

Mosberger, Brigitte (Ed.); Sturm, René (Ed.)

Research Report

Lernen ohne Ende: Beiträge zur Fachtagung 'Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem' vom 31. März 2004 in Wien

AMS report, No. 41

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Mosberger, Brigitte (Ed.); Sturm, René (Ed.) (2005) : Lernen ohne Ende: Beiträge zur Fachtagung 'Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem' vom 31. März 2004 in Wien, AMS report, No. 41, ISBN 3854952228, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97958>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

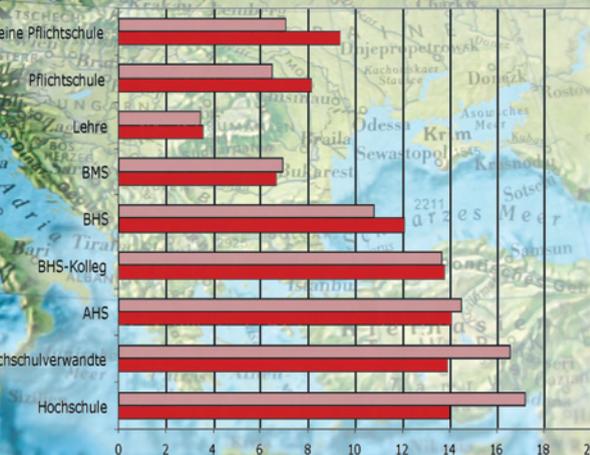
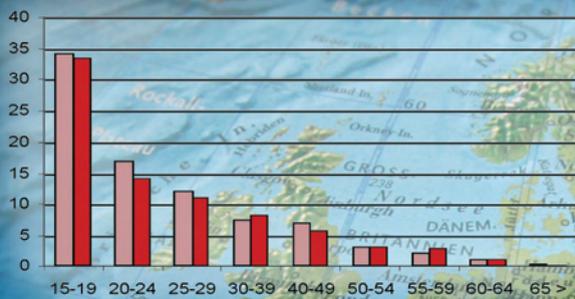
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

Lernen ohne Ende

Beiträge zur Fachtagung »Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem« vom 31. März 2004 in Wien

Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

Lernen ohne Ende

Beiträge zur Fachtagung

»Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im
Beschäftigungssystem« vom 31. März 2004 in Wien

Herausgegeben vom

Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, April 2005 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, A-1150 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2005

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien
ISBN 3-85495-222-8

Inhalt

Vorwort	7
----------------	----------

Teil A: Beiträge aus Forschung und Praxis	9
--	----------

Hans Georg Zilian: Raubbau und Nachhaltigkeit in der Wissensgesellschaft	10
---	-----------

1	Die Fragestellung	10
2	Der Umgang der Unternehmen mit »Slack«	12
3	Straffung und Raubbau in der Wissensgesellschaft	14
4	Lebenslanges Lernen	20
5	Literatur	21

Karin Steiner/Doris Muralter: Qualifizierung und Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen	23
---	-----------

1	Einleitung	23
2	Erwerbstätigkeit und Weiterbildungsverhalten von Älteren	24
2.1	Erwerbsquoten	24
2.2	Arbeitslosigkeit unter Älteren	26
2.3	Weiterbildungsverhalten nach Alter, Geschlecht und unterschiedlicher Ausgangsqualifikation	26
3	Problemlagen aus ExpertInnen- und Betroffenen-sicht	28
4	Präventive Arbeitsmarktpolitik für Ältere	31
5	Aktive Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose	32

Margit Hofer: Neue Trends in Methoden und Anwendung lebens- begleitenden Lernens (E-Learning) in Betrieben	33
---	-----------

1	Neue Trends in der Umsetzung von Fort- und Weiterbildung in Betrieben	33
2	E-Learning in der Weiterentwicklung	36

2.1	De-Institutionalisierung hin zur Marktorientierung von Bildungsangeboten	37
2.2	Anforderung an betrieblich speziell angepassten Inhalt	37
2.3	Größere Flexibilität zum Zugang von Weiterbildungsmaßnahmen	37
2.4	Lebensbegleitendes Lernen und Digital Divide	38
3	Trends und Tendenzen im E-Learning-Bereich	38
3.1	Verschwimmen der Formen von E-Learning	38
3.2	Frage der Qualitätssicherung	38
3.3	Umschichtung von Ressourcen	39
3.4	Veränderung in der Beziehung zwischen (Online-)Lehrenden und (Online-) Lernenden	39
3.5	Teilen von Wissen und neue Ansätze und Ressourcen	40
4	Umsetzung in der Praxis	40
5	Ausblick und Fokussierung	42
6	Literatur	43
7	Weblinks	43

Manfred Brandner:		
Probleme und Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung und E-Learning bei älteren ArbeitnehmerInnen – Erfahrungen aus der Praxis		44
1	Unternehmen wollen Komplettlösungen	44
2	Vielfalt verführt zum Lernen	44
3	Die Lernplattform ist die CPU des E-Learning	46
4	Der ECDL – Das Powerpaket für jedes Unternehmen	47
5	Problemzonen der Neuen Medien	49
5.1	Die digitale Bildungskluft	49
5.2	Der ECDL – Ein breites Spektrum an Wissen	49
5.3	Projekt »e-Citizen«	50
5.4	»ECDL barrierefrei«	50
6	Jede Altersgruppe lernt anders	50
7	E-Learning in Unternehmen	52
7.1	E-Lernkultur in Unternehmen	52
7.2	Erwartungshaltungen befrieden	52
7.3	BestPractice – ThyssenKrupp Stahl	53
8	E-Learning hat viel Zukunftspotential	53
8.1	Wie e-learnen die ÖsterreicherInnen?	53
8.2	Wachstumsmarkt E-Learning	54
8.3	Zukunft und Visionen	54

Thomas Kreiml/Karin Steiner:		
Bildung zwischen Ökonomisierung und Selbstverwirklichung – Bildungsziele in der Wissens- und Informationsgesellschaft		56
1	Typ A: Das neoliberale Bildungsmodell – Bildung als Wirtschaftsfaktor	58
2	Typ B: Chancengleichheit und soziale Emanzipation	60
3	Typ C: Subjektbezogene humanistische Bildung – Autonomie und Citizenship	62
4	Typ D: Bürgerlich wertkonservative Bildungsziele in der Zivilgesellschaft	63
5	Resümee	64
6	Literatur	66
 Teil B: Ergebnisse der Open-Space-Workshops		67
 Der »Terror« der Weiterbildung – Weiterbildung im Alltag		68
1	Individualisierung der Weiterbildungsverantwortung	68
2	Zwang zur Weiterbildung	69
3	Weiterbildung als leeres Versprechen?	69
4	Ausschließung sozialer Schichten	70
5	Die Lüge der Weiterbildung?	71
6	Resümee	71
 Optimale Ausnutzung des Arbeitskräftepotentials im Gegensatz zu Arbeits- und Lernunwilligkeit		73
 Was sollen die Inhalte des lebenslangen Lernens sein?		76
 Weiterbildung für ältere ArbeitnehmerInnen		78

Vorwort

Berufliche Weiterbildung im Sinne des Human-Relation-Ansatzes bemüht sich um die Behebung von vermeintlichen individuellen Defiziten bzw. arbeitsbezogenen Kommunikations- und Kooperationsproblemen, als wären diese in einem freischwebenden Personensystem oder in einem nach unabhängiger Eigengesetzlichkeit erfassbaren Interaktionssystem begründet. Es wird dabei nicht Rechnung getragen, daß Arbeitsverhalten immer auch mitbestimmt ist durch strukturelle, von der Organisation vorgegebene und in sich oftmals widersprüchliche Rahmenbedingungen. Das arbeitsbezogene Kommunikations- und Kooperationsverhalten innerhalb einer Abteilung, zwischen Abteilungen, zwischen ihnen und den relevanten Umwelten (KundIn, Markt etc.) ist auch bestimmt durch die Dynamik der arbeitsteilig zu erfüllenden fachlichen Aufgaben und deren Koordination, durch die Beziehungen der Organisation zu ihrer Umwelt und anderes mehr. Werden diese Aspekte nicht berücksichtigt, zeigen die besten Trainings wenig Wirkung.

Berufliche Weiterbildung und Lifelong Learning im Sinne individuenzentrierter Ansätze greifen oftmals zu kurz – insbesondere vor dem Hintergrund der neuen Logik der Unternehmen, die eine neue Form des auf Kurzfristigkeit und Elastizität angelegten Wirtschaftens hervorgebracht hat. Diese Logik erfordert den flexiblen Menschen, der sich ständig neuen Aufgaben stellt und immer bereit ist, Arbeitsstelle, Arbeitsformen und Wohnort zu wechseln sowie lebenslänglich zu lernen. Erfolg wird von Personen und Prozessen entkoppelt: Wie, wo und mit wem dieser Erfolg erwirtschaftet wird, gerät zu einer untergeordneten Frage. Wenn aber die Qualität individueller Leistung nicht mehr den Arbeitsplatz garantiert, wie vermag dies Qualifizierung zu gewährleisten?

Dieser und anderen Fragen geht der vorliegende AMS report nach, der die Vorträge und Workshop-Ergebnisse der Tagung »Lernen ohne Ende – Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem« beinhaltet. Die Tagung fand am 31. März 2004 in Wien statt. Den Veranstaltern/Förderern Arbeitsmarktservice Österreich (AMS; www.ams.at) und Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT; www.bmvit.gv.at) war es gemeinsam mit abif (Institut Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschungen; www.abif.at) ein Anliegen, durch die Tagung einen Austausch von VertreterInnen aus Erwachsenenbildung, Personalberatung, Bildungspolitik und Bildungsforschung über neue Lernformen und Qualifizierungsmodelle in der Wissens- und Informationsgesellschaft anzuregen und zu fördern. Drei Aspekte der Flexibilisierung und Qualifizierung standen bei der Tagung »Lernen ohne Ende« 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.

- 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).

Im Teil A dieses AMS reports finden sich die Artikel von ExpertInnen aus Forschung und Praxis. Der Sozialwissenschaftler Dr. Hans-Georg Zilian (Büro für Sozialforschung, Graz; www.sozialforschung.at) beleuchtet die Strukturen der Wissens- und Wettbewerbsgesellschaft und deren Folgen. Mit der zentralen Rolle von Wissen und Information sind seiner Einsicht nach auch Muster von Ungleichheit verknüpft. Die Sozialwissenschaftlerin Mag. Karin Steiner (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung – abif, Wien; www.abif.at) präsentiert in ihrem Artikel die Ergebnisse einer aktuellen Studie des AMS Österreich zu Aspekten der Beschäftigung und Qualifizierung von älteren ArbeitnehmerInnen. Dr. Margit Hofer (Zentrum für Soziale Innovation – ZSI, Wien; www.zsi.at) untersucht neue Trends in Methoden und Anwendung lebensbegleitenden Lernens in Betrieben, und Manfred Brandner, Geschäftsführer von bit media e-Learning solution (www.lernportal.at), erläutert seine Erfahrungen aus der Praxis mit Problemen und Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung und E-Learning bei älteren ArbeitnehmerInnen.

Zusätzlich zu diesen vier Referaten beinhaltet der vorliegende AMS report einen Beitrag von Mag. Thomas Kreiml und Mag. Karin Steiner (abif), der die Ergebnisse des Forschungsprojektes »Bildungsziele in der Wissens- und Informationsgesellschaft – Eine Analyse des Bildungsdiskurses von 1990 bis 2001« zusammenfaßt.

Die Referate und die Diskussionsmöglichkeit am Vormittag dienten bei der Tagung als Impuls für die weitere Bearbeitung des Themas in parallelen Workshops nach der Open-Space-Technology, deren Ergebnisse im Teil B dieses AMS reports dokumentiert werden.

Mag. Brigitte Mosberger
abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung

René Sturm
AMS Österreich

Teil A: Beiträge aus Forschung und Praxis

Hans Georg Zilian: 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 geruhssameren 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 Tertiärisierung 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 eigentlich 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 Marktwirtschaft, 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, sogenannten »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 hoch reguliert 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«. 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

vergängerer 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.¹ 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 verholten. 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.² 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 kor-

1 Hirschman 1974, Seite 7f.

2 Harrison 1994, Seite 11.

poratistischen Österreich jeder dritte Beschäftigte aus der Arbeitslosigkeit abgeht, indem er an seinen ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehrt.³

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 nachzubersetzen – »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 könn-

3 Vgl. hierzu ausführlich Zilian et al. 1999.

ten, 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 AI, 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 Arbeitgeberseite 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 »Passan-

ten« 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«. ⁴ 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?« ⁵ 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 müs-

4 Brügemeier 1988.

5 Terkel 1985, Seite 4.

sen. 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 ist 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 aufzubrechen 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 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 Gü-

ter (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 im-

materiellen 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 Vorzügen 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 zusammenschließen und die Verwirklichung ihrer eigenen Natur wie auch die der anderen genießen.«⁶

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 vermarklichten 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

6 Rawls 1979, Seite 483.

gefunden als er verdienen würde. Kein Geringerer als Kenneth Arrow hat eine solche »Vor-rats«-Konzeption immaterieller kollektiver Güter vertreten: »We do not wish to use up reck-lessly the scarce resources of altruistic motivation«,⁷ was Fred Hirsch zum berechtigten Kom-mentar veranlaßt: »This conception rests on the questionable premise that altruism is a depleting stock rather than a self-generating flow feeding partly on itself.«⁸ 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 Grundla-ge von Spitzenleistungen, so etwa jene von Alan Turing oder von Bill Gates. Wurde eine Ent-deckung oder Erfindung jedoch einmal gemacht, dann sorgt ihre leichte Kopierbarkeit für ih-re rasche Verbreitung. War 1980 der PC noch eine Rarität, so kann heute jedes Schulkind Texte schreiben und mit Hilfe des Rechtschreibprogrammes korrigieren. Die inhaltliche Qua-lität der so redigierten Texte läßt sich in dieser Weise allerdings nicht steigern. Eine Wis-sensgesellschaft, die befähigt ist, einen Turing oder einen Gates hervorzubringen, mag so gleichzeitig an einer Verdummung der allgemeinen Bevölkerung mitwirken. Spitzenleistun-gen 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 Wähler-massen. Wenn es in der modernen Politik tatsächlich zu einer »deliberativen Wende« kommt,⁹ durch die das Wahlverhalten von der öffentlichen Diskussion als zentraler politischer Akti-vität abgelöst wird, dann läßt sich nur sagen, daß der Zeitpunkt für eine solche Wende denk-bar schlecht gewählt erscheint; bei rapide um sich greifender politischer Apathie und galop-pierendem 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 die-se Beiträge nicht auf freiwilliges Handeln beschränkt bleiben. Zentral koordinierte Regulie-rung 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 öffent-licher Güter kommt. In letztere muß permanent investiert werden. Hinzu kommt die Notwen-digkeit, die Beschäftigten sanft, aber bestimmt dazu zu bringen, ihre eigenen Ziele jenen des Unternehmens unterzuordnen.

7 Zitiert in Hirsch 1978, Seite 95.

8 Ebenda.

9 Vgl. Kymlicka 2002, Seite 291f.

4 Lebenslanges Lernen

Es mutet ein wenig ironisch an, daß ausgerechnet in einer Zeit, da sich herkömmliche Bindungen und Sicherheiten auflösen, da nur wenig 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 wohlbekanntem 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 prämiert; 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 ge-

waltigen 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 Verdienstmöglichkeiten 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 und Arbeitnehmerinnen bzw. deren Eltern. Die Parole vom »Lebenslangen Lernen« stellt sich aus dieser Perspektive als ideologische Komponente der wieder aufgeflamnten Verteilungskämpfe zwischen den Arbeitsmarktparteien dar.

5 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 am 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 & Keegan 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 University Press.

Rawls, John (1979): *Eine Theorie der Gerechtigkeit*, Frankfurt am Main, 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, Lorenz/Wroblewski, Angela (1999): *Arbeitslosenschulung in der flexibilisierten Wirtschaft. Am Beispiel der Evaluierung und der Analyse eines Schulungssystems*, Mering, Hampp Verlag.

Karin Steiner/Doris Muralter: Qualifizierung und Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen

1 Einleitung

Der vorliegende Artikel bezieht sich auf ein durch das AMS Österreich an abif und SORA beauftragtes Forschungsprojekt, das als AMS report Nr. 39 (Wien 2004) erschienen ist. Im Rahmen des Projektes wurden eine umfassende Literaturanalyse, eine Analyse von Arbeitsmarktpolitiken, ExpertInneninterviews und qualitative, problemzentrierte Interviews mit Beschäftigten verschiedener Qualifikationsniveaus durchgeführt.

So kann prinzipiell davon ausgegangen werden, daß die Alterung der Beschäftigten und der wirtschaftliche Strukturwandel gegenwärtig zu den bedeutendsten Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt zählen. 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 64jährigen – so die Prognose – wird mit ca. 53 % die Mehrheit des Arbeitskräftepotentials 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 dringender Handlungsbedarf hinsichtlich der Integration älterer ArbeitnehmerInnen, um

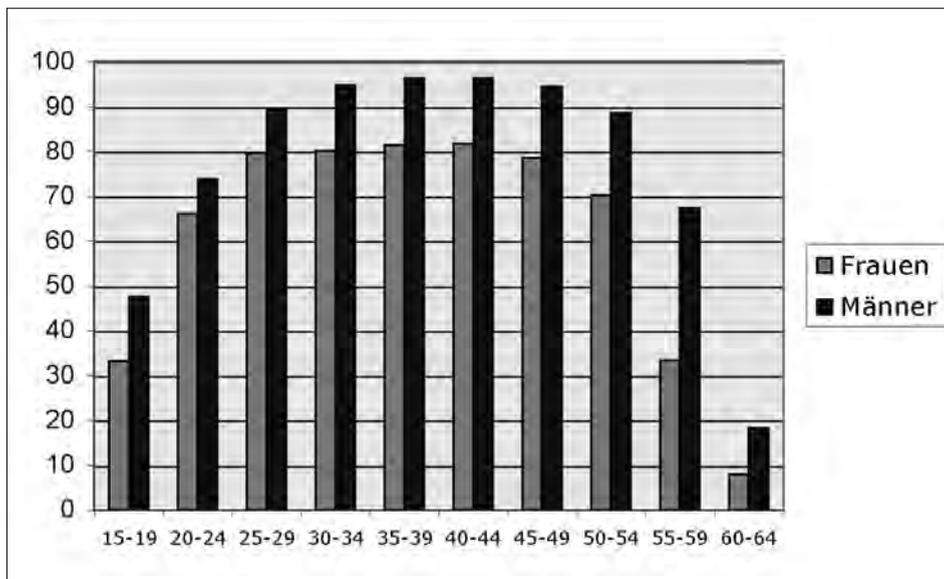
Menschen auch in der zweiten Hälfte ihrer Erwerbskarriere existenzsichernde Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit zu bieten.

2 Erwerbstätigkeit und Weiterbildungsverhalten von Älteren

2.1 Erwerbsquoten

Eine Betrachtung der Erwerbsquoten von Älteren ergibt für das Jahr 2002 trotz des starken Anstiegens in den letzten 30 Jahren eine durchwegs geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen im Vergleich zu der von Männern. Zu den Altersgruppen mit der höchsten Erwerbsbeteiligung zählen die 35- bis 44-jährigen. Mit zunehmendem Alter nimmt die Erwerbsbeteiligung ab: Unter den Frauen ist bereits ab einem Alter von 50 Jahren ein deutlicher Rückgang von 78,5% auf 70,2% zu verzeichnen. Ab einem Alter von 55 Jahren sinkt die Erwerbsbeteiligung von Männern drastisch auf 67,4%, bei Frauen bereits auf 33,4%. Ab 60 Jahren liegt die Quote der Noch-Erwerbstätigen bei Männern bei 18,3%, bei Frauen bei 7,9%.

Grafik 1: Erwerbsquoten im Jahr 2002, nach Alter und Geschlecht (in %)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

Vergleicht man die Vollzeit- mit den Teilzeitquoten unter Männern und Frauen, so wird deutlich, daß mit dem Ansteigen der Erwerbsquote vor allem Teilzeitbeschäftigung unter Frauen geschaffen wurde, die nicht nur – wie generell verbreitet – aufgrund der Kinderbetreuungs-

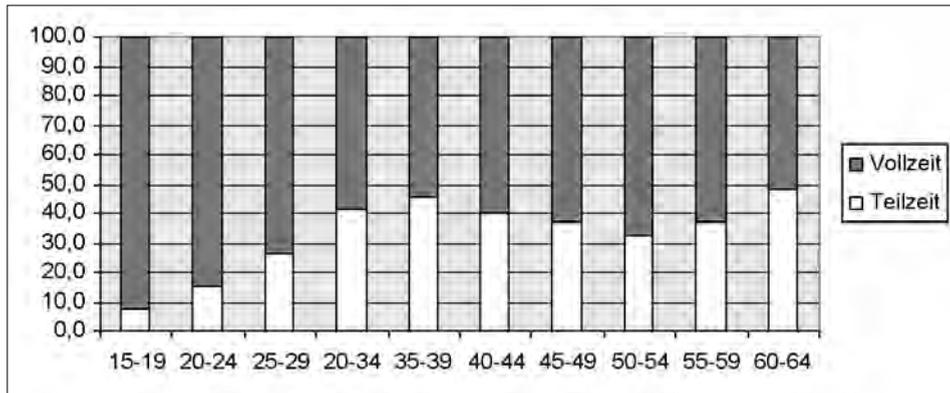
pflichten von Frauen im reproduktionsüblichen Alter (20 bis 40 Jahre), sondern auch unter älteren ArbeitnehmerInnen wesentlich stärker verbreitet ist als unter Männern.

Ist die Vollzeitbeschäftigung unter 15- bis 19jährigen Frauen am höchsten (92,1%), so liegt sie unter den 35- bis 39jährigen bereits nur mehr bei 54,2% und unter den 60- bis 64jährigen auf ihrem Tiefststand (48,8%). Somit sind vor allem Frauen im mittleren und höheren Erwerbsalter gefährdet, einer nicht existenzsichernden Beschäftigung nachzugehen.

Vergleicht man die Vollzeitquoten mit denen der Männer, so ergibt sich ein völlig anderes Bild: Bis zu einem Alter von 59 Jahren liegt die Vollzeitquote fast durchgehend über 90%, zwischen 60 und 64 Jahren fällt sie auf 85,1%.

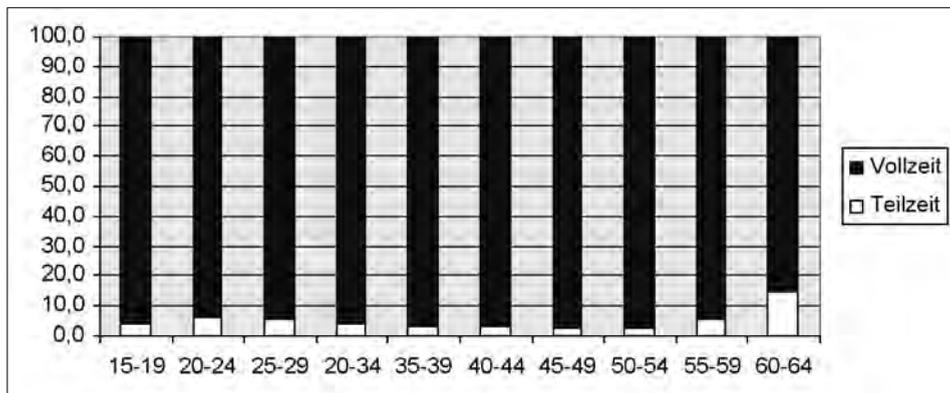
Die höhere Teilzeitquote der 60- bis 64jährigen könnte darauf zurückzuführen sein, daß Ältere mit niedrigem Pensions- bzw. Arbeitslosenbezug gezwungen sind, in Form einer Teilzeitbeschäftigung dazuzuverdienen.

