Tagungsdokumentation

Lernen ohne Ende? Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem (Wien) 31.3.2004

VERANSTALTER

bmvit, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. BIQ
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

Seminarhotel Strudlhof, 1090 Wien, Pasteurgasse 1

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
   - 3.1. Univ.Doz. Dr. Hans Georg Zilian, Büro für Sozialforschung, Betriebliche Innovationspotentiale und arbeitsplatznahe Qualifizierung im Zuge von Globalisierung und Flexibilisierung
   - 3.2. Mag.a Karin Steiner, abif, Beschäftigung und Qualifizierung von älteren ArbeitnehmerInnen
   - 3.3. Dr. Margit Hofer, Zentrum für soziale Innovation, Neue Trends in Methoden und Anwendung lebensbegleitenden Lernens (E-learning) in Betrieben
   - 3.4. Manfred Brandner, bit media e-Learning solution, Siemens, Probleme und Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung und E-learning bei älteren ArbeitnehmerInnen -Erfahrungen aus der Praxis

Anmeldungen bitte bis spätestens 24.3.2004: www.abif.at (Menüpunkt Events). Ihre Anmeldung wird mit einem Bestätigungsmail vom System beantwortet.

Die Anmeldung wird erst mit Einzahlung der Tagungsgebühr verbindlich.

Alternativ dazu bieten wir Ihnen an, Ihre Anmeldung per Fax oder E-mail an uns zu senden:
abif – analyse, beratung und interdisziplinäre forschung
wiedner hauptstrasse 39/2/11a, A-1040 Wien
Fax: +43-(0)1 522 65 77, Tel.: +43-(0)1 522 48 73
e-mail: office@abif.at per Fax +43-1-5226577

Bitte geben Sie folgende Informationen bei Ihrer Anmeldung an:

Nachname:.....Vorname:.....Titel:.....

Organisation:.....

Straße: .....Plz.:.....Stadt:.....

E-mail:.....

Telefon (für eventuelle Rückfragen):.....

Fax:.....

Anmeldung für folgende Veranstaltung:.....

Einladung zur Tagung

Lernen ohne Ende?

Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem

31.3.2004

Seminarhotel Strudlhof
Pasteurgasse 1, 1090 Wien

bmvit Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

AMS Arbeitsmarktservice Österreich

abif analyse beratung interdisziplinäre forschung

Tagungsprogramm:

8:00-9:00:	Check-in
9.00	Beginn, Begrüßung der TagungsteilnehmerInnen Dr. Angelika Hagen (Moderation)
9.10-9.40	Betriebliche Innovationspotentiale und arbeitsplatznahe Qualifizierung im Zuge von Globalisierung und Flexibilisierung **Univ.Doz. Dr. Hans Georg Zilian**, Büro für Sozialforschung
9.40-10.00	Fragen und Diskussionen
10.00-10.30:	Beschäftigung und Qualifizierung von älteren ArbeitnehmerInnen **Mag[a]. Karin Steiner**, abif
10.30-10.50	Fragen und Diskussionen
10.50-11.20	Kaffeepause
11.20-11.50:	Neue Trends in Methoden und Anwendung lebensbegleitenden Lernens (E-learning) in Betrieben **Dr. Margit Hofer**, Zentrum für soziale Innovation
11.50-12.10	Fragen und Diskussionen
12.10-12.40:	Probleme und Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung und E-learning bei älteren ArbeitnehmerInnen – Erfahrungen aus der Praxis **Manfred Brandner**, bit media e-Learning solution, Siemens
12.40-13.00	Fragen und Diskussionen
13.00-14.30	**Mittagsbuffet**
14.30-15.00	**Open Space Technology:** Einführung und Themenfindung
15.00-17.00	Arbeit in den Workshops
17.00-17.30	Kaffeepause
17.30-18.30	Präsentation der Workshopergebnisse Fragen und Diskussion
18.30	Zusammenfassung, Schlussbetrachtung und Ausblick

Lernen ohne Ende?

Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem

Nicht nur die privaten und öffentlichen Unternehmen/Institutionen stehen vor gravierenden organisatorischen Herausforderungen im Zuge von Globalisierung, verschärftem Wettbewerb, voranschreitender Technologisierung und Informatisierung, sondern auch die selbständig sowie unselbständig Erwerbstätigen sind am Beginn des 21. Jahrhunderts dazu angehalten, tlw. sehr individuelle und flexible Lösungswege zu einer erfolgreichen Bewältigung ihres Arbeitslebens zu beschreiten.

Drei Aspekte der Flexibilisierung und Qualifizierung stehen bei der Tagung im Vordergrund:

1. Der Konnex zwischen Ausbildung /Qualifizierung und Wirtschaft, um praxisnahe Qualifizierung und die Vermittlung wirtschaftsnaher Kompetenzen zu ermöglichen
2. Die Fortsetzung des Lernens am Arbeitsplatz als Garant für die Innovationsfähigkeit von Unternehmen mit besonderer Berücksichtigung neuer (Lern-)Technologien und Lernmethoden
3. Die besondere Notwendigkeit der Förderung der lebensbegleitenden Qualifizierung und Kompetenzerweiterung älterer ArbeitnehmerInnen, die Betriebe aufgrund demographischer Entwicklungen immer mehr als wesentlichste betriebliche Humanressource sehen (müssen)

Veranstaltungsziel: Austausch von VertreterInnen aus Erwachsenenbildung, Personalberatung, Bildungspolitik und -forschung zu neuen Lernformen und Qualifizierungs-modellen in der Wissens- und Informationsgesellschaft

Wann?	31.3.2004, 9.00-18.30
Ort:	Seminarhotel Strudlhof, Pasteurgasse 1, 1090 Wien
Förderer/ Veranstalter:	bmvit, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie; AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle des AMS (Abt. BIQ)
Organisation:	abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung)
Teilnahmegebühr:	40 € (umfasst Tagungsunterlagen, Zusendung der Tagungsdokumentation nach der Veranstaltung als ams report, Mittagsbuffet, Pausengetränke und -snacks). Für Angehörige der Veranstalter (AMS, BMVIT) entfällt die Tagungsgebühr.
Bankverbindung:	Lautend auf abif (Wissenschaftliche Vereinigung für Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung) BA-CA, Kontonummer:242116195/00, BLZ: 12000 IBAN: AT11 1200 0242 1161 9500

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Arbeitsmarktservice Österreich

Workshoptagung

Lernen ohne Ende?

Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem

Tagungsprogramm

8:00-9:00	Check-in
9.00	Beginn, Begrüßung der TagungsteilnehmerInnen **Dr. Angelika Hagen** (Moderation)
9.10-9.40	Raubbau und Nachhaltigkeit in der Wissensgesellschaft **Dr. Hans Georg Zilian**, Büro für Sozialforschung
9.40-10.00	Fragen und Diskussionen
10.00-10.30	Beschäftigung und Qualifizierung von älteren ArbeitnehmerInnen **Mag[a]. Karin Steiner**, abif
10.30-10.50	Fragen und Diskussionen
10.50-11.20	Kaffeepause
11.20-11.50	Neue Trends in Methoden und Anwendung lebensbegleitenden Lernens (E-Learning) in Betrieben **Dr. Margit Hofer**, Zentrum für Soziale Innovation
11.50-12.10	Fragen und Diskussionen
12.10-12.40	Probleme und Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung und E-learning bei älteren ArbeitnehmerInnen – Erfahrungen aus der Praxis **Manfred Brandner**, bit media e-Learning solution, Siemens
12.40-13.00	Fragen und Diskussionen
13.00-14.30	Mittagsbuffet
14.30-15.00	Open-Space-Technology: Einführung und Themenfindung
15.00-17.00	Arbeit in den Workshops
17.00-17.30	Kaffeepause
17.30-18.30	Präsentation der Workshopergebnisse Fragen und Diskussion
18.30	Zusammenfassung, Schlussbetrachtung und Ausblick

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Arbeitsmarktservice Österreich

Workshoptagung

Lernen ohne Ende?

Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem

TeilnehmerInnen

Name	Organisation
Adam, Ursula Mag.	waff - Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Bechter, Barbara Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Bernert, Peter Ing.	BFI NÖ Ausbildungszentrum
Brandner, Manfred	Siemens Bitmedia
Cejka, Sonja Mag.	Interdisk-Netzwerkkoordination waff - Projektmanagement GmbH
Chladek, Maria Dr.	BMVIT - Bundesministerium für Verkehr Innovation und Technologie
Debelak, Elke Mag.	WU-Wien, Allgemeine Pädagogik
Doppel, Lena	IOT - Individuum Organisation Technologie
Egger, Andrea Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Ferk, Heidi	Mentor GmbH & Co
Galehr, Claudia Mag.	AMS Österreich
Gollonitsch-Gehmacher, Ulrike Mag.	Arbeiterkammer Wien
Gruber, Alexandra Mag.	Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung
Hagen, Angelika Dr.	Hagen Consult
Hagspiel, Doris	Regionalmanagement Steyr-Kirchdorf
Hammer, Gerald Mag.	Statistik Austria
Hofer, Birgit Dr.	ZSI - Zentrum für Soziale Innovation
Hovorka, Silvia	AMS NÖ
Hribernig, Petra	BMWA - Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Kadi, Selma	-
Kaupa, Isabella Mag.	SORA - Social Research and Analysis
Kreiml, Thomas Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Lachinger, Rudolf	BMWA - Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Laun, Eva	BFI Wien – Berufsförderungsinstitut Wien
Logar, Sylvia Mag.	-
Machat-Herdwig, Christina	AMS Österreich, Abt. BIQ

Markowitsch, Jörg Dr.	3s superior:skills:solutions
Mayer, Christian	Euregio Regionalmanagement MV
Mitter, Gernot Dr.	Arbeiterkammer Wien
Mosberger, Brigitte Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Moser, Cornelia Mag.	Statistik Austria
Moshammer, Friedrich Dr.	AMS Österreich, Abt. BIQ
Muralter, Doris Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Musäus, Michael Mag.	waff - Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds
Obenholzner, Elke Mag.	Arbeiterkammer Wien
Pöhr, Franz Dr.	AMS Salzburg
Popovici, Diana M.A.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Prüwasser, Josef	Berufsförderungsinstitut - BAZ Wien
Ptacek, Dieter	waff - Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds
Putz, Ingrid	-
Rainer, Andrea DI	GPA - Gewerkschaft der Privatangestellten
Rihl, Thomas Mag.	Job-TransFair GmbH
Schmee, Josef Dr.	Arbeiterkammer Wien, Abt. Kommunalpolitik
Schmidt, Torsten Diplom-Verwaltungswirt	Bundesagentur für Arbeit-Berlin
Seidl, Marion Mag.	Industriellenvereinigung (LGNB)
Simbürger, Elisabeth Mag.	SORA - Social Research and Analysis
Stage, Herwig Dr.	BFI Wien - Berufsförderungsinstitut Wien
Steiner, Karin Mag.	abif - Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung
Sturm, René	AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle
Übelhör, Birgit Mag.	-
Vlastos, Michael	ÖGB - Österreichischer Gewerkschaftsbund
Vogt, Marion Mag.	FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
Wallace, Claire Dr.	IHS - Institut für höhere Studien
Weber, Friederike Mag.	Prospect GesmbH.
Weissengruber, Sandra	Burgenländisches Schulungszentrum
Zaininger, Peter Dr.	BMVIT- Bundesministerium für Verkehr Innovation und Technologie, Abt. III/13
Zdrahal-Urbanek, Julia Mag.	-
Ziegler, Elke Mag.	Frauenakademie
Zilian, Hans-Georg Univ.Doz. Dr.	Büro für Sozialforschung

Qualifizierung und Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen

Karin Steiner

Die Alterung der Beschäftigten und der wirtschaftliche Strukturwandel zählen gegenwärtig zu den bedeutendsten Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt. Zusätzliche Brisanz und Aktualität gewinnt das Thema sicherlich auch durch die daran anknüpfenden Reformen im Sozialbereich (Stichwort „Pensionsreform"), die den immer längeren Verbleib von Menschen im Erwerbsleben vorsehen.

Seit den 1980er Jahren nimmt der Anteil der Bevölkerung bis 14 Jahre rapide ab, die Gruppe der 40- bis 64-jährigen – so die Prognose – wird mit ca. 53% die Mehrheit des Arbeitskräftepotenzials bilden. Der Trend einer zunehmend älteren Gesamtbevölkerung findet am Arbeitsmarkt bisher allerdings noch keine Entsprechung, da nur ein geringer Anteil der österreichischen Erwerbstätigen bis zum „normalen" Pensionsantrittsalter im Arbeitsleben verbleibt. Vor dem Hintergrund der Erhöhung des Pensionsalters beginnt mit dem 40. Lebensjahr genau genommen erst die zweite Hälfte des Erwerbslebens. Paradoxerweise ist jedoch gerade das 40. Lebensjahr eine Zäsur hinsichtlich der Verschlechterung von Arbeitsmarktchancen. Insbesondere im Hinblick auf eine Anhebung des Pensionsalters kann künftig von einem Ansteigen der Arbeitslosenzahlen unter Älteren bzw. einer Prekarisierung der Beschäftigung im Alter ausgegangen werden.

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern erlebt die Rate geringfügig Beschäftigter ab dem 55. bzw. ab dem 60. Lebensjahr nochmals einen Anstieg. Einerseits deutet das darauf hin, dass Menschen dieser Altersgruppe geringere Chancen auf Standardbeschäftigung haben als Jüngere oder dass sie versuchen, neben dem Erhalt des Arbeitslosengeldes zumindest ein kleines Zusatzeinkommen zu erwirtschaften. Andererseits kann es auch ein Hinweis auf PensionistInnen sein, die ihren Lebensunterhalt mit der Pension nicht sichern können oder zur Verbesserung ihres Lebensstandards eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen. Dieser Trend dürfte sich angesichts der Anhebung des Pensionsalters in den nächsten Jahren vor allem bei gleichbleibend geringen Chancen dauerhafter Reintegration in den Arbeitsmarkt verstärken. Es besteht dringendster Handlungsbedarf hinsichtlich der Integration älterer ArbeitnehmerInnen, um Menschen auch in der zweiten Hälfte ihrer Erwerbskarriere existenzsichernde Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit zu bieten.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund arbeitsmarktpolitische Konzepte, so sind in Österreich vor allem Lohnkostenzuschüsse (für Kurzzeitarbeitslose) sowie Transitbeschäftigung (für Langzeitarbeitslose), aber auch Qualifizierungsförderung insbesondere für Ältere als präventive Instrumente zu nennen. Insgesamt sollten den isolierten Lösungen oder vereinzelten Maßnahmen kombinierte Maßnahmenbündel vorgezogen werden, die auch Bildungs-, Sozial- und Gesundheitspolitik umfassen.

Wichtig ist auch eine Art Doppelstrategie, die sowohl auf die Beseitigung akuter Beschäftigungsprobleme Älterer abzielt als auch auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Erwerbslebens. Das heißt insbesondere, dass betriebliche Gesundheitsförderung und Weiterbildung als präventive Maßnahmen bereits ab einem Alter von etwa 35 Jahren einsetzen sollten. Entsprechend dem finnischen Modell wären neben Qualifizierung (speziell auf die Bedürfnisse Älterer zugeschnitten) und Beschäftigungsförderung (Qualität; Arbeitsbereiche, in denen Ältere produktiv sein können; Teilzeitarbeitsmodelle als gleitender Übergang in die Pension) auch Sensibilisierungsmaßnahmen bei Betrieben und Beschäftigten durchzuführen.

