

Michael Sommer

Vorsitzender des Deutschen

Gewerkschaftsbundes

**„Gewusst wie – Qualifizierung und
Wissensmanagement; politische
Anforderungen und Initiativen der
Gewerkschaften“**

Rede auf dem Wissensmanagement-Kongress

„Wissen ist was wert“

Veranstalter: ver.di und Arbeiterkammer

Bremen

am 11. Februar 2003

in Bremen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr!“

So hat man früher gesagt.

Heute stimmt das schon längst nicht mehr.

Heute müssen Hans und Grete ihr Leben lang dazulernen. Wenn die Schulen dafür eine gute Grundlage schaffen würden, hätten sie es übrigens später leichter.

Wissen gab es schon immer.

Einen gezielten Umgang mit Wissen gab es auch immer schon.

Neu ist die Flut von Daten, die auf uns einströmen.

Neu ist die Bedeutung, die Wissen für die Gesellschaft und für den gesellschaftlichen und ökonomischen Wertschöpfungsprozess gewonnen hat.

Neu ist der systematische Umgang damit im Betrieb, in der Verwaltung, in fast allen Bereichen der Arbeit.

Die Industriegesellschaft in ihrer alten Ausprägung existiert nicht mehr.

Sie wird immer mehr zu einer Informations- oder Wissensgesellschaft.

Viele Betriebe stehen im weltweiten Wettbewerb und auch dieser Wettbewerb ist auch ein Wettbewerb um die Nutzung von Wissen.

Wissen hat sich auch in Deutschland zum wesentlichsten Produktionsfaktor entwickelt.

In den letzten dreißig Jahren hat sich der Anteil aller Erwerbstätigen, die Produktions- und Montagearbeiten ausüben, ungefähr halbiert.

Der Anteil derjenigen, die Dienstleistungen ausüben, hat sich fast um die Hälfte vergrößert.

Der Anteil derjenigen, die wissensintensive Dienstleistungen erbringen, hat sich beinahe verdoppelt.

Dieser Trend wird sich fortsetzen und verstärken.

Einfache Tätigkeiten werden in Zukunft immer weniger nachgefragt.

Die Zahl der Arbeitskräfte, die Tätigkeiten im mittleren Qualifikationsniveau ausüben, wird leicht abnehmen.

Anspruchsvolle Tätigkeiten werden massiv zunehmen.

Die Innovationsfähigkeit der Unternehmen hängt heute von der Produktivität der Wissens- und Dienstleistungsarbeiter ab.

Wissen bedeutet heute den entscheidenden Wettbewerbsfaktor der „alten“ hochindustrialisierten Länder im globalen Wettbewerb.

Wissen entscheidet heute über die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Und damit:

- über Wirtschaftswachstum,
- über das Erhalten von alten und das Schaffen von neuen Arbeitsplätzen und letztlich

- über unser aller Wohlstand in der Zukunft.

Und weil es in den nächsten Jahrzehnten immer mehr Alte und immer weniger Junge geben wird, wird der Umgang mit Wissen weiter an Bedeutung gewinnen.

Schon heute zeichnet sich in manchen Branchen ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ab.

2005/2007 werden wir einen massiven Fachkräftemangel haben.

Die zunehmende Bedeutung von Wissen erzeugt neue Anforderungen für die Wirtschaft:

Mit den herkömmlichen Formen und Strukturen von betrieblicher Organisation sind die anstehenden Probleme nicht mehr zu lösen.

Die Einführung von Wissensmanagementsystemen im Betrieb soll die Voraussetzungen dafür schaffen,

- daß neues Wissen erzeugt und entwickelt wird.
- daß vorhandenes Wissen weiterentwickelt und gespeichert wird
- daß dieses Wissen für Entscheidungen und Arbeitsprozesse schnell zur Verfügung gestellt werden kann.

Aus Wissen im Betrieb soll Wissen des Betriebes werden.

Wissen wird hier aus der Perspektive des Nutzens für das Unternehmen definiert. Es ist das was gebraucht wird, um ein bestimmtes Ziel im Betrieb zu erreichen.

Die neuen technischen Möglichkeiten bilden die Grundlage, das Medium dafür.

Dabei geht es einerseits um Wissen

- in Büchern,
- in Zeitschriften oder
- in Datenbanken.

Es geht aber auch um das Wissen in den Köpfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Es geht um

- ihre Erfahrung,
- ihre Intuition,
- ihre beruflichen Beziehungen.

Wissensmanagement soll das Wissen im Betrieb verfügbar machen. Die Arbeitgeber wollen an das Gold in unseren Köpfen – und wenn die Gold sagen – meinen sie Gold. Aber was haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon?

