist. Sie können es im Zweifel besser als Lehrkräfte, aber nur im Kontext von „Unterhaltung“, weil es für ihre soziale Anerkennung wichtig ist. Im Kontext von Arbeit sind die Kompetenzen sehr gering.
- Der Medienkompetenzrahmen in NRW, der auf einem KMK-Beschluss basiert, beschreibt die Kompetenzfelder sehr gut – die Umsetzung als Querschnittsthema ist für Schulen eine große Herausforderung und scheitert bisher vielerorts.
- Selbstverständlich müssen Schulen und Bildungszentren online angebunden sein, Lern- und Arbeitsplätze mit digitaler Ausstattung haben, Personal für die Wartung, Pflege, Instandhaltung und Anpassung an software- und hardwarefähige Anforderungen vorhalten.
- Solange die Ausstattung nicht vorhanden ist, muss BYOD (Bring Your Own Device) möglich gemacht werden.

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

- Es gibt keine Berufe, die technikfrei sind.

- Die Anwendung von Technik wird immer intuitiver, selbst Kleinkinder erlernen blitzschnell die Bedienung von Touchscreens
- Die Mensch-Maschine-Schnittstelle wandelt sich im Laufe der Zeit. Was früher über aufwändige Eingabeverfahren sich hin zur Standardtastatur entwickelt hat, ist bereits heute und morgen die Sprache und übermorgen die Gedanken.
- Die Herausforderung wird nicht sein, die jungen Menschen so sehr auf die Anwendung vorzubereiten, sondern die Menschen, die den Umgang nicht von klein auf gewohnt sind. Denn sie sehen mehr Sorgen als Chancen.

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

- Es muss ein verbindliches Thema in der Qualitätsanalyse für Schulen werden
- Leistungsvergleichsstudien (international, national oder nur je Bundesland) oder Vergleichsarbeiten können als Evaluationsinstrumente für erfolgreiche Bildungsarbeit in dem Sektor eingesetzt werden
- Für diese zukunftsweisende Grundbildung könnte ein landesweites, einheitliches Angebot geschaffen werden, auf das alle Bildungsanbieter zurückgreifen können, um es an passenden Stellen in ihr Angebot zu integrieren. Jeder Bürger müsste zudem darauf online zugreifen können. Wenn jeder Mensch in NRW eine grobe Vorstellung davon hätte, was die jeweils aktuellen Hauptschlagworte (z. B. Big-Data, künstliche Intelligenz, Deep Learning, Internet der Dinge, additive Verfahren, autonomer Transport, Virtual/Augmented Reality, Systemsteuerungen über das Internet) bedeuten, wären wir schon ein Stück weiter.

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

- Veränderung bringt Unsicherheit, die häufig zur Ablehnung der Veränderung führt. Insofern ist der Unsicherheit ein individueller Nutzen gegenüberzustellen, der Motivation schafft. Dabei gibt es zielgruppenspezifische und individuelle Ansatzpunkte.
- Insgesamt ist die gesellschaftliche Meinung in diesem Thema zusätzlich prägend – so hat sich die Akzeptanz gegenüber dem Einsatz von digitalen Technologien deutlich verbessert, reicht jedoch nicht im Ansatz an Japan – den Vorreitern – heran. Gleichwohl ist die Sorge im Hinblick auf die eigene Arbeitsplatzsicherheit parallel enorm gestiegen.
- Persönliche und betriebliche Notwendigkeiten erzeugen zusätzlich einen Druck, sich auf Neues einzustellen, denn die Digitalisierung begegnet allen Menschen im privaten und beruflichen Alltag, und fehlende Kompetenzen in dem Bereich führen zunehmend zum (sozialen) Ausschluss.

- Ansonsten gelten alle Aspekte, die auch für jede andere berufliche Weiterbildung im Prozess des lebensbegleitenden Lernens bekannt sind.
- Der größte Teil der Weiterbildung insgesamt findet nicht in staatlichen Einrichtungen, sondern im freien Weiterbildungsmarkt statt, verantwortet von Bildungsanbieter und Unternehmen. In diesem Segment etablieren sich deutlich schneller entsprechende Bildungsangebote. Die Personalentwicklung in vielen Unternehmen ist häufig genau darauf ausgerichtet. Auch die Unternehmen haben Interesse, dass die Bürger als Endkunden sich ebenfalls in dem Themenfeld auskennen, da sich die Märkte dahin entwickeln. Insofern tragen Unternehmen maßgeblich zu diesem Prozess des lebensbegleitenden Lernens bei. Die Lage am Markt zeigt seit Jahren, dass die Veränderungsbereitschaft steigen muss, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Wer sich als Unternehmen nicht anpasst, stirbt mit seinen Bestandskunden aus.