Raubbau und Nachhaltigkeit in der Wissensgesellschaft

H. G. Zilian

In den USA und in Europa erleben wir derzeit einen wohl dokumentierten wirtschaftlichen Umbruch, der Fragen der betrieblichen Schulungsstrategie und der allgemeinen Bildungspolitik neue Akzente verleiht: Der primäre Sektor beschäftigt nur mehr einen verschwindenden Anteil der Erwerbstätigen, und der sekundäre Sektor schrumpft dramatisch. Beispiele der Verlagerung von Produktionsbetrieben in Billiglohnländer finden wir jede Woche in der Zeitung. Die entwickelten Gesellschaften sind auf dem Weg zur Dienstleistungsgesellschaft – dies bedeutet einerseits eine Zunahme der Arbeitskräfte, die mit der Ausübung von „skin-trades" (Betreuung, Massage, Therapie) befasst sind, andererseits eine Ausweitung jenes Teils des Dienstleistungssektors, in dem wissensbasierte Aktivitäten stattfinden. Da persönliche Dienstleistungen nicht in Billiglohnländer ausgelagert werden können, wird die Abdeckung des Arbeitskräftebedarfs in diesem Segment ein entsprechendes Ausmaß von Zuwanderung erfordern, also von zusätzlichen dienstbaren Geistern für die Wissensklasse. Es sollte offensichtlich sein, dass dieses Arrangement äußerst konfliktträchtig ist.

Gleichzeitig steigt aufgrund der Globalisierung der Konkurrenzdruck im gesamten wirtschaftlichen System. Für die Einzelunternehmung wird es zur Überlebensfrage, ob sie Kosten einsparen und „slack" vermeiden kann. Hinzu kommt, dass sich unter diesen Bedingungen kurzfristige Planungshorizonte durchsetzen müssen. Das öffentliche Gut „Sozialkapital" verfällt, gemeinsam mit den gesellschaftlichen Beständen an Humankapital. In dieser Situation entsteht der Zwang oder zumindest die Versuchung, Ausbildungs- und Schulungsaktivitäten auf Einzelpersonen, andere Unternehmen und die öffentliche Hand zu überwälzen; dies ist Teil der neuen, durch die Hektik der modernen Wirtschaft angefachten Verteilungskämpfe. Die von der EU und den anderen mit der zentralen Finanzierung von Qualifikation befassten Institutionen tragen zur Entschärfung dieser Situation wenig bei. „Arbeitsplatznahe Qualifizierung" etwa kommt nicht den Arbeitslosen, sondern den Beschäftigten und den Unternehmen zugute; ähnliches gilt für Arbeitsstiftungen. Der Vortrag wird versuchen, die Idee des „Lebenslangen Lernens" in den skizzierten strategischen Kontext einzubetten und einer Analyse zu unterziehen, die der Komplexität der empirischen Situation adäquat ist.

Probleme und Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung und E-Learning bei älteren ArbeitnehmerInnen – Erfahrungen aus der Praxis

Manfred Brandner

Dass Aus- und Weiterbildung das Potential der Mitarbeiter steigert und somit einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit leistet, ist Österreichs Unternehmen schon lange bewusst. Mit E-Learning ergeben sich nicht nur entscheidende Vorteile im wirtschaftlichen und organisatorischen Bereich: Bildung wird auch messbar.

Der Europäische Computer Führerschein: Ein Standardzertifikat der Vergangenheit und der Zukunft

Bis zum Jahresende 2003 gab es in Österreich 177.105 ECDL-KandidatInnen. Unternehmen wie auch Privatpersonen steigern und messen damit das Potential in Sachen IT-Kenntnisse. In der schulischen Ausbildung zählt die Lernsoftware zum ECDL von bit media zu einem vielfach eingesetzten und bewährten Unterrichtsmittel. Man kann also davon ausgehen, dass Personen unter dem 18. Lebensjahr großteils mit diesen Qualifikationen ausgestattet sind bzw. sein werden. Vor allem aber auch ArbeitnehmerInnen zwischen dem 25. und 50. Lebensjahr setzen auf Aus- und Weiterbildung mit elektronischen Lernmedien. So haben beispielsweise über 6.000 Bedienstete des Landes Niederösterreich, die Mitarbeiter der ThyssenKrupp Stahl AG oder der Wella AG sowie Österreichs Parlamentarier die Möglichkeit sich ihre ECDL Kenntnisse mittels der E-Learning-Software „ECDL 4Plus“ von bit media anzueignen.

In Österreich waren die ArbeitnehmerInnen die primäre Zielgruppe des ECDL. Die meisten Berufstätigen hatten zuvor noch nie eine Ausbildung im IT-Bereich erhalten, und zwar weder in der Schule noch später im Beruf. Selbstverständlich war der ECDL von Anfang an bei Berufswechsel, Berufswiedereinstieg oder Arbeitslosigkeit von besonderer Bedeutung. Doch bald zeigte sich, dass der ECDL auch von anderen Bevölkerungsgruppen verlangt wurde, insbesondere von SchülerInnen, SeniorInnen und Selbständigen. Der ECDL bietet jedoch für viele ältere ArbeitnehmerInnen oder ältere Menschen generell, auch aufgrund der inhaltlichen Breite, oftmals kaum genügend Anreize. Hier setzt das neue Zertifikat e-Citizen an:

e-Citizen: Zertifizierung von 10 bis 65+

In Österreich ist ein 20-prozentiges Wachstum des Anteils der über 60-jährigen vom Jahre 1997 bis zum Jahre 2000 festzustellen. Entfällt auf die über 60-jährigen derzeit ein Anteil von ca. 20 % der Bevölkerung, so wird dieser Wert bis zum Jahr 2030 auf 33 % steigen. Es ist also höchste Zeit, sich Gedanken über IT-Zertifizierungsmöglichkeiten für alle Zielgruppen zu machen.

e-Citizen ist ein von der ECDL-Foundation entwickeltes Enduser-Computerskills-Zertifikat, das grundlegendes Computerwissen und Wissen über die Such- und Kommunikationsmöglichkeiten des Internets bestätigt. Es geht hierbei nicht nur darum, wichtiges Know-how im Bereich der Computerumgebung zu sichern, sondern vor allem um elektronische Kommunikation, so z.B. mit Ämtern und Behörden bzw. auch im privaten Umfeld. e-Citizen ist für all jene geeignet, die Grundfertigkeiten am Computer besitzen, aber kaum Erfahrung im Gebrauch des Internets gesammelt haben. Denn das Internet wird in der Informationsgesellschaft mit ihren vielfältigen Anwendungen auch im Bereich der elektronischen Kommunikation mit Ämtern und Behörden eine immer wichtigere Rolle spielen. Mit e-Citizen wird die Zielgruppe also auf alle Bürger erweitert.

Das Angebot an Zertifikaten wird breiter und weitergehend und soll mittelfristig auf vier unterschiedlichen Qualifikationsebenen offeriert werden: Klassischer ECDL, ECDL-„Auffrischungsprüfungen“, e-Citizen, sowie dem ECDL-Advanced.

Neue Trends in Methoden und Anwendung Lebensbegleitenden Lernens (E-Learning) in Betrieben

Margit Hofer

Globalisierung und die damit verbundene permanente Expandierung von Wissen und Information zwingen uns in eine neue Ära der Veränderungen. Dieser Umbruch spiegelt sich in neuen Anforderungen und differenzierten Kompetenzen für Beschäftigte wider, die innerhalb der Aus- und Weiterbildung flexibel erworben werden sollen. Diesbezüglich kann jedoch eine Diskrepanz zwischen Strategie und Umsetzung in Betrieben erkannt werden: Zum einen wird die Funktion von Fort- und Weiterbildung klar als eine essentielle Firmenstrategie zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit gesehen. Gleichzeitig wurde der in den letzten beiden Jahren erhoffte Aufschwung der Fort- und Weiterbildung nicht erreicht, da Weiterbildung vorwiegend als langfristige Investition gesehen wird und nur ein kleiner Teil der Human-Ressource-ManagerInnen von einer kurzfristigen positiven Einwirkung auf ihren Betrieb überzeugt ist.

Zudem wächst der Druck auf Human-Ressource-ManagerInnen die Effektivität von Trainings nachzuweisen und damit Investitionen zu rechtfertigen. Als Konsequenz davon erlangt der Begriff des Bildungscontrollings immer mehr an Bedeutung, obwohl bis zu diesem Zeitpunkt kein ganzheitlicher Ansatz entwickelt wurde. Untersuchungen in diesem Bereich zeigen klar, dass Human-Ressource-ManagerInnen bis zu diesem Moment nur einen äußerst kleinen Teil dieses Bildungscontrollings abdecken und vorwiegend nur ein finanzieller Standpunkt in Betracht gezogen wird. Bildungscontrolling umfasst jedoch mehrere Zyklen, die bedacht werden müssen. Anhand dieser Zyklen werden neue Trends und Tendenzen in der betrieblichen Weiterbildung diskutiert, die sich aufgrund der veränderten Bedürfnisse von Betrieben ergeben. Auf allen Ebenen des Trainings werden Differenzen festgestellt, die auf neue Strategien im Bereich der Weiterbildung schließen lassen. Zudem fehlt es an notwendiger „technischer Strategie". Nur 41% der KMUs und Großkonzerne in Österreich und Deutschland können auf technische Unterstützung im Bildungscontrolling verweisen. Der Markt reagiert auf diese Lücke und bietet zunehmend (technische) Serviceleistungen in Form von Brokeragesystemen an (z.B. Elena).

Das Bild von Weiterbildung (E-Learning) in Betrieben wird in den letzten Jahren insbesondere von drei Faktoren geprägt: 1) Anforderungen an betrieblich speziell angepasste Inhalte, 2) größere Flexibilität beim Lernzugang und 3) eine klare Dezentralisierung einzelner Bildungsinstitutionen hin zur Marktorientierung von Bildungsangeboten.

E-Learning spielt diesbezüglich eine außergewöhnlich revolutionäre Rolle. Durch die typische Charakteristik der Unabhängigkeit von Zeit und Ort (z.B. Learning on Demand, Blended Learning), eröffnen sich neue Möglichkeiten der Weiterbildung. Gleichzeitig kann E-Learning sich an individuelle Bedürfnisse und Präferenzen sowie das individuelle Vorwissen der Betroffenen anpassen. Diese Vorteile erklären Wachstumsraten von bis zu 70 % im E-Learning-Bereich. Trotzdem verhindern eine undurchsichtige Markttransparenz und ein oftmals qualitativ gering gehaltener Inhalt die volle Entwicklung des Potentials und Durchdringung des Weiterbildungsmarktes. Zudem herrscht Skepsis gegenüber der Effektivität von E-Learning (wohl auch auf Grund mangelnder Informationen). Trotzdem erkennen die meisten Firmen die Notwendigkeit der Implementierung von E-Learning und planen, in diesem bzw. in den nächsten beiden Jahren in E-Learning zu investieren, und zwar auch mit der Hoffnung, die Kosten für Weiterbildung langfristig reduzieren zu können.

Aufgrund dieser Problematiken werden neue Trends beobachtet: Die Forderung nach verbesserter pädagogischer und inhaltlicher Qualität wird immer drängender. Anbieter reagieren auf diese Bedürfnisse mit verstärkter Konzentration auf den Bereich der Qualitätssicherung und der Unterstützung für Online-Lehrende und Online-Lernende, die nicht nur auf die technische Ebene beschränkt ist, sondern auch genügend Informationen über Qualität, Vorgehensweise des E-Learning-Angebotes und Kosten/Nutzen für Betriebe bietet.

ReferentInnen

Manfred Brandner übernahm 1998 den Aufbau und die Leitung der Abteilung für Unternehmensberatung und Implementierung in den Bereichen IT, Kaufmännische Software und e-Business der bit schulungscenter GmbH. 1999 wechselte er zu bit media e-Learning solution GmbH, wo er als Mitglied der erweiterten Geschäftsführung für Personal, Controlling, Vertrieb und für den Aufbau eines internationalen Partnernetzwerkes (Holland, Deutschland, Ungarn, Türkei und Bulgarien) verantwortlich war. Ein Jahr später übernahm er die Geschäftsführung von bit media Österreich und ist ebenfalls als Geschäftsführer für bit media Deutschland mitverantwortlich.

Dr. Margit Hofer war von 1998 bis 2003 in Brüssel als Consultant des Schwedischen Unterrichtsministeriums für verschiedene Forschungsprojekte im Bereich der Online-Fort- und Weiterbildung sowie der Evaluierungsverfahren von E-Learning tätig. Seit 2004 ist sie Mitarbeiterin des Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) im Bereich „Technik und Wissen" mit Forschungsschwerpunkt auf Pädagogik und E-Learning.

Mag[a]. Karin Steiner gründete nach vierjähriger Forschungstätigkeit am ÖIBF 1999 gemeinsam mit anderen WissenschafterInnen die Wissenschaftliche Vereinigung für Analyse, Beratung und Interdisziplinäre Forschung (abif). Von 2000 bis 2003 war sie Co-Geschäftsführerin, seit 2004 ist sie alleinige Geschäftsführerin von abif. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Evaluation. Sie arbeitet außerdem als Trainerin für Profit- und Non-Profit-Organisationen in den Bereichen Rhetorik, Kommunikation, Führung und Projektmanagement.

Univ.-Doz. Dr. Hans-Georg Zilian ist Leiter des Büros für Sozialforschung in Graz. Er ist unter anderem wesentlich an der Durchführung der Denkwerkstätte Graz des AMS Steiermark beteiligt, die sich seit mehreren Jahren in regelmäßigen Konferenzen, Workshops und Publikationen mit arbeitsmarktpolitischen Themen auseinandersetzt. Zahlreiche Buchpublikationen als Autor und Herausgeber, darunter: Spreu und Weizen. Das Verhalten der Arbeitskräftenachfrage (zusammen mit B. Malle), Graz 1994; Die Zeit der Grille? Eine Phänomenologie der Arbeit, Amsterdam 1999.

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Arbeitsmarktservice Österreich

Zur Methode der Open-Space-Technology

Die Open-Space-Technology ist eine von Harrison Owen Mitte der 1980er Jahre entwickelte Großgruppenmethode, die der Entfaltung der produktiven Energien und Fähigkeiten aller TeilnehmerInnen Raum geben soll.

1. **Schritt: Themenwahl:** Die TagungsteilnehmerInnen bestimmen selbst die Workshop-Themen. Diese werden auf Flipcharts geschrieben, die bereits an der Wand hängen, wobei die ThemeninitiatorInnen namentlich genannt werden. Wesentlich ist, dass derjenige/diejenige selbst zu diesem Thema etwas erarbeiten will.

2. **Schritt: Marktplatz:** Alle anderen TeilnehmerInnen gehen zum Anschlagbrett und tragen sich bei der Arbeitsgruppe ein, bei der sie mitarbeiten wollen.

3. **Schritt: Arbeit in den Workshops/Kleingruppen:** In unterschiedlichen Räumen wird zu den jeweiligen Themen gearbeitet. Wenn ein/eine TeilnehmerIn bemerkt, dass er/sie zu dem Thema nichts beitragen kann, ist es auch möglich, die Gruppe zu wechseln. Wesentlich ist, dass die Ergebnisse bzw. die wichtigsten Meinungen von den ThemeninitiatorInnnen schriftlich festgehalten werden.

4. **Schritt: Präsentation und Diskussion der Ergebnisse:** Die Ergebnisse werden von den ThemeninitiatorInnen schwerpunktmäßig präsentiert und im Plenum diskutiert.

H. G. Zilian

Büro für Sozialforschung, Graz

Raubbau und Nachhaltigkeit in der Wissensgesellschaft

1. Die Fragestellung

Es ist unbestritten, daß wir in einer Wissens- und Informationsgesellschaft leben; der primäre Sektor der Wirtschaft beschäftigt nur mehr einen verschwindenden Anteil der Erwerbstätigen, und was sich auf dem produzierenden Sektor abspielt, das können wir jeden Tag in der Morgenzeitung nachlesen. Gerade in der Verlagerung der Produktion in Billiglohnländer und in der zugehörigen Herausbildung der Dienstleistungsgesellschaft wird ein Grundwiderspruch der derzeitigen Entwicklung sichtbar – die stete Zunahme der Bedeutung des intellektuellen Humankapitals fällt zusammen mit der Ausformung des sogenannten „Turbokapitalismus", also von Arbeits- und Produktionsbedingungen, die mit der Erbringung von intellektuellen Leistungen nicht allzu kompatibel sind.