Grafik 2: Vollzeit- und Teilzeitquoten von Frauen (in %)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

Grafik 3: Vollzeit- und Teilzeitquoten von Männern (in %)

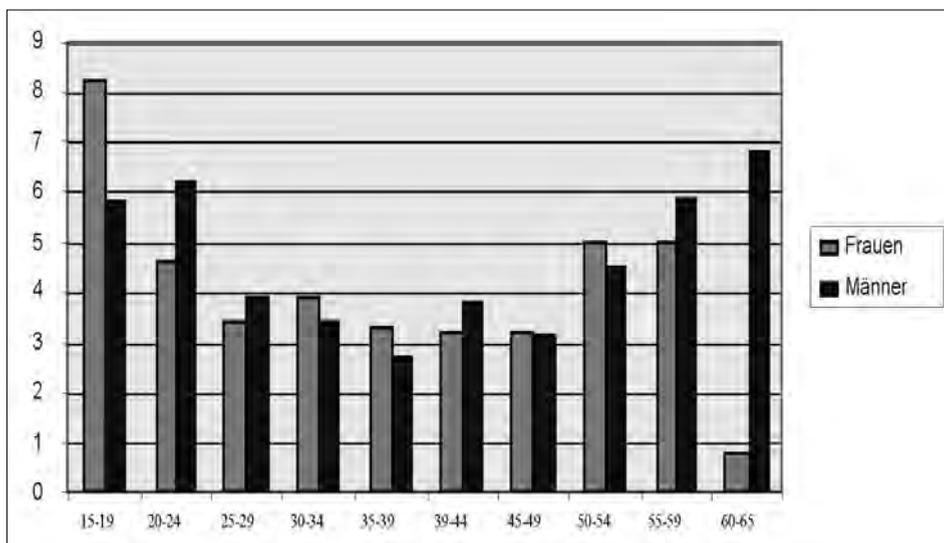


Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

2.2 Arbeitslosigkeit unter Älteren

Vergleicht man Arbeitslosigkeit nach dem Labour Force Konzept, so sind vor allem jüngere und ältere Menschen am Arbeitsmarkt vom Problem der Arbeitslosigkeit betroffen. Frauen sind vor allem unter den jugendlichen Lehrstellensuchenden (15- bis 19jährigen), den WiedereinsteigerInnen und unter den Unter-54jährigen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer, Männer hingegen sind wiederum dann von Arbeitslosigkeit stärker betroffen, wenn Frauen in geringerem Maße auf den Arbeitsmarkt drängen, nämlich in der Phase, in der Frauen häufig in Karenz sind (20 bis 29 Jahre) und wenn sie schon in Pension sind (ab 55 Jahre).

Grafik 4: Arbeitslosigkeit, nach Alter (in %)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

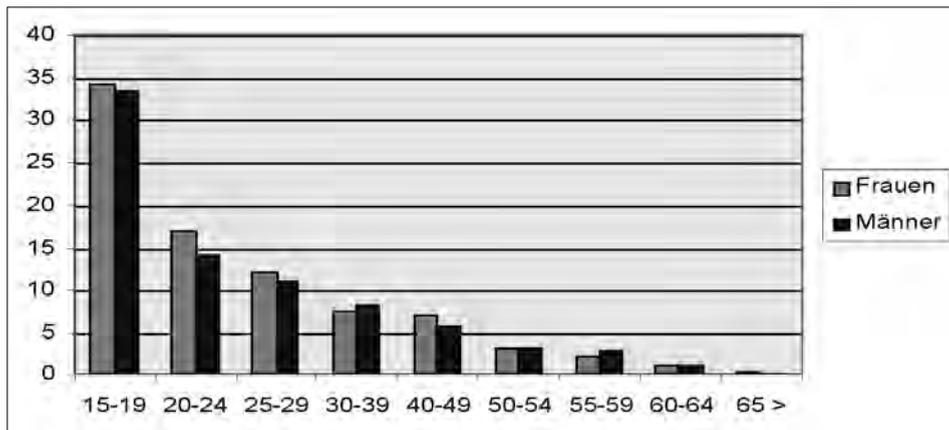
2.3 Weiterbildungsverhalten nach Alter, Geschlecht und unterschiedlicher Ausgangsqualifikation

Vergleicht man auf Basis der Arbeitskräfteerhebung, wie oft beruflich relevante Weiterbildung von unterschiedlichen Altersgruppen in Anspruch genommen wird, so ist es unter den Jugendlichen noch knapp ein Drittel von denen, die Weiterbildung in den letzten vier Wochen in Anspruch genommen haben, unter jungen Erwachsenen ist es nur mehr knapp ein Sechstel. Mit zunehmendem Alter nimmt dieser Prozentsatz ab, wobei Frauen bis zu einem Alter von 29 Jahren im Weiterbildungsverhalten vor den Männern liegen. Dies gilt auch noch für die 40- bis 49jährigen. Angesichts dessen, daß Frauen aufgrund ihrer Betreuungspflichten vor allem mit kleineren Kindern über weniger Zeit verfügen, ist – entgegen weit ver-

breiteter Auffassung – ihr Weiterbildungsverhalten nicht wesentlich geringer ausgeprägt als das der Männer.

Dies bekräftigt die Hypothese, daß zwar Qualifikation mit beruflichen Chancen korreliert, Frauen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten aufgrund verschiedener Umstände (Kinderbetreuungspflichten, geringere Karriereorientierung als Männer, Diskriminierung) in geringerem Maße als Männer in beruflichen Erfolg umsetzen können. Im Hinblick auf ältere ArbeitnehmerInnen ist vor allem der starke Rückgang an Weiterbildung ab dem 50. Lebensjahr beachtlich. Allerdings gibt dieser Befund nicht Auskunft darüber, ob Ältere nicht auch andere Formen des Lernens (autodidaktisches Lernen, Lernen via Freizeitaktivitäten usw.) nutzen, die nicht nur für berufliches Fortkommen, sondern vor allem auch für geistiges Training im Alter relevant sind.

Grafik 5: Weiterbildung in den letzten vier Wochen, nach Alter und Geschlecht (in %)

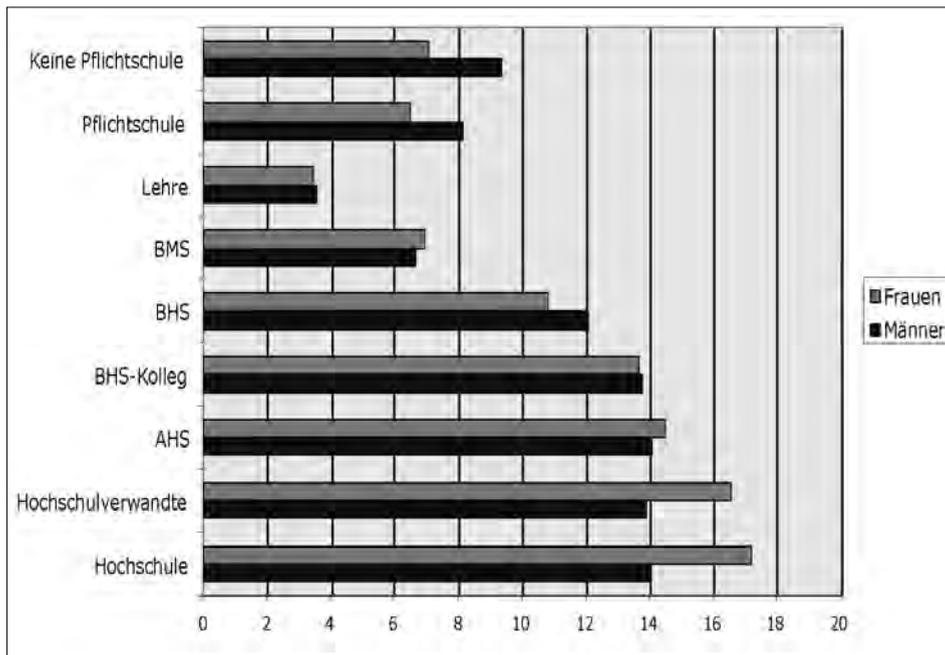


Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

Die Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2002 ergibt weiters, daß insbesondere LehrabsolventInnen nur zu ca. 3,5% Weiterbildung in den letzten 4 Wochen vor der Befragung absolviert haben. Personen ohne Pflichtschulabschluß (Frauen: 7,1%; Männer: 9,4%) bzw. mit Pflichtschulabschluß (Frauen: 6,5%; Männer: 8,2%) liegen interessanterweise vor den LehrabsolventInnen, wobei Frauen in geringerem Maße als Männer an Weiterbildung teilnehmen. Auch bei AbsolventInnen der berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) gaben nur 7% der Frauen und 6,7% der Männer an, Weiterbildung in Anspruch genommen zu haben. Unter den AbsolventInnen der berufsbildenden höheren Schulen stiegen die Quoten immerhin auf über 10% an (BHS-Matura → Frauen: 10,8%; Männer: 12,1%; BHS-Kolleg → Frauen: 13,7%; Männer: 13,8%). Interessant ist, daß die Weiterbildungsquote der letzten vier Wochen unter den AHS-AbsolventInnen und den AbsolventInnen des BHS-Kollegs auf rund 14% der Befragten ansteigt. Ebenso bemerkenswert ist die Tatsache, daß unter den bildungsnahen Schichten (AHS-

MaturantInnen, AkademikerInnen und AbsolventInnen von hochschulverwandten Anstalten) die Quote der Frauen, die Weiterbildung in Anspruch nimmt, über der von Männern liegt, bei bildungsferneren Schichten ist es genau umgekehrt.

Grafik 6: Weiterbildung in den letzten vier Wochen, nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht (in %)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung 2002, Statistik Austria

3 Problemlagen aus ExpertInnen- und Betroffenen-sicht

Zu den von den befragten ExpertInnen (AMS Österreich, Arbeiterkammer, Personalverantwortlicher einer großen Lebensmittelhandelskette, Industriellenvereinigung, Österreichischer Gewerkschaftsbund) genannten Problemlagen zählen folgende:

- **Geringere Belastbarkeit:** Ältere können im Vergleich zu Jüngeren permanentem Arbeitsstreß, Arbeitsdruck und Arbeitstempo während der Arbeit in geringerem Maße standhalten. Auch durch den körperlichen Abbau sind sie bei Berufen im Handwerk und in der Industrie, sofern diese mit körperlicher Kraft verbunden sind, weniger leistungsfähig.
- **Überholte Qualifikationen:** Weiters wird auf die Problematik der oftmals überholten Qualifikationen hingewiesen, wobei unklar ist, ob es sich dabei um ein Vorurteil der ExpertInnen selbst oder um »Realität« handelt. Wesentlich ist allerdings, daß seitens der gering-

qualifizierten Beschäftigten diesbezüglich kein Problembewußtsein vorhanden ist. Allerdings können ältere ArbeitnehmerInnen die möglicherweise überholten Qualifikationen mit Erfahrungswissen kompensieren.

- **Vorurteile von Unternehmen:** Wesentlich ist es außerdem, das es seitens der Unternehmen Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten gibt, die teilweise unberechtigt sind. So finden etwa Krankenstände von älteren ArbeitnehmerInnen nicht häufiger, dafür aber länger statt.

Aus der Perspektive der befragten Betroffenen nennen Höherqualifizierte als Vorteile älterer ArbeitnehmerInnen Erfahrungswissen und Weiterbildungsbereitschaft. Niedrigqualifizierte nennen ihre Arbeitswilligkeit, die sie als Vorteil gegenüber Jüngeren ins Feld führen.

Unterschieden werden kann das Arbeitslosigkeits- und Prekaritätsrisiko von Beschäftigten nach ihrer jeweiligen Qualifikation. Bei höherqualifizierten Beschäftigten fällt das Risiko, arbeitslos zu werden bzw. einer prekären (ungesicherten oder nicht existenzsichernden) Erwerbstätigkeit nachzugehen, geringer aus als bei anderen, niedrigeren Qualifikationsniveaus. Insbesondere das Faktum, einer geistigen Arbeit nachzugehen, und die Bereitschaft zu kontinuierlicher Weiterqualifizierung und Weiterbildung verringern das Arbeitslosigkeitsrisiko von bereits Beschäftigten. Der Umkehrschluß, daß eine Investition in Höherqualifizierung von bereits arbeitslosen Älteren die Chance auf Wiederbeschäftigung erhöht, ist nicht zulässig. Zu den Risikogruppen unter den Höherqualifizierten zählen insbesondere Berufstätige im psychosozialen Bereich bzw. Beschäftigte, die einer kommunikationsintensiven Arbeit nachgehen. Bei diesen besteht die Gefahr der psychischen Überlastung und des Auftretens des Burnout-Syndroms mit zunehmendem Alter. Davon sind eher Frauen als Männer betroffen. Darüber hinaus sind Frauen im Alter generell gefährdeter als Männer, zumal sie häufiger auf niedrigeren Hierarchieebenen anzutreffen sind und damit über geringeren Handlungsspielraum verfügen.

Abbildung 1: Risikofaktoren und Chancen (+/-) für Hochqualifizierte

FAKTOR	RISIKO / CHANCE (+/-)
Geistige Arbeit	Geringe körperliche Belastung Viele Freiheitsgrade
Kontinuierliche Qualifikation und Weiterbildung	Chancen auf dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt höher, viele Freiheitsgrade
Psychosoziale, kommunikations- und interaktionsintensive Arbeit: eher Frauen betroffen	Hohe psychische Belastungen, Burn-out-Gefahr
Geschlecht: weiblich	Niedrige Hierarchieebene, weniger Handlungsspielraum

Bei Mittelqualifizierten zählt ebenso wie bei Höherqualifizierten die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten als Möglichkeit, das Arbeitslosigkeitsrisiko zu verringern. Jedoch gibt es

insbesondere in Branchen, in denen Rationalisierung sowie Zeit- und Leistungsdruck (z.B. EDV-Branche) vorherrschen, eminente Gefahren der Überlastung, der inneren Kündigung bzw. Pensionierung sowie letztlich auch der echten Kündigung (entweder seitens des Arbeitgebers, aber auch seitens des/der Beschäftigten). Frauen sind in diesem Qualifikationssegment insbesondere dann gefährdet, wenn sie Betreuungspflichten bzw. eine diskontinuierliche Erwerbsbiographie (hinter sich) haben.

Abbildung 2: Risikofaktoren und Chancen (+/-) für Mittelqualifizierte

FAKTOR	RISIKO / CHANCE (+/-)
Weiterbildungsbereitschaft	Relativ gute Jobchancen
Rationalisierung, Zeit- und Leistungsdruck	Überlastung, innere Kündigung / Pensionierung, Kündigungsgefahr
Geschlecht: weiblich	Betreuungspflichten, diskontinuierliche Erwerbsbiographien

Niedrigqualifizierte haben als Beschäftigte nahezu keine Optionen, ihr persönliches Arbeitslosigkeitsrisiko zu verringern. So wirkt sich körperliche Schwerarbeit, die über Jahrzehnte verrichtet wurde, auf den körperlichen Abbau negativ aus und führt à la longue zu Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates und zu Behinderungen (Arbeitsunfälle). Prekäre Erwerbsarbeit bieten insbesondere Betriebe aus Niedriglohnbranchen (z.B. Handel), in denen die Kollektivvertragslöhne niedrig sind, weshalb das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten (Frauen) nicht existenzsichernd ist. Außerdem befinden sich Frauen ohne Ausbildung und benachteiligte MigrantInnen häufig in einer prekären Jobsituation, die ihnen durch die schlechte vertragliche und sozialversicherungsrechtliche Absicherung sowie durch das geringe Einkommen nur geringen Handlungsspielraum läßt.

Abbildung 3: Risikofaktoren und Chancen (+/-) für Niedrigqualifizierte

FAKTOR	RISIKO / CHANCE (+/-)
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

Faßt man die hauptsächlichen Risikofaktoren zusammen, so ergeben sich vier Schwerpunkte, an denen präventive Arbeitsmarktpolitik ansetzen sollte:

- Frauen mit Betreuungspflichten, für die eine diskontinuierliche, prekäre Erwerbsbiographie typisch ist → hohes Prekaritätsrisiko.

- Geringqualifizierte oder gar nicht Qualifizierte, deren Weiterbildungsbereitschaft bzw. deren Weiterbildungsmöglichkeiten (zeitliche und finanzielle Ressourcen) als gering eingestuft werden müssen und die deshalb ein Teil der »austauschbaren Belegschaft« sind → hohes Kündigungsrisiko.
- Beschäftigte bzw. Branchen mit permanentem Zeit- und Leistungsdruck, die von Rationalisierung betroffen sind, oder Branchen mit psychisch anstrengender Arbeit → hohes Burnout-, Überlastungs- und Kündigungsrisiko.
- Beschäftigte, die schwerer körperlicher Arbeit nachgehen und die in ihrer Arbeitstätigkeit durch Krankheit, Abnützungserscheinungen oder Behinderung betroffen sind → hohes Risiko einer frühen Erwerbsunfähigkeit.

4 Präventive Arbeitsmarktpolitik für Ältere

Basierend auf diesen Problembereichen kann aktive Arbeitsmarkt- und Betriebspolitik für Ältere in drei Bereichen ansetzen:

1. **Gesundheitsförderung:** Die Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit kann insbesondere bei einer Veränderung der Arbeitsbedingungen ansetzen. Dazu zählt etwa die Veränderung von Arbeitszeiten. Ältere kommen etwa mit langen Schichtdiensten schlechter zurecht als Jüngere und können mit einer Verringerung von Arbeitszeit, die in einem Stück geleistet wird, ihre Leistung und Arbeitszufriedenheit steigern. Aber auch die Art der Tätigkeit selbst sollte bei Älteren altersadäquat gestaltet werden. Vielfach kann das Potential von Älteren in Tätigkeitsbereichen, in denen sie ihre Erfahrungen und ihr Wissen an die jüngere Belegschaft weitergeben, besser genutzt werden als bei einer Fortsetzung einer körperlich oder psychisch stark belastenden Tätigkeit.
2. **Qualifizierungsförderung:** Qualifizierung ist vor allem bei Beschäftigten als wesentliches Instrument zur Beschäftigungssicherung zu sehen. Dies gilt für alle Qualifikationsniveaus. Bei Qualifizierungsmaßnahmen sollte auf die spezifischen Lernfähigkeiten von Älteren Rücksicht genommen werden. In diesem Zusammenhang sollten die Verwertbarkeit des Wissens, die Möglichkeit das Wissen direkt anzuwenden, die Auseinandersetzung darüber in der Gruppe, aber auch die Motivationsarbeit bei den Älteren selbst in Betracht gezogen werden. Insbesondere bei Geringqualifizierten sollte entsprechende Sensibilisierungsarbeit im Hinblick auf eigene Lernpotentiale geweckt werden.
3. **Sensibilisierungsarbeit:** Sensibilisierung sollte allerdings in allen gesellschaftlichen Bereichen forciert werden. Selbst in öffentlichen und Non-Profit-Organisationen ist das Wissen über die Möglichkeiten und Vorteile älterer ArbeitnehmerInnen nicht immer vorhanden. Aber insbesondere in Betrieben, die ein Gros der Älteren beschäftigen, sollte Sensibilisierung im Hinblick auf das frühzeitige Erkennen der Potentiale von Älteren verstärkt werden. Derzeit gibt es in Österreich keine nennenswerten Bemühungen, in diese Art von Arbeit zu investieren.

5 Aktive Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose

Zu den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik und ihrem möglichen Erfolg ist folgendes zu sagen:

Als nicht wirksam zu sehen ist das Bonus-Malus-System für Betriebe, das die Kündigung von Älteren finanziell bestraft und die Weiterbeschäftigung belohnt. Der Kündigungsschutz für Ältere kann auch dazu führen, daß die Betriebe die Beschäftigten vor dessen Eintreten kündigen oder sie erst gar nicht beschäftigen wollen. Altersteilzeit wurde in Österreich bisher fast nur in geblockter Form in Anspruch genommen, was derem eigentlichen Sinn zuwiderläuft. Ebenso zweischneidig zu sehen sind finanzielle Anreize für Betriebe, Ältere zu beschäftigen, da Verdrängungseffekte (andere Beschäftigte werden gekündigt) und Mitnahmeeffekte (die Beschäftigten wären auch ohne Förderung angestellt worden) nicht auszuschließen sind.

Als wirksam einzustufen sind Maßnahmen, die – auf den individuellen Bedarf abgestimmt – in kombinierter Form zur Anwendung kommen: Aktivierung, Orientierung, Qualifizierung, Integration über den Zweiten Arbeitsmarkt, Arbeitskräfteüberlassung (z.B. Flexwork). Wesentlich sind außerdem Sensibilisierungsmaßnahmen, die bei Betrieben, Medien und anderen Organisationen durchgeführt werden sollten.

Margit Hofer: Neue Trends in Methoden und Anwendung lebensbegleitenden Lernens (E-Learning) in Betrieben

1 Neue Trends in der Umsetzung von Fort- und Weiterbildung in Betrieben

Globalisierung und die damit verbundene schnelle Expansion von Wissen und Information zwingt uns in eine neue Ära der Veränderungen. Wissen wird spezifischer und kann kaum mehr von einem Betrieb in den nächsten transferiert werden. Altes Wissen muß kontinuierlich erweitert, neu erworbenes ersetzt werden. Der Weltmarkt bestimmt die Nachfrage, die Anforderungen an das Produkt und dadurch auch die notwendigen Kompetenzen von MitarbeiterInnen. Zunehmend werden neue Kompetenzen gefordert, die sich nicht nur auf sprachliches und technisches Know-how beziehen, sondern auch auf Arbeitsweisen (Soft Skills, so z.B. Teamfähigkeit oder Kommunikationsbereitschaft).

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: 97% der Betriebe glauben, daß Weiterbildung zum Erfolg des Unternehmens beiträgt und sehen dies auch als fixen Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Zudem sind 90% der Unternehmen überzeugt, daß Weiterbildung als Investition und nicht als Unkostenfaktor gesehen werden muß.*

Gleichzeitig wurde aber der in den letzten beiden Jahren erhoffte Aufschwung der Fort- und Weiterbildung durch die Stagnation der wirtschaftlichen Situation in Europa nicht erreicht.

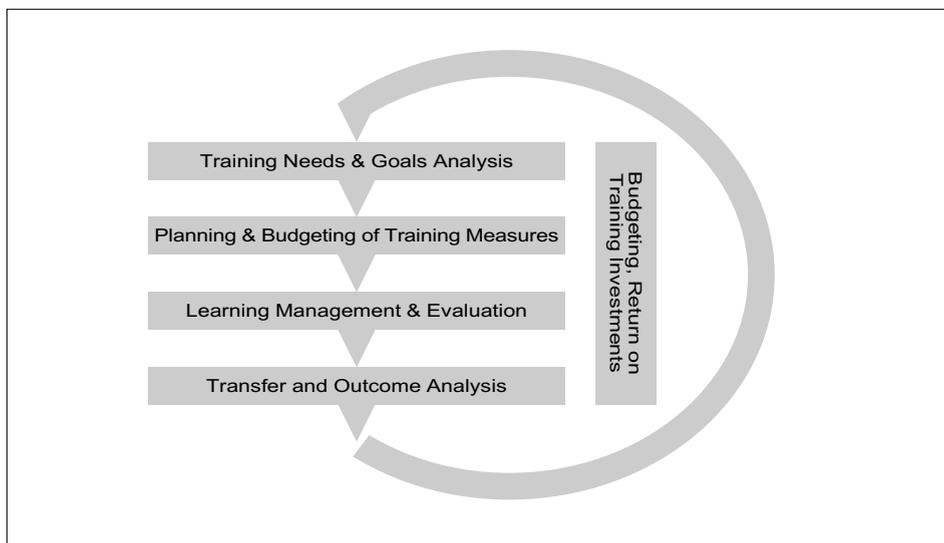
Weiterbildung wird vorwiegend als langfristige Investition gesehen, und nur ein kleiner Teil der PersonalmanagerInnen ist von einer kurzfristigen positiven Einwirkung auf ihren Betrieb überzeugt. Wirtschaftliche Stagnation wirkt sich aber nicht nur im Rückgang des Umsatzes von Bildungsinstitutionen aus. Mit der schlechten wirtschaftlichen Lage wächst der Druck auf PersonalmanagerInnen, 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 von den meisten PersonalmanagernInnen umgesetzt wird.