Darauf, Kolleginnen und Kollegen, müssen wir als Gewerkschaften Antworten finden.

Auch für die Beschäftigten bringt die neue Zeit eine Reihe neuer Anforderungen:

Immer weniger Beschäftigte werden von der Ausbildung bis zur Rente im selben Betrieb arbeiten.

Immer weniger Beschäftigte werden das ganze Leben im selben Beruf bleiben.

Die Anforderungen an Wissen steigen.

Einmal erworbenes Wissen reicht nicht mehr für das ganze Leben.

Es wird notwendig, das ganze Leben weiter zu lernen.

Um – wie man heute sagt – beschäftigungsfähig zu bleiben.

Und - will ich aus gewerkschaftlicher Sicht hinzufügen:

Um sein Leben meistern zu können.

Um am gesellschaftlichen und politischen Leben teilnehmen zu können.

Bildung besteht nicht nur aus Fachwissen.

Auch wenn die Arbeitgeber uns das gerne weismachen wollen.

Etliche im Arbeitgeberlager würden die Chancen der Einzelnen an Bildung und Wissen teilzuhaben, allzu gern nur über Rentabilitätsrechnungen bestimmen.

Doch die Investitionen in Bildung und Wissen dürfen nicht nur betriebswirtschaftlich und volkswirtschaftlich gerechnet werden.

Aber Bildung und Wissen lassen sich nicht so planen, wie es uns die Ökonomen gerne weismachen wollen.

Lernen ist nicht nur eine Investition!

Wissen hat nicht nur eine wirtschaftliche Dimension.

Leben darf sich allein nicht dem Produktionsprozess unterordnen.

Die Wirtschaft muß immer noch den Menschen dienen und nicht die Menschen der Wirtschaft.

Daran, Kolleginnen und Kollegen, halte ich fest!

Deshalb dürfen wir die Regelung all dieser Fragen nicht den Arbeitgebern überlassen.

Auch in unserem eigenen gewerkschaftlichen Interesse:

Wir werden sonst ganz schnell an Boden verlieren.

Kolleginnen und Kollegen,

wir Gewerkschaften setzen uns für eine sozial gerechte Modernisierung in Deutschland ein.

Die neuen Anforderungen an Wissen erfordern von uns neue Konzepte.

Wissensmanagement kann für uns zu einer Chance werden, wenn es uns gelingt es zu einem gesellschaftlichen Projekt zu machen

Denn der Umgang mit Wissen wird das Gesicht unserer Gesellschaft und unsere Lebensqualität bestimmen.

All zu oft konzentrieren sich die Überlegungen zu sehr auf die technischen Aspekte von Wissen.

Doch nicht die technischen Möglichkeiten werden die Qualität der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen bestimmen.

Den Ausschlag geben werden

- die Zugänge zu Wissen,
- die Fähigkeit zum Auswählen und
- die Fähigkeit zum Verbinden.

Diese Prozesse sind untrennbar mit den Menschen verbunden.

Deshalb brauchen wir neue Konzepte für den Betrieb.
Und wir brauchen neue Konzepte für den Umgang mit Bildung und Wissen in unserer Gesellschaft allgemein.

Im Mittelpunkt darf dabei nicht die Orientierung an Rentabilitätsrechnungen stehen.

Im Mittelpunkt muß die Orientierung an Werten stehen.
Denn Wissen ohne Werte kann für uns es nicht geben.

Solidarität, Gerechtigkeit und Chancengleichheit sind in unserer Gesellschaft heute wichtiger denn je.
Wir brauchen sie, weil es darum geht, ein neues System sozialer Sicherheit unter sich global verändernden Bedingungen zu entwerfen.

Kolleginnen und Kollegen,

Vor zwei Jahren wurde eine internationale Studie unter dem Namen PISA vorgestellt.
Die Ergebnisse waren für Deutschland erschütternd.

Ein Ergebnis von PISA war:
Im Verstehen und Verknüpfen von Zusammenhängen landeten die deutschen Jugendlichen auf den hintersten Rängen.

So werden wir die Zukunft nicht meistern

Da ist das deutsche Bildungssystem in einer Bringschuld.

Und noch ein zweites wichtiges Ergebnis hat PISA für Deutschland erbracht.

Mit der Chancengleichheit im Bildungswesen ist es in Deutschland nicht weit her.

Daß das deutsche Bildungssystem zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung nicht durchlässig genug ist, haben wir Gewerkschaften schon lange kritisiert.

Doch nirgendwo sonst – das wissen wir seit PISA - sind schulische Erfolge und soziale Herkunft so eng verbunden wie in Deutschland.