Während der letzten Jahrzehnte erlebte die Arbeitswelt eine Reihe von ineinander verflochtenen Entwicklungen. Die Arbeitslosigkeit hat von neuem die Bühne betreten und weigert sich hartnäckig, die Rolle zu spielen, die ihr von Optimisten wie etwa André Gorz zugewiesen wird. Sie ist weit davon entfernt, die Chance eines geruhsameren Lebens zu eröffnen, und wurde in den Dienst eines ausufernden Produktivismus gestellt, der seinerseits von der zweiten großen Entwicklung der modernen Arbeitswelt angetrieben wird, der Herausbildung des Turbokapitalismus. Der Turbokapitalismus ist von einer Reihe von Merkmalen charakterisiert, die bereits zum Zeitpunkt des Überganges von der traditionellen Gemeinschaft in die moderne Massengesellschaft bedeutsam waren: Eine Verlagerung vom Prinzip des Status zum Prinzip des Vertrages, eine intensivierte Vermarktlichung, eine scharfe, weltweite Konkurrenz, eine Tertiarisierung und Intellektualisierung der Arbeitswelt in den sich de-industrialisierenden Gesellschaften und die Zerstörung informeller wirtschaftlicher Beziehungen und Aktivitäten Die Beispiele sind Legion: Wenn etwa Michael Douglas heiratet, dann geht er nicht davon aus, daß er seine Frau im Fall der Scheidung irgendwie unterstützen wird, sollte sich das als notwendig erweisen, sondern er setzt einen Ehevertrag auf, der auch die Konsequenzen einer Scheidung bis ins feinste Detail regelt. In den USA ist das Ausführen von Hunden zu einer wirtschaftlichen Aktivität geworden, d.h., auch Aktivitäten, deren Sinn darin liegt, daß man sie selbst verrichtet, werden nun zur

kommerziellen Dienstleistung. Die Betreuung und Pflege von Verwandten wurde in zunehmendem Ausmaß Sache der *professionals* und wird immer stärker privatisiert. Hinzu kommt eine Beschleunigung des wirtschaftlichen Geschehens – moderne Technologien haben es ermöglicht, immer rascher auf Angebote und wirtschaftliche Chancen zu reagieren. Auch das Tempo des Wandels hat sich dramatisch erhöht. Wie man unmittelbar sieht, ist nichts von dem wirklich neu; der Ausdruck „Turbokapitalismus“ soll lediglich nahelegen, daß diese Veränderungsprozesse nun in einer freien Markwirtschaft, die sich im "Overdrive" befindet, kulminiert sind.

Es überrascht nicht, daß die skizzierten Veränderungen ein beeindruckendes Ausmaß von Arbeitslosigkeit mit sich gebracht haben, da Firmen, die einem gewaltigen Wettbewerbsdruck ausgesetzt waren, *slack* eliminiert haben, unter anderem indem sie Beschäftigte abgebaut und darauf verzichtet haben, Arbeitskraft zu horten, was in den Tagen der Vollbeschäftigung noch möglich war, und indem sie Stellenwerber diskriminierten, die verdächtigt wurden, den Firmenzielen nicht in hinreichendem Ausmaß nützen zu können. Während es einfach ist, die Entstehung dieser Phänomene nachzuzeichnen, ist es weniger klar, wie die Erfahrung der Arbeitslosigkeit unter diesen Bedingungen beschaffen ist und wie wir die Funktion der Arbeitslosigkeit einschätzen sollen. Als die Wirtschaft der Vereinigten Staaten noch immer hochreguliert war, war „Armut die Folge der Arbeitslosigkeit“, wie Robert Reich anmerkt. Später kam es zur dramatischen Verschärfung der Ungleichheit, „(...) sogar zwischen Menschen, die über Arbeitsplätze verfügen“ (Reich 1993).

Die inzwischen zu einiger Verbreitung gelangte Erklärung Reichs verweist auf die unterschiedliche Ausstattung der Arbeitskräfte mit Humankapital. Wir können jedoch davon ausgehen, daß ein Sachverhalt, der für die USA in den 1950er Jahren charakteristisch war, auch auf das Europa von heute mit seinem höheren Ausmaß an Regulierung zutrifft. Hier mag Arbeitslosigkeit nicht nur die Gefahr mit sich bringen, unter die Armutsgrenze abzusinken, sondern auch die Funktion erfüllen, die Spreu vom Weizen zu trennen, und so Firmen in die Lage zu versetzen, das Risiko von Produktivitätsverlusten zu minimieren. Ökonomische Ungleichheit wird in Europa nicht nur über den Mechanismus der Arbeitslosigkeit erzeugt, sondern auch über die unterschiedliche Entlohnung verschiedener Arbeitnehmergruppen. Vor allem die Frauen haben guten Grund zur Klage über Einkommensungleichheiten. Humankapital und Unterschiede des formellen Bildungsniveaus spielen natürlich auch hier eine wichtige Rolle. Die wirklichen Verlierer (von denen die Mehrzahl weiblich ist) sind neben den dauerhaft Ausgeschlossenen die prekär Beschäftigten, also jene Outsider der Arbeitswelt, deren Anzahl angesichts der Flexibilitätserfordernisse der turbokapitalistischen

Wirtschaft in einem fort zunimmt. Daß in einem intellektualisierten Wirtschaftssystem das Humankapital zum entscheidenden Faktor der Statuszuweisung wird, kann natürlich nicht wundernehmen.

In einer Zeit scharfer nationaler und internationaler Konkurrenz sind die Unternehmen gezwungen, ihre Kosten so niedrig zu halten wie möglich. Um dieses Ziel zu erreichen, bieten sich über die Senkung der Lohnkosten hinaus verschiedene Möglichkeiten an: Man kann den Gebietskörperschaften Steuervorteile oder Steuergeschenke abpressen, die Kosten der Lagerhaltung überwälzen, auf die Zulieferfirmen Druck ausüben usw. All diese Strategien sind konfliktträchtig und stoßen irgendwann an Grenzen – man kann einen Bogen nur so weit spannen, bis er bricht. Im Personalwesen liegt die hohe Kunst der Betriebs- und Menschenführung darin, mit der Leistungssteigerung aufzuhören, bevor es zum Raubbau kommt – gelingt dies, dann wird Arbeitsproduktivität maximiert. Raubbau ist irrational, und die Sklaventreibermethoden vergangener Zeiten würden am Widerstand jener, die angetrieben werden sollen, scheitern. In der modernen Firma gilt daher die Devise „Leistungssteigerung durch gute Laune“; freie und mündige Menschen können nicht durch Zwang und Gewalt zur Leistung angespornt werden, sondern dadurch, daß man ihnen das Gefühl bzw. die Illusion der Selbstbestimmtheit vermittelt.

2. Der Umgang der Unternehmen mit *"slack"*

Unsere Skizze des Überganges zur Turbogesellschaft hat auf eine Reihe von Dimensionen verwiesen, so auf Tauschbeziehungen und Kommunikationsstrategien, auf Bindungsprinzipien und wirtschaftliche Organisationsformen sowie auf die Rolle der Zeit. Zur Beschleunigung des kapitalistischen Getriebes tritt die *Straffung*, ein Phänomen, das mir bedeutsam genug erscheint, um ihm einen eigenen Abschnitt zu widmen. Nicht nur die Menschen, die an ihren Schalthebeln werken, sollen so schlank und drahtig wie nur möglich werden, sondern auch die Wirtschaft selbst. A. O. Hirschman hat darauf hingewiesen, daß sich die Idee einer "erbarmungslos straffen" Wirtschaft, die hinreichende Überschüsse erzeugt, während gleichzeitig alle ökonomischen Kapazitäten zur Gänze ausgelastet sind, trotz ihrer Weltfremdheit großer Beliebtheit erfreut hat (vgl. Hirschman 1974, Seite 7f).

Hirschman stellt dieser herrschenden Perspektive seinen Alternativentwurf entgegen, der dem sogenannten *"slack"*, der Unterauslastung von Kapazitäten und Ressourcen, den ihr gebührenden Raum zuweist und ihrer *Funktionalität* Rechnung trägt. Gehortete Arbeitskraft etwa, um das naheliegendste Beispiel zu nennen, kann sehr wohl funktional sein. Der Turbokapitalismus, so möchte ich nahelegen, hat der Idee des "straffen" Wirtschaftens zu

stets zunehmender Wirklichkeitsnähe verholfen. In einer Zeit, da beständig vom "Abspecken" der Unternehmen, von Lean Management und dergleichen die Rede ist, muß auch die Aktualität der einst wenig realistischen Konzeption zugestanden werden.

Im Gefolge der krisenhaften Entwicklungen der letzten Jahrzehnte des vorigen Jahrhunderts und der zunehmenden Globalisierung des Wirtschaftssystems gerieten die einzelnen Unternehmen unter einen Konkurrenzdruck, der jedes einzelne Unternehmen nötigt, vorhandenen *slack* so weit wie möglich zu reduzieren. Besonders in den vom Neoliberalismus geprägten Wirtschaftssystemen wurde das Ziel der Entschlackung zu allererst im Kontext der betrieblichen Beschäftigungspolitik verfolgt. Die Großunternehmen zerlegten ihre Belegschaften in einen Kern von privilegierten Insidern und eine Peripherie von Outsidern. Im Dienste der Kostensenkung wird dann der Kern schlank gemacht, und zwar "bis auf die Knochen", wie Bennett Harrison schreibt (vgl. Harrison 1994, Seite 11).

Die der Peripherie zugehörigen Beschäftigten werden bei Auslastungsschwankungen schnellstens entlassen und bei verbesserter Konjunktur wieder eingestellt. Auf diese Weise entstand eine für den Turbokapitalismus charakteristische *Flexibilitätsarbeitslosigkeit*, die ihren empirischen Niederschlag darin findet, daß sogar im gemütlichen korporatistischen Österreich jeder dritte Beschäftigte aus der Arbeitslosigkeit abgeht, indem er an seinen ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehrt (vgl. hiezu ausführlich Zilian et al. 1999).

Wenn anläßlich der Rezession ganze F&E-Abteilungen aufgelöst werden, dann heißt das natürlich nicht, daß die dort vorher Beschäftigten untätig oder unproduktiv gewesen wären. Bei verschärfter Konkurrenz sparen die Unternehmen an allem, was kurzfristig als "weniger wichtig" konzipiert werden kann – von der Forschung und Entwicklung über die Schulung bis hin zum Betriebsausflug. Die Idee des *slack* sollte also zeitlich – und insbesondere unter Bezug auf Planungshorizonte – relativiert werden: Was früher integrierender Bestandteil des betrieblichen Alltages war, kann sich rasch in Ballast verwandeln; so sind Unternehmen in den letzten Jahrzehnten davon abgegangen, Produktivitäts- und Profiteinbußen zugunsten behinderter oder älterer Arbeitskräfte hinzunehmen. Auch ließe sich die Verwendung von schonenden Putzmitteln in der Reinigungsindustrie als *slack* interpretieren; tatsächlich sind die betreffenden Firmen auch dazu übergegangen, immer aggressivere Chemikalien einzusetzen, mit den vorhersehbaren Konsequenzen für die Belegschaft. Schließlich hat der Begriff des *slack* aufgrund seiner begrifflichen Verknüpfung mit der Idee des „Überflüssigen“ einen essentiell normativen Bezug – zur selben Zeit, da man die Ausbildung von Lehrlingen verabsäumt, können auch große Summen für persönlichkeitsformende Weiterbildungsmaßnahmen ausgegeben werden.

Angesichts des Zieles der Kostenminimierung entsteht für die Unternehmen die vorgelagerte Aufgabe, *slack* zu *identifizieren*. Gelegentlich hilft hier der Zufall, wenn z.B. ein Mitarbeiter krank wird und überhaupt keine wahrnehmbare Lücke hinterläßt. Das Unternehmen kann auf diese Weise *entdecken*, daß ein bestimmtes Rad des betrieblichen "Werkels" sich im Leerlauf drehte. Näher an einer zielgerichteten Strategie ist die Vorgangsweise, Ausfälle nicht nachzubesetzen – "es geht ja auch so", wird dann festgestellt, und wo vorher fünf Arbeitskräfte wirkten, dort findet man später nur mehr vier. Die alltägliche Praxis des Betriebes dient so als Exerzierfeld, um herauszufinden, welche Einsparungsmöglichkeiten sich der Firmenleitung eröffnen. Es ist offensichtlich, daß die Strategie der Intensivierung der Arbeitsleistung von einzelnen Arbeitskräften irgendwann einmal an Grenzen stößt. Durch Reduktion von *slack* können die Unternehmen Umverteilungsgewinne gegen die Beschäftigten erzielen; solche Verteilungsgewinne entstehen, wenn für dasselbe Geld mehr oder intensiver gearbeitet wird als zuvor, oder wenn es gelingt, bei unveränderter Leistung die Löhne zu drücken. Zu jenen, die mehr bzw. intensiver arbeiten, gehören die sogenannten "Neuen Selbständigen", die Teilzeitkräfte, die arbeits-"süchtigen" Selbstverwirklicher usw. Umverteilungsgewinne entstehen auch aus der Überwälzung von Aufgaben, die früher wahrgenommen wurden. Der Raubbau an der Gesundheit der Arbeitskräfte bürdet diesen die Kosten auf – und der Allgemeinheit, sollte die betreffende Ökonomie über die Unterstützung durch ein zentral finanziertes Gesundheitssystem verfügen. Die Gefährdung der Gesundheit durch Arbeits- und Produktionsbedingungen, die durch den Einsatz finanzieller Mittel arbeitnehmerfreundlicher gestaltet werden könnten, oder der Abbau bzw. das Ignorieren von Sicherheitsregulierungen gehören hierher. Es sollte dabei folgende Unterscheidung getroffen werden:

- Das Unternehmen *überläßt* anderen Wirtschaftsakteuren bzw. der Allgemeinheit die Aufgaben (und die Kosten) der Resozialisierung, der Schulung usw. Dies kann nur funktionieren, wenn sich andere aus irgendwelchen Gründen gezwungen sehen, diese Aufgaben zu übernehmen;
- das Unternehmen erzeugt durch sein wirtschaftliches Handeln (z.B. gegenüber den Arbeitskräften) *Kosten für andere*. Auch hier muß dafür gesorgt werden, daß diese von den anderen auch *getragen* werden. Das ist ganz buchstäblich der Fall, wenn jemand, der von der Arbeitswelt bereits verschlissen wurde, die Zähne zusammenbeißt und weiterarbeitet, gilt aber auch, wenn Verletzungen und Krankheiten in der Freizeit auskuriert werden.

Da Jugendarbeitslosigkeit eine politische Katastrophe darstellt, können die Unternehmen damit rechnen, daß die öffentliche Hand in die Bresche springen wird, um die

Lehrlingsausbildung durch zentral finanzierte Institutionen durchführen zu lassen oder sie zu subventionieren. Der allgemeine Widerspruch, mit dem wir es in diesem Bereich zu tun haben, besteht zwischen der Trittbrettfahrt vieler Unternehmen bei der Beschaffung des öffentlichen Gutes „Bildung“ einerseits und den (angeblichen) Bedürfnissen der „Wissensgesellschaft“ andererseits. Letztere hat ein massives öffentliches Güterproblem bei der Beschaffung von Bildung just zur Zeit, da diese immer dringender benötigt wird. Auch Fehlentwicklungen des Bildungswesens gehören hierher: Wenn ein Kaufmann angibt, neun von zehn jungen Leuten, die sich bei ihm um Lehrstellen bewerben, seien mit der Multiplikation von 6 mal 20 Cent überfordert, dann wirft dies die Frage auf, in welcher Art von „Wissensgesellschaft“ wir eigentlich leben.