Bildungscontrolling als ganzheitliches Konzept unterstützt die Ausarbeitung und Umsetzung betrieblicher Schulungsmaßnahmen. Hierzu werden Instrumente des Controlling, wie z.B.

* Alle quantitativen Angaben in diesem Beitrag sind den im Literaturverzeichnis angegebenen Quellen auszugswise entnommen.

Bedarfsanalysen und Kostenerfassung, herangezogen, die es ermöglichen, Schulungsprozesse sowohl auf ihren Bildungsanspruch hin als auch unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit und Effizienz zu untersuchen. Untersuchungen in diesem Bereich zeigen jedoch klar, daß PersonalmanagerInnen bis zu diesem Moment nur einen limitierten Teil abdecken und oftmals nur ein finanzieller Aspekt in Betracht gezogen wird. Bildungscontrolling unterscheidet mehrere Zyklen, die in einem ganzheitlichen Ansatz umgesetzt werden müssen, um von einem erfolgreichen Controlling innerhalb eines Bildungsprozesses sprechen zu können.

Grafik: Training Management Life Cycle



Die erste Stufe eines Bildungscontrollings umfaßt die Analyse von Bedarf und Ziel des Trainings. Eine der üblichsten Umsetzungen diesbezüglich ist das jährliche MitarbeiterInnengespräch der Personalleitung mit dem/der jeweiligen MitarbeiterIn. Untersuchungen unterstreichen die Tendenz, daß ältere, große Betriebe eine sehr zentralisierte Verhaltensweise bezüglich der notwendigen Fort- und Weiterbildung aufweisen (Top-down-Vorgehen). Zumeist wird die Entscheidung über die Weiterbildungsstrategie auf der Bereichs- bzw. der Managementebene gefällt. Jedoch wird zunehmend auch in diesen Betrieben versucht, Angestellte in diesen Prozeß einzubinden, wobei sich alte Strukturen nur Schritt für Schritt auflösen lassen, um Raum für neue, innovative Ansätze zu schaffen.

Zwei Typen von Betrieben müssen diesbezüglich explizit erwähnt werden: Organisationen mit sehr hohem Personalwechsel entwickeln keine Langzeitpläne für MitarbeiterInnen, weshalb Weiterbildung nicht relevant erscheint. Die Strategie dieser Firmen besteht darin, für neue Anforderungen neue MitarbeiterInnen zu akquirieren. Dies trifft insbesondere auf sehr kleine, dynamische und flexible Firmen zu. Durch die rasche technische Weiterentwicklung sind auch hochtechnologisierte Firmen von dieser Strategie betroffen.

Speziell in den letzten Jahren kann dadurch eine starke Tendenz von Betrieben festgestellt werden, die Weiterbildung problembasierend ausagieren und nicht (wie idealerweise) aufgrund einer Firmenstrategie.

Damit wird der Stellenwert von Weiterbildung als Maßnahme zur Behebung von akuten Problemen gestärkt und rückt die Prämisse der »Weiterbildung als Weiterentwicklung« vermehrt in den Hintergrund. Unter anderem führt diese Tendenz zur Anforderung einer schnellen Trainingsbereitstellung, die sofort von MitarbeiterInnen in Anspruch genommen werden kann, um das Problem möglichst effizient zu lösen (Learning on Demand).

Skurrilerweise sind Trainingsziele sehr oft nicht an die strategischen Ziele des Betriebes angepaßt, obwohl die Strategie an die MitarbeiterInnen kommuniziert wird. Jene Betriebe, welche die Trainingsziele von den strategischen Zielen ableiten, nehmen oftmals nur den Blickwinkel ein, momentan vorherrschende Bedürfnisse des Betriebes abzudecken. Sehr wenige Unternehmen planen längerfristig. Diese teilweise massiven Abweichungen zum Idealbild einer geplanten, langfristigen Weiterbildung (und dadurch eine Weiterentwicklung des Betriebes) führen sehr oft zu einem unbefriedigenden Ergebnis von Weiterbildungsmaßnahmen.

Im Bereich der Planung und Budgetierung eines Weiterbildungsangebotes bleibt die Entscheidung der Gruppeneinteilung vorwiegend bei homogenen Gruppen, obwohl sich einige Betriebe auch für heterogene Gruppen entscheiden. Homogene Gruppen maximieren das Trainingsresultat, während heterogene Gruppen den Horizont erweitern, jedoch das Interesse Einzelner abschwächen können. Insofern sollte die Entscheidung der Gruppeneinteilung ebenfalls am gewünschten Resultat justiert werden, um eine Optimierung der Trainingsmaßnahme zu erreichen.

Die Entscheidung über den Anbieter wird in den meisten Fällen von den PersonalmanagerInnen aufgrund der Reputation, der einschlägigen Erfahrungen und der Qualität des Services (verglichen mit den Kosten) getroffen.

Sehr viele Betriebe (über 50%) zeigen Interesse, den E-Learning-Markt speziell für die Suche nach Kursangeboten zu nutzen. Gleichzeitig bestehen aber auch große Vorbehalte gegenüber E-Learning, die sich z.B. in der Befürchtung hinsichtlich einer Überflutung mit Promotion-Material zeigt.

Während und nach einem Training werden von Betrieben sowohl die TrainerInnen, das Training selbst und die Trainingsumgebung evaluiert. In den meisten Fällen sind es die Betriebe selbst, welche die TrainerInnen über die MitarbeiterInnen evaluieren. Nur in vereinzelt Fällen werden dafür externe Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen. Die meisten Betriebe ermitteln die Qualität des Trainings – gemessen am Grad der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen – durch die Personalabteilung. Nur sehr wenige Betriebe lassen vier bis sechs Wochen nach Ende der Weiterbildung verstreichen, um die Qualität zu evaluieren.

Eine international sehr gebräuchliche Methode, um den Erfolg des Trainings festzustellen, sind Abschlußtests für MitarbeiterInnen. Auch hier trifft man auf unterschiedliche kulturelle Differenzen und Gesetzeslagen, da manche Länder (so auch in Österreich und Deutschland) Tests, und zwar mit der Begründung des Eingriffes in die Privatsphäre, strikt ablehnen.

Um den Erfolg einer Bildungsmaßnahme wirklich messen zu können, bedarf es zuvor einer Definition eines Qualitätsmodells des Lernens: die Definition des Zieles, der Planung der Strategie und der Implementierung. Nur sehr wenige Betriebe können dieses Qualitätsmodell vorweisen und setzen daher nur einige Schritte in die Praxis um, die langfristig zu unbefriedigenden Ergebnissen führt. Äußerst wenig Betriebe messen den eigentlichen Transfer in die Praxis und belassen ihre Evaluation mit der Einschätzung des Trainings, der Bewertung der TrainerInnen und der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen.

Durch den wachsenden Druck, die Effizienz der Weiterbildungsmaßnahme nachzuweisen und damit die Kosten zu rechtfertigen, zeichnet sich klar die Notwendigkeit der Entwicklung von praktischen Instrumenten und Indikatoren ab. Diese Instrumente müßten allerdings nicht nur ein ganzheitliches Konzept abzudecken vermögen, sondern sich auch den Bedürfnissen des Betriebes und der einzelnen Individuen anpassen können.

Sehr große Differenzen kann man in der Kostenkalkulation von Weiterbildungsmaßnahmen feststellen. Diese variieren von einer vollen Kostenrechnung (z.B. inklusive Kosten für Videokonferenzen, Ersetzen der MitarbeiterInnen) bis hin zu den minimalen, offensichtlichen Kosten (z.B. Reise, Personalkosten der TrainerInnen). Auch hier kann auf kein einheitliches System verwiesen werden, sondern ausschließlich auf betriebsinterne Regelungen.

Eine neue Tendenz von Personalabteilungen ist die Tatsache, daß von weitergebildeten MitarbeiterInnen eine Rückfundierung bei Austritt des Betriebes innerhalb eines bestimmten Zeitraumes gefordert wird. Auch dieser Trend unterliegt stark kulturellen und legislativen Bestimmungen und kann sich demnach nur in manchen Ländern behaupten.

Eine weitere Lücke konnte in der Notwendigkeit von »Technischer Strategie« festgestellt werden. Nur ca. 60% 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). Die Anforderungen an diese Systeme werden durch die Bedürfnisse der PersonalmanagerInnen bestimmt. Zum einen sollte die Software alle Aufzeichnung über besuchte Kurse führen, eine Weiterbildungsbudgetplanung verwalten, die Durchführung von Evaluationen beinhalten und auch eine Suchunterstützung anbieten. Kompetenzmanagement, die Aufzeichnung von Entwicklungszielen der MitarbeiterInnen und die Unterstützung des Lerntransfers werden ebenso gefordert wie Online-Services (Online-Buchen von externen Seminaren, Weiterbildungskataloge online verfügbar) für ein erleichtertes Auswählen des Weiterbildungsangebotes. Anbieter reagieren auf diese Anforderungen und konzentrieren sich verstärkt auf die Entwicklung dieser Serviceleistungen.

2 E-Learning in der Weiterentwicklung

Das Bild von Weiterbildung (E-Learning) in Betrieben wird in den letzten Jahren insbesondere von vier Faktoren geprägt:

2.1 De-Institutionalisierung hin zur Marktorientierung von Bildungsangeboten

Bildungsangebote sind nicht nur auf eine begrenzte Anzahl von Institutionen beschränkt, sondern eröffnen für viele neue Anbieter Raum. Gleichzeitig fördert Globalisierung die Ausweitung des Marktes über die Landesgrenzen hinaus. Dieses Phänomen erweitert natürlich die Möglichkeiten der Betriebe und der Lernenden bei der Entscheidung von E-Learning-Angeboten. Es ermöglicht Raum für das Entwickeln von multiplen Lerninhalten mit wirklich unabhängigen Akteuren. Weiterbildung entwickelt sich vom Monopol einzelner Institutionen hin zu einer konkurrenzbasierten Marktsituation.

2.2 Anforderung an betrieblich speziell angepaßten Inhalt

Jeder Betrieb möchte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen speziell an seine MitarbeiterInnen, seine Bedürfnisse und eigenen Firmentraditionen angepaßt wissen. Betriebe wünschen, den schnellen, notwendigen Veränderungen auf ihre eigene (firmeninterne) Weise begegnen zu können und fordern Unterstützung für individuelle Lösungen. Standardisierte Lösungen werden daher abgelehnt. Gefordert werden individuell angepaßte Trainingsmaßnahmen, die sich auf firmeninterne Bedürfnisse anpassen können. Speziell der E-Learning-Bereich kann diesen Bedürfnissen noch nicht zur Gänze folgen. Dennoch wird in den letzten Jahren verstärkt im Bereich des adaptiven Lernens geforscht: Lernmaßnahmen, die sich dem Individuum je nach Vorwissen, Bedürfnissen und Präferenzen anpassen können.

2.3 Größere Flexibilität zum Zugang von Weiterbildungsmaßnahmen

E-Learning spielt diesbezüglich eine außergewöhnlich revolutionäre Rolle. Durch die typische Charakteristik der Unabhängigkeit von Zeit und Ort eröffnen sich neue Möglichkeiten der Weiterbildung. Trainings können dann in Anspruch genommen werden, wenn sie benötigt werden (z.B. Learning on Demand) bzw. wenn sie erwünscht werden. Gleichzeitig ermöglicht es (internationalen) Betrieben, ihre MitarbeiterInnen durch Online-Trainings auf denselben Wissensstand zu bringen.

Gleichzeitig kann E-Learning sich an das Individuum bezüglich Bedürfnissen, Vorwissen und Präferenzen des Individuums anpassen und verlangt dadurch auch flexible Methoden, die den unterschiedlichen Gewohnheiten und kulturellen Unterschieden angepaßt werden können. Personalisierung wird in diesem Zusammenhang immer bedeutender und hat sich zu einem Kernforschungsgebiet im E-Learning-Bereich entwickelt.

2.4 Lebensbegleitendes Lernen und Digital Divide

Durch die flexible Anwendung von E-Learning hinsichtlich Zeit und Ort, aber auch durch die Personalisierung können unterschiedlichste Gruppen von Menschen in einen Lernprozeß (re-)integriert werden. Gleichzeitig werden sozialkritische Diskussionen um die Ausgrenzung jener, die keinen Zugang zu Multimedia besitzen, geführt. Die Gefahr einer Teilung der Gesellschaft durch Multimedia (Digital Divide) steht vermehrt im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses.

3 Trends und Tendenzen im E-Learning-Bereich

3.1 Verschwimmen der Formen von E-Learning

Speziell im E-Learning-Bereich kann ein Verschwimmen von Formen des Lernens erkannt werden. Durch die Steigerung von Multimedia in Betrieben werden der nationale wie der internationale Austausch enorm erleichtert. Nicht nur die Strukturen und die Lernumgebung von Lernen verändern sich, sondern auch die Formen des Lernens verschwimmen (z.B. formelles und informelles Lernen). Durch den Einsatz von Internet ist es schwieriger denn je, klare Definitionen für Lernen zu finden. Kann das Lesen eines Internetartikels als Lernen bezeichnet werden? Ist ein internationaler Austausch über Chat pädagogisch wertvoll und zielführend für Betriebe, und darf dies im Zeiterfassungssystem als Fort- und Weiterbildung verbucht werden? Mischformen von Präsenzlernphasen und Online-Lernphasen (Blended Learning) erfahren speziell in den letzten Jahren zunehmend an Popularität.

Multimediale Möglichkeiten stellen zwar nur ein Medium der Weiterbildung dar, dennoch erschwert dieses Medium durch seinen multiplen Einsatz klare Definitionen. In Zeiten der Globalisierung und der Selbstverantwortung des Lernenden muß sich allerdings die Frage nach Notwendigkeit und Sinn einer klaren Antwortdefinition stellen.

3.2 Frage der Qualitätssicherung

Durch die Tendenz der De-Institutionalisierung hin zur Marktorientierung, die nur kaum reguliert wird, entsteht zunehmend eine undurchsichtige Markttransparenz. Ein oftmals qualitativ gering gehaltener Inhalt oder didaktische Defizite verhindern die volle Entwicklung des Potentials und die Durchdringung des Weiterbildungsmarktes. Das Interesse an Services, die Qualitätssicherung anbieten, ist dadurch im selben Maße ansteigend. Eine Qualitätssicherung sollte einem ganzheitlichen Konzept entsprechen, das nicht nur technische Daten mit einschließt, sondern sich überdies sowohl auf pädagogische und didaktische Standards, in-

haltliche Korrektheit und Relevanz als auch auf organisatorisch-formale Anforderungen konzentriert.

Sowohl die Vielzahl und Unübersichtlichkeit der Angebote als auch die Anforderung der Qualität werfen die Frage nach einem regulativen System auf bzw. unterstreichen das Bedürfnis nach Online-Services, die Überblick über Angebot und Qualität schaffen können.

3.3 Umschichtung von Ressourcen

Die vergangenen Jahre zielten vorwiegend darauf ab, MitarbeiterInnen mit dem notwendigen technischen Equipment zu versorgen (Computer, Internetzugang, Netzwerke usw.). Die Tendenz der Investitionen schlägt nach Abschluß dieser Phase eine Richtung ein, die sich im Bereich der Beratung, Services und Unterstützung ansiedeln läßt.

Der Haupttrend geht demnach weg von der Bereitstellung einer technischen Infrastruktur hin zum Zugang von Inhalten und Services. Erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang die unterschiedlichen Entwicklungen innerhalb Europas. So konnte diese Tendenz in den nördlichen Ländern Europas früher als in südlichen Ländern Europas nachgewiesen werden.

3.4 Veränderung in der Beziehung zwischen (Online-)Lehrenden und (Online-)Lernenden

Die Veränderung des Bildes eines Lehrenden trifft nicht nur den E-Learning-Bereich. Die Rolle des inhaltlichen Experten und Wissensvermittlers hat sich hin zu dem des Coach gewandelt, der eine begleitende Rolle einnimmt, um den Weg des selbstbestimmten Lernens zu ermöglichen.

Online-Lehrende müssen trotz allem noch Lehrende sein. Deshalb müssen die Anbieter ihre Angebote nicht nur auf die technische Aufarbeitung konzentrieren, sondern auch auf die Bedürfnisse der Lernenden (Personalisierung). Der Trend geht klar hin zur Entwicklung einer Online-Pädagogik, die sich dem Lernenden anpaßt, also mehr Entscheidungsfreiheit bzw. Blended Learning anbietet (Wechsel von Online- und Präsenzphasen, die alle möglichen Formen des Lernens inkludieren kann). Dabei ist die Rolle des (Online-)Lehrenden essentiell.

In den letzten Jahren wurde zudem verstärkt auf die Kommunikation von Gruppen innerhalb eines Online-Trainings Augenmerk gelegt. Chat und Diskussionsmöglichkeiten gehören in der Zwischenzeit zum Standard von Lernplattformen, und zwar ebenso wie ein »Schwarzes Brett« für Ankündigungen und Notizen.

Um dieses kollaborative Lernen einer Gruppe zu ermöglichen, wurden auch die technischen Anforderungen bezüglich der Kommunikationstools vorangetrieben. Die Benutzungsfreundlichkeit von diversen Systemen steht dabei im Mittelpunkt, und zwar mit der Option einer einwandfreien Kommunikationsmöglichkeit in Bild und Ton, wie z.B. bei Videokonferenzen.

3.5 Teilen von Wissen und neue Ansätze und Ressourcen

Eine Tendenz, die sehr stark in den letzten Jahren zum Tragen gekommen ist, ist der Austausch von Materialien, Inhalten bis hin zu ganzen Seminaren. Betriebe, aber auch der Schul- und Wissenschaftsbereich haben erkannt, daß ein Zusammenschluß mit Partnern einen klaren Marktvorteil bringen kann. Als Folge dieser Tendenz entstehen neue Formen von Kooperationen, neue Systeme (Marktsysteme im Weiterbildungsbereich) und neue Ansätze, die sich äußerst positiv auf den Weiterbildungsmarkt auswirken (z.B. Creative Comments, die ausdrückliche Freigabe von Inhalten zur Weiterverarbeitung usw.).

4 Umsetzung in der Praxis

Die Frage stellt sich natürlich, inwieweit diese Ansätze in der Praxis umgesetzt werden. Die Fachgebiete, in denen E-Learning vorwiegend eingesetzt wird, beziehen sich vorwiegend auf die Verbesserung der Sprachenkompetenz und der PC-Kenntnisse. Dies deckt sich mit den Zahlen, welche Untersuchungen bezüglich der Nutzer ergaben: 60% der Anbieter sind gleichzeitig auch Nutzer von E-Learning-Angeboten. Diese Situation kann mit fachspezifischer Literatur verglichen werden, die sich vorwiegend wieder an eine Gruppe von ExpertInnen richtet. Die größte Nutzergruppe des E-Learnings sind die Anbieter selbst.

Interessant bezüglich der Nutzung sind die Einsatzgebiete des E-Learning: Nur 16% der Online-Lernenden erlangten einen offiziell anerkannten Abschluß, obwohl E-Learning in Betrieben sowohl im Bereich des generellen Trainings (Learning on Demand) als auch im Bereich des problembasierenden Lernens (im Sinne eines akuten Problems, das spezifisch gelöst werden muß) eingesetzt wird.

Learning on Demand kann sofort angewendet werden, bedarf keiner Anmeldung und kann unabhängig von anderen Lernenden in Anspruch genommen werden. Sehr oft handelt es sich dabei um automatisierte Lerneinheiten, die in Form einer CD-Rom oder als Ressource im Intranet gespeichert werden. Nur die kontinuierliche Erneuerung des Inhaltes garantiert einen aktuellen Wissensstand. Zumeist handelt es sich bei dieser Form um kognitives Wissen und anwendungsorientierte Fähigkeiten, die erlernt werden sollen.

Problembasiertes Lernen hingegen besteht aus spezifisch zugeschnittenen Lerneinheiten, die oftmals einen/eine Online-TutorIn miteinbeziehen (rund 31%) und für die Verbesserung der eigenen Fähigkeiten eingesetzt werden. Zumeist sind diese Weiterbildungsangebote nicht öffentlich zugänglich und sehr zeit- und kostenintensiv.

Bedenkt man, daß die Hauptnutzer von E-Learning die Anbieter selbst sind, mag es überraschend sein, daß die meisten Betriebe E-Learning auslagern, und zwar mit der Begründung, sich voll auf die eigentlichen Aufgaben konzentrieren zu können. Gerade aber durch die unglaublich flexiblen Anwendungsmöglichkeiten könnte auch hier eine Mischung aus externer und interner Zusammenarbeit von Vorteil sein. Dies wird allerdings nur in sehr wenigen Be-

trieben bis dato umgesetzt, obwohl dies wohl eine optimale Ausschöpfung des E-Learning-Potentials erzielen könnte.

Die Lernumgebung für MitarbeiterInnen in Betrieben bleibt für die meisten der eigene Arbeitsplatz, wobei dabei hauptsächlich der eigene Computer und das Internet verwendet werden. Nur sehr wenige Online-Lernende (10%) benötigen spezifisches Equipment, wie z.B. eine Webcam.

Für 73% der Befragten ist E-Learning an keine spezifische Zeit gebunden. Gleichzeitig haben die meisten Online-Lernenden auch nach Beendigung des Trainings Zugang zur Lernressource. Dies unterstreicht die Tatsache, daß Zeitunabhängigkeit ein wichtiger Faktor im E-Learning-Umfeld ist, während der Ort bei MitarbeiterInnen eines Betriebes eine geringere Rolle spielt.

Der große Nachteil für viele Online-Lernende ist der Mangel an direkter menschlicher Interaktion. Obwohl rund 66% der E-Learning-Angebote von einem/einer Online-Lehrenden betreut werden, hat nur die Hälfte Kontakt zu diesem/dieser KommunikationspartnerIn. Untersuchungen in diesem Bereich haben eine hohe Korrelation hinsichtlich der Interaktivität zwischen den Beteiligten (Online-Lehrende und Online-Lernende unter sich) und der Ausfallsrate von Online-Trainings aufgezeigt.

Trotz technischer Weiterentwicklungen und auch Erschwinglichkeit der einzelnen Medien (z.B. Internetkonferenz) bleibt das am meisten benützte Medium der Kommunikation des Internets noch immer das E-Mail. Diese herausragende Stellung konnte bis zu diesem Zeitpunkt von keinem anderen Kommunikationstool des Internets verrückt werden.

Dieser Mangel an Face-to-Face-Kommunikation dürfte auch der Grund sein, wieso die Methode des Blended Learning in den letzten Jahren bevorzugt wurde und immer mehr an Relevanz im Weiterbildungsbereich gewinnt. Zumeist herrscht Skepsis in Betrieben gegenüber der Effektivität des E-Learnings, auch aus der Überzeugung heraus, daß Motivation der einzelnen Lernenden eher durch einen/eine TrainerIn in Präsenz erzeugt werden kann als durch eine Computerlernumgebung.