Nicht die Begabung entscheidet in Deutschland.
Sondern ob die Eltern Angelernte oder Akademiker sind.

Und die Ungleichheit setzt sich im Laufe des Lebens der Menschen fort.

Schon heute beobachten wir eine widersprüchliche Entwicklung:

Es gibt immer mehr Hochqualifizierte.

Zugleich wächst die Zahl von Menschen

- mit zu geringen oder veralteten Qualifikationen
- oder einem ungenügendem Zugang zu wichtigen Quellen von Wissen.

Die Beteiligung an Weiterbildung steigt zwar.

Doch wir dürfen uns nichts vormachen:

Sie ist sehr ungleich verteilt.

Menschen mit hohem Bildungsabschluss nehmen fast doppelt so häufig daran teil wie Menschen mit niedrigem Bildungsabschluß.

Beamte, Angestellte und Selbständige häufiger als Arbeiter.

Menschen ohne schulische Abschlüsse und mit niedriger beruflicher Ausbildung kommen so gut wie nie in den Genuß von Weiterbildung.

Weil lebenslanges Lernen die Voraussetzung für gesellschaftliche und berufliche Teilhabe ist, bedeutet der Ausschluß das Risiko ausgegrenzt zu werden und zu den Verlierern der High-Speed-Gesellschaft zu werden.

Eine solche Spaltung in Gewinner und Verlierer in der Wissensgesellschaft werden wir nicht zulassen!

Deshalb fordere ich:

Alle müssen bedingungslosen Zugang zu Wissen haben!

Zugang zu Wissen darf auch nicht durch falsche Weichenstellungen bei der Regelung des digitalen Urheberrechts behindert werden!

Wissen darf kein exklusives Gut sein!

Das Bildungssystem muß von Anfang an die notwendigen Schlüsselqualifikationen zum Umgang mit Wissen vermitteln!

Es muß seiner öffentlichen Verantwortung gerecht werden.

Ohne die Fähigkeit zum Verstehen, Auswählen und Verknüpfen sind alle Informationen gleich wichtig.

Alles wird beliebig.

Der Umgang mit Wissen erschöpft sich dann im Sammeln von Daten.

Damit wird einer erinnerungslosen Gesellschaft Vorschub geliefert.

Die aktive Teilhabe der Menschen an Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gerät so in Gefahr.

Dem müssen wir ein demokratisches Verständnis von Wissen gegenüberstellen!

Kolleginnen und Kollegen,

Ich werbe für ein Konzept des lebensbegleitenden Lernens.

Ein Leben lang zu lernen, das stellt hohe Anforderungen an die Einzelnen.

Er muss das Lernen für sich selbst organisieren können.

Zum Lernen motiviert zu sein,

zu wissen, wie man lernt, und

die richtigen Angebote auszuwählen,

sind entscheidende Voraussetzungen für lebenslanges Lernen.

Sie müssen von Anfang an vermittelt werden.

Damit kann man nicht erst im Betrieb anfangen.

Allgemeine und berufliche Bildung, Schule, Hochschule, Ausbildung und Weiterbildung müssen miteinander verknüpft werden.

Das Konzept des lebensbegleitenden Lernens unter Einbeziehung des dualen Systems darf kein leeres Schlagwort bleiben.

Wir verstehen Bildung als einen kontinuierlichen Prozeß.

Junge Menschen müssen ein Grundwissen erwerben das flexibel erweiterbar ist.

Je nach den Anforderungen der jeweiligen Lebensphase.

Entsprechend der Branche, in der sie tätig sind.

Ich könnte mir für bestimmte Berufsfelder eine kürzere Erstausbildung als heute vorstellen.

Die eingesparte Zeit könnte für rechtlich garantierte Bildungsphasen im späteren Erwerbsleben genutzt werden.

Kein junger Mensch darf mehr ohne Abschluß bleiben!

Davon, Kolleginnen und Kollegen, lasse ich mich nicht abbringen.

Auch wenn wir dafür alte Zöpfe abschneiden müssen.

Die Menschen haben ein großes Interesse an Qualifikationen, die nicht an bestimmte Unternehmen gebunden sind.

Sie brauchen Qualifikationen, die ihnen breite Beschäftigungsmöglichkeiten sichern.

Es müssen deshalb anerkannte Standards entwickelt werden, die den Wert einer beruflichen Weiterbildung vom Betrieb unabhängig macht.

Wir müssen dazu über festgelegte Module in der Weiterbildung nachdenken, die zu qualifizierten Abschlüssen führen sollen.

Diese müssen bundesweit im Rahmen von Berufsbildern geregelt werden.

Der Gesetzgeber muss die Rahmenbedingungen für den ungehinderten