3. Straffung und Raubbau in der Wissensgesellschaft

Im vorhergehenden wurde beträchtliches Gewicht auf die Tatsache gelegt, daß Symbolwerker nicht in der kruden Weise zum Arbeiten und Funktionieren gebracht werden können, wie dies bei den Kulis möglich war. Derartige Versuche würden jedoch nicht nur wegen der größeren Mündigkeit der modernen Arbeitskräfte scheitern, sondern auch aus Gründen, die weniger banal sein dürften. Der Eindruck, es ginge den großen Sanierern, Leuten wie *Chainsaw Al,* um die Wiedereinführung der Sklaverei, wird sich mit einiger Zwangsläufigkeit einstellen und nicht selten zum Ausdruck gebracht werden. Es handelt sich dabei um eine hyperbolische Charakterisierung des derzeit ablaufenden Verteilungskampfes um Machtchancen und Einflußmöglichkeiten, der die Arbeitsmarktparteien in Atem hält. Zurückkehren möchte die Arbeitergeberseite zu Verhältnissen, wo wieder die Logik des *Verbrauches von Personen* in die Arbeitsmarktbeziehungen eingeht. Diese Entwicklungslinie läßt sich als ein stabiler Strang durch die Jahrhunderte hindurch verfolgen, kulminiert aber mit der Industrialisierung von neuem. So wurden etwa in den Bleiweißfabriken des vorigen Jahrhunderts mit Vorliebe "Passanten" beschäftigt, also Gelegenheitsarbeiter, "(...) die zwar aus Unerfahrenheit weniger vorsichtig, aber doch nicht so gefährdet seien, weil sie nur wenige Tage mit dem Blei in Berührung kommen" (Brüggemeier 1988).

Noch heute existieren Branchen, die diese Personalpolitik des Verbrauches fortsetzen. Die "Bewirtschaftung" von Personen instrumentalisiert sie auf eine Weise, die heute auch gegenüber Tieren problematisch scheint. Frühere Zeiten waren da robuster; mit der De-Personalisierung von Menschen wurde gleichzeitig ihre Arbeit deklassiert. Wie sich die Herren für die Sklavenarbeit zu gut waren, so waren es auch die Männer für die Frauenarbeit. Ein Stahlarbeiter kann so auch das Gefühl bekommen, er verrichte Arbeit, die einem Muli

besser anstünde als ihm: "Why can we send a rocket ship that's unmanned and yet send a man in a steel mill to do a mule's work?" (Terkel 1985, Seite 4).

Diese symbolische Dimension zeigt sich noch heute in den Zumutbarkeitsbestimmungen der Arbeitslosengesetzgebung und im Widerstand, den Arbeitslose gegen Angebote leisten, die sie für unter ihrer Würde liegend halten. Die Idee der Ersetzbarkeit anderer Personen, die verbraucht, benutzt und konsumiert werden, ist ein zentrales Element der Welt des Vertrages, die die Welt des Status abgelöst hat; in letzterer war die Kategorie der betriebswirtschaftlichen Irrationalität weitgehend irrelevant. Die Metapher des Raubbaus führt eine ökonomistische Betrachtungsweise ein, die auch für die Rede von der „Nachhaltigkeit“ der Arbeitsbeziehungen charakteristisch, wenn auch besser getarnt ist.

Die Merkmalskombination der Ersetzbarkeit der Arbeitskräfte bei gleichzeitiger Zwangslage bestimmt noch heute die Situation von Arbeitsmärkten mit einem Überschuß von Arbeitskräften, die auf den offiziellen Arbeitsmarkt angewiesen sind, damit auch die jeweiligen Verhandlungsspielräume und die Arbeitsbedingungen. Dort, wo es keinen solchen Überschuß gibt, wird alles unternommen, um ihn hervorzubringen; Zuwanderung ist dabei ein probates Mittel, ganz wie eine Überproduktion von Hochschulabsolventen. Ist jedoch der Arbeitsmarkt einmal ein Käufermarkt, dann entsteht die Versuchung, die Zwangslage der Arbeitnehmer auszunutzen, um sich kurzfristig lukrierbare Vorteile zu verschaffen; es ist dies die Versuchung, personalpolitischen Raubbau zu betreiben, und zwar sowohl gegenüber den beschäftigten Einzelpersonen als auch gegenüber den kollektiven Ressourcen des Vertrauens oder der Kreativität. Die modernen Managementmethoden wenden sich bekanntlich nicht an Sklaven und Sklaventreiber, sondern sie transformieren „Herrschaft in Selbstbeherrschung“. Der Arbeitnehmer unserer Tage ist ein Herr, die Arbeitnehmerin eine Herrin – dies setzt Freiheit voraus, eventuell auch bloß deren Illusion. Letztere bekommen wir freilich häufiger als die Freiheit selbst; das „stahlharte Gehäuse der Hörigkeit“ sorgt dafür, daß sich auch das Versprechen der Selbststeuerung sehr häufig als heimtückische Täuschung erweist. In den entwickelten Gesellschaften und in der modernen Arbeitswelt wird mit der Peitsche des Sklavenaufsehers wenig zu erreichen sein. Andere, „sanftere“ Techniken, Leistungen und Leistungssteigerungen aus den Beschäftigten herauszuholen, werden zum Einsatz kommen müssen, und die Frage nach Raubbau und Investition wird unter Bezugnahme auf diese „sanften“ Techniken gestellt werden müssen. Man kann die Angehörigen der Wissensklasse nicht prügeln – *ersetzbar* machen kann man sie jedoch allemal, sodaß sie zumindest in dieser Hinsicht den Sklaven ähnlich werden, auch wenn sie ihre Ersetzbarkeit als „Freiheit“

mißdeuten. Trivialerweise besteht ein enger Zusammenhang zwischen dieser Ersetzbarkeit und den derzeit zu beobachtenden hohen Niveaus der Arbeitslosigkeit.

Der schonende Umgang mit Menschen und deren persönlichen Ressourcen ist um nichts weniger wichtig als Sorgsamkeit gegenüber den natürlichen Ressourcen, die ursprünglich den Ausgangspunkt der Diskussion von „Nachhaltigkeit“ dargestellt haben. Neologismen, wie z.B. „Burn-out“, haben die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit und der Politik für diese Aspekte der Arbeitswelt geschärft. Die Metaphorik der Sklaverei und die daraus abgeleiteten Unterscheidungen und Beobachtungen werfen die Frage auf, was es eigentlich heißt, Menschen zu „benutzen“ bzw. in sie zu investieren. An dieser Stelle wird es sowohl ideengeschichtlich als auch konzeptuell ziemlich komplex. Da es im folgenden kaum um die Entwicklung einer kantischen Wirtschaftsethik gehen kann, müssen wir uns mit der Beobachtung begnügen, daß Personen, die „benutzt“ werden, ihre eigenen Ziele und Wünsche nur ungenügend in eine Situation (etwa des Tausches) einbringen können, z.B. weil sie getäuscht oder gezwungen werden. Menschen zu benutzen, ist unmoralisch, also mehr als bloß wirtschaftlich unvernünftig, doch würde uns eine Betrachtung des Phänomens auf das begriffliche Territorium führen, auf dem Zwang von Freiheit abgegrenzt werden müßte. Dies würde den Rahmen des vorliegenden Papers sprengen.

Außerhalb der Salzbergwerke und der Kupferminen ist jedenfalls nicht offensichtlich, was es bedeuten kann, mit Menschen nicht schonend genug umzugehen, also an ihnen „Raubbau“ zu betreiben. Raubbau kann es gegenüber dem Wind und der Sonne nicht geben, der Begriff ist eng mit dem der Erschöpfbarkeit und der Endlichkeit verknüpft. Paradigmatisch sind hier fossile Brennstoffe. Diese verfügen im Gegensatz zu einer Walpopulation oder zum Wald über keine Mechanismen der Selbstreproduktion; das Überweiden und das Überfischen sind jene Formen des Raubbaus, bei denen einer Ressource nicht genügend Spielraum gewährt wird, sich selbst zu erneuern. Zu unterscheiden sind in diesem Zusammenhang die Nutzung von Ressourcen, die keiner Schonung bedürfen (der Sonne etc.) einerseits, von Ressourcen, die so schonend behandelt werden müssen, daß sie sich selbst erneuern können (die Wale) bzw. die nur begrenzt vorhanden sind (Erdöl) andererseits. In bezug auf die letzteren beiden Kategorien entstehen Fragen der Rationalität und der Moral. Aus egoistischer Perspektive muß es nicht unbedingt irrational sein, Raubbau zu betreiben – also z.B. Erdöl aufzubrauchen oder die Meere leerzufischen –, häufig wird es jedoch kollektiv irrational oder sogar unmoralisch sein. Die kurzfristige Ausbeutung knapper Ressourcen beeinträchtigt zukünftige Nutzungschancen (eigene, die der eigenen Nachkommen oder gänzlich Unbekannter).

Wenn Cohen und Rogers (1998) schreiben, daß „Low-Road“-Strategien zu "(...) sweated workers, economic insecurity, rising inequality, poisonous labor relations, and degraded environmental conditions" führen, dann hindert uns nichts, diese Konsequenzen als "soziale Umweltverschmutzung" aufzufassen. Tatsächlich begegnen uns in der obigen Aufzählung kollektive Güter (bzw. deren Gegenteil). Die Intensivierung der Arbeit und die Eliminierung von Schulungsmaßnahmen, der Weihnachtsfeier und des Betriebsausfluges werden einen Beitrag zum Verfall des Betriebsklimas liefern – der Verbesserung der Lernfähigkeit und der innovatorischen Kapazität des Unternehmens werden derartige betriebliche Maßnahmen jedenfalls nicht dienlich sein. Auch der Verbrauch von hochqualifizierten Arbeitskräften, wie er anläßlich des Scheiterns von betrieblichen „Projekten“ zu beobachten ist, wird sich nicht unbedingt positiv auswirken.

Die entscheidende Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, bezieht sich darauf, wann Leistungssteigerung und Straffung in der Wissensgesellschaft in Raubbau umkippen. Es ist klar, daß eine drogeninduzierte Leistungssteigerung später einen hohen Preis erfordern kann; der körperliche Verschleiß von Arbeitskräften, die auf teure Kuren geschickt werden müssen, um sie für ihren nächsten Einsatz an der Arbeitsfront zu ertüchtigen, ist ebenfalls irrational. Wie könnte jedoch Raubbau an der Intelligenz oder am Wissen einer Einzelperson aussehen? Die Beherrschung des Spanischen ist eine Kompetenz, die sich in konkreten Performanzen zeigt. Allerdings ist es offensichtlich nicht der Fall, daß Episoden des Sprachgebrauches an der Substanz der Kompetenz zehren könnten – im Gegenteil wird durch Übung die Kompetenz gefestigt und vermehrt. Wie Sach- und Finanzkapital können auch soziales und kulturelles Kapital weitergegeben werden; diese Weitergabe läuft in manchen Fällen über den Mechanismus der Vererbung (Intelligenz, Schönheit etc.), in anderen über die Sozialisation (Sprechstil, Manieren, Witz etc.). Freilich kann man Kompetenzen durch den Mißbrauch von Drogen zerstören (Aljechin spielte bis zu 40 Simultanpartien blind, und es ist nicht anzunehmen, daß diese erstaunliche Fähigkeit seinen Alkoholismus überdauert hat); die Zerstörung durch Drogen oder körperliche Eingriffe stellt jedoch keine Form der *Nutzung* von Kompetenzen dar. Wie immer der Begriff der Nutzung genau abzugrenzen wäre, bleibt jedoch das empirisch und konzeptuell verankerte Faktum bestehen, daß das ständige Beanspruchen des Verstandes eher positive als negative Konsequenzen hat. Überanstrengung bei geistiger Arbeit gibt es natürlich – der erwähnte Weltmeister Aljechin litt nach seinen spektakulären Auftritten an Gleichgewichtsstörungen –, doch gibt es im Grunde keinen Raubbau an unverlierbaren Ressourcen. Damit ist auch die Anwendbarkeit der Kategorie der „Nachhaltigkeit“ in Frage gestellt. Allenfalls läßt sich sagen, daß sehr generelle intellektuelle

Kompetenzen besser vor Entwertung geschützt sind, als das sich ständig wandelnde spezielle Wissen mit den zugehörigen spezialisierten Fertigkeiten. Mag es auch keinen Raubbau an intellektuellen Fähigkeiten geben, gibt es doch Ausbeutung – je stärker intellektualisiert eine Aktivität ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, daß sie uns auch dann beschäftigt und beherrscht, wenn wir eigentlich etwas anderes machen (wollen). So kann es geschehen, daß wir im Konzert beruflich vorgegebene Nüsse knacken oder daß der junge Manager am Abend noch stundenlang telefoniert. Eine Arbeitskraft, die statt der acht Stunden, für die sie bezahlt wird, zwölf Stunden arbeitet, stiftet ihrer Firma denselben (und eventuell einen höheren) Nutzen, als würde sie durch acht Stunden hindurch auf Höchsttouren malochen.

Betrachten wir die Wissensbestände und den Qualifikationspool der sogenannten Wissensgesellschaft als kollektive Ressource, dann ist vorgängig zu klären, welche Art von immateriellen Gütern hier zur Diskussion steht. Gebildet zu sein, kann zunächst als eine Bereicherung der Person betrachtet werden, unabhängig davon, was andere tun, doch führt die Logik der Vorzüglichkeiten darüber hinaus. Es sind dies die *„excellences“*, wie John Rawls sie nennt und in folgenden Worten charakterisiert:

> „Besitzgüter sind hauptsächlich für ihre Besitzer und Benützer wertvoll, für andere nur mittelbar. Dagegen sind Phantasie und Geist, Schönheit und Charme und andere natürliche Gaben und Fähigkeiten eines Menschen auch für andere wertvoll: Werden sie in der richtigen Weise gezeigt und ausgeübt, so haben die Mitmenschen ebenso Freude daran wie man selbst. Es sind die menschlichen Mittel für einander ergänzende Tätigkeiten, bei denen sich Menschen zusammentun und die Verwirklichung ihrer eigenen Natur wie auch die der anderen genießen.“ (Rawls 1979, Seite 483)

Im Prinzip können wir alle gemeinsam ziemlich ungebildet (und dabei friedlich) sein, doch bin ich als einziger Ungebildeter im Nachteil, wenn die anderen Systemteilnehmer gebildet sind. Den größten Nutzen habe ich, wenn ich mich gemeinsam mit anderen Gebildeten an smarter Konversation, dem Austausch über intellektuelle Erfahrungen usw. erfreuen kann. Bildung ist in vielerlei Hinsicht wie das Telephon; ihr Nutzen steigt (zunächst) mit der Anzahl jener, die über das Gut verfügen. Betrachte ich Bildung hingegen als meine Trumpfkarte in kompetitiven Kontexten, dann sinkt ihr Nutzen mit der Anzahl der Gebildeten. Kooperativ genutzt sind Bildung und Kreativität (wie der Altruismus) echte generative Ressourcen, die sich aus sich selbst nähren, die aber umgekehrt auch in Negativspiralen zerstört werden können. Öffentliche Güter – wie jenes eines intellektuell stimulierenden Klimas oder des Gemeinsinns – sind beständig vom Verfall bedroht. Kollektive kognitive Ressourcen bestehen in der Vernetzung von intellektuellen Kompetenzen und von Wissensbeständen. Tatsächlich ist dieser Gedanke eines intellektuellen Ferments sehr plausibel – die nach Merton „urchristliche“ oder „kommunistische“ Wissenschaftsgemeinde stellt ein wichtiges Beispiel

eines solchen kreativen und innovativen Ferments dar. Auch dort geraten jedoch Normen der Kooperation unter den Druck des Wettbewerbs, sodaß das ganze Handlungsfeld von der Logik des Gemischt-Motiv-Spieles beherrscht ist.