Die Meinung beim Kauf von E-Learning-Produkten ist dahingehend determiniert, daß PersonalmanagerInnen mehr Zeit benötigen würden, um das Produkt zu testen, Informationen einzuholen und mehr über die Möglichkeiten in Erfahrung bringen zu können.

Sehr viele der Betriebe nehmen eine abwartende Haltung ein, bis der Beweis der Effizienz von E-Learning erbracht worden ist und der eindeutige Vorteil für den eigenen Betrieb nachgewiesen werden kann. Dies ist eine durchaus verständliche Reaktion zu Zeiten, in welchen der Fortschritt der Technologie sehr schnell voranschreitet, aber sich oftmals noch in Testphasen befindet und nicht unbedingt sehr effizient für Firmen ist.

Auch in Betrieben, die sich eigentlich sehr fortschrittlich im Gebrauch von Computern zeigen, ist oftmals die Befürchtung vorherrschend, daß die notwendige Investition sehr bald obsolet sein könnte; diese Betriebe zögern deshalb, voll in den E-Learning-Markt zu investieren.

Kleine Betriebe hingegen, involviert in sehr komplexe Trainingsmaßnahmen bzw. sehr stark ausgeprägten Trainingsmustern, sind kaum für den E-Learning-Bereich zu begeistern.

Trotzdem erkennen die meisten Firmen die Notwendigkeit einer Implementierung von E-Learning in ihrer Organisation und planen, im laufenden Jahr bzw. in den nächsten beiden Jahren in den E-Learning Markt zu investieren, wobei Strategien (auch durch Mangel an Informationen) noch zu entwickeln sind. Sehr viele der Befragten sehen diese Maßnahme eher als einen Zwang bzw. etwas Unvermeidliches an, um am freien Markt konkurrenzfähig zu bleiben. Gleichzeitig hofft man aber auch die Kosten für Weiterbildung langfristig reduzieren zu können. Für E-Learning-Anbieter stellt diese Gruppe natürlich ein großes marktwirtschaftliches Potential dar.

5 Ausblick und Fokussierung

Aufgrund dieser Problematiken werden neue Trends beobachtet: Die Forderung nach verbesserter pädagogischer und inhaltlicher Qualität wird immer drängender. Die Forschung reagiert auf diese Bedürfnisse mit verstärkter Konzentration auf den Bereich der Qualitätssicherung und auf den Bereich der pädagogisch-didaktischen Unterstützung für die Online-Lehrenden und Online-Lernenden, und zwar u.a. durch das Festlegen von Standards, die nicht nur technisch begrenzt sind.

Im speziellen weisen die meisten Betriebe eine große Lücke an Informationen und Wissen über E-Learning selbst auf, welche die Entscheidung, E-Learning in der Fort- und Weiterbildung zu integrieren, erschwert.

Welche Formen von E-Learning überhaupt möglich sind, welche Vor- und Nachteile diese mit sich bringen und wie E-Learning an die eigenen Bedürfnisse angepaßt werden kann, sind Fragen, die für die meisten Firmen (noch) offen sind.

Sehr viele Betriebe würden ein Consultantservice, das die eigenen Weiterbildungsbedürfnisse analysiert und die jeweilig richtige Bildungsmaßnahme empfehlen kann (an die Bedürfnisse der jeweiligen MitarbeiterInnen angepaßt), als sehr sinnvoll betrachten.

Langsam reagieren Serviceanbieter auf diese Anforderungen und bieten in der Zwischenzeit neue Systeme an, welche die Auswahl der richtigen Weiterbildungsmaßnahmen erleichtern (sogenannte »Intelligente Assistenten«). Das Potential von E-Learning ist enorm, jedoch bedarf es seitens der Entwickler und Anbieter einer detaillierteren Einbeziehung der Bedürfnisse der Online-Lernenden: Personalisierung, Information und Qualitätssicherung müssen daher vermehrt in den Vordergrund rücken, um das volle Potential des E-Learning ausschöpfen zu können.

Gleichzeitig verhindert die Lücke zwischen Interessen und den tatsächlichen Bedürfnissen von Betrieben eine E-Learning-Implementierung, die sich erfolgreich in den Fort- und Weiterbildungsmarkt integrieren kann. Die Bemühungen müssen dahingehend gesichert werden, eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Forschung, Entwicklung und individuellem, aber auch firmenspezifischen Bedarf zu ermöglichen.

Der Schwerpunkt sollte dabei auf der Unterstützung der Aus- und Weiterbildung und deren Bedürfnisse liegen, wobei die unterschiedlichen Eigenschaften und Anforderungen von

KMUs und großen Firmen und Industrien und deren internationaler Kontext (Globalisierung) berücksichtigt werden müssen.

6 Literatur

HEC – Time2Learn (2003): Overview of the Current and Emerging European Professional Training Market.

HEC – Time2Learn (2003): Needs Assessment for Future Professional Training in Europe.

Kailer, N./Eder, K.J./Mayrhofer, J. (2000): Bildungscontrolling in österreichischen Unternehmen – Stand, Defizite, Praxisbeispiele, in: S. Seeber/E. Krekel/J. Van Buer (Eds.), Bildungscontrolling: Ansätze und kritische Diskussion zur Effizienzsteigerung von Bildungsarbeit, Frankfurt am Main, Peter Lang Verlag.

Kieslinger, B./Simon, B. (2004): Smart Space for Learning: A New Tool for Effective Human Resource Development, Wien.

Statistik Austria (2003): Betriebliche Weiterbildung, Wien.

7 Weblinks

Projekt ELENA: www.elena-project.org

Projekt ProLearn: www.prolearn-project.org

Projekt Time2Learn: www.time2learn.org

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

1 Unternehmen wollen Komplettlösungen

Unternehmen wollen eine Komplettlösung, Lösungen aus einer Hand und keine Einzelbausteine von unterschiedlichen Unternehmen, die sie erst selbst zusammenstellen müssen. Wer erfolgreiche E-Learning-Angebote etablieren möchte, sollte einige Fragen ganz zu Anfang klären: Sind die Inhalte attraktiv aufbereitet? Wo findet E-Learning statt, wie wird es in den Alltag integriert? Wie können realer und virtueller Unterricht sinnvoll kombiniert werden. Für die E-Learning-Anbieter sollten deshalb die Konzeption des Angebots und die Entwicklung des Content an erster Stelle stehen.

Heute gilt bit media nicht nur als Wegbereiter für zahlreiche E-Government-Projekte, sondern etablierte sich in Unternehmenskreisen zum Garanten für hochwertige Lernprodukte mit flexiblem Projektmanagement und der technologischen Nasenlänge voraus. In Sachen der schulischen Aus- und Weiterbildung zählt die Lernsoftware zum ECDL von bit media zu einem vielfach eingesetzten und bewährten Unterrichtsmittel. Das Engagement in diesem Bereich reicht von AutorInnenwerkzeugen bis hin zu einem speziell für die Schulen zugeschnittenen Lernmanagementsystem. Bei Großunternehmen und europäischen Bildungsträgern sind in über 1.000 Projekten bit-media-Produkte/-Dienstleistungen zum Einsatz gekommen.

Geschäftsführer Manfred Brandner hat in den letzten sechs Jahren viele Implementierungen in Großunternehmen und öffentlichen Institutionen geleitet. Sein Fazit: »Es gibt zwar zunehmend Standards für Lerntechnologien, aber bei der Integration in bestehende Weiterbildungskonzepte muß immer wieder eine individuelle Lösung gefunden werden.« So kann es in einem Fall besser sein, den Lernenden eine Leih-CD mit nach Hause zu geben, während sie in einem anderen Unternehmen besser an ihrem Arbeitsplatz lernen. Eine originelle Lösung fand z.B. die Boehringer Ingelheim Pharma, die ihre Mitarbeiter mit bit-media-Kursen auf einen Windows-XP-Roll-Out vorbereitete: Lernende machen dort am Arbeitsplatz mit einem Schild »Ich lerne« und einer passenden Mütze darauf aufmerksam, daß sie im Moment nicht gestört werden möchten.

2 Vielfalt verführt zum Lernen

Die größten Einsatzfelder für E-Learning sind Softwareschulungen, betriebswirtschaftliche und kaufmännische Trainings sowie Sprachkurse. Hochwertiger Standard-Content in diesen Be-

reichen ist das Herz der meisten Lernportale. Dabei wächst die Attraktivität für den Lernenden mit der Zahl der Auswahlmöglichkeiten – ähnlich wie in einer Fachbuchhandlung: Wo viele Titel im Regal stehen, ist die Wahrscheinlichkeit höher, daß KundInnen genau das richtige Buch finden, um Wissenslücken zu schließen. Als fünfzigprozentige Tochter der bit schulungcenter GmbH, dem führenden privaten Schulungsunternehmen Österreichs, unterhält bit media ein breites Angebot an Standard-Lernmodulen, die sich bereits bei tausenden von TeilnehmerInnen bewährt haben.

Dazu gehören neben Kursen für die Microsoft Office Produkte und Windows XP auch Schulungen für Unternehmenssoftware, wie SAP und Lotus Notes, oder für speziellere Programme, wie Flash oder Photoshop. Als erster Anbieter gab bit media zertifizierte Lernmedien für den Europäischen Computerführerschein EDCL heraus. Später entwickelte das Unternehmen gemeinsam mit der KEA Wirtschaftstraining ein multimediales Lernprogramm für den Wirtschaftsführerschein EBDL (European Business Driving Licence). EBDL-AbsolventInnen beherrschen grundlegendes kaufmännisches und Managementwissen, wie vor allem Bilanzierung, Kennzahlen, Kostenrechnung und Gesellschaftsrecht.

Business English bei der KPMG

Bei Sprachkursen hat sich bit media auf die Anforderungen von Unternehmen eingestellt. Englisch für Fortgeschrittene und Business English, Spanisch sowie Deutsch für Ausländer gehören zu den Standardprodukten. Auf Wunsch integriert bit media Sprachkurse auch in unternehmensweite Weiterbildungsportale, so z.B. für das Beratungsunternehmen KPMG: 6.500 Mitarbeiter an 24 Standorten können dort ihre Englischkenntnisse durch E-Learning verbessern, wahlweise online über das Firmennetz oder per CD-Rom: »Wir haben Global Player als Mandanten, da gehört Englisch zum Standard«, erklärt Juliane Vering, Leiterin der Aus- und Fortbildung bei der KPMG. Das Programm umfaßt einen Einstufungstest und drei Kurse mit 50 bis 70 Stunden Sprachtraining. Alle Module wurden an das Corporate Design und die IT-Umgebung der KPMG angepaßt. Ein vertontes Wörterbuch, Hörtexte zum Mitlesen oder Videoeinspielungen steigern den Lerneffekt.

bit media läßt Hubschrauber fliegen

E-Learning kann auch Spezialwissen vermitteln. Beispielsweise entwickelte bit media gemeinsam mit der Eurocopter GmbH und der EADS AG Lernmedien für die Ausbildung der Piloten und Bodencrews eines neuen Hubschraubers. Bei solchen Projekten sind nicht nur Medienkompetenz und didaktische Fähigkeiten gefragt, sondern vor allem Erfahrung im Austausch mit Fachleuten.

Zielgruppen von individuellem Fachcontent sind nicht nur MitarbeiterInnen. Als die Konica Business Machines Europe GmbH einen neuen Database Print Manager auf den Markt brachte, entwickelte bit media ein passendes Lernmodul, um Vertriebs- und Handelspartner im Umgang mit der Software zu schulen. Auch Versicherungen, wie z.B. die Victoria, setzen zunehmend auf digitale Lernmedien, um MaklerInnen über das Angebot mit einem multimedialen Vertriebshandbuch auf dem Laufenden zu halten.

3 Die Lernplattform ist die CPU des E-Learning

Lernplattformen (oder Lernmanagementsysteme, kurz LMS) haben die Aufgabe, die Vielfalt an unterschiedlichsten Lerninhalten, die ein Unternehmen oder eine Bildungsanstalt zur Verfügung stellt, zentral zu verwalten. Zudem bietet ein LMS umfangreiche Services, die es dem/der Lernenden erlaubt zu kommunizieren, seinen/ihren Lernweg zu gestalten und seinen/ihren Lernerfolg zu messen – sich in einer »realen« Lernumgebung zu bewegen. Interaktionsmöglichkeiten zwischen den Lernenden fördern die Zusammenarbeit und die Kommunikation unter den TeilnehmerInnen entsprechend einer realen Lernumgebung, die alle Vorteile des Lernens miteinander nutzt und wesentlich zur Motivation, zu kreativen Synergieeffekten und zum Lernerfolg beiträgt.



Das technische Fundament der bit media Angebote ist die Lernplattform SITOS®. Den Grundstein für dieses System legte die Muttergesellschaft Siemens Österreich bereits Mitte der 1990er Jahre. SITOS® ist eine Weiterentwicklung, die datenbankunabhängig alle Features eines umfassenden Bildungsportals bietet. Auf Wunsch kann das Portal auch nach dem Modell des Application Service Providing (ASP) betrieben werden. Alle Daten verbleiben dabei auf dem Server von bit media; dies spart Wartungskosten und verkürzt die Implementierung auf ein Minimum. Nach einer 2002 erschienenen Studie von P. Baumgartner und anderen gehört SITOS® unter 49 untersuchten Produkten zu den nur 15 internationalen Lernplattformen, die alle Kriterien an ein Lernmanagementsystem erfüllen. Um diese Position weiter auszubauen, investierte bit media allein im Jahr 2002 rund drei Millionen Euro in Forschung und Entwicklung.

AutorInnen benötigen Schreibmittel



Neben der Lernplattform bietet bit media auch verschiedene AutorInnenwerkzeuge an, mit deren Hilfe KundInnen ihre Lerninhalte selbst erstellen können. Der ContentCreator IT entspricht allen Voraussetzungen, um effizient und schnell IT-basierte Inhalte zu erstellen. Für die Aufbereitung multimedialer Lerninhalte, wie Sprachkurse, Wirtschafts- oder Soft-Skill-Themen, steht der ContentCreator SoftSkill zur Verfügung. Beispielsweise entwerfen die deutschen Handwerks- und Landwirtschaftskammern mit einem AutorInnentool von bit media auf XML-Basis etwa 60 Lernstunden für die Meisterqualifizierung. Die Vorteile der bit-media-Lerntechnologie haben auch Verlage erkannt, die damit ihre Produktpalette erweitern. So entstanden alle webbasierenden Sprachkurse des Max Hueber Verlages auf Know-how-Basis von bit-media. Gleiches gilt für die EDCL-Lernmedien und andere Computer-Lernprogramme des Münchner WRS Verlags (Haufe Mediengruppe), die unter der Marke »Compucheck« vertrieben werden.

ITS – Das Online-Testsystem der neuen Generation



Das elektronische Prüfungssystem ITS für ECDL Prüfungen wurde am 8. März 2004 von der OCG (Österreichische Computergesellschaft) erprobt. Dieses neue Testsystem für ECDL® Prüfungen nach Syllabus 4.0 bietet eine neuartige Entwicklung zur Durchführung der ECDL® Prüfungen an Testcentern.

Die Fragen werden, soweit es der Syllabus 4.0 erlaubt, in der Echtumgebung behandelt. Die Überprüfung, die Auswertung und die Sammlung der Ergebnisse erfolgt vollautomatisch, bei höchstmöglicher Sicherheit, bei gleichzeitigem Monitoring des Prüfers. Die Fragen in den Modulen sind in Aufgabeblocks gefaßt, die den KandidatInnen die Praxisnähe der Tests vermitteln, und zwar zusätzlich zur Echtumgebung.

4 Der ECDL – Das Powerpaket für jedes Unternehmen

Der Europäische Computerführerschein™ setzt Standards in der Aus- und Fortbildung, der Führerschein dient als Nachweis eines Grundwissens und bestätigt Fertigkeiten in den wichtigsten Computeranwendungen. Diese Tatsache wurde seit Einführung dieser Zertifizierung auf nationaler aber auch internationaler (ICDL) Ebene sehr vielen Menschen bewußt. Unternehmen wie auch Privatpersonen steigern und messen damit das Potential in Sachen IT-Kenntnisse.

Heute muß jeder/jede seine/ihre Fertigkeiten im Umgang mit dem Computer am Arbeitsplatz oder bei der Jobsuche nachweisen können. Wer den ECDL absolviert hat, ist in der Lage, den Computer als Werkzeug in der täglichen Arbeit effizienter zu nutzen. Der ECDL ist die Grundlage für weiterführende und berufsspezifische, spezialisiertere Computerschulungen. Jede Person, die alle sieben Module positiv abschließt, erwirbt somit ein international anerkanntes Zertifikat, das standardisierte und produktunabhängige Fähigkeiten bescheinigt.

Der ECDL® wurde 1994 in Finnland begründet. Zu der seit diesem Jahr bestehenden ECDL-Foundation gehören inzwischen 31 europäische Länder. Bislang haben sich europaweit mehr als zwei Millionen KandidatInnen für den Europäischen Computerführerschein entschieden.

Lernsoftware – ECDL® 4 Plus

bit medias neueste Entwicklung in Sachen ECDL-Prüfungsvorbereitung nennt sich ECDL® 4 Plus. Der E-Learning-Kurs zum ECDL® richtet sich nach den neuesten inhaltlichen Vorgaben der ECDL® Foundation, welche im sogenannten ECDL® Syllabus 4.0 im ersten Quartal 2003 offiziell publiziert wurde. Damit wird die Vermittlung von aktuellstem Wissen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien gewährleistet. »Plus« steht für erweiterte Inhalte und mehr Funktionalität gegenüber der Vorgängerversion 3.1.

Neu dabei ist unter anderem der Einstiegstest. Zu Beginn jedes Moduls hat der Lernende die Möglichkeit, seine Vorkenntnisse in den einzelnen Gebieten zu überprüfen. Er spart

also Zeit, indem er/sie seinen/ihren Wissensstand überprüft, und kann sich neuen Lernthemen intensiver widmen. Jeder/Jede wählt seinen/ihren Lernweg also völlig frei. Zusätzlich kann der Lernerfolg »meßbar« überprüft werden. 50 Fragen pro Lernthema dienen als Abschlußtest.

Der gesamte Lernstoff ist in 371 kleinste Einheiten (Lektionen) mit einer Bearbeitungsdauer von jeweils ca. sieben Minuten eingeteilt. Jede Lektion enthält eine Demonstration des Inhaltes und eine oder mehrere interaktive Übungen (Programmsimulationen). 136 Übungs- und Praxisbeispiele sowie 63 Skripten dienen der Vertiefung des Wissens und einer effizienten Vorbereitung auf die Prüfung, die in jedem beliebigen ECDL®-Testcenter abgelegt werden kann.

Die Lernsoftware zum ECDL Syllabus 4 gibt die Sicherheit, daß das Gelernte den Prüfungsanforderungen entspricht, also ein sicherer Weg zur ECDL-Zertifizierung. Und nach der Prüfung steht die Lernsoftware als effizientes und über Lesezeichen und Kommentare bearbeitbares Nachschlagewerk zur Verfügung.

Der ECDL 4.0 Plus an Schulen

Nicht nur für Unternehmen und die öffentliche Verwaltung spielt das Erreichen der Qualifikation ECDL mittels E-Learning eine große Rolle. Auch im Unterricht nimmt die ECDL-Lernsoftware einen mittlerweile fixen Bestandteil ein: So konnte bit media z.B. auch im Projekt »www.bildung.at« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur sehr gute Erfolge in dieser Zielgruppe verbuchen.

Neben den verschiedenen Services und Community-Einrichtungen, die auf die Hauptzielgruppen – SchülerInnen und LehrerInnen – abgestimmt wurden, ermöglicht das Portal den Zugang zu verschiedensten Bildungsangeboten, die auf dem »Bildungs-Server« verwaltet werden. Neben der Rolle als »Portalentwickler« ist bit media einer der Hauptträger der Bildungsinhalte, die im Portal zur Verfügung gestellt werden (u.a. ECDL 4.0 Plus).

55.000 registrierte Lernende sprechen für sich. Die große Resonanz, die das »Bildungs-Portal« seit seinem Start erfahren hat, veranlaßte das Ministerium, weitere Schritte in Richtung Zukunft zu unternehmen und mit der Planung und Realisierung weiterer Ausbaustufen des Bildungs-Portals fortzufahren.

Österreichs Schulen haben den ECDL 4.0 als das geeignete Lernmedium zur Unterstützung des EDV-Unterrichts für sich entdeckt. Bundesweit sind 35.000 Offline-Versionen innerhalb österreichischer Schulen im Einsatz.

Darüber hinaus wächst die Anzahl der Institutionen, die den ECDL-Lerninhalt und die entsprechende Verwaltungsumgebung für sich nutzbar machen. Erfolgreiche Projekte mit öffentlichen Institutionen, wie z.B. dem Wiener Stadtschulrat, dem Bildungsministerium, der Oberösterreichischen Landesregierung uvm., zeichnen ein klares Bild – Bildung muß universeller, flexibler und innovativer werden – mit E-Learning ist der richtige Weg dorthin vorgezeichnet.

5 Problemzonen der Neuen Medien

5.1 Die digitale Bildungskluft

Unter Digital Divide versteht man die digitale Bildungskluft. Diejenigen sozialen Gruppen, die wirtschaftlich besser gestellt sind und/oder über einen höheren Bildungsabschluß verfügen, nehmen den wachsenden Informationsfluß durch die Massenmedien schneller auf als die Bevölkerungsteile, die wirtschaftlich schwächer gestellt sind und/oder über einen niedrigeren Bildungsabschluß verfügen. Dadurch wird die Wissenskluft zwischen diesen beiden Gruppen tendenziell größer. Diese Bildungskluft verstärkt sich durch die stetig wachsende Verbreitung der Neuen Medien (Computer, Internet). Die Grundproblematik ergibt sich aus dem fehlenden materiellen Zugang, der nur durch einen Computer und eine entsprechende Anbindung zum Internet realisiert werden kann.

Mittlerweile rücken jedoch immer mehr Fragen der Nutzung des Mediums durch verschiedene Zielgruppen in den Blick, da die Verfügbarkeit von Computer und Internetzugang nicht zwingend auch eine kompetente Nutzung zur Folge hat. Bisher vorliegende Studien weisen deutlich auf, daß Kriterien wie der eigene Bildungsstand bzw. das Bildungsniveau und der Altershintergrund sowie regionale Aspekte gravierende Bedeutung für die Entwicklung von Nutzungskompetenzen haben.

5.2 Der ECDL – Ein breites Spektrum an Wissen

Für jene, die mit dem ECDL einen Einstieg ins Berufsleben planen oder ihre EDV-Skills verbessern wollen, bietet der ECDL und der ECDL Advanced die ideale Grundlage. Ein breit gefächertes Spektrum an Wissen, das nach bestandener Absolvierung der Prüfung ein hohes Maß an Fertigkeiten auf dem PC garantiert.

Für einen großen Teil der Bevölkerung setzen die Bedürfnisse aber wesentlich weiter unten an. Vorkenntnisse sind gar nicht oder nur fragmentarisch vorhanden, und die Zielsetzung ist nicht der Umgang mit dem PC und dem Internet im beruflichen Alltag, sondern ein Basiswissen, das den grundlegenden Umgang mit den Neuen Medien ermöglicht. Der ECDL ist dafür kein geeignetes Werkzeug, da aufgrund seiner Ausrichtung die Themen viel zu breit gefächert sind.

Dies bringt auch das Problem mit sich, daß zwar oft die Lernbereitschaft vorhanden ist, aber die Fülle an Informationen eine Hemmschwelle aufbaut, die den Einstieg in das Thema verhindert. Besonders die ältere Bevölkerungsgruppe und Bevölkerungsschichten mit sehr geringem Bildungsniveau, die den geringsten Bezug zu diesem Thema haben, sind mit den Inhalten des ECDL überfordert. Sie benötigen Lerninhalte, mit denen grundlegende Wissensinhalte abgedeckt werden und damit der Einstieg in die Welt der neuen Medien erleichtert wird.