Die Ressource „Vertrauen“ kann einer ähnlichen Analyse unterzogen werden. Wir trauen Leuten, die uns als vertrauenswürdig bekannt sind. Dies setzt eine gewisse Dauer der sozialen Beziehung voraus; Vertrauen beruht auf im Gedächtnis bewahrter Erfahrung im Umgang mit bestimmten Personen bzw. Klassen von Personen; es ist somit keine Kategorie der vermarktlichten und verrechtlichten Massengesellschaft. Selbstverständlich kann Vertrauen ebenfalls zerstört werden: Jeder Akt des Verrates zehrt an der Ressource „Vertrauen“, jede Lüge beschädigt die Verpflichtung auf die Wahrheit, während umgekehrt jeder Akt des Vertrauens die Vertrauensbasis einer Gesellschaft – oder einer Beziehung – *stärkt.* Somit gilt auch hier, daß die Ausübung der Fähigkeit, Vertrauen zu beweisen und zu nutzen, die „Vorräte“ an Vertrauen nicht verringert, sondern im Gegenteil vergrößert. Der Sachverhalt hat weniger Beachtung gefunden als er verdienen würde. Kein Geringerer als Kenneth Arrow hat eine solche „Vorrats“-Konzeption immaterieller kollektiver Güter vertreten: „We do not wish to use up recklessly the scarce resources of altruistic motivation“ (zitiert in Hirsch 1978, Seite 95), was Fred Hirsch zum berechtigten Kommentar veranlaßt: „This conception rests on the questionable premise that altruism is a depleting stock rather than a self-generating flow feeding partly on itself“ (ebenda). Tatsächlich haben wir es hier mit einer unaufgelösten Mehrdeutigkeit zu tun, da ja – wie erläutert -, unterschieden werden muß, *welche Art von Handlung* zur Diskussion steht.

Übertragen wir den Gedanken auf die Wissensbestände der modernen Gesellschaft, dann bieten sich zusätzliche Differenzierungen an. Ein intellektuelles Ferment bildet die Grundlage von Spitzenleistungen, wie etwa jene von Alan Turing oder von Bill Gates. Wurde eine Entdeckung oder Erfindung jedoch einmal gemacht, dann sorgt ihre leichte Kopierbarkeit für ihre rasche Verbreitung. War 1980 der PC noch eine Rarität, so kann heute jedes Schulkind Texte schreiben und mit Hilfe des Rechtschreibprogrammes korrigieren. Die inhaltliche Qualität der so redigierten Texte läßt sich in dieser Weise allerdings nicht steigern. Eine Wissensgesellschaft, die befähigt ist, einen Turing oder einen Gates hervorzubringen, mag so gleichzeitig an einer Verdummung der allgemeinen Bevölkerung mitwirken. Spitzenleistungen genügen nicht, um das Bestehen einer reflektierten und politisch wachen Gesellschaft zu garantieren; dazu bedürfte es quasi des Breitensports der Diskussion und Argumentation. Die hier getroffene Unterscheidung läßt verstehen, wie es möglich ist, daß die USA nicht nur die besten Intellektuellen vorzuweisen haben, sondern gleichzeitig auch die

dümmsten Wählermassen. Wenn es in der modernen Politik tatsächlich zu einer „deliberativen Wende“ kommt (vgl. hiezu Kymlicka 2002, Seite 291f), durch die das Wahlverhalten von der öffentlichen Diskussion als zentraler politischer Aktivität abgelöst wird, dann läßt sich nur sagen, daß der Zeitpunkt für eine solche Wende denkbar schlecht gewählt erscheint; bei rapide um sich greifender politischer Apathie und galoppierendem Analphabetismus dürfte von der öffentlichen Diskussion nur wenig zu erwarten sein, ganz sicherlich jedoch nicht, daß auch jene Menschen daran teilnehmen werden, die nicht den Eliten zuzurechnen sind.

Arbeitgeber können innerhalb der eigenen Firma einen Beitrag zum Qualifikationsniveau, zur Sicherheit, zur Gesundheit ihrer Beschäftigten leisten; das Arbeitsrecht sorgt dafür, daß diese Beiträge nicht auf freiwilliges Handeln beschränkt bleiben. Zentral koordinierte Regulierung bewirkt, daß alle Arbeitgeber Regeln folgen können, die kein Einzelner befolgen könnte. Es entsteht so ein (meist willkommener) Zwang zur Schonung von Humanressourcen und zur Einnahme einer langfristigen Perspektive gegenüber den Mitarbeitern. Fehlt dieser Zwang, dann steigt die Gefahr, daß es zum Raubbau an den Ressourcen des Vertrauens und anderer öffentlicher Güter kommt. In letztere muß permanent investiert werden. Hinzu kommt die Notwendigkeit, die Beschäftigten sanft, aber bestimmt dazu zu bringen, ihre eigenen Ziele jenen des Unternehmens unterzuordnen.

4. Lebenslanges Lernen

Es mutet ein wenig ironisch an, daß ausgerechnet in einer Zeit, da sich herkömmliche Bindungen und Sicherheiten auflösen, da nur weniges Bestand zu haben scheint, „lebenslang“ gelernt werden soll. Doch diese Ironie und die zentralen Konzepte und Schlagwörter der Debatte um die Berufsbildung fügen sich nahtlos in das skizzierte Bild ein. Wird Qualifikation zur Privatsache, zu einer Ressource, die der Einzelperson zukommt, dann ist es nur logisch, von „Arbeitskraftunternehmern“, „Ich-Aktien“, *„employability“* usw. usf. zu sprechen. Wie im Privatleben die Liebe etwas ist, das zwischen den Menschen entsteht, etwas Relationales, dem in Zeiten des Individualismus wenig Überlebenschancen verblieben sind, so waren auch Qualifikationen relational – die Fertigkeiten der einzelnen Arbeitskraft stifteten ihren Nutzen in spezifischen Kontexten. Dies erhöhte den Preis der Trennung und stabilisierte Arbeitsmarktbeziehungen. Individualisierung heißt, daß die Bindungen an andere Menschen und an die weitere Gesellschaft schwächer werden. Qualifikationen und andere Eigenschaften sind dann nicht dazu da, um anderen einen Dienst zu erweisen oder ihnen Freude zu bereiten, sondern sie werden eingesetzt, um den eigenen Vorteil zu mehren. Schönheit ist dazu da, um

reich zu werden, und auch alle anderen Vorzüglichkeiten können in Geld oder auch in die klingende Münze der Anerkennung transformiert werden. Die einzige Bindung, der nicht einmal der postmoderne Mensch entfliehen kann, ist die Bindung an sich selbst.

Es ist unklar, ob wir es an dieser Stelle mit etwas sehr Subtilem oder bloß mit dem wohlbekannten Kommerzialisierungseffekt zu tun haben, mit der Liebe zur Wahrheit oder der Liebe zum Applaus. Intuitiv ist der Unterschied zwischen dem Altruismus und der Ruhmsucht unübersehbar, auch wenn er Hobbes und anderen nicht sonderlich klar war. Herauszuarbeiten, worin dieser Unterschied im Detail besteht, wäre allerdings eine ziemliche Herausforderung. Fragen wir uns an dieser Stelle, was „Lebenslanges Lernen“ in jener versunkenen Welt bedeutet hätte, die von der flexibilisierten, technologisch aufgemotzten Welt von heute abgelöst worden ist. Der Mörtelträger hatte relativ bald gelernt, was er können oder wissen mußte – aus einer weiteren zeitlichen Perspektive mußte er bloß lernen, mit den tristen Fakten seiner Arbeitsbiographie zu leben. Anders die Qualifizierten: Sie strebten in einem langwierigen Prozeß der Meisterschaft zu. Sie mußten nur selten umlernen und konnten damit rechnen, daß ihr angestammtes Humankapital auch bei zunehmendem Alter reichlich Zinsen abwerfen würde. In einer Zeit, die nichts dabei findet, wenn die Untauglichen Verteidigungsminister werden, wird nicht eine gewachsene Beziehung zu einem Handlungsfeld, sondern das rasche Einstellen auf neuartige Situationen prämiiert; man hat kaum mehr Bindungen an bestimmte Segmente der Arbeitswelt, sondern bestenfalls an die Arbeit selbst. Benötigt werden Meta-Kompetenzen – nicht das, was man tatsächlich gelernt hat, zählt, sondern die Lernfähigkeit, nicht die Information, die man sich angeeignet hat, sondern die Fähigkeit, sich im Bedarfsfall Informationen anzueignen. Es ist evident, daß es auf diese Weise nur zu einer massiven Entwertung der *Erfahrung* kommen kann. Wie überall sonst, werden auch hier die Beziehungen unverbindlich. Diese Meta-Kompetenzen sind es auch, die häufig mitgebracht werden. Man bedenke, welchen gewaltigen Aufwand es erfordert, eine Fremdsprache wirklich gut zu lernen; die Sprachbegabung hingegen hat man einfach (wie die Schönheit). In diesem Prozeß werden wir in der großen industriellen Armee alle zu Söldnern, die an jeder Front kämpfen, solange nur die Kasse stimmt. Die fehlende Bereitschaft umzulernen, die bereits als Charaktermangel gehandelt wird, kann auch positiv gedeutet werden, als Identifikation mit erworbenen und lange ausgeübten Fertigkeiten, als etwas, in dem sich das Selbst einer Person konstituiert. Diese Interpretation ist desto plausibler, je stärker intrinsische Motive sind – treibt den Philosophen tatsächlich die Liebe zur Wahrheit, dann wird er bei der Philosophie bleiben, egal, welche Verdienstchancen sich ihm in anderen Berufsrollen eröffnen würden (eine Wahl, vor der die professionellen

Philosophen derzeit noch selten stehen). Umgekehrt werden die Leute, deren Qualifikationen lediglich ein Mittel zum Zweck (des Geldverdienens, der Anerkennung) sind, nur allzu rasch bereit sein, sich in neue Berufsfelder zu begeben. Lebenslanges Lernen hat somit eine starke Komponente der Entfremdung, einer instrumentellen Beziehung zu dem, was man tut, um in der arbeitsteiligen Gesellschaft zu überleben.

Trittbrettfahrten von Unternehmen und das Unterlassen von Inputs in den Qualifikationspool, bedeuten:

- Belastungen der öffentlichen Hand;
- Verschärfung der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte (dies kann sich der strategischen Situation des Windschattenfahrens annähern, bei dem die Vermeidung oder Senkung von Schulungsausgaben es ermöglicht, höhere Gehälter zu zahlen und die von anderen ausgebildeten qualifizierten Kräfte abzuwerben) und
- die Überwälzung von Bildungsausgaben auf die (künftigen) Arbeitnehmer bzw. deren Eltern. Die Parole vom „Lebenslangen Lernen“ stellt sich aus dieser Perspektive als ideologische Komponente der wieder aufgeflammten Verteilungskämpfe zwischen den Arbeitsmarktparteien dar.

Literatur

Brüggemeier, Franz-Josef (1988): Leben in Bewegung, Zur Kultur unterständiger Arbeiter im Kaiserreich. In: van Dülmen, Richard (Hg.): Armut, Liebe, Ehre, Frankfurt/Main, Seite 225–257.

Cohen, Joshua; Rogers, Joel (1998): Can Egalitarianism Survive Internationalization? In: Wolfgang Streeck (Hg.), (1998): Internationale Wirtschaft, Nationale Demokratie. Frankfurt/Main: Campus, Seite 175–193.

Harrison, Bennett (1994): Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility. New York: Basic Books.

Hirsch, Fred (1977): Social Limits to Growth. London: Routledge & Kegan Paul.

Hirschman, Albert O. (1974): Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten. Tübingen: Mohr.

Kymlicka, Will (2002): Contemporary Political Philosophy: An Introduction. Oxford: Oxford Univ. Press.

Rawls, John (1979): Eine Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Reich, Robert B. (1993): The Work of Nations. Preparing Ourselves for 21st-Century Capitalism. London: Simon & Schuster.

Terkel, Studs (1985): Working. New York.

Zilian, Hans Georg; Lassnigg, L.; Wroblewski, Angela (1999): Arbeitslosenschulung in der flexibilisierten Wirtschaft. Am Beispiel der Evaluierung und der Analyse eines Schulungssystems. Mering: Hampp Verlag.

Qualifizierung und Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen

Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekt im Auftrag des AMS Österreich (BIQ-Abteilung)