5.3 Projekt »e-Citizen«

e-Citizen ist ein von der ECDL-Foundation entwickeltes Zertifikat für grundlegende Kenntnisse im Bereich Computer und Internet. Das Zertifikat ist für alle Altersgruppen gedacht, die wenig oder gar keine Kenntnisse im Umgang mit PC und Internet haben. Mit Hilfe dieser Zertifizierung soll eine natürliche Anbindung zu diesen technologischen Themen, die zum Teil schon fester Bestandteil des täglichen Lebens geworden sind, geschaffen werden. Das Zertifikat soll helfen, den Wissensstand der Bevölkerung auf ein grundlegendes Niveau zu heben und damit jedermann/jederfrau eine Integration in die »e-Society« zu ermöglichen.

Die erlernten Fähigkeiten sollen den grundlegenden Umgang mit dem Computer sicherstellen und die globale Informationsquelle »Internet« nutzbar machen – vom Umgang mit Suchmaschinen, Online-Services, Kommunikation mit öffentlichen Ämtern bis hin zur privaten Nutzung des Internets als Kommunikationsmedium.

5.4 »ECDL barrierefrei«

Menschen mit Behinderung waren bisher von der Teilnahme in vielen Bereichen des Alltags der modernen Informationsgesellschaft ausgeschlossen. Nicht adäquate Schulungsunterlagen sowie das Fehlen spezifischer Trainingsangebote machen marktübliche Computerausbildungen für Menschen mit Behinderungen oft schwer bis unmöglich, auch ihre fachliche Qualifizierung wird häufig nicht entsprechend anerkannt.

Damit Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt dieselben Qualifikationen wie andere JobbewerberInnen nachweisen können, wird der »ECDL barrierefrei« für seh-, hör- und bewegungsbehinderte Menschen sowie für Menschen mit Lernschwierigkeiten entwickelt, also ein interaktives Lernsystem zur Erreichung des international anerkannten Europäischen Computerführerscheins (ECDL). Ziel dieses Integrationsprojektes der Universität Linz, der Österreichischen Computer Gesellschaft (OCG), bit media e-Learning solution und weiteren Partnern (u.a. von Microsoft Österreich) ist es, daraus ein sich selbsterhaltendes System für den gesamten deutschsprachigen Raum mit internationaler Vorbildfunktion entstehen zu lassen.

6 Jede Altersgruppe lernt anders

Wer lernt wie? Jeder Mensch bevorzugt aufgrund seiner Ausprägung eine andere Art des Lernens. Man kann hier nicht pauschalisieren und eine allgemein gültige Lernmethodik auf jeden Menschen anwenden. Dennoch haben weit angelegte Studien erwiesen, daß in unterschiedlichen Altersgruppen unterschiedliche Lernmethoden bevorzugt werden und den Lerner leichter zum Lernziel bringen.

Jugendliche

Kollaboratives Lernen bezeichnet das gemeinsame Lernen im Team, das durch den Einsatz von Computern, E-Learning und Lernplattformen unterstützt und verbessert wird. Die Lernplattform dient als Schnittstelle, um miteinander zu kommunizieren, Informationen auszutauschen und Probleme gemeinsam lösen. Diese Form des Lernens wird am ehesten von Jugendlichen bevorzugt. Für diese Zielgruppe ist der Umgang mit den neuen Kommunikationsmitteln fester Bestandteil des täglichen Lebens.

Erwachsene 20 bis 50

Diese explorative Lernmethode birgt die Möglichkeit, einen entdeckenden (explorativen) Lernweg einzuschlagen, sich frei im Wissensraum zu bewegen und dadurch selbst zu entscheiden, welche Wissenseinheit gelernt werden soll. Der Lerner stellt sich aus einer Fülle von Lerneinheiten sein eigenes Portfolio zusammen und lernt im wesentlichen die Dinge, die er benötigt. Diese Lernmethodik wird in der Altersgruppe von 20 bis 50 sehr häufig angenommen.

Das prozessorientierte Lernen ist die »Urform« des Lernens. Der Lernprozeß wird durch Aufgaben und Problemstellungen im beruflichen Umfeld vorgegeben. Der Lerner sucht sich jene Lerneinheiten, die ihn am schnellsten zur Lösung der aktuellen Problemstellung führen. Im beruflichen Umfeld ist die Lernmethode in der Altersgruppe von 20 bis 50 am stärksten ausgeprägt.

Um diese beiden Lernmethoden auf Basis des E-Learnings in ein Berufsumfeld einzubinden und die notwendige Akzeptanz zu erreichen, ist es notwendig, entsprechende Begleitmaßnahmen zu ergreifen. Dies erfordert die Schaffung von Rahmenbedingungen, wie einer vorbereitenden Einführung in dieses Thema, entsprechende tutorielle Unterstützung und Begleitmaßnahmen, die sowohl didaktische, motivatorische und technische Unterstützung anbieten.

Ältere ArbeitnehmerInnen und SeniorInnen 50+

Blended Learning ist ein integriertes Lernkonzept, das die heute verfügbaren Möglichkeiten des Lernens miteinander sinnvoll verknüpft. Es bietet eine Kombination aus E-Learning und klassischen Lernmethoden in einem optimal genutzten Lernarrangement. Es ermöglicht Lernen, Kommunizieren, Informieren und Wissensaustausch (losgelöst von Ort und Zeit) in Kombination mit individuellem Erfahrungsaustausch, Rollenspiel und persönlichen Begegnungen in klassischen Präsenztrainings, indem die soziale Integration und die Kommunikation mit anderen Lernenden und dem/der TrainerIn gewährleistet werden. Mit diesem Lernkonzept können ältere ArbeitnehmerInnen und SeniorInnen am leichtesten umgehen und am schnellsten den gewünschten Lernerfolg erreichen.

7 E-Learning in Unternehmen

7.1 E-Lernkultur in Unternehmen

Je größer ein Unternehmen ist, umso größer ist das Interesse und die Akzeptanz für E-Learning. Vor der Einführung von E-Learning in ein Unternehmen müssen wesentliche Entscheidungen getroffen werden – Entscheidung über das pädagogische, das organisatorische, das technische und natürlich das wirtschaftliche Konzept. Dazu ist eine umfassende Beratung durch Experten, was den Inhalt, den Aufbau und die Didaktik der Schulung anbelangt, notwendig. Organisatorisch gilt es zu überlegen, welche Möglichkeiten den Mitarbeitern zum Lernen geboten werden. Welche Technologie eingesetzt wird, hängt von einer Prüfung der internen Ressourcen und von den Methoden des Anbieters ab.

Gelungene E-Learning-Lösungen zeichnen sich dadurch aus, daß sie exakt auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten sind. Ein wesentlicher Faktor für erfolgreiches E-Learning ist die entsprechende Motivation der Mitarbeiter und damit die Integration von E-Learning in die Unternehmenskultur. Lernen und Arbeit wachsen zusammen.

Fast die Hälfte des Widerstands der MitarbeiterInnen gegenüber Erneuerungen beruht auf Informationsdefiziten. Deshalb bedarf es bei E-Learning-Projekten einer sorgfältigen Vorbereitung und Planung. Wichtig ist, daß die Motivation über den Einführungszeitraum hinausreicht: Wenn Lernen als Arbeiten und Arbeiten als Lernen aufgefaßt wird, kann man von einer Unternehmenslernkultur sprechen.

7.2 Erwartungshaltungen befrieden

Für die erfolgreiche Umsetzung individueller E-Learning-Lösungen in einem Unternehmen ist es notwendig, die wesentlichen Bedürfnisse des Unternehmens rasch zu erfassen. Der Erwartung, daß das »Neuland« E-Learning gänzlich erschlossen wird, muß Rechnung getragen werden. Deshalb ist es auch notwendig, daß sowohl von der technologischen Seite her, also auch im Bereich der Einführung von E-Learning, beratend und umsetzend zur Seite gestanden wird.

Ein E-Learning-Projekt kann nur dann erfolgreich sein, wenn alle Beteiligten, nicht nur Geldgeber und Administratoren, sondern auch die Lerner, von dessen Vorteilen überzeugt sind. Die Stärke der bit media liegt darin, nicht nur Technologie anzubieten, sondern auch die Menschen, die hinter diesem System stehen, zu informieren und zu betreuen – vom Administrator bis hin zum Einzellerler.

7.3 **BestPractice – ThyssenKrupp Stahl**

»E-Learning ist eine Karte, auf die wir in der Zukunft setzen wollen«, sagt Bernd Möller, Projektleiter für die Einführung des computergestützten Lernens bei ThyssenKrupp Stahl. Für den traditionsreichen Stahlkonzern, der bisher weitestgehend auf klassische Präsenzseminare setzte, ist das eine Neupositionierung in der Weiterbildung.

3.000 ThyssenKrupp Stahl AG-Mitarbeiter lernten im Zeitraum von Mai bis November 2002 den Umgang mit der Anwendungssoftware SAP R/3, die die bislang im Einsatz befindliche Version R/2 abgelöst hat. Den Umstieg trainieren sie mit Blended Learning, einer Kombination aus Präsenzkursen und dem Lernen am Computer. Beim E-Learning setzt ThyssenKrupp Stahl auf die Programme der Siemens-Tochter bit media. Der Intranetkurs zum Aufbau des SAP R/3-Systems schult vor allem den Umgang mit der neuen Benutzeroberfläche der Software. Über dieses Basiswissen müssen alle KursteilnehmerInnen vor Beginn einer Präsenzveranstaltung zu den unterschiedlichen SAP R/3-Modulen verfügen. Ein- bis mehrtägige Schulungen sind für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in allen Unternehmensbereichen vorgesehen. Während der Vorbereitung der Lektionen am Computer sind sie nicht allein. Über die bitmedia-Lernplattform Sitos haben alle Lernenden Anschluß an einen Chatroom, ein Forum und werden, wenn sie es wünschen, tutoriell per E-Mail unterstützt.

So plane, laut Möller, der Konzern in der Mitarbeiter-Qualifizierung einen sensiblen Umstieg über mehrere Jahre hinweg. Das Blended Learning biete hier die Möglichkeit, die bisherigen Kurse im Seminarraum mit E-Learning am Arbeitsplatz zu kombinieren und die MitarbeiterInnen so Schritt für Schritt daran zu gewöhnen: »Beim E-Learning lernt der Mitarbeiter zunächst individuell, außerdem muß er seine Kurse selbständig in den Arbeitsalltag integrieren«, beschreibt Bernd Möller die neuen Aspekte in der Qualifizierung bei ThyssenKrupp Stahl. Dafür schaffe E-Learning die Freiheit, Lernen eigenständig zu organisieren, und spare Kosten, wenn es richtig eingeführt werde. Davon ist der E-Learning-Beauftragte überzeugt, denn bereits die Einführung der Module des Europäischen Computerführerscheins (ECDL) mit bit media war erfolgreich.

8 **E-Learning hat viel Zukunftspotential**

8.1 **Wie e-lernen die ÖsterreicherInnen?**

Der E-Learning-Markt in Österreich zeigt ein unübersichtliches, fragmentiertes und dynamisches Gesicht. Es gibt eine Vielzahl von Unternehmen, die Einzelbausteine einer E-Learning-Lösung anbieten. Zahlreiche Unternehmen, die Multimedia-Lösungen produzieren, reihen sich selbst auch nicht als E-Learning-Unternehmen ein. Nur wenige Firmen wie bit media bieten Komplettlösungen an. Großteils handelt es sich dabei um internationale Großunternehmen, die

versuchen, auch in Österreich Fuß zu fassen. Die vielen kleinen Unternehmen setzen eher auf Kooperation mit den Marktführern der Branche.

Die letzten beiden Jahre waren geprägt vom verhaltenen Investieren. Die Unternehmen haben aufgrund der Wirtschaftslage zwar weiter in das Potential ihrer MitarbeiterInnen investiert, jedoch nicht so bereitwillig wie in den Jahren davor. Den Unternehmen ist allerdings schon lange bewußt, daß die Wettbewerbsfähigkeit maßgeblich vom Faktor Mensch abhängt. In diesem Bewußtsein ist Weiterbildung eine Selbstverständlichkeit geworden. Lediglich im Bereich der Selbstlernkompetenz muß noch die eine oder andere Hilfestellung geleistet werden. Alles ist eine Frage der Zeit, denn der persönliche Antrieb der Lernenden, Bildung zu erwerben, wird immer stärker.

8.2 Wachstumsmarkt E-Learning

Die besten Absatzmärkte sind große Unternehmen und Firmen, die auch schon in der Vergangenheit besonders aufgeschlossen für IT-gestützte Weiterbildung waren. Fast alle Marktforschungsinstitute bescheinigen der E-Learning-Branche ein großes Wachstum. Mit zehn Prozent Wachstum in Deutschland und Österreich und fünfzehn in den USA rechnete z.B. die Meta Group für 2004. Unternehmen suchen integrierte Konzepte, d.h. Konzeption, Technologie und Content aus einer Hand. Es wird eine starke Konsolidierung geben, da nur wenige Anbieter dafür breit genug aufgestellt sind. Technologie werde dabei nur eine untergeordnete Rolle spielen: »Irgendwann wird die Lerntechnologie den optimalen Standard erreicht haben – dann macht der Content das Rennen.« In Zukunft würden praktisch alle größeren Unternehmen und viele kleinere Betriebe ihren MitarbeiterInnen Lernportale zur Verfügung stellen und damit die Effizienz ihrer Weiterbildungsprogramme steigern. Letztlich werde die zunehmende Verbreitung von Breitband-Internetzugängen in den Haushalten den bereits existierenden Trend verstärken, daß sich das berufliche Lernen in die Freizeit des Arbeitnehmers verlagert. Die rein private Qualifizierung am heimischen PC werde jedoch auch in absehbarer Zukunft eher eine Nebenrolle spielen, meint Herr Brandner. »Dafür sind die Eintrittsbarrieren noch zu hoch – nur wenige sind bereit, die Kosten für einen Online-Kurs aus eigener Tasche zu finanzieren.«

8.3 Zukunft und Visionen

Nahezu alle Unternehmen verfügen über eigene Web-Auftritte, und E-Mail-Adressen sind heutzutage so selbstverständlich wie Wohnadressen geworden. Die Technologie, die für E-Learning eingesetzt wird, soll so einfach werden wie etwa das Telefonieren. Den Lernenden sollte schon bewußt sein, wie Sie diese Technologie anwenden, noch bevor sie diese brauchen. Wie Elliot Masie gehen wir davon aus, daß es künftig keinen Grund geben wird, zwischen »e-« und »nicht e-« zu unterscheiden. Auf die Zukunft von E-Learning wird sich in jedem Fall die Weiter-

entwicklung der Technologie auswirken. Für den/die BenutzerIn liegt die Betonung ja auf E-Learning und nicht auf der Technologie. Die Technologie allerdings wird es sein, welche noch mehr Zeit- und Ortsunabhängigkeit bietet. Weit mehr Endgeräte werden dafür sorgen, daß E-Learning via PDA, UMTS usw. zu Mobile-Learning wird. Es wird also noch einfacher sein, an entsprechendes Wissen zu gelangen.

Thomas Kreiml/Karin Steiner: Bildung zwischen Ökonomisierung und Selbstverwirklichung – Bildungsziele in der Wissens- und Informationsgesellschaft

Die Grundlage des vorliegenden Artikels bildet das Projekt »Bildungsziele in der Wissens- und Informationsgesellschaft – Eine Analyse des Bildungsdiskurses von 1990 bis 2001«, welches das Forschungsinstitut abif von Jänner 2002 bis Februar 2003 mit einer Förderung des Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank durchführte. Gegenstand der Untersuchung ist die Analyse von Bildungsidealen im Bildungsdiskurs des letzten Jahrzehnts, der durch wiederkehrende Reformdebatten geprägt ist. Die aktuellste Herausforderung für den Bildungsdiskurs ist dabei die Annahme, daß das Bildungssystem an der Schwelle zur sogenannten »Wissens- und Informationsgesellschaft« vor dramatischen Umbrüchen steht.

Basierend auf der Annahme, daß bildungspolitischen Vorschlägen und daraus entstehenden pädagogischen Konzepten immer ein bestimmtes Menschen- und Gesellschaftsbild zu Grunde liegt, war es das Ziel der Studie, die in den bildungspolitischen Konzepten enthaltenen Normen und Handlungsleitlinien zu erfassen: Mithilfe einer Literaturanalyse, von ExpertInneninterviews sowie einer qualitativen Inhaltsanalyse von Zeitungsartikeln aus österreichischen Tageszeitungen wurde versucht, Argumentationslinien in Form von bildungspolitischen Idealtypen nachzuzeichnen. Dabei wurde insbesondere auf den Diskurs über das Bildungssystem, der zwischen 1990 und 2001 stattgefunden hat, erhöhtes Augenmerk gelegt. Zusätzlich wurde anhand von Datenmaterial zum Bildungserwerb der österreichischen Bevölkerung gezeigt, wie sich die bildungspolitischen Konzepte bisher gesellschaftsstrukturell durchsetzen konnten. Daraus wurden die in den bildungspolitischen Konzepten enthaltenen Normen und Handlungsleitlinien abgeleitet.

Betrachtet man den Diskurs in der Literatur, so ist dieser durch folgende Überlegungen gekennzeichnet: Die insbesondere in den 1990er Jahren dominante Strömung war der Humankapitalansatz, demzufolge die (Aus-)Bildung als Kapital zu sehen ist, das am (Arbeits-)Markt verwertet werden kann und wiederum die beruflichen Chancen und den Erwerb von finanziellem Kapital ermöglicht. Darin enthalten sind unterschiedliche politische Vorstellungen darüber, was Bildung für die Menschen bzw. die Gesellschaft leisten soll.

Ökonomisch wird die forcierte Durchsetzung des Humankapitalansatzes damit begründet, daß Menschen durch ihre erworbenen Qualifikationen den Unternehmen, die durch Globalisierungs- und Flexibilisierungsprozesse herausgefordert, aber auch bedroht sind, zu mehr Wettbewerbsfähigkeit verhelfen.¹ Demnach soll Bildung zur Anpassung des Menschen an herrschende Wettbewerbsbedingungen beitragen. Zum Wohl der Menschen – so wird argumentiert – trägt (Aus-)Bildung demnach bei, weil die nunmehr wettbewerbsfähigen Betriebe Beschäf-

tigung sichern können. Was diese Argumentation allerdings vollkommen ausblendet, ist die Tatsache, daß der betriebliche Wettbewerb auch einen Wettbewerb der Arbeitskräfte generiert, der auch FlexibilisierungsverliererInnen hervorbringt, die arbeitslos, prekär beschäftigt oder im besten Fall solange vernutzt werden, bis ihre Arbeitskraft unbrauchbar geworden ist.

Doch auch das Argument, Bildung solle gleiche Chancen aller Individuen (am Arbeitsmarkt) generieren, basiert auf einer Auslegung des Humankapitalansatzes. War Bildung historisch gesehen immer ein Privileg der bürgerlichen Elite, so forderte die Sozialdemokratie den Zugang der schwächer gestellten sozialen Schichten zu Bildung, um die am Arbeitsmarkt ungleich vergebenen Chancen neu zu verteilen. Übersehen wurde natürlich, daß die Bildungsexpansion (hervorgerufen u.a. durch die Abschaffung von Schulgeld und Studiengebühren) vor allem bürgerlichen Schichten, weniger den Arbeiterschichten zugute kam. Und auch die Bildungsexpansion vermochte die bestehenden Ungleichheiten am Arbeitsmarkt nicht zu verändern. Vielmehr paßten sich die Anforderungen der Betriebe an Bildungsabschlüsse ihrer BewerberInnen nach oben hin an. Jedoch wurden sozialdemokratische Bildungsziele nicht ausschließlich verteilungspolitisch begründet: Bildung sollte auch als Vehikel zu einer freieren Gesellschaft dienen, in der sich der/die Einzelne von bestehenden Zwängen des Kapitalismus emanzipieren konnte und auch andere Ziele (z.B. kulturelle) als allein solche erreichen konnte, die mit der Teilhabe an der Konsum- und Wettbewerbsgesellschaft in Zusammenhang standen. Aus historischer Perspektive sind in diesem Zusammenhang die in der Ersten Republik entstandene Arbeiterkultur (Arbeiterbildung)² sowie Versuche, nach dem zweiten Weltkrieg mithilfe von politischer Bildung demokratiepolitische Ziele zu verwirklichen, zu nennen. Jedenfalls war Bildungspolitik bereits zu Beginn des Jahrhunderts mit humanistischen Zielsetzungen verbunden, die die Emanzipation des Individuums von gesellschaftlichen Zwängen sowie demokratiepolitische Zielsetzungen verfolgte.

Daran knüpfte auch die 1968er Generation an, die (Aus-)Bildung als Eintrittskarte in die Treitmühle des Arbeitsmarktes kritisierte und als oberstes Bildungsziel die Gesellschaftskritik formulierte. Durch die Zielsetzung, Systemkritik, Selbstverantwortung und die Autonomie des einzelnen durch Bildung zu fördern, sollte erreicht werden, daß selbstverantwortliche Individuen als Produkte des Bildungssystems sich nicht an die Gesellschaft anpassen, sondern sie vielmehr verändern konnten. Heute läuft die etwas gemäßigte Variante der 1968er Generation unter Begriffen, wie z.B. »Autonomie« und »Citizenship« (Bürger-/Zivilgesellschaft). So wird gefordert, daß sich der Mensch nicht nur nicht zum Werkzeug der Wirtschaft machen solle, sondern auch lernen soll, mit den neuen Problemen umzugehen, sie zu reflek-

1 Die Ausweitung betriebswirtschaftlicher Diktionen in alle Lebens- und Gesellschaftsbereiche findet sich z.B. in Begriffen und Zuschreibungen wie »Unternehmen Österreich«, »das Individuum als Ich-AG« (das durch den Erwerb von Humankapital den individuellen Marktwert beeinflussen kann – im übertragenen Sinn vergleichbar einem Aktienkurs) oder der Klassifizierung der Frau als Familienmanagerin, die sich im privaten »Management« der Familie wertvolle Kenntnisse für den Arbeitsmarkt aneignet und diese auch verkaufen soll. Kaum kritisch hinterfragt wird in diesem Diskurs, was die Ökonomisierung der gesamten Lebenswelt für jeden einzelnen Menschen tatsächlich bedeutet.

2 Vgl. Weidenholzer 1981.

tieren und gegebenenfalls auch in gesellschaftliche Prozesse eingreifen zu können. Schule soll zur Teilnahme am sozialen, politischen und kulturellen Leben befähigen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt unter Bedingungen des sozialen Wandels stärken.³ Selbstverständlich ist Selbstverantwortung und Autonomie ebenso wie bereits Chancengleichheit bürgerlichen Schichten vorbehalten und vermag auch die Problematik, daß den FlexibilisierungsverliererInnen, die insbesondere in der bildungsfernen Schicht (aber nicht nur dort) zu finden sind, Bildung, ökonomische Chancen und damit auch Selbstverantwortung und Autonomie vorenthalten bleiben.

Vor diesem Hintergrund lauten die wesentlichen, für die Bildungspolitik der nächsten Jahre zu beantwortenden Fragen:

- Wozu soll (Aus-)Bildung überhaupt »gut« sein, und was für ein »Gut« ist Bildung denn überhaupt?
- Welche Zielsetzungen muß sie erfüllen, um unser Leben auch in Zukunft noch lebenswert scheinen zu lassen?
- Welche Form von Bildung brauchen Menschen in unserer Gesellschaft (um welchen Anforderungen gerecht werden zu können)?
- Und wer soll auf Bildung zu welchem Preis Anspruch erheben können?

Als Ausgangspunkt für diese Diskussion können die folgenden bildungspolitischen Idealtypen dienen, die im Rahmen des Projektes auf Basis von ExpertInneninterviews und einer inhaltsanalytischen Auswertung von Zeitungsartikeln gebildet und hier kritisch diskutiert werden.

1 Typ A: Das neoliberale Bildungsmodell – Bildung als Wirtschaftsfaktor

Ökonomische Verwertbarkeit von Bildung mit dem Ziel der Anpassung an Konkurrenz

Argumente, die dem Brauchbarkeitsideal von Bildung entsprechen, nehmen in der aktuellen Bildungsdiskussion eine vorherrschende Stellung ein. Mit ihrem ökonomischen Einschlag und neoliberalem Hintergrund entsprechen diese bildungspolitischen Forderungen den Konzepten des Humankapitalansatzes. Zentral ist hier die Bestimmung, daß Bildung ökonomisch, also in der beruflichen Karriere, verwertbar sein und der bestmöglichen Anpassung an wirtschaftliche Entwicklungen dienen soll. Sie sollte demnach den Anforderungen der »totale[n] Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt – in der Wirtschaft sowieso«⁴ entsprechen. Anfang der 1990er Jahre war für Österreich in dieser Hinsicht auch der bevorstehende Beitritt zur Europäischen Union eine besondere Herausforderung. ÖVP und FPÖ argumentieren hier ähnlich, wenn sie der Bil-

³ Vgl. Steiner/Obermayer 1998, Seite 315.

⁴ Die Presse: 24. April 1991.

derung eine »strategische Rolle für seine [Anm.: des Landes Österreich] Volkswirtschaft innerhalb der Industriestaaten«⁵ zuschreiben: »Unser Land wird sich gegen diese internationale Konkurrenz [Anm.: der Reformstaaten und des ostasiatischen Raumes] nur dann behaupten können, wenn das hier vorhandene Humankapital optimal ausgenützt wird. Aufgabe der Bildungspolitik muß es daher sein, die Jugend bestmöglich auszubilden und sie insbesondere auf das Leben in einer Wettbewerbsgesellschaft vorzubereiten.«⁶ Bildung erfüllt in diesem ökonomischen Verwertungszusammenhang vorrangig eine Anpassungsfunktion: »Wer sich auf dem künftigen Berufsmarkt bewähren will, braucht neue Qualifikationen.«⁷ Im Zusammenhang mit dem Erwerb neuer Qualifikationen ist zu einem großen Teil auch die stark zunehmende Bedeutung von (beruflicher) Weiterbildung (Stichwort: Lebenslanges Lernen) in diesem Bildungsverständnis begründet.

Wesentlich ist bei diesem Bildungsverständnis, daß wirtschaftlicher Wettbewerb nicht als Problem gesehen wird, das soziale Probleme verstärkt, sondern unhinterfragt als Zielsetzung akzeptiert wird. Außer Acht gelassen wird, daß es neben jenen, die aus dieser Situation Vorteile erlangen – sogenannte FlexibilisierungsgewinnerInnen –, vor allem auch FlexibilisierungsverliererInnen gibt, für die diese Entwicklung besonders problematisch ist und die auch durch lebenslanges Lernen im Wettbewerb um ökonomische Chancen nicht bestehen können. Von Vorteil ist diese Argumentation für Unternehmen und die in diesen erfolgreich arbeitenden Beschäftigten.

Chancengerechtigkeit: Leistungsprinzip und Begabungsdifferenzierung

Programmatisch werden diese Problemlagen überdeckt, indem in bildungspolitischen Konzepten immer wieder auf die Chancen des/der Einzelnen hingewiesen wird. Unter dem Titel einer Chancengerechtigkeit werden in der Folge Leistungsprinzip und Begabungsdifferenzierung im Bildungssystem verankert. »Chancengerechtigkeit« steht im Gegensatz zum klassisch sozialdemokratischen Bildungsziel der »Chancengleichheit«, wobei suggeriert wird, daß die gerechte Verteilung von Chancen besser ist als deren gleiche Verteilung. Durch eine stärkere Differenzierung in Form von Schultypen wird angestrebt, Fähigere und Leistungsbereitere stärker zu fördern.

Dabei wird davon ausgegangen, daß alle Menschen in ihren Rechten zwar gleich sind, ungleich aber »(...) in ihren Anlagen, Fähigkeiten und Interessen. Gerechtigkeit bedeutet nicht »jedem das Gleiche«, sondern »jedem das Seine« [zu gewähren]. Wir streben eine Chancengerechtigkeit an, die jedem Menschen die Möglichkeit bietet, sich gemäß seiner persönlichen Eigenart zu entfalten. [...] Gerechtigkeit erfordert die Anerkennung persönlicher Leistung und sozialen Ausgleich für diejenigen, die sich am Leistungswettbewerb unverschuldet nicht beteiligen können.«⁸ Nicht näher ausgeführt wird, wonach ein Verschulden oder Nicht-

5 Grundsatzprogramm der ÖVP, Seite 25.

6 Bildungsprogramm 1998 des FÖL.

7 Der Standard: 16. September 1997.

8 Grundsatzprogramm der ÖVP, Seite 7.

Verschulden in diesem Zusammenhang beurteilt werden soll. Bedenkt man, daß Chancen auf Bildungserwerb bereits durch kognitive Leistungsfähigkeit im Jugendalter festgelegt werden, so kann in diesem Zusammenhang reflektiert werden, wer die »Schuld« an der hohen Schul-Drop-out-Rate oder an der hohen Anzahl an Lehrlingen, die ihre Lehre nicht abschließen, trägt.

Weiters wird argumentiert, daß in den Bildungseinrichtungen das Leistungsprinzip »(...) in individueller und sozialer Hinsicht [gelten soll] (...). Größtmögliche Chancengerechtigkeit wird durch einen leistungsbezogenen offenen Zugang zu den Bildungseinrichtungen gewährleistet.«⁹ Vor diesem Hintergrund ist auch die Einführung von Studiengebühren nur als eine weitere Konsequenz zu sehen. Gerechtfertigt werden diese mit einer erhöhten Leistungsbeurteilung der StudentInnen. In diesem Kontext steht weiters die Forderung nach einer Wiedereinführung der Aufnahmeprüfungen in die AHS sowie die bestehenden BHS-Aufnahmeprüfungen oder auch die Leistungsdifferenzierung von A- und B-Zug in den Hauptschulen. Auch ein schüler- und begabungsdifferenzierender Unterricht wird vielfach gefordert, wobei die konkrete Umsetzung desselben nicht genauer erläutert wird.

Das hier dargestellte Leistungsprinzip bedeutet eine enge Verbindung von neoliberalen und wertkonservativen bürgerlichen Bildungszielen. Obwohl im Prinzip der Leistungsgerechtigkeit formal der Zwang zur Leistung unterbunden werden soll, so wird im allgemeinen Leistungswettbewerb doch das Streben nach Erfolg vermittelt. Demgegenüber wird ein Auscheiden zumeist als Versagen gewertet. Besonders problematisch erscheint ein Mangel an Abfederung der damit verbundenen negativen Konsequenzen. Gerade im Bereich der geforderten individuellen Betreuung gemäß der persönlichen Begabung, die zur Problemlösung beitragen soll, weisen auch die bestehenden (differenzierten) Schulsysteme Defizite auf. Chancengerechtigkeit beschreibt die prinzipielle Möglichkeit für jede Person, sich im Schulsystem beliebig zu bewegen; nicht oder nur in geringem Maße wird thematisiert, wie mit ungleichen Chancen beim Eintritt ins Bildungssystem und mit SchülerInnen mit geringerer Leistungsfähigkeit verfahren werden soll. Zusammenfassend sind zwei vordringliche Ziele der Forderung nach einer stärkeren Differenzierung im Bildungsangebot nach Leistung und Begabung erkennbar: Einerseits soll sie die spätere Differenzierung am Arbeitsmarkt bereits im Bildungsbereich vorbereiten. Andererseits soll sie die Chancen der Begabteren und Leistungsfähigeren durch die Absonderung erhöhen und Betrieben die Personalauswahl erleichtern.

2 Typ B: Chancengleichheit und soziale Emanzipation

Auch im eher sozialdemokratisch geprägten Diskurs zur Chancengleichheit findet sich – wie bereits erwähnt – die Sichtweise, daß Bildung bzw. Qualifikation am Arbeitsmarkt verwertbar sein sollen. Gegenüber der neoliberalen Haltung beinhaltet das sozialdemokratische Bildungs-

9 Ebenda, Seite 23.

ideal jedoch eine klar entgegengesetzte Akzentuierung, indem es soziale Probleme mitberücksichtigt. Diese werden bisweilen sogar in den Vordergrund der Betrachtungen gestellt. Hauptsächliches Anliegen ist die Bekämpfung sozialer Ungerechtigkeit und der damit zusammenhängenden ungleichen (ökonomisch bedingten) Machtverteilung in der Gesellschaft.

Mittels der Förderung des Bildungszugangs für untere soziale Schichten glaubte man, diese Probleme bekämpfen zu können. Ein Ziel von Bildung ist es, allen Menschen eine gleich gute Ausgangsposition zu vermitteln und auch bildungsfernen Schichten Chancen zu eröffnen. Bildung soll sozialen Aufstieg ermöglichen. »Chancengleichheit« bedeutet »Ausgleich eventueller Behinderungen oder Benachteiligungen in geographischer, geschlechterspezifischer etc. Hinsicht.«¹⁰ Zielführend ist dafür ein »(...) allgemein zugängliches, durch möglichst wenig Schwellen behindertes Bildungssystem, das schon im Kindergarten beginnt und nicht erst in der Volksschule.«¹¹

Soziale Mobilität ist das erklärte Ziel, das es zu erreichen gilt und das nicht durch stark bildungsselektive Mechanismen schon von Beginn an verhindert werden soll. Die Aufgabe von Bildungspolitik besteht weiters darin, daß es in einer Gesellschaft, in der Wissen immer wichtiger wird, gleichwertige Chancen im Zugang zu Bildung gibt. Dementsprechend ist es »unverändert Aufgabe linker Bildungspolitik [...], die Zugangsmöglichkeiten und Erfolgchancen sozial Benachteiligter im Hinblick auf Schule und Weiterbildung zu verbessern.«¹² Der Garant für Bildung wird in der Institution des Staates gesehen; dieser hat »(...) den freien Zugang zu allen Bildungseinrichtungen in unterschiedlicher Dauer und auf unterschiedlichen Ebenen als individuelles Recht eines jeden Heranwachsenden« zu sichern.¹³ Ein zentrales bildungspolitisches Anliegen ist somit auch, der starken Differenzierung entgegenzuwirken und dadurch Emanzipationsbestrebungen zu fördern.

Der Begriff der Chancengerechtigkeit, wie er im liberalen Bildungsprogramm verwendet wird, kommt interessanterweise eher dem Begriff der Chancengleichheit nahe, wie er bei der SPÖ verwendet wird: So bildet der offene Zugang zu Bildungseinrichtungen die Voraussetzung für die gerechte Verteilung von Chancen, da weder soziale Herkunft noch Einkommen Barrieren zum Bildungszugang darstellen sollen.

Zusammengefaßt ist das wesentliche bildungspolitische Anliegen, das der Zielsetzung der Chancengleichheit entspricht, die alte sozialistische Forderung nach einer Gesamtschule, nach deren Abschluß die AbsolventInnen mit den gleichen Ausgangsvoraussetzungen und Chancen am Arbeitsmarkt Fuß fassen sollen. Die Gesamtschule sollte nicht nur vom Bildungszugang her keine finanzielle Barriere (z.B. durch Schulgeld) darstellen, sondern auch eine leistungsmäßige Differenzierung verhindern. Daß selbst die Fähigkeiten und Potentiale nach dem Absolvieren so einer Gesamtschule immer noch (wenn auch nicht unbedingt transparent) ungleich verteilt sind, wird hier allerdings übersehen. Andere Maßnahmen waren die Öffnung der Uni-

10 Interview Caspar Einem: Transkript Seite 1.

11 Ebenda.

12 Ribolits 1999, Seite 188.

13 Vgl. Bildungsprogramm der IUSDT=International Union of Social Democratic Teachers.

versitäten mit der Abschaffung der Studiengebühren und die Abschaffung der Eingangsprüfung für die AHS.

Außerdem ist auch die Einführung der Berufsreifeprüfung (nach der Lehre), die die vertikale Durchlässigkeit der Lehre garantieren sollte, mit diesem Ziel verbunden. Nachdem aber auch das bürgerliche Lager die Einführung einer Berufsreifeprüfung befürwortete, ist diese auch vor dem Hintergrund einer stärkeren Differenzierung von LehrabsolventInnen mithilfe eines Zusatzzertifikates zu sehen, die diese als »bessere«, da lern- und leistungsfähigere Arbeitskräfte für Betriebe ausweisen.

Die Problematik der Chancengleichheit, Kritik am Humankapitalansatz

Die vielfach gehegte Annahme, das Bildungssystem könne quasi als Katalysator für soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt dienen, erscheint in vielfacher Hinsicht problematisch. Mit den erwähnten Maßnahmen wurde weniger unteren sozialen Schichten als vielmehr der Mittelschicht der Weg zum Bildungserwerb eröffnet. Der hauptsächliche Effekt dieser Maßnahmen war die Bildungsexpansion der sechziger und siebziger Jahre. Im Hinblick darauf haben sich jedoch die Segregation am Arbeitsmarkt und die damit einhergehende soziale Schere kaum verändert. Das ist unter anderem darauf zurückzuführen, daß Bildung in unteren sozialen Schichten einen geringeren Wert einnimmt als in höheren. Bildungsentscheidungen werden also selbst dann nicht nur aus rationalen Erwägungen getroffen, wenn die ökonomische Wertbarkeit von Bildung gesamtgesellschaftlich zum dominanten Orientierungspunkt geworden ist. Dieser Zusammenhang läßt weiters vermuten, daß die Dominanz ökonomischer Bildungskriterien vor allem im Interesse traditionell bildungsnaher Schichten liegt. In den Analysen Bourdieus zu diesem Thema erscheint das Ziel der Chancengleichheit, das durch Bildung erreicht werden soll, letztlich als eine Illusion.¹⁴ Vielmehr werden die Machtverhältnisse einer Gesellschaft durch Bildung und Pädagogik stabilisiert. Diesen Beitrag erbringt die Schule dadurch, daß sie die Strukturen, nach denen das kulturelle Kapital verteilt wird, reproduziert.

3 Typ C: Subjektbezogene humanistische Bildung – Autonomie und Citizenship

Ein in den letzten Jahren verstärkt wahrnehmbares Bildungsideal, das zum ersten Mal in der Studentenbewegung der 1968er Generation aufkam, verfolgt das Ziel der Emanzipation des Menschen von gesellschaftlichen Zwängen: »Das hier gemeinte Lernen ist nicht nur Reaktion auf wirtschaftliche Bedürfnisse, sondern eine Forderung der allgemeinen Menschenbildung.«¹⁵ Inhaltlich ist es Aufgabe der Schule, allgemeines und »verbindendes«¹⁶ Wissen, wie etwa Kul-

¹⁴ Vgl. Bourdieu/Passeron 1971.

¹⁵ Die Presse: 14. Februar 1996.

¹⁶ Vgl. Interview ÖVP-VertreterIn: Transkript Seite 1.

turtechniken, Sprache und historische Kenntnisse, weiterzugeben. Nicht nur »der Erwerb von Kenntnissen und Techniken, sondern auch das Entfalten von Menschlichkeit«¹⁷ muß demnach heute in den Schulen stärker berücksichtigt werden. Hierin werden eindeutige Parallelen zum bürgerlichen Bildungsideal neuhumanistischer Prägung erkennbar.¹⁸

Für das Ziel der individuellen Emanzipation und Autonomie machen sich nahezu alle Parteien in ihren Programmen stark. So setzt sich insbesondere das Grundsatzprogramm der Grünen (Thema »Bildung«) »(...) für eine selbstbestimmte Gestaltung des Lebens« und die »(...) Entwicklung zu emanzipierten, freieren, kritischen Menschen« ein.

Bildungspolitik soll vielfältige Angebote zur Verfügung stellen, »(...) um individuelle Entfaltung zu ermöglichen«.¹⁹ Wesentlich ist bei diesem Ansatz, daß die Kritik an ausschließlich ökonomischer Verwertungslogik ein bestimmender Faktor ist. Bildung hat sowohl Funktionen hinsichtlich der individuellen Entwicklung als auch soziale Funktionen für das menschliche Zusammenleben zu erfüllen. Ihr Ziel ist die Entwicklung der individuellen Selbständigkeit und zwar in dem Sinne, »dem Menschen zu helfen, daß er selbst das Lernen lernt, weiter lernen will und lernen kann.«²⁰ Das Element der Selbstbestimmung des Menschen findet sich sowohl im Programm der Grünen als auch in dem der ÖVP wieder. Bei den Liberalen und den Grünen ist der staats- und gesellschaftskritische Zugang sehr wesentlich. Bildung soll das Ziel verfolgen, die Kritikfähigkeit des/der Einzelnen zu fördern.

Die Betonung von Individualität des/der Einzelnen wird durch die Forderung der »Teilhabe an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen« möglichst aller gesellschaftlichen Gruppen ergänzt.²¹ Dieser Aspekt ist vor dem Hintergrund des Ideals der Bürgergesellschaft zu sehen, in der demokratische Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse nicht nur den staatlichen Einrichtungen vorbehalten sind, sondern auch von zivilgesellschaftlichen AkteurInnen ermöglicht werden sollen.

4 Typ D: Bürgerlich wertkonservative Bildungsziele in der Zivilgesellschaft

Ein Anliegen von Bildungskonzepten, die diesem vierten Typus zuzurechnen sind, ist die Schaffung einer gesellschaftlichen Wertebasis. Bildung soll »(...) ein begründetes Weltbild und Wertesystemformen, die ihn [Anm.: den Menschen] zu kritischer Weltbetrachtung und zu verantwortlicher Entscheidung sowie zur Ausgewogenheit von persönlichem Lebensglück und Gemeinwohl befähigen«.²² Ein neuer Aspekt gegenüber den zuvor beschriebenen humanistischen Vorstellungen kommt hier durch die Miteinbeziehung des persönlichen Lebensglücks

17 Die Presse: 6. März 1997.

18 Vgl. Hartmut von Hentig 1999.

19 Grundsatzprogramm der Grünen, Seite 53.

20 Die Presse: 14. Februar 1996.

21 Vgl. Grundsatzprogramm der Grünen, Seite 10.

22 Grundsatzprogramm der ÖVP, Seite 22.

(des Privaten) und der Gemeinschaft, in der der Mensch mit anderen zusammenlebt, hinzu. Bei den hier verfolgten Bildungszielen geht es in verstärktem Maße darum, gesellschaftliche Tendenzen der Individualisierung und des Solidaritätsverlustes, die im Zusammenhang mit einem allgemeinen Wertewandel stehen, zu beantworten. Auf allgemeiner bildungspolitischer Ebene ist das hauptsächliche Konzept gegen den drastischen Wertewandel das Aufgreifen traditioneller Fundamente des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Vorhandene Werte, die sich in dieser Sicht bewährt haben, sollen vermittelt werden. Werte des familiären Gefüges spielen hier eine zentrale Rolle. In der Erziehung soll durch Vermittlung von Gemeinsinn, Respekt und Verlässlichkeit die Grundlage für das gesellschaftliche Leben gelegt werden. Schule hat auch die Aufgabe, soziale Umgangsformen zu festigen. Nicht selten wird dabei auch auf ein religiös bestimmtes, so vor allem christliches Gesellschaftsbild verwiesen. Den Rechten des Individuums stellt dieser Ansatz auch die »Pflicht zur tatkräftigen Teilnahme am Aufbau des Gemeinwohles«²³ gegenüber. Hier wird das Spannungsfeld zwischen wirtschaftsliberalen Zielen (Wettbewerb, Elitebildung) und christlichen Vorstellungen (Familie, Gemeinwohl etc.), in dem sich die ÖVP befindet, deutlich.

Fraglich ist, wie eine konservative Werthaltung mit der Individualisierung von Biographien und sozialen Risiken umgeht, die für die sogenannte »Risikogesellschaft«²⁴ typisch sind und dazu geführt haben, daß die traditionelle Familie in ihrem Fortbestehen gefährdet ist.

Gemeinwohl, wie es im Programm der ÖVP verstanden wird, läßt sich letztlich nur über die Durchsetzung bürgerlicher Wertvorstellungen erreichen. Um Gemeinwohl in einer Gesellschaft realisieren zu können, müssen im Hinblick auf die Durchsetzung von Interessen von Individuen und einzelnen sozialen Gruppen Kompromisse eingegangen werden. Die Wertkorrelation »Bildung und Gemeinwohl« macht jedoch nur für jene Sinn, bei denen Bildung in ihrer eigenen Wertehierarchie einen vorrangigen Wert einnimmt. Ebenso legt die Forderung nach Chancengerechtigkeit den Schluß nahe, daß nur leistungsstarke gesellschaftliche Gruppen aus dem Gemeinwohl Vorteile ziehen können.

5 Resümee

Wesentliches Merkmal der 1990er Jahre ist die Ausrichtung des Diskurses von Bildung als Investition in Humanressourcen, die ökonomisch verwertet werden sollen. Dieses Verständnis nimmt im erziehungswissenschaftlichen Diskurs (aber auch generell in den meisten Diskursen) eine vorherrschende Rolle ein und wird auch in der Öffentlichkeit sehr eingehend diskutiert. Auf politischer Ebene zieht sich der Gedanke, daß Bildungs- und Qualifikationserwerb dazu da sind, um später am Arbeitsmarkt verwertet zu werden, sowohl durch neoliberal als auch durch sozialdemokratisch geprägte Argumentationen. Lediglich in der Hierarchisierung der

23 Grundsatzprogramm der ÖVP, Seite 6.

24 Vgl. Beck 1986.

Verwertungslogik beider bildungspolitischer Richtungen lassen sich Unterschiede ausmachen: Von der Sozialdemokratie wird das Interesse der BildungskonsumentInnen in den Vordergrund gestellt, sich durch Bildung sozial besser zu stellen. Von konservativer, teils auch neoliberaler Seite wird das Interesse der BildungsverwerterInnen (Unternehmen, Volkswirtschaft) stärker betont, die durch das erworbene Humankapital die internationale Wettbewerbsfähigkeit verbessern sollen.

Im Bildungsdiskurs werden aber auch Reaktionen auf diese Entwicklung sichtbar. So ist heute auch ein erneutes Aufleben des bürgerlich-humanistischen Bildungsideals zu verzeichnen. Dessen wesentliche Elemente bestehen darin, den Selbstzweck von Bildung in den Vordergrund zu rücken, wobei Bildung aber auch als Differenzierungsmerkmal gesehen wird. Parallel dazu finden sich in der jüngeren Diskussion auch Forderungen, Bildung solle Voraussetzung zur Bildung einer Zivilgesellschaft sein, deren Bildungssystem die Aufgabe hat, autonome, selbstbestimmte Mitglieder hervorzubringen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß Bildung wesentliches Moment einer demokratischen Gesellschaft ist, da sie zunächst einmal Teilhabe an Wissen – wenn schon nicht unbedingt an ökonomischen Chancen – ermöglicht. Sie hat einerseits die Funktion, soziale Mobilität zu ermöglichen und eröffnet andererseits die Möglichkeit, die Gesellschaft und die eigene Position darin zu reflektieren. So gesehen muß Bildung beide Funktionen erfüllen: Sie muß einerseits Berufsqualifikationen, andererseits auch Inhalte, wie z.B. politische Bildung und soziale Kompetenzen, vermitteln. Daß allerdings pädagogische Zielsetzungen, wie etwa Selbstverantwortung und Kritikfähigkeit, sich nicht ausschließlich über die Addition von Bildungsinhalten, sondern auch durch eine grundsätzliche Reform des Bildungssystems (seiner Methoden und pädagogischen Zielsetzungen) verwirklichen lassen, sollte Grundvoraussetzung pädagogischer Diskurse der nächsten Jahre sein.