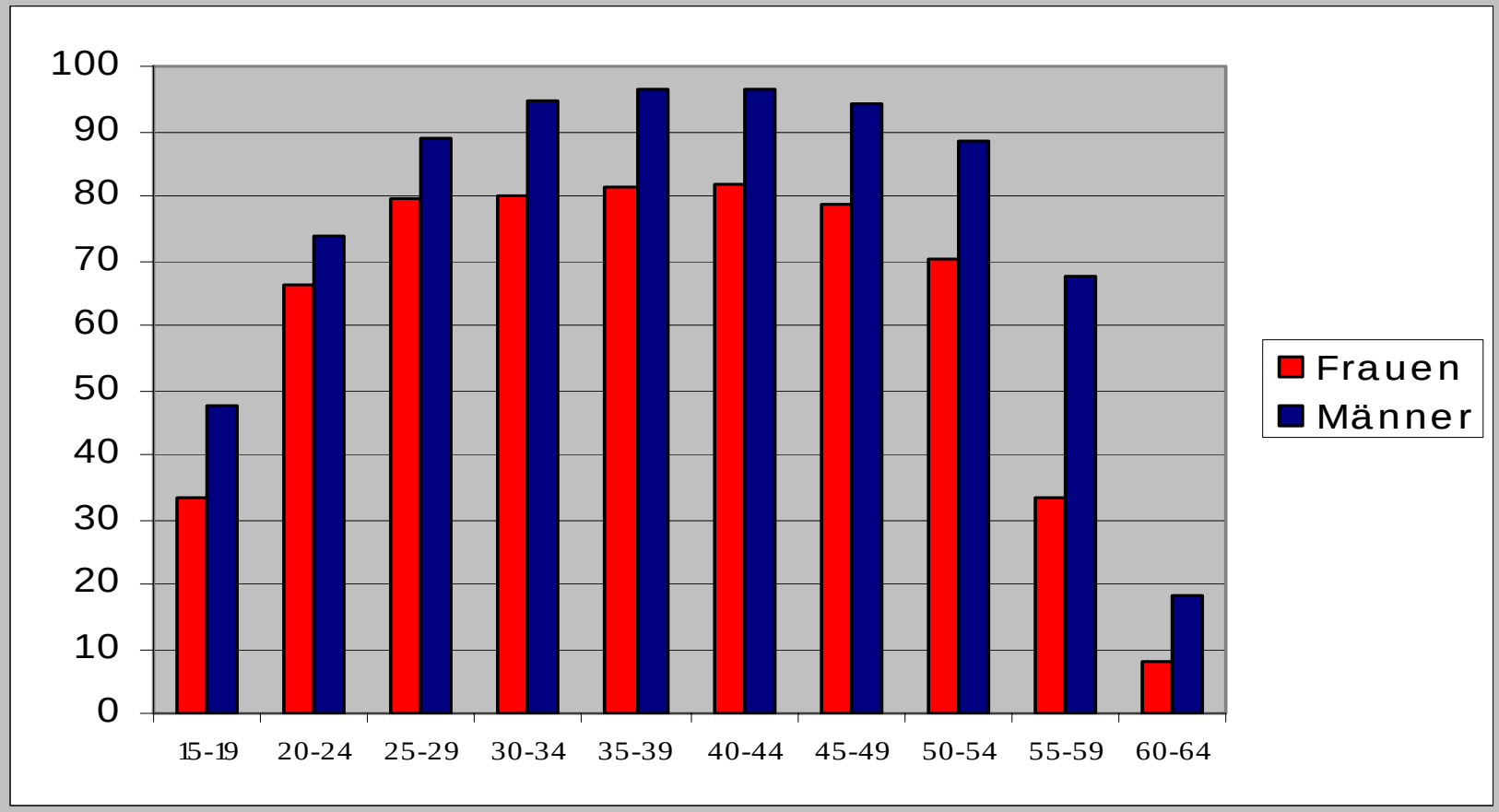
Zeitraum: 01-12/2003

ams report Nr.39 ab Anfang Juni 2004 erhältlich

Auftragnehmer: **abif** & SORA

Autorinnen: Doris Muralter, Karin Steiner, Elisabeth Simbürger, Edith Enzenhofer

Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht im Jahr 2002

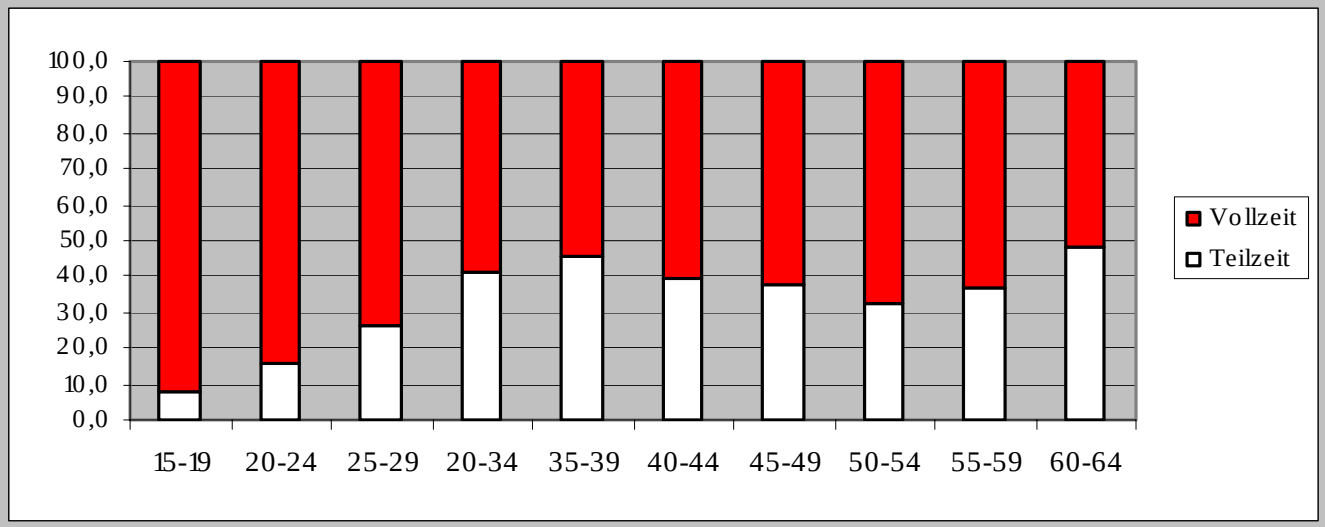


Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

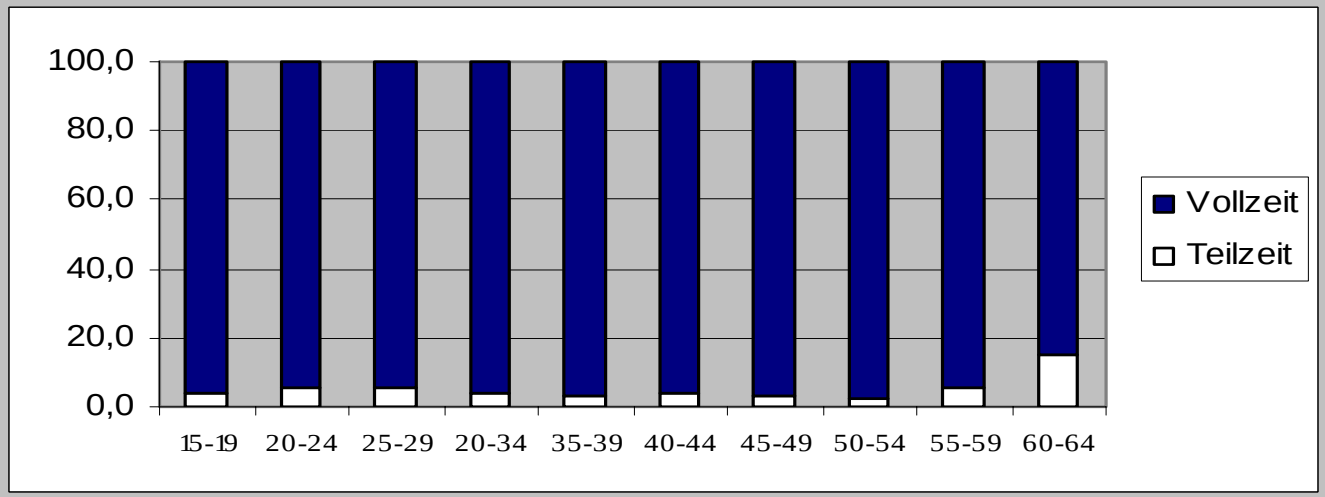
Beschäftigungsquoten von Frauen immer noch niedriger

Mag. Karin Steiner **abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung**

Vollzeit- und Teilzeitquoten im Jahr 2002



Frauen



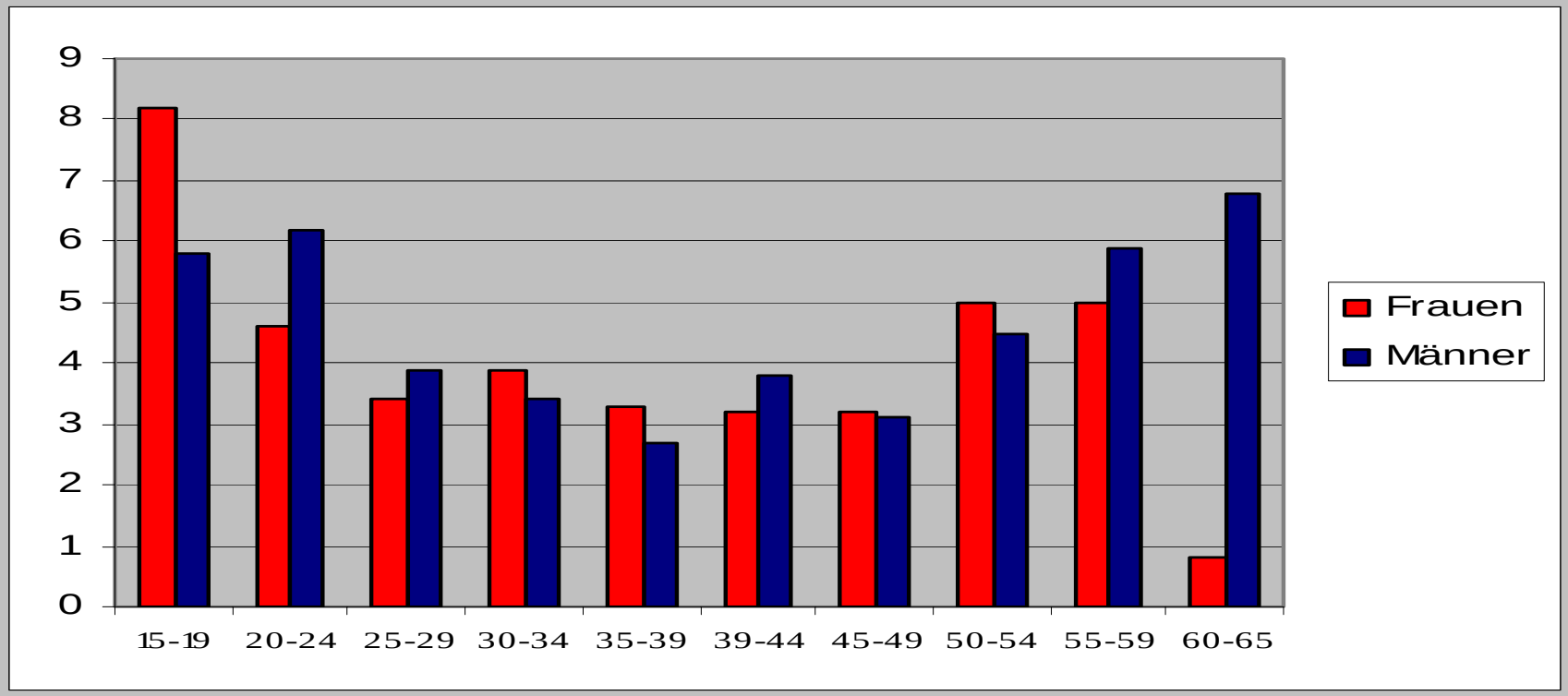
Männer

Quelle: Arbeitskräfterhebung 2002, Statistik Austria

Gestiegene Erwerbs- und Teilzeitquoten unter Frauen

Mag. Karin Steiner **abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung**

Arbeitslosenquoten nach Geschlecht im Jahr 2002 (Labour Force Konzept)

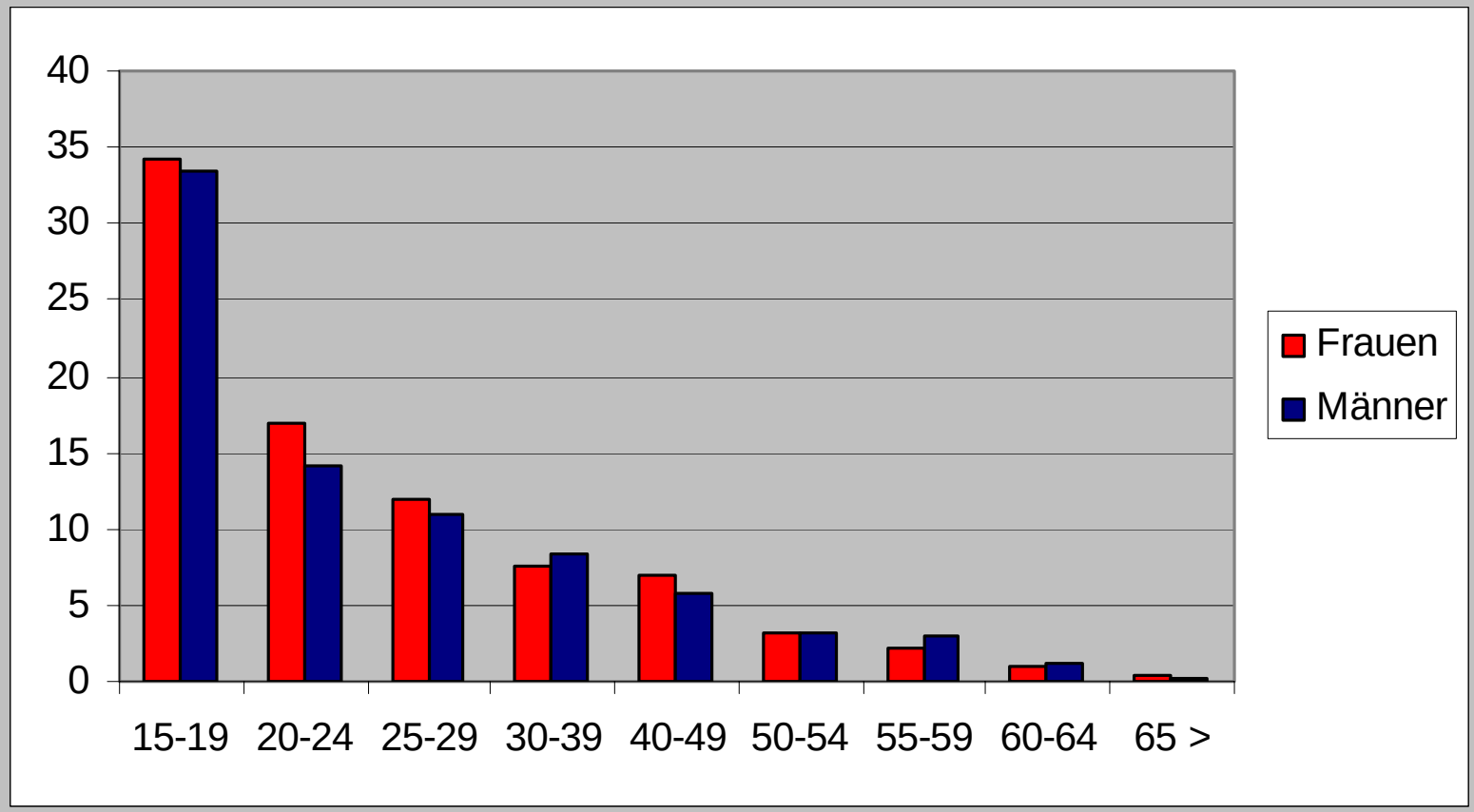


Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

Arbeitslosigkeit unter jugendlichen, 30-39 und 50-54 Jährigen Frauen höher als unter Männern

Mag. Karin Steiner **abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung**

Weiterbildung in den letzten 4 Wochen nach Alter und Geschlecht

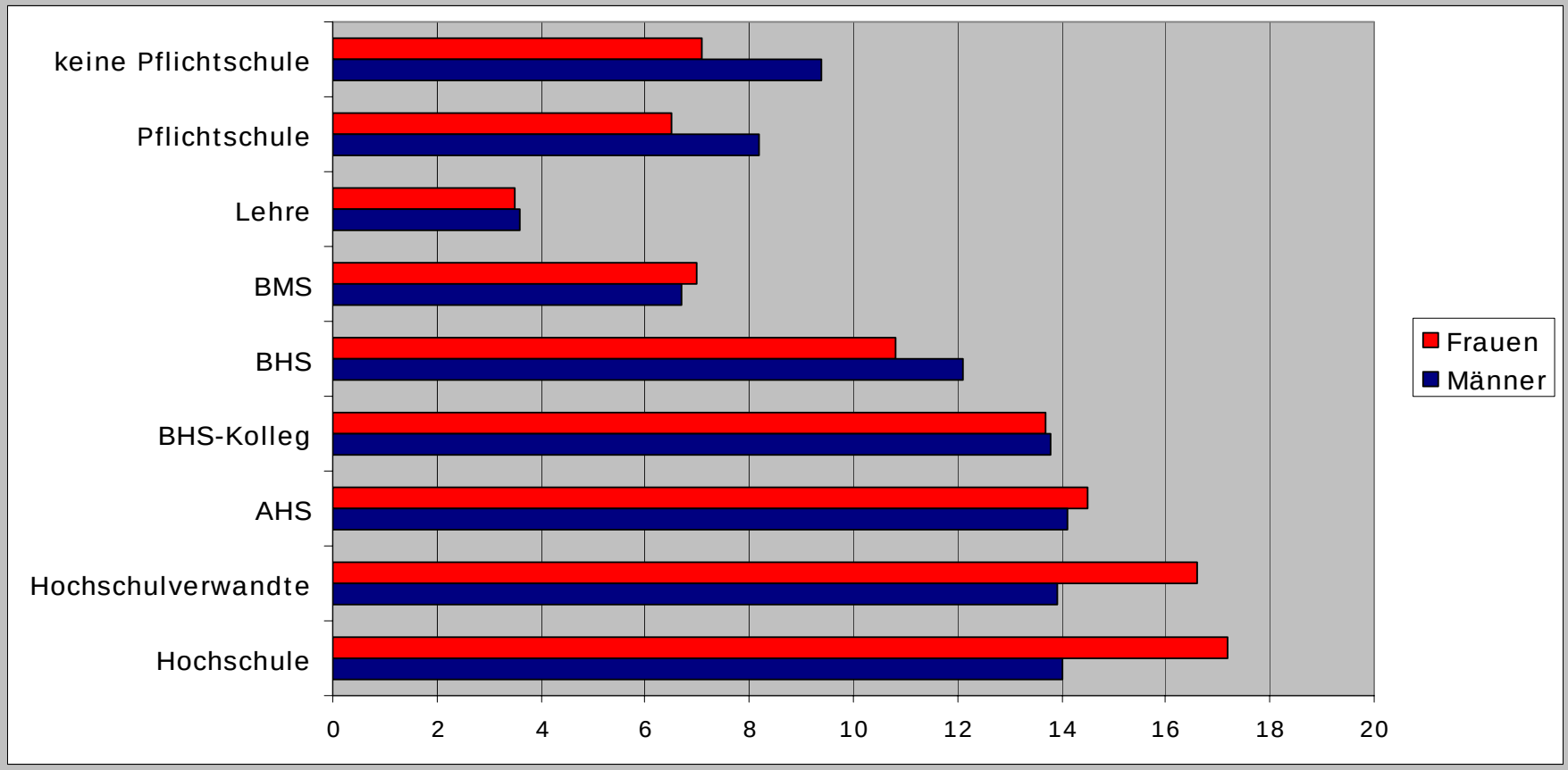


Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

Ältere nehmen in geringerem Umfang an Weiterbildung teil

Mag. Karin Steiner **abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung**