Ein weiteres wichtiges Moment ist, daß Bildung wirtschaftliche Bedingungen nicht gestalten kann (vgl. Zielsetzungen wie Chancengleichheit). Soziale Differenzierung findet – wenn nicht im Bildungssystem, so doch spätestens mit dem Eintritt in das Beschäftigungssystem – statt. Wesentlich ist allerdings, daß Bildung so gestaltet sein muß, daß sie die Chancen junger Menschen nicht frühzeitig begrenzt oder einengt, sondern so lange wie möglich nach oben hin offen hält. In diesem Zusammenhang ist die Durchlässigkeit von Bildungsabschlüssen ebenso wie die Integration humanistischer Bildungsinhalte, etwa im dualen System, zu nennen.

Eine wesentliche Frage, die bis dato noch nicht ausreichend geklärt werden konnte, ist die, wie bildungsferne Schichten mehr dazu bewegt werden können, an Bildung im Sinne zivilgesellschaftlicher Zielsetzungen teilzunehmen. Das heißt, daß es nicht nur darum geht, die Teilhabe an Qualifizierung im Sinne wirtschaftlicher Verwertungslogik, sondern auch an humanistischen Bildungsinhalten zu diskutieren. In diesem Zusammenhang ist etwa auch die Bildungsfunktion von außerschulischen Einrichtungen (Jugendverbände, NGOs etc.) zu erwähnen.

Letztlich bleibt zu betonen, daß Bildung auf die künftigen Herausforderungen in unserer Gesellschaft vorbereiten muß, und zwar nicht nur auf die rein wirtschaftlichen. So wird die Glo-

balisierung nicht nur interkulturelle Kompetenzen, sondern auch die innere Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit anderen Kulturen erfordern.

Das betrifft nicht nur die Kulturen der Erweiterungsstaaten, sondern etwa auch islamische Länder. Bildung wird außerdem noch mit der Aufgabe konfrontiert werden, wie das Leben jenseits der Erwerbstätigkeit (in der Arbeitslosigkeit) gestaltet und wie mit einem Verlust an Lebensstandard (Armut) umgegangen werden kann, ohne darauf mit Rassismus und totalitären politischen Tendenzen zu reagieren. Und letztlich ist auch im Zuge von Bildung die Frage nach dem Lebenssinn zu stellen, der sich jenseits von beruflichem Wettbewerb und Konsum bewegt.

6 Literatur

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt am Main.

Bildungsprogramm 1998 des FÖL (Freiheitlicher Österreichischer Lehrerverband): <http://lehrer.freepage.de/foel/>

Bildungsprogramm der IUSDE=International Union of Social Democratic Teachers: www.iust.org: Bildung – Arbeit – Lebenslanges Lernen.

Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean-Claude (1971): Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs, Stuttgart.

Grundsatzprogramm der Grünen, beschlossen beim 20. Bundeskongress der Grünen am 7. und 8. Juli 2001 in Linz.

Grundsatzprogramm der ÖVP, beschlossen am 30. ordentlichen Parteitag der Österreichischen Volkspartei am 22. April 1995 in Wien.

Ribolits, Erich (1999): Die Antwort auf unsere behauptete oder tatsächliche Orientierungslosigkeit ist Bildung ..., in: Schmee, Josef/Weissel, Erwin: Die Armut des Habens. Wider den feigen Rückzug vor dem Neoliberalismus, Wien, Seite 183–197.

Steiner, Karin/Obermayer, Bernhard: Symposium »Lifelong Learning – The Learning Society«. Ein Tagungsbericht, in: Sozialwissenschaftliche Studiengesellschaft: SWS Rundschau, Heft 3/1998, 38. Jahrgang, Wien, Seite 315–317.

Von Hentig, Hartmut (1999): Ach, die Werte! München/Wien.

Weidenholzer, Josef (1981): Auf dem Weg zum »Neuen Menschen«, Bildungs- und Kulturarbeit der österreichischen Sozialdemokratie in der Ersten Republik, Schriftenreihe des Ludwig Boltzmann Instituts für Geschichte der Arbeiterbewegung, Bd. 12, Wien.

Teil B: Ergebnisse der Open-Space-Workshops*

* Die folgenden Workshop-Protokolle wurden von MitarbeiterInnen von abif erstellt.

Der »Terror« der Weiterbildung – Weiterbildung im Alltag

Angesichts der titelgebenden Fragestellung der Veranstaltung »Lernen ohne Ende?« widmete sich die Arbeitsgruppe einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung. Der positiven Auffassung, »endloses« Lernen im Sinne der Programmatik von »Lebenslangem Lernen« oder »Lebensbegleitendem Lernen« sei als persönliche Herausforderung und Chance zu verstehen, wurde eine bedrohliche Wirkung der Begriffe gegenübergestellt. Diese Bewertung resultierte in erster Linie aus dem Eindruck der Gruppenmitglieder, Lebenslanges Lernen stehe zumeist im Zusammenhang mit arbeitsmarktbezogener Argumentation seitens öffentlicher und wirtschaftlicher Institutionen. Ihre ursächliche Notwendigkeit erhält Weiterbildung dadurch primär aufgrund berufsspezifischer Erwartungen. Die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt und Karrierechancen im Beruf stellen die zentralen Aspekte dar, wobei zumeist volkswirtschaftliche oder unternehmerische Hintergründe eine bedeutende Rolle spielen.

1 Individualisierung der Weiterbildungsverantwortung

Gegenüber den vorangestellten Überlegungen widmete sich die Arbeitsgruppe der beobachteten Tendenz zur Individualisierung von Weiterbildungsangelegenheiten. Diese Individualisierung erscheint in starkem Maße gesellschaftlich bedingt, das heißt nicht ursprünglich durch persönliche Motivation angeleitet. Initiative und Aktivität für das Erlernen zusätzlicher und neuer Fähigkeiten stellen sich zunehmend als Anforderungen dar und werden dem individuellen Verantwortungsbereich übertragen. Weiterbildung wird damit zu einem großen Teil in den persönlichen Alltag verlagert,¹ obwohl ihre Motive zunächst rein unternehmerisch bzw. arbeitsmarktpolitisch begründet waren. Das geht so weit, daß schon in der Diskussion von beruflich und betrieblich begründeten Weiterbildungsmaßnahmen Konzepte ihrer Auslagerung in die Privatsphäre vertreten werden. So wird unter anderem der Eindruck erweckt, Lernen könne z.B. mittels neuer Methoden wie E-Learning ohne bedeutenden Mehraufwand nach der Arbeit und/oder alltagsbegleitend effizient erfolgen.

Die Diskussion der Arbeitsgruppe basierte auf der Feststellung des skizzierten Widerspruchs zwischen der institutionellen Diskussion von Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsmaßnahmen und der persönlichen Situation von potentiell Lernenden. Die Betrachtung der individuellen Lage müßte demnach, so eine erste Schlußfolgerung, in erster Linie unterschiedliche schicht- und gruppenspezifische Möglichkeiten und Zugänge zum Thema des Lebenslangen Lernens berücksichtigen. Sie müßte darüber hinaus auch folgende Fragen stellen: Wie bege-

1 Der Begriff des Alltages stand in der Diskussion stellvertretend für alle Bereiche außerhalb der beruflichen Beschäftigung und wurde z.B. mit Blick auf Kinderbetreuungstätigkeiten nicht nur als Freizeit verstanden.

nen Menschen der Forderung nach Lebenslangem Lernen? Und stärker im Zusammenhang mit den vorangestellten Überlegungen: Welche Konsequenzen hat Weiterbildung für den Alltag?

Die Untersuchung der letzteren Frage bezieht sich auch auf den Problemkontext von Motivation zum Ergreifen von Weiterbildungsmaßnahmen. Dieser war aber nicht unmittelbar Gegenstand der Gruppendiskussion. Es wurde grundsätzlich von einer im Individuum vorhandenen Bereitschaft zur Erweiterung von Wissen und Fähigkeiten ausgegangen. Jedoch konnte gerade auch anhand dieser Ausgangsperspektive ein zunehmender, externer Druck zu Weiterbildungsaktivitäten auf das Individuum festgestellt werden. Diese Ansicht bezieht sich auf den Eindruck, die allgemeine Weiterbildungsdiskussion gehe häufig an individuellen Vorstellungen und Möglichkeiten vorbei.

Unter dem Gesichtspunkt der Individualisierung der Weiterbildungsverantwortung wurde die Vermutung aufgestellt, daß die Forderung nach Lebenslangem Lernen vor dem Hintergrund ökonomischer Argumente zu einer weitgehend unreflektierten gesellschaftlichen Norm geworden ist. Nach Meinung einiger Gruppenmitglieder sei die Hinterfragung dieser Entwicklung bisweilen sogar zum Tabuthema geworden. Wer nicht die Bereitschaft zu Lebenslangem Lernen zeige, ist nicht nur im Berufsleben auf der Verliererstraße, sondern läuft auch Gefahr, sich Modernisierungsverweigerung und Unflexibilität vorwerfen lassen zu müssen. Offensichtlich ist eine der Folgen eines solchen Verständnisses eine vermeintlich bereitwillige Übernahme der Weiterbildungsverantwortung. Die Anpassung an sozioökonomische Forderungen wird z.B. mit Phrasen wie »Jeder ist seines Glückes Schmid« oder »Wenn ich mich bemühe (weiterbilde), schaffe ich alles« ins Positive gewendet. In zunehmendem Maße werden daher auch eigene zeitliche und finanzielle Ressourcen für Weiterbildungsaktivitäten aufgewendet.

2 Zwang zur Weiterbildung

Mit diesen Feststellungen machte es sich die Arbeitsgruppe zum Ziel, in Anlehnung an den Vortrag von Univ. Doz. Dr. Hans Georg Zilian, Schattenseiten des Begriffs des Lebenslangen Lernens herauszuarbeiten. Zusammengefaßt wurde ein Zwang zur Weiterbildung identifiziert, dessen Untersuchung über die Gruppendiskussion hinaus als notwendig erachtet wird. In der Folge wurden Mechanismen gesucht, durch die ein eindimensional ökonomisch argumentierender Begriff von Weiterbildung in der fachlichen Diskussion an Verbreitung gewinnt. Die zentralen Themen der Gespräche innerhalb der Gruppe gingen von dem festgestellten Zwang aus. Sie führten hin zu einer beispielhaften Diskussion von Problemfeldern, die sowohl die Konsequenzen von Weiterbildung für den privaten Alltag als auch gesellschaftliche Entwicklungen betreffen.

3 Weiterbildung als leeres Versprechen?

Ein Themenkomplex, zu dem die Gruppendiskussion immer wieder zurückkehrte, wurde unter dem Untertitel »Weiterbildung als leeres Versprechen?« problematisiert. Dabei ging es einerseits

um den auffälligen Zusammenhang von Weiterbildung und der Rede von verbesserten Chancen am Arbeitsmarkt. Andererseits darum, daß der Weiterbildung auch im Falle von Maßnahmen bei oder gegen Arbeitslosigkeit eine bedeutende Rolle zugewiesen wird. Hinter Erstgenanntem läßt sich zunächst eine Steigerung des Anreizes zu weiterem Lernen ausmachen. Der Druck auf den/die Einzelnen/ Einzelne steigt jedoch in dem Maße, in dem der Anreiz zur Anforderung und in weiterer Folge zum allgemeinen Kriterium im Wettbewerb um Arbeitsplätze wird. Bei Letzterem liegt die Vermutung einer Zwangskomponente, an der sich die Arbeitsgruppe zunächst orientierte, bereits auf der Hand. In beiden Fällen geht es nicht zuletzt um den Erwerb von Zertifikaten, die in dieser Argumentation auch als amtliche Verschriftlichung individueller Chancen interpretierbar sind. Das Argument lautet: Weiterbildung erhöht das persönliche Humankapital, was wiederum als Anreiz für Unternehmen gilt, Arbeitskräfte einzustellen. Weiterbildungsbereitschaft wird allgemein positiv assoziiert. Neben dem zusätzlichen Erwerb von Fähigkeiten und Qualifikationen zeugt sie auch von Flexibilität, die am Arbeitsmarkt ebenfalls positiv bewertet wird.

4 Ausschließung sozialer Schichten

Dieser Argumentation stellte die Arbeitsgruppe zwei kritische Überlegungen gegenüber. Erstens das Problem, daß Weiterbildung nur auf Basis einer abgeschlossenen Primärausbildung dem großteils verbreiteten Verständnis auch tatsächlich entspricht. Zudem kann sie nur unter dieser Voraussetzung die ins Treffen geführten Erwartungen erfüllen und auch dann nur teilweise. Dies stellt sich als beträchtliche Einschränkung von verbreiteten Weiterbildungsargumenten dar. Es lenkt den Blick auch auf die Frage, welche und wessen Weiterbildung im Diskurs jeweils gemeint ist. Damit ist wiederum die Notwendigkeit einer differenzierten inhaltlichen und gruppenspezifischen Betrachtung angesprochen. Das betrifft sowohl inhaltliche Forderungen als auch das geforderte Ausmaß von Weiterbildungsmaßnahmen. Selbst unter der Voraussetzung, daß der/die Einzelne sich aus eigener Motivation heraus weiterbilden möchte, steht damit noch nicht seine/ihre bereitwillige Übernahme vorgefertigter inhaltlicher Anforderungen² sowie des zeitlichen und finanziellen Aufwandes fest. Hier stellt sich die Frage nach unterschiedlichen individuellen Rahmenbedingungen, die für die Bereitschaft, sich einer Weiterbildung zu unterziehen, ausschlaggebend sind. Die Notwendigkeit einer differenzierten gruppenspezifischen Betrachtung wurde in diesem Zusammenhang anhand von Beispielen verdeutlicht. So stellt sich unter anderem die unterschiedliche berufliche und private Situation z.B. von handwerklich tätigen ArbeiterInnen einerseits und Angestellten in Dienstleistungsbetrieben andererseits als wichtiger Aspekt dar, der für die Weiterbildungsbereitschaft eine bedeutende Rolle spielt. An diese Unterscheidung nach Branchen können viele weitere – nicht zuletzt geschlechtsspezifisch nach wie vor relevante – unterschiedliche Bedingungen angeschlossen werden.

² »Vorgefertigt« heißt hier hinsichtlich der Ausgangsüberlegungen: Das Vorherrschen ökonomischer bzw. arbeitsmarktpolitischer Bestimmungen von Weiterbildung, die notwendigerweise auch die gefragten und damit primär vermittelten Inhalte beeinflussen.

Des weiteren ist in dieser Hinsicht festzuhalten, daß Weiterbildung hauptsächlich von höhergebildeten Schichten in Anspruch genommen wird. Zusätzlich setzt ein großer Teil von Weiterbildungsmaßnahmen auch erst bei dieser Gruppe an. Es ist außerdem ersichtlich, daß sich diese Schichten leichter auf die erheblichen zeitlichen und v.a. finanziellen Anforderungen, die zumeist mit zusätzlichen Ausbildungsgängen verbunden sind, einstellen können. Die schichtbedingten Eingangsbarrieren zum Bildungssystem wirken damit in doppelter Weise, und zwar sowohl im ersten Bildungsweg als auch bei späteren Bildungsmaßnahmen. Diese bauen nicht nur auf der Erstausbildung, sondern auch auf der dadurch stark beeinflussten Berufslaufbahn auf. Zusätzlich zur Forderung differenzierterer Herangehensweisen erörterte die Arbeitsgruppe daher die Notwendigkeit spezifischer Sensibilisierungsmaßnahmen für den Wert von Weiterbildung bei bildungsfernen Gruppen.

5 Die Lüge der Weiterbildung?

Zweitens wurden die vorangestellten Argumente unter dem Gesichtspunkt der Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsverhältnissen in den letzten Jahren verglichen. Hier konnten allerdings nur grobe, überblicksmäßige Einschätzungen vorgenommen werden. Insgesamt ging die Arbeitsgruppe vor allem vom Zusammenhang zwischen Arbeitslosenzahlen und wirtschaftlicher Entwicklung (Konjunkturentwicklungen) aus. Im Anschluß daran wurde die Behauptung, Weiterbildung erhöhe – unter Verweis auf den Faktor Humankapital – die Chancen am Arbeitsmarkt, in Zweifel gezogen. Der Erwerb von Zertifikaten bedeutet – gegenüber der zumeist propagierten positiven Auffassung – nur sehr bedingt real verbesserte Aussichten auf einen Arbeitsplatz. Ein Blick auf die Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen stellt zusätzlich die behaupteten steigenden Karrierechancen in Frage. In diesem Zusammenhang ist wiederum festzuhalten, daß das Zutreffen des Chancenarguments nur für eine kleine Gruppe von WeiterbildungskonsumentInnen gelten kann. Das heißt: Selbst wenn von wirtschaftlicher Seite Richtlinien für Weiterbildung vorliegen und mit individuellen Chancen argumentiert wird, kann daraus kaum automatisch auf die erhofften Effekte von Weiterbildung geschlossen werden. Dies wurde beispielhaft vor allem anhand der Entwicklungen im Bereich der AkademikerInnenarbeitslosigkeit nachvollzogen. Gegenüber dem Argument gesteigerter Aussichten durch gesteigertes individuelles Humankapital wurde daher folgende kritische Vermutung aufgestellt: Weiterbildung als eindimensional arbeitsmarktpolitischer Begriff könne als ein Teil eines leeren Versprechens betrachtet werden. Dieses ist Ausdruck einer vermeintlichen Lösung für ein Problemfeld, das durch beschleunigte wirtschaftliche Entwicklungen und insbesondere durch damit verbundene Rationalisierungsmaßnahmen entstanden ist.

6 Resümee

Die ausgeführten Darstellungen der Diskussion innerhalb der Arbeitsgruppe zeigen einen plakativ ausgewählten Argumentationsstrang des Weiterbildungsdiskurses. Dieser besteht in der

Verknüpfung wirtschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Vorstellungen mit dem Thema Weiterbildung. Er wurde aus verschiedenen Gründen zum Ausgangspunkt der Gruppendiskussion. Zunächst wurde ihm eine starke bzw. sogar vorherrschende Stellung in der Diskussion um Weiterbildung zugeschrieben. Ein weiterer wichtiger Grund war das in ihm enthaltene Konfliktpotential, das als besonders diskussionswürdig erachtet wurde. Gerade an den Forderungen, die dieser Argumentationsstrang an das Individuum stellt, tritt ein Konflikt zwischen individueller Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Anpassung zu Tage. Besonders brisant ist dabei, daß der Weiterbildung insgesamt das Merkmal zugeschrieben wird, sie fördere Selbstverwirklichungsbestrebungen. Demgegenüber sieht die Realität der gestellten Anforderung an weiterbildende Maßnahmen jedoch anders aus. Ziel der Arbeitsgruppe war es, die problematischen Folgen eines einseitigen Weiterbildungsverständnisses herauszuarbeiten.

Mit der Identifikation einer starken Tendenz zur Individualisierung von Weiterbildung war die Frage nach den Konsequenzen für den persönlichen Alltag verbunden. Für die beschäftigte Bevölkerung stellt sich schon grundsätzlich die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als ein zu lösendes Problem dar. Es ist zudem davon auszugehen, daß das persönliche Anliegen der Selbstverwirklichung nach wie vor zu einem überwiegenden Teil mit dem privaten Bereich assoziiert wird. Mit der Individualisierung der Weiterbildungsverantwortung wird das Problem der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie verschärft. Der Druck auf den/die Einzelnen/Einzelne erhöht sich. Den dargestellten Argumenten folgend sind die Gründe dafür zumeist wirtschaftliche Mechanismen. Das heißt, die fordernde Seite zieht sich zunehmend aus der Verantwortung für die Umsetzung der Forderungen zurück.

Um das sichtbar zu machen, versuchte die Arbeitsgruppe Licht auf die Schattenseiten zu werfen, die sich hinter oft wohlklingenden Phrasen, wie z.B. jene hinsichtlich der Steigerung von individuellen Chancen, verbergen. Soll Weiterbildung so umgesetzt werden, wie sie zumeist dargestellt wird und auch die erwünschten Effekte bringen, darf sie nicht als Phrase im Zuge einseitiger Perspektiven verwendet werden. Zum einen muß mit der Forderung zu weiterem, berufsbegleitendem Lernen auch der zeitliche und finanzielle Aufwand berücksichtigt werden, um das Individuum nicht gänzlich seiner Privatsphäre zu entheben. Zum anderen muß Weiterbildung von jeglichem Druck weitgehend entbunden werden. Dem langfristigen Charakter des Begriffs der Weiterbildung und seinen Ausformungen wie Lebenslanges Lernen sollte auch auf inhaltlicher Ebene Rechnung getragen werden. Hier sei z.B. an Bildungsinhalte wie betriebliche Gesundheitsförderung gedacht, die in erster Linie dem Wohl des Individuums dient und erst sekundär eine ökonomische Komponente enthält, indem sie Verletzungs- und Krankheitsrisiken senkt. Abschließend sollte auch nicht außer Acht gelassen werden, daß Druck auf die Lernenden, egal von wo genau dieser ausgeht, bei der Erweiterung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten stark behindernd wirkt. Diesbezüglich spielen in der Diskussion um Weiterbildung Begriffe wie Muße und Konzentration eine bei weitem zu geringe Rolle. Diese notwendigen Voraussetzungen für Lerneffizienz und persönliches Wohlbefinden erscheinen einem vordergründig ökonomischen Blickwinkel offensichtlich vernachlässigenswert.

Optimale Ausnutzung des Arbeitskräftepotentials im Gegensatz zu Arbeits- und Lernunwilligkeit

Auf politischer Ebene wird eine optimale Ausnutzung des Arbeitskräftepotentials angestrebt. Der demographischen Entwicklung wird mit einer verlängerten Lebensarbeitszeit begegnet. Lebenslanges Lernen hat dabei die Funktion, Personen in dieser prolongierten Arbeitszeit auf einem aktuellen Wissens- und Leistungsstand zu halten. Aus dem volkswirtschaftlichen Druck wird eine Verpflichtung zu lebenslangem Lernen abgeleitet. Demgegenüber steht die Hypothese, daß viele Menschen ein massives Bedürfnis nach arbeitsfreier Zeit haben. Als Indizien dafür werden Aussagen wie »Ich will bis 35 soviel verdient haben, daß ich nicht mehr arbeiten muß« gesehen oder auch in der steigenden Zahl der Frühpensionen, in den »Horden« von Lotto-Spielern, in den medialen Bildern von am Strand liegenden Erwachsenen und coolen Jugendlichen beim Chillen vermutet. In diesem Spannungsverhältnis stellt sich die Frage, ob die politische Strategie den Wünschen der Menschen nahekommt.