Weiterbildung in den letzten 4 Wochen nach höchster abgeschlossener Schuldbildung und Geschlecht



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus 03/2002, Labour Force Survey

Personen ohne Berufsausbildung oder mit beruflicher Qualifikation ohne Matura nehmen in geringerem Umfang an Weiterbildung teil als AbsolventInnen mit postsekundarer oder tertiärer Ausbildung

Mag. Karin Steiner **abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung**

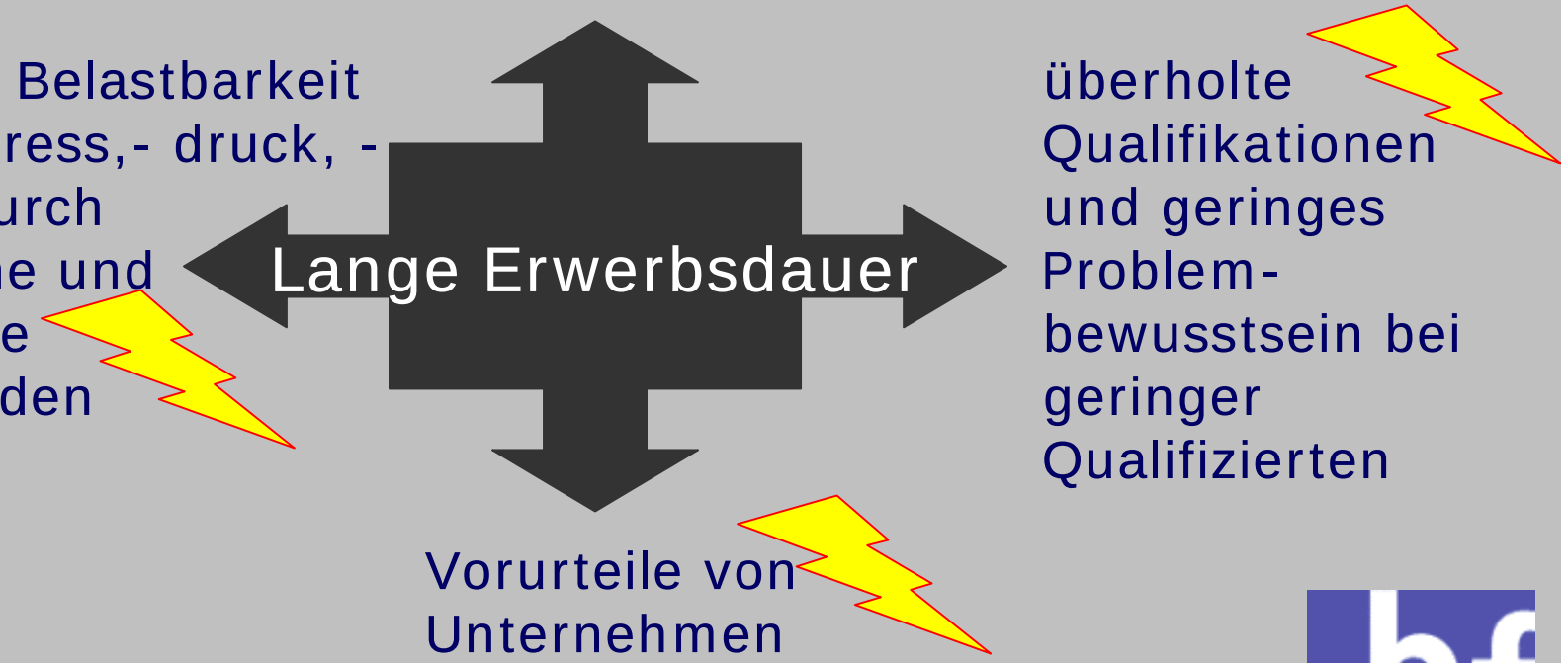
Ausgewählte Befragungsergebnisse

20 qualitative Interviews mit Beschäftigten zwischen 45 und 65 unterschiedlicher Bildungsniveaus

5 ExpertInnen-Interviews: AMS, Arbeiterkammer, Industriellenvereinigung, ÖGB, Personalist einer Lebensmittelkette

Problemlagen aus ExpertInnen- und Betroffenensicht

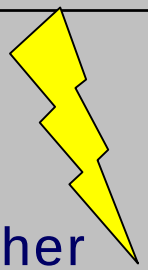
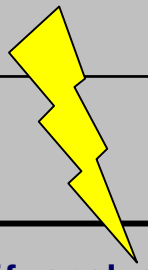
Erfahrungswissen,
Weiterbildungsbereitschaft -> höher Qualifizierte
„Arbeitswilligkeit“ -> niedrig Qualifizierte



Mag. Karin Steiner

abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Risikofaktoren für hoch qualifizierte Ältere

Faktor	Resultat
Geistige Arbeit	Geringe körperliche Belastung Viele Freiheitsgrade
Kontinuierliche Qualifikation und Weiterbildung	Chance auf dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt höher Viele Freiheitsgrade
Psychosoziale, kommunikations- und interaktionsintensive Arbeit (Betroffenheit: eher Frauen) 	Hohe psychische Belastungen Burn-Out-Gefahr
Geschlecht: weiblich 	Niedrige Hierarchieebene, weniger Handlungsspielraum

Risikofaktoren für mittel qualifizierte Ältere

Faktor	Resultat
Weiterbildungsbereitschaft	Relativ gute Jobchancen
Rationalisierung, Zeit- und Leistungsdruck	Überlastung innere Pensionierung Kündigungsgefahr
Geschlecht: weiblich	Betreuungspflichten Diskontinuierliche Erwerbsbiographie

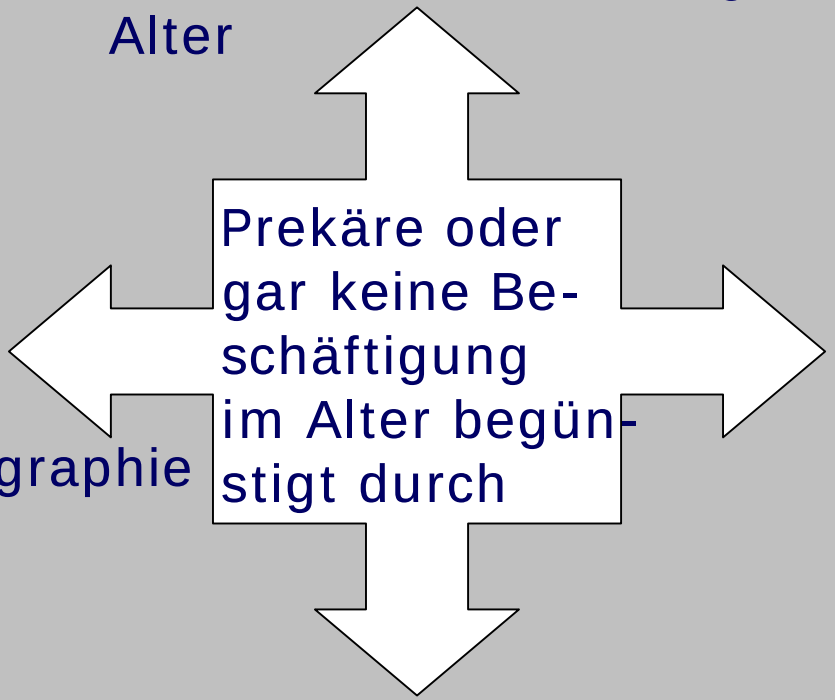
Risikofaktoren für niedrig qualifizierte Ältere

Faktor	Resultat
Körperliche Schwerarbeit: eher Männer betroffen	Körperlicher Abbau, Erkrankungen, Behinderungen
Niedriglohnbranche	KV-Löhne niedrig, Teilzeitbeschäftigung nicht existenzsichernd, zu geringe Pension (eher Frauen)
Frauen ohne Ausbildung Benachteiligte MigrantInnen	Kein Handlungsspielraum Prekäre Jobsituation, McJobs, atypische Beschäftigung

Wesentliche Risikofaktoren

Permanenter Zeit- und Leistungsdruck, psychisch anstrengende Arbeit, Burnout, Überbelastung im Alter

Geschlecht weiblich, Betreuungspflichten Prekäre, diskontinuierliche Erwerbsbiographie



keine oder geringe Qualifikation, keine Weiterbildungsbereitschaft

schwere körperliche Hilfsarbeit
schlechte gesundheitliche Situation
Behinderung oder Beeinträchtigung

Notwendige Maßnahmen für Beschäftigte und Betriebe

gesundheitliche Präventation auf betrieblicher und individueller Ebene

Sensibilisierung bei Beschäftigten, Abbau von Ängsten und Aufbau eines Weiterbildungsbewusstseins

Sensibilisierung in Betrieben

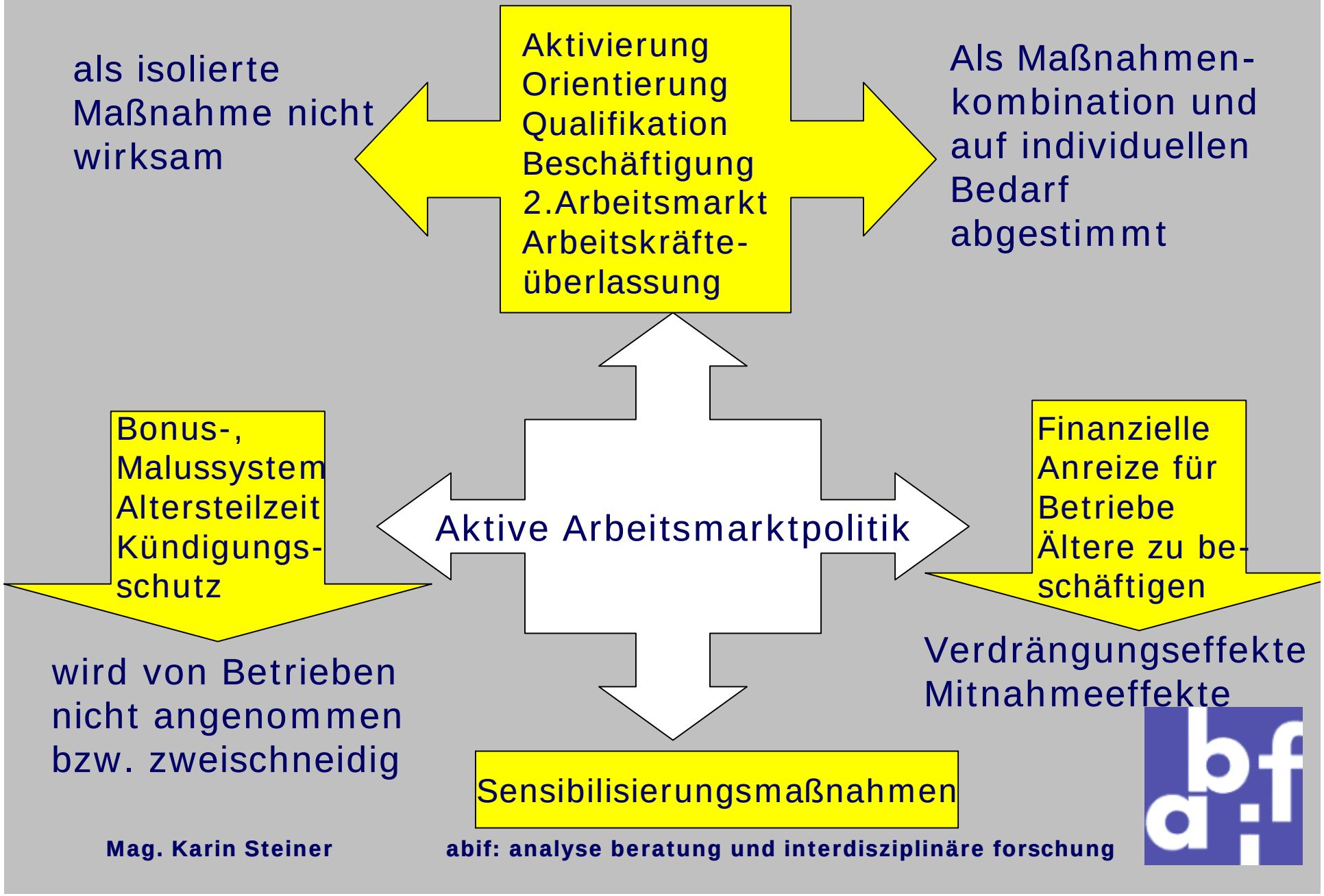
„Decent Work“ für Ältere, Teilzeit-arbeit, altersadäquater Tätigkeitsbereich

präventive Qualifikations-förderung bei gering qualifizierten Beschäftigten Rücksichtnahme auf spezifische Lernfähigkeiten von Älteren

Mag. Karin Steiner

abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Maßnahmen für Arbeitslose



Mag. Karin Steiner

abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Neue Trends in Methoden und Anwendungen lebensbegleitenden Lernens (E-Learning) in Betrieben

Margit Hofer

Zentrum für Soziale Innovation, Wien

Tagung: Lernen ohne Ende? Wien, 31. März 2004

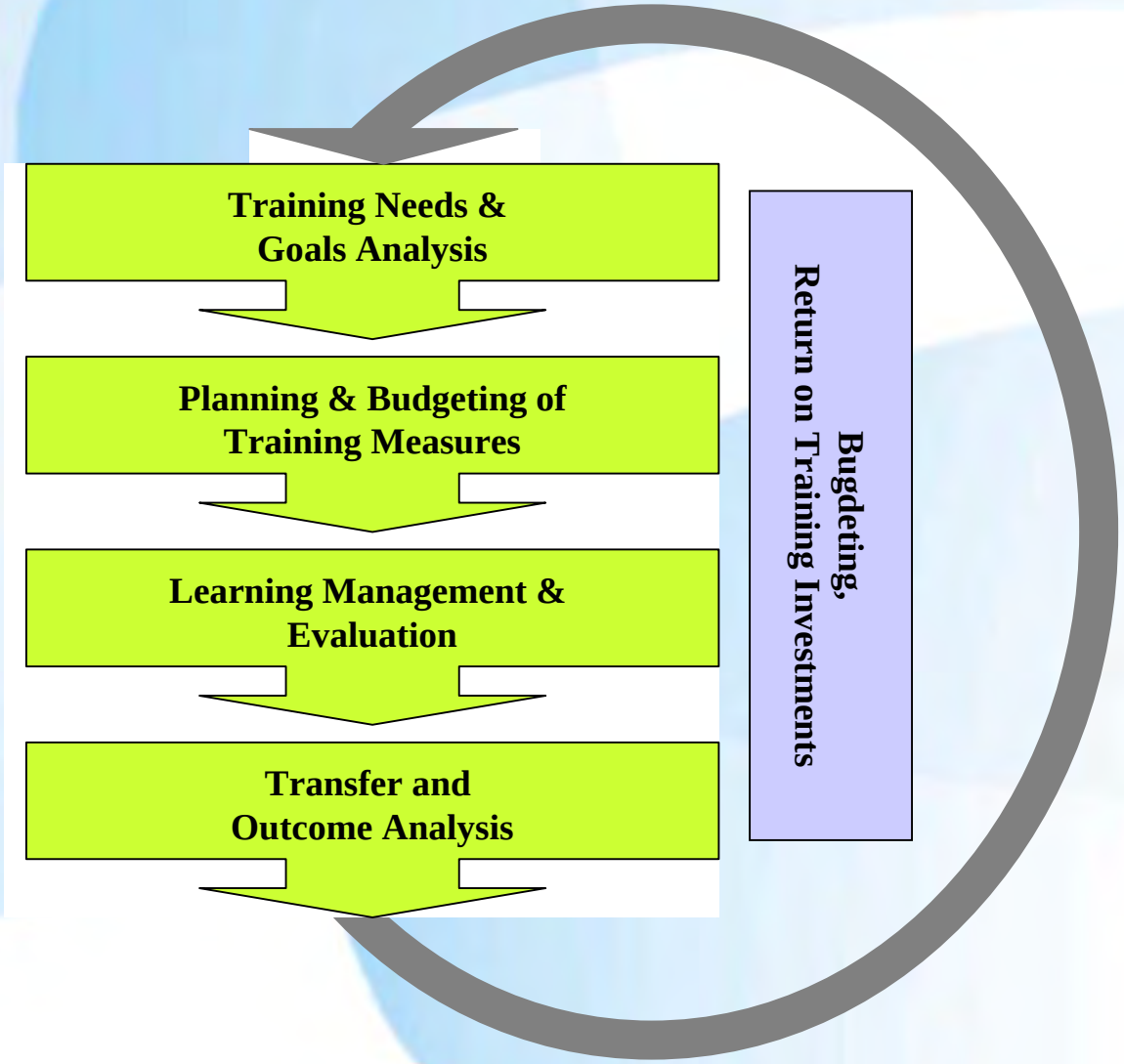
Neue Anforderungen

- Wissen wird fachspezifischer
- kontinuierliche Erweiterung des vorhandenen Wissens
- neue, differenzierte Kompetenzen gefordert (technisch, sprachlich, ‚soft skills‘)