Im Rahmen der Diskussion werden verschiedenen Perspektiven eingebracht:

- Grundsätzlich wird die Hypothese aufgestellt, daß Menschen bezüglich ihrer Arbeits- und Lernwilligkeit entweder intrinsisch oder extrinsisch motiviert sind. Intrinsisch Motivierte arbeiten und lernen aus einem inneren Ansporn heraus, relativ unabhängig von (arbeitsmarkt-)politischen Intentionen und wirtschaftlicher Notwendigkeit. Für sie stellen lebenslanges Lernen und Arbeiten keine Verpflichtung oder Zwang dar, sondern eine Selbstverständlichkeit ihres Alltages aus der sie persönliche Befriedigung ziehen. Bei dieser Gruppe stellt sich demnach die Frage, inwieweit die eingangs erwähnte politische Strategie ihren Wünschen tatsächlich entspricht, in weitaus geringerem Maße.
- Problematischer ist diese Frage bei extrinsisch motivierten Erwerbstätigen. Als Beispiel können Jugendliche in AMS-Kursen dienen, die häufig extrinsisch motiviert sind. Sie streben eine Arbeit an, um sich ein Auto oder eine Wohnung leisten zu können. Das Geld soll möglichst schnell verdient sein, die Arbeit ist Mittel zum Zweck, sich bestimmte Wünsche außerhalb der Arbeitswelt möglichst rasch erfüllen zu können. Diese Form der Motivation führt bereits am Beginn der Erwerbskarriere dazu, sich für möglichst kurze (einmalige) Ausbildungswege zu entscheiden, der persönliche Aufwand soll möglichst gering gehalten werden. Entschieden wird nach dem Motto, wie mit einem möglichst geringen Input der erwünschte Output erreicht werden kann. Insgesamt widerspricht diese Vorgangsweise massiv dem Konzept des lebenslangen Lernens und einem möglichst langen Verbleib im Erwerbsleben aus volkswirtschaftlicher bzw. politischer Sicht.

- Unabhängig von der grundsätzlichen Motivation bzw. der Arbeits- und Lernwilligkeit taucht bei vielen Personen das Problem auf, daß sie ihre Fähigkeiten nicht kennen und daher nicht wissen, für welchen Beruf sie eigentlich geeignet sind. Entspricht die berufliche Tätigkeit aber nicht den persönlichen Eignungen und Neigungen, führt das langfristig zu Unzufriedenheit und einer Beeinträchtigung der Motivation.
- Darüber hinaus kann noch das Problem auftauchen, daß Personen zwar wissen, welchen Beruf bzw. welche Tätigkeit sie gerne ausüben möchten, gleichzeitig in der betreffenden Region allerdings wenige Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Hier kann es aufgrund äußerer Umstände ebenfalls zu einem sogenannten »Mismatch« kommen. Langfristig driften daher in beiden dieser Gruppen die Wünsche dieser Menschen und der politischen Strategie des lebenslangen Lernens (und Arbeitens) auseinander.
- Weiteren Einfluß auf die Motivation der Erwerbstätigen haben die Arbeitsbedingungen. Wobei sich in den letzten Jahren insofern ein Trend zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen abzeichnet, als daß der ständig steigende, in vielen Branchen bereits internalisierte Arbeits- und Leistungsdruck die Unattraktivität von Arbeit steigert.
- Unabhängig von der Motivation bzw. der grundsätzlichen Arbeits- und Lernwilligkeit haben bestimmte Gruppen von Erwerbstätigen gar nicht die Möglichkeit, das Konzept des Lebenslangen Lernens zu verwirklichen. Dies betrifft beispielsweise berufstätige Mütter, denen neben Beruf und Betreuungspflichten kaum noch zeitlicher Spielraum etwa für Weiterbildung bleibt.
- Schlecht qualifizierte Personen haben ebenfalls wenige Möglichkeiten, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. In diesem Bereich gibt es kaum Angebote. Die Betroffenen selbst sehen keinen Bedarf, an solchen Maßnahmen teilzunehmen, da sie keine Verbesserungen ihrer derzeitigen Beschäftigungssituation darstellen.
- Von vornherein ausgeschlossen sind all diejenigen Personen, die außerhalb des Erwerbsprozesses stehen und in diesen hinein wollen, weil in dem Verständnis von gesellschaftlicher Teilhabe Erwerbsarbeit ein wesentlicher Faktor ist. Diese Personen haben trotz eventuell vorhandener positiver Motivation kaum Möglichkeiten, die derzeitige (arbeitsmarkt-)politische Strategie mitzutragen.

Insgesamt wird der Schluß gezogen, daß, unabhängig von der Problematik, daß einige Erwerbstätige zwar über Lern- und Arbeitswilligkeit verfügen, aber nicht die entsprechenden Möglichkeiten besitzen, viele Beschäftigte extrinsisch motiviert sind. Es geht ihnen nicht um die Beschäftigung per se, sondern um die damit erworbenen finanzielle Sicherheit und um einen darüber hinausgehenden finanziellen und sozialen Gewinn, der sie schlußendlich von der Arbeit selbst »erlösen« soll. Eine im volkswirtschaftlichen Sinne optimale Ausschöpfung ihres Arbeitskräftepotentials liegt nicht im Interesse dieser Personen. Die derzeitige politische Strategie entspricht nicht den Wünschen extrinsisch motivierter Erwerbstätiger, sie werden durch die momentane Politik nicht erreicht. Der zweite Teil der Diskussion drehte sich daher um die Frage, ob es trotzdem Möglichkeiten gibt, diese Gruppe irgendwie zu erreichen:

1. Die Berufswahl sollte nach Neigung und Eignung erfolgen, um von Beginn an eine möglichst hohe Zufriedenheit zu schaffen. Berufsorientierung und Beratung sollte daher einen noch höheren Stellenwert bekommen und qualitativ weiter verbessert werden.
2. Bei Unzufriedenheit oder spätestens alle fünf Jahre sollte ein Berufcheck erfolgen, bei dem geklärt wird, ob der Beruf immer noch zur Person paßt und wie hoch die Arbeitszufriedenheit ist. Vergleichbar wäre das mit einem regelmäßigen Gesundheitscheck.
3. In diesem Zusammenhang wurde daher die Vision eines Arbeitslosenversicherungssystems kreiert, das ähnlich dem Krankenversicherungssystem funktioniert und Personen näher an eine Tätigkeit heranführt, der sie auch intrinsische Motive abgewinnen. Personen könnten dann im Sinne von Prävention ihren »Arzt« aufsuchen, verschiedene Leistungen in Anspruch nehmen und auch Auszeiten beanspruchen.
4. Bei extrinsisch motivierten Personen könnte man bei denjenigen Tätigkeiten ansetzen, denen sie außerhalb der Arbeitswelt sehr wohl gerne nachgehen. Diese Betätigungsbereiche, in denen sich Personen aufgrund hoher intrinsischer Motivation in der Freizeit beschäftigen, könnten industrialisiert bzw. tertialisiert werden. Dadurch würden neue Märkte bzw. Industriezweige geschaffen, in denen auch ursprünglich extrinsisch motivierte Personen einer befriedigenden, intrinsisch motivierten Erwerbsarbeit nachgehen könnten, wie etwa bereits jetzt in der Musikbranche.
5. Das Ziel von besseren humanen Arbeitsbedingungen, welche die Motivation nicht beeinträchtigen bzw. diese verbessern, kann durch personenbezogene Arbeitsbedingungen erreicht werden. Dabei werden die Arbeitsbedingungen den Menschen angepaßt, wie das bereits jetzt bei behindertengerechten Arbeitsplätzen praktiziert wird. Beispiele aus dem Bereich der Fabrikarbeit sind bekannt: So können in einem Schweizer Maschinenbetrieb ArbeiterInnen auswählen, ob sie nur baugleiche Teilstücke oder unterschiedliche Teilstücke anfertigen wollen oder das Bauteil komplett in einem Fertigungsschritt zusammenbauen wollen. Diese Wahlmöglichkeit kommt den individuellen Arbeitsstilen entgegen und erhöht die Autonomie. Aus der Arbeitspsychologie sind bereits viele Methoden und Möglichkeiten bekannt und getestet, auch arbeitsmedizinische und ergonomische Erkenntnisse sind bereits in Richtlinien zusammengefaßt, die Umsetzung allerdings hinkt nach.

Was sollen die Inhalte des Lebenslangen Lernens sein?

Was bedeutet »Lebenslanges Lernen«?

In der Gruppe war die Mehrheit der Meinung, daß darunter außerschulisches Lernen zu verstehen ist, daß die Person initiativ werden muß, daß sie »etwas tut«, das freiwillig tun soll und daß der Nutzen aus diesem Tun der Person in irgendeiner Form ersichtlich sein muß, er/sie muß die Veränderung spüren, das Ergebnis muß meßbar sein. Kritik gab es an den Begriffen »Tun müssen« (im Sinn von aktiv werden) und »Freiwillig tun«. Wer zwingt die Menschen zum Lernen, wird freiwillig gelernt (ja/nein), und was ist die Voraussetzung dafür, daß Personen Lernen positiv erleben. Ist es eine ökonomische Notwendigkeit? Eine gute schulische Ausbildung ist die Basis für das Berufsleben und Voraussetzung und Grundlage für das Lebenslange Lernen. Es gab ein Einverständnis darüber, daß die Lernbiographie einer Person bei der Vermittlung zusätzlicher Skills berücksichtigt werden muß. Eine ganzheitliche Ausbildung ist für die Entwicklung des Ich's notwendig. Mit den Begriffen »Ganzheitliches Lernen« und »Persönlichkeitsentwicklung« sind die ersten Eingrenzungen des Inhaltes vorgenommen worden. Im nächsten Schritt wurde diskutiert, was die Person dazu beitragen muß, und was sie beitragen soll bzw. beitragen kann.

Kritisch hinterfragt wurde an dieser Stelle die Bedeutung des »Lernen müssen«, ob dies für alle Personen gleich gilt, und wenn es Unterschiede gibt, welches die wesentlichen Merkmale dafür sind. Unterschieden werden muß zwischen Personengruppen, für die das Lernen selbstverständlich zum Alltag gehört, das Ziel des Lernens bekannt ist und bewußt angestrebt wird, und denen, wo erst ein Bewußtsein über die Vorteile, Nutzen etc. geschaffen werden muß. In der Diskussion kam die Gruppe zu dem Schluß, daß die »Treibenden gleichzeitig die Getriebenen sind«. Durch die berufliche Spezialisierung und Differenzierung entscheiden Bildungszertifikate über den Zugang zu bestimmten Bereichen am Arbeitsmarkt. Mit dem Erwerb eines Zertifikates erwirbt man den formalen Zugang zu bestimmten Arbeitsstellen und sichert seine Position gegenüber all jenen ab, die dieses Zertifikat nicht besitzen. Je höher die schulische und berufliche Qualifikation ist, desto häufiger nehmen Personen an Fortbildungsmaßnahmen teil und sichern sich damit den Positionserhalt. Für Personen mit guter formaler Bildung ist es einfacher, der Forderung nach lebensbegleitendem Lernen nachzukommen. Es wurde festgestellt, daß es notwendig ist, Personen mit niedriger schulischer Bildung oder negativen Lernerfahrungen zu motivieren; eine gute Möglichkeit dafür ist die Anerkennung der Lernleistung und die Wertschätzung dessen, was sie bereits alles können. Das kommt einer Umkehrung des schulischen Benotungsmodells gleich, wo die Leistung anhand von dem bewertet wird, was nicht gekonnt wurde, und ist eine gute Möglichkeit, positive Lernerfahrungen zu fördern und die Motivation zu steigern.

Nachdem wir die unterschiedliche Bedeutung des Lebenslangen Lernens abhängig von Beruf und Stellung diskutiert haben, ging es darum zu klären, was nun die Lerninhalte sein sollen

und wodurch sie notwendig werden. Bestimmen die Rahmenbedingungen die Lerninhalte? Wie spezialisiert sollen die Inhalte sein, für wen sind sie gedacht, wie lange ist Wissen aktuell bzw. wie lange soll es aktuell sein, welche Berufsrelevanz hat das Lernen und soll es haben? Mit der Diskussion dieser Fragestellungen versuchte sich die Gruppe dem Thema zu nähern. Dabei wurde die Bedeutung möglicher Inhalte des Lebenslangen Lernens für den Arbeitsmarkt und was diese Forderung für Arbeitslose bedeutet, untersucht.

Diskussion: Definition »Bildung« versus berufliche Bildung und die Voraussetzung von Bildung für die Integration in den Arbeitsmarkt. Welches sind die Aufgaben des Individuums, welches die Aufgaben des Arbeitgebers? Lebenslanges Lernen beschränkt sich nicht nur auf den Berufsprozeß, es bezieht sich auch auf den Alltag und führt zur Stärkung der Handlungskompetenz. Was sind die Voraussetzungen, daß die Personen dadurch ihre Schwächen und Stärken entdecken? Wichtig ist die Berücksichtigung der gesamten Lernbiographie, welche Ressourcen bringt eine Person mit, dafür müssen Informationen über die Lernvergangenheit gesammelt werden. Lernen in der Gegenwart baut auf der bisherigen Lernbiographie auf, alle drei Phasen – Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft – müssen miteinander verknüpft werden. Overhead-Qualifikationen fehlen oft bei TeilnehmerInnen von Computerkursen (z.B. sechs Monate Computerkurs), diese Form der Alibi-Maßnahmen ist dem AMS bewußt, aber von externen politischen/ökonomischen Interessen geleitet. Ergebnis dieser Diskussion ist das Modell des Lebenslangen Lernens, das ein ganzheitliches Lernen sein soll.

Grafik: Lebensachse / Lerninhalte

Lerninhalte	→	Beispiele für Lerninhalte
Kultur, Berufswahl, Gesundheit, Politik etc.		

Lebensachse	→	→	→
Wann	Was	Wie	
Schulzeit, Erwerbsleben, Erziehung, Umfeld etc.	(abhängig von ...) Atmosphäre, politischer Situation, persönlicher Einstellung, persönlicher Interessen, Gesundheit etc.	Selbststudium, Kurs, Lehrgang, E-Learning, Unterricht, Studium etc.	

Problem: Die Menschen müssen erst dazu gebracht werden, über sich selber nachzudenken. In der Praxis geht es ohne lernen nicht, was macht einer, der nicht lernen will? Als Grund für die Notwendigkeit des Lebenslangen Lernens wurden die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die hohe Arbeitslosigkeit identifiziert.

Zusammenfassung und Präsentation:

- »Personen fürs Leben bewaffnen ...«, im Sinn von: mit Wissen ausstatten.
- Lebenslanges Lernen – lebensbegleitendes Lernen.
- Lernbiographien bestimmen Art und Vermittlung der Lerninhalte.
- Ganzheitliches Lernen – Persönlichkeitsentwicklung.
- Gewichtung der Lerninhalte über die Lebensachse.

Weiterbildung für ältere ArbeitnehmerInnen

Zwar hatte die Workshop-Gruppe die Weiterbildung für ältere ArbeitnehmerInnen zum Thema, es kristallisierte sich jedoch in der Diskussion schnell heraus, daß es in erster Linie um die Frage der Beschäftigung und erst in zweiter Linie um die Frage der Weiterbildung geht. Wenn ältere ArbeitnehmerInnen keine Beschäftigung finden oder aus Unternehmen ausgegliedert werden, so ist dies selten oder zumindest nicht ausschließlich auf zu geringe Qualifikation zurückzuführen. Aufgrund dessen wurden Hindernisse für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen, d.h. Vorurteile und strukturelle Barrieren diskutiert.

Hindernisse für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen:

- Die Einkommenskurve und das Senioritätsprinzip sind ein entscheidendes Hindernis für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen.
- Das Ausfallrisiko im Sinne erhöhter Krankenstände aufgrund schlechteren körperlichen und psychischen Zustandes ist zwar ein gerne beanspruchtes Argument gegen die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen, übersieht jedoch die Komplexität der Problemlage. Zwar sinkt die körperliche Belastbarkeit mit zunehmendem Alter, es ist jedoch möglich, in der Arbeitsorganisation und den Arbeitsbedingungen darauf Rücksicht zu nehmen. Daß Krankenstände zudem häufig Folge der Unternehmenskultur sind, ist mittlerweile mehrfach belegt. Es ist demnach schwer abzuschätzen, inwieweit die Krankenstandstage mit den körperlichen und psychischen Defiziten auf Ebene der Individuen korrelieren oder Ausdruck der Defizite auf Organisationsebene sind.
- Daß ältere MitarbeiterInnen unflexibel seien und ihre Motivation niedriger sei, ist ebenfalls ein verbreitetes Argument gegen die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen und war auch in der Arbeitsgruppe heftig umstritten. Empirisch konnte bisher nicht nachgewiesen werden, daß dieses Verhalten mit steigendem Alter zwangsläufig zunimmt. Vielmehr gibt es auch hier einen Zusammenhang mit der Unternehmenskultur und der Wertschätzung der Leistung älterer MitarbeiterInnen.
- Zumindest ein Teil der älteren ArbeitnehmerInnen stellt höhere Ansprüche als die jüngeren KollegInnen, sei es finanziell, inhaltlich oder hinsichtlich Verantwortung und Hierarchie.
- Die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt ist an sich nicht förderlich für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen.
- Die derzeitige Logik des Wirtschaftens im Sinne des Shareholder Value und die damit verbundenen betrieblichen Vorgaben (»Jeder/ Jede muß sich rechnen«) erschweren die Situation der älteren ArbeitnehmerInnen wie der Beschäftigten an sich. Wenn z.B. ein Head-Count-System eingeführt wird, wird auch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit reduziert, wovon schließlich primär Ältere (Stichwort »Altersteilzeit«) und Frauen mit Vereinbarkeitsproblematik betroffen sind.

Trotz oder wegen dieser Hindernisse lag der Fokus der Arbeitsgruppe auf der Identifikation von Argumenten, die den Vorteil der Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen und den Nutzen für die Unternehmen ins Blickfeld rücken:

Zehn gute Gründe und Wege für Betriebe, in (die Weiterbildung von) Ältere(n) zu investieren:

1. Es ist nicht nur im Sinne einer Wirtschafts- und Unternehmensethik erstrebenswert, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll, die Erfahrungen und das Wissen der älteren MitarbeiterInnen zu nützen. Eine altersspezifische Förderung der MitarbeiterInnen führt dazu, daß Qualifikation und Know how im Unternehmen bleiben. So können ältere MitarbeiterInnen z.B. als MentorInnen oder TutorInnen ihr informelles und formelles Erfahrungswissen an jüngere MitarbeiterInnen weitergeben.
2. Aufgrund der demographischen Entwicklung und des damit einhergehenden Arbeitskräftemangels wird es für die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen zunehmend bedeutend, ältere Arbeitskräfte im Betrieb zu behalten, um sie nicht später teuer zukaufen zu müssen. Die Förderung und Nutzung der Ressourcen der MitarbeiterInnen sind ein zentraler Faktor der Unternehmensstrategie. Die Frage lautet demnach: Wie schafft man ein positives und bereicherndes Umfeld, in dem die Besten aller Altersgruppen gerne arbeiten?
3. Die Unternehmenskultur hat einen entscheidenden Einfluß auf die Arbeitsfähigkeit, das Arbeitsinteresse und die Gesundheit der MitarbeiterInnen. Menschen können nur dann ihr Bestes geben, wenn sie ein hohes Maß an Befriedigung aus ihrer Arbeit ziehen können und das Gefühl haben, einen wichtigen Beitrag zu leisten. Eine »Kultur der Frühpensionierung« wird sich z.B. zwangsläufig auf die Motivation der älteren MitarbeiterInnen auswirken. Vorherrschende Mythen und Vorurteile über ältere Menschen führen zur self-fulfilling prophecy, d.h. sie wirken sich als Defizitvorstellungen über das eigene Älterwerden auf die Produktivität aus. Die Frage ist aber auch, wie sich eine »Kultur der Frühpensionierung« auf die jüngeren MitarbeiterInnen auswirkt, denen bewußt ist, daß auch sie zwangsläufig älter werden und vermutlich sogar noch älter als die Generationen zuvor. Der im Unternehmen gelebte Umgang mit Älteren beeinflußt alle MitarbeiterInnen! Eine entsprechende positive Umsetzung muß deshalb in allen Bereichen der Organisation (Leitbild, Strategie etc.) erfolgen.
4. Personalentwicklungsmaßnahmen werden meist für MitarbeiterInnen bis zum Alter von 40 Jahren entwickelt. Mit anderen Worten könnte man sagen, daß Organisationsentwicklungs- und Personalentwicklungsdefizite an den »älteren MitarbeiterInnen« quasi personifiziert werden. Betriebliche Weiterbildung muß also auf die Bedürfnisse älterer ArbeitnehmerInnen Rücksicht nehmen und für die Zielgruppen je nach Alter maßgeschneidert sein.
5. Neben dem Erfahrungswissen kommen dem Unternehmen auch die Netzwerke und Kontakte zugute, die Ältere durch die langjährige Berufstätigkeit aufbauen konnten.
6. Unternehmen müssen eine Balance finden zwischen Flexibilität/Veränderung und Stabilität, um überleben zu können. Ältere MitarbeiterInnen leisten durch ihren Erfahrungsschatz, ihren Weitblick und die Reife einen Beitrag zur Stabilität. Die Nachteile einer nur aus jun-

gen MitarbeiterInnen zusammengesetzten Belegschaft haben u.a. viele »Start ups« leidvoll erfahren müssen. Gute Teams setzen sich im Optimalfall aus Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften und unterschiedlichem Alter zusammen. Eine ausgewogene Altersverteilung (Altersstruktur) in der Belegschaft führt dazu, daß beide Positionen, nämlich Veränderung und Stabilität, in ausgewogenem Verhältnis in der Organisation vorhanden sind und beide voneinander lernen können.

7. Ein gewisses Alter erhöht durch den damit verbundenen Erfahrungsschatz und die Reife die Chance auf ausgewogenere Führungskompetenz und Führungsqualität.
8. Im Sinne einer Unternehmensethik trägt ein Unternehmen auch soziale und gesellschaftliche Verantwortung. Diese Verantwortung ist sowohl nach innen wahrzunehmen (betriebliche Gesundheitsvorsorge, Arbeitsmedizin, Ergonomie etc.) als auch nach außen. Nicht zuletzt profitiert das Unternehmen daraus durch einen sozialen Imagegewinn.
9. Die Fluktuation ist bei älteren ArbeitnehmerInnen unwahrscheinlicher, da gewisse Lebensphasen abgeschlossen sind (z.B. Familienplanung) und sich die Prioritäten in der Karriere verändern. Eine Investition in die Weiterbildung von Älteren rechnet sich demnach, da der Zugewinn an Know-how erhalten bleibt.
10. Zuletzt seien noch finanzielle Förderungen und steuerliche Begünstigungen erwähnt, die zwar ein Argument für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen darstellen, aber als Instrument gegen gesellschaftliche Vorurteile vermutlich wenig nützen.

Der vorliegende AMS report 41 beinhaltet Beiträge anlässlich der von der Abteilung Berufsinformations- und Qualifikationsforschung des AMS Österreich gemeinsam mit dem Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) und dem Institut für Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (abif) veranstalteten Fachtagung »Lernen ohne Ende – Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem«. Die Tagung fand am 31. März 2004 in Wien statt. Den Veranstaltern war es ein Anliegen, durch die Tagung einen Austausch von VertreterInnen aus Erwachsenenbildung, Personalberatung, Bildungspolitik und Bildungsforschung über neue Lernformen und Qualifizierungsmodelle in der Wissens- und Informationsgesellschaft anzuregen und zu fördern.

Folgende Beiträge bilden den Inhalt dieser Publikation:

Hans Georg Zilian

Raubbau und Nachhaltigkeit in der Wissensgesellschaft

Doris Muralter, Karin Steiner

Qualifizierung und Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen

Margit Hofer

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

Manfred Brandner

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

Thomas Kreiml, Karin Steiner

Bildung zwischen Ökonomisierung und Selbstverwirklichung – Bildungsziele in der Wissens- und Informationsgesellschaft

Ergebnisse der Open-Space-Workshops

- Der »Terror« der Weiterbildung – Weiterbildung im Alltag
- Optimale Ausnutzung des Arbeitskräftepotentials im Gegensatz zu Arbeits- und Lernunwilligkeit
- Was sollen die Inhalte des lebenslangen Lernens sein?
- Weiterbildung für ältere ArbeitnehmerInnen



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 3-85495-222-8