Diskrepanz

- Fort-und Weiterbildung als essentielle Strategie um konkurrenzfähig zu bleiben, Aufschwung wurde jedoch nicht erreicht
- Stagnierung der wirtschaftlichen Lage
- WB als langfristige Investition
- Druck auf PersonalmanagerInnen Effizienz nachzuweisen

‚Bildungscontrolling‘



Phase 1: Analyse des Bedarfes und Zieldefinition

- Üblichste Methode: Mitarbeitergespräch
- top-down, neuere Ansätze versuchen den MitarbeiterInnen einzubinden
- neue Formen von Betrieben sind weiterbildungsresistent
- Tendenz zu problembasiertem Lernen, nicht strategiebezogen
- Diskrepanz zwischen Strategie und Weiterbildungsmaßnahme

Phase 2: Planung und Budgetierung

- Vorwiegend homogene Gruppen vs. heterogene Gruppen
- großes Interesse e-Learning Markt zu nutzen, jedoch große Vorbehalte

Phase 3: Lernmanagement und Evaluation

- Zumeist evaluiert der Betrieb selbst über die MitarbeiterInnen
- Ermittlung durch Grad der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen
- ineffiziente Evaluierung
- kulturelle Unterschiede innerhalb Europas (z.B. Testsystem)

Phase 4: Transfer

- äußerst wenig PersonalmanagerInnen messen den Transfer in die Praxis
- fehlen eines Qualitätsmodells (Definition von Ziel, Planung, Strategie und Implementierung)
- durch Druck von Nachweis von Effizienz entsteht die Forderung nach praktischen Messinstrumenten und Indikatoren

Phase 5: Kostenkalkulation

- Kein einheitliches System der Kostenkalkulation
- Trend der Rückvergütung bei Austritt aus Betrieb
- große kulturelle Unterschiede
- Fehlen einer Strategie im Bildungscontrolling bzw. technische Hilfe

Tendenzen in Weiterbildung (eLearning)

- De-Institutionalisierung hin zur Marktorientierung
- Anforderung an speziell angepasstem Inhalten für Betriebe
- größere Flexibilität zum Zugang von Weiterbildung
- Lebensbegleitendes Lernen und ‚digital devide‘ (Zweiklassengesellschaft)

Trends im eLearning Bereich

- Verschwimmen der Formen des Lernens
- Qualitätssicherung
- Umschichtung von Ressourcen
- Veränderungen hin zur Personalisierung und online Pädagogik
- Teilen von Wissen
- Entstehen von neuen, innovativen Ansätzen (z.B. Wiki web,...)

Praxis

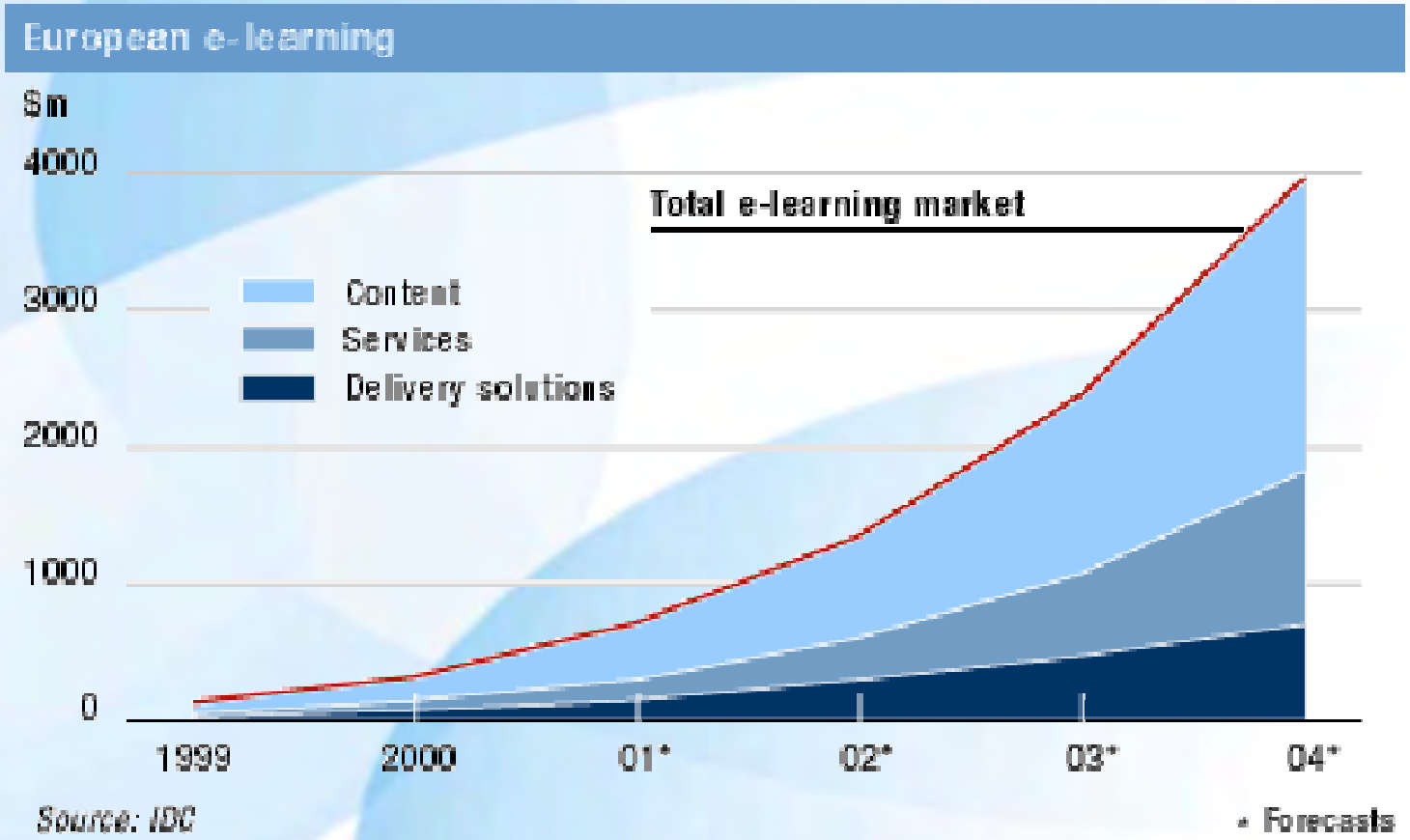
- eLearning vorwiegend in Sprachen und ICT
- Anbieter gleichzeitig als Hauptnutzer
- ‚learning on demand' aber auch problembasiertes Lernen gleichermaßen
- starke Trend zur Auslagerung des eLearnings aus dem Betrieb
- Lernumgebung zumeist der Arbeitsplatz, unabhängig von Zeit

Problematiken

- Mangel an menschlicher Interaktivität
- 66% werden von einem online Tutor betreut
- hohe Korrelation zw. Interaktivität und Ausfallsrate
- meist genutztes Kommunikationsmedium: eMail
- Hinterfragen der Motivation
- dadurch neuer Trend des ‚Blended Learning‘

Bedürfnisse von Betrieben

- Mehr Zeit um Produkt zu testen
- abwartende Haltung von Betrieben
- Befürchtung, dass Investition sehr bald wieder veraltet ist
- Trotzdem sehr hohe Bereitschaft in e-Learning zu investieren
- wird aber eher als unvermeidlich gesehen


European e-learning
$m
4000
3000
2000
1000
0
Total e-learning market
Content
Services
Delivery solutions
1999
2000
01*
02*
03*
04*
Source: IDC
* Forecasts

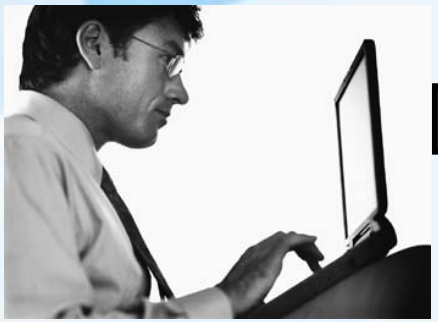
Trends und zukünftiger Fokus

- Verstärkte Forderung nach verbesserter pädagogischer und inhaltlicher Qualität
- Qualitätssicherung und Standards
- Informationen über Angebote, Methoden, Möglichkeiten der individuellen Anpassung
- Forderung durch Unterstützung durch Consultant Services

Beispiel ELENA

- Bedürfnisanalyse
- Auswahl von unterschiedlichen Ressourcen
- stellt Qualität sicher durch P2P
- mögliche notwendige Verständigung an die PersonalmanagerInnen
- Buchen und Bereitstellung der Lernressource
- Evaluierung

Tommorrow‘s Knowledge Worker



Tool:
Personal Learning Assistant (PLA)

PLA

Publishing House

Magazins, Journals

Online Bookstore

Books

Courses

Online Marketplace

Intranet

Tutorials

Intranet

Best Practice Studies

Smart Space for Learning

ZSI

bit media
e-Learning solution

Approbiertes
Lernmaterial
Syllabus
Version 4.0

e-Learning – Best Practise

www.bitmedia.cc

Unternehmensprofil

Gründungsjahr
- 2000

Standorte
- Graz (A)
- Wien

Mitarbeiter
- 60

Eigentümer
- bit Schulungscenter GmbH
- Siemens AG

- Hannover (D)
- Frankfurt

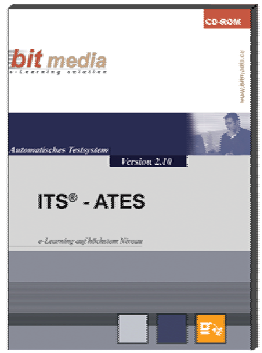
Partner
- bm:bwk
- Haufe Mediengruppe
- VERITAS
- Pearson Education
- ZWH

Produktportfolio

Lernmanagementsystem

Autorenwerkzeug

Testsysteme



Lerninhalte: IT, BWL, Projektmanagement, Sprachen

Individualentwicklungen aller gebotenen Technologien

ECDL - Ein Standardzertifikat der Vergangenheit und der Zukunft

Zahlen und Fakten

- 1994 in Finnland gegründet
- 31 Europäische Mitgliedsstaaten
- Mehr als 2.000.000 ECDL Kandidat/innen europaweit
- Bis Ende 2003 177.105 Kandidat/innen in Österreich

bit media

- Weltweit erstes zertifiziertes Lernprogramm
- Mehr als100.000 verkaufte Lizenzen im deutschsprachigen Raum
- Europas erfolgreichste Lernsoftware

Approbiertes Lernmaterial nach Syllabus 4

- Einstiegstest
- Persönlicher Lerninhalt
- Persönlicher Lernweg
- Lernen mit dem Originalprogramm
- Lernerfolgskontrollen
- Sicherer Weg zur Qualifikation
- Verfügbar in deutsch, englisch und italienisch

Lernsoftware ECDL 4 Plus: Einsatz nach Zielgruppen

+ **Schulische Ausbildung: 10 – 18 Lebensjahr**
  - Österreichweites Angebot über bildung.at, Standardunterrichtsmittel
+ **Erwachsenenbildung: 20 – 50 Lebensjahr**
  - Aus- und Weiterbildung innerhalb des Unternehmens, Private Höherqualifizierung
- **Erwachsenen-/Seniorenbildung: 50+**
  - Inhaltliche Breite , Nutzungsmöglichkeiten sind eingeschränkt

Contra ECDL: Die Schwächen

- **Einstiegsbarrieren**
- **Reichweite**
- **Themenportfolio zu breit**

e-Learning in der Praxis: Beispiele

Einsatz in Unternehmen

- **Thyssen Krupp Stahl AG:** 3.000 Mitarbeiter
- **Mobilkom Austria:** Einsatz Bundesweit
- **Raiffeisen Bausparkasse:** 2.500 Raiffeisenbanken

Einsatz in Schulen

- **Schüler: 10 – ca. 18 Jahre**
  Ca. 55.000 registrierte Benutzer über bildung.at , ca. 35.000 Offline-Versionen im Einsatz, L@rnie Award: Contententwicklung innerhalb der Schule

- **Lehrer: 25 – ca. 60 Jahre**
  Wiener Stadtschulrat: ECDL, Schulen machen Schulentwicklung: e-Learning Lehrgang für SchulleiterInnen, Individualcontents zur Lehrerfortbildung

- **Eltern, Lehrer, Schüler: 10 – ca. 60 Jahre**
  klasse:zukunft

e-Citizen – Die Zertifizierungschance von 10 - 65+

Fakten

- Entwickelt von der ECDL Foundation
- Zielgruppe: **Jede Altersgruppe**
- Belegt IT-Grundlagenwissen + Kenntnisse über Kommunikation im Internet

Inhalt

- **Basiswissen:**
  Computer / Ordner und Dateien / Einfache Anwendungen / Internet und e-Mail Grundlagen
- **Informationsbeschaffung im Internet:**
  Suche / Sicherheitsmaßnahmen / Informationsgewinnung
- **e-Participation:**
  Online Services / Praktische Einsatz

IT- Grundlagenzertifikate der Zukunft

Zertifikate	Produkte
ECDL Standard- und Auffrischungsprüfungen	▪ **ECDL 4 Plus: de / en / it** ▪ **ECDL Linux** ▪ **ECDL Barrierefrei** Approbiertes Lernmaterial Syllabus Version 4.0
ECDL ADVANCED Standardprüfungen	▪ **ECDL Advanced: Module AM 3 bis AM 6** Approbiertes Lernmaterial Advanced Syllabus AM3 Version 1.0
eKids ECDL-Zertifikat für Volkschüler	▪ **7 ECDL Module verfügbar ab Juni 2004**
e-Citizen Neu: Einstiegszertifikat für alle	▪ **Paket noch nicht verfügbar**
ECDL-Specialist Neu: IT-Systemmanagement- und Webtechnologie-Zertifikate	▪ **Web-Publisher** ▪ **Weitere Pakete folgen**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Mehr Information

Österreich
Kärntner Straße 294
A-8054 Graz
tel +43 (0)316 / 28 66 60
fax +43 (0)316 / 28 66 60 – 50
office@bitmedia.cc

Deutschland
Ostdeutscher Weg 46
D-29690 Schwarmstedt
tel +49 (0)5071 / 91 31 97
fax +49 (0)5071 / 91 31 99
officede@bitmedia.cc

www.bitmedia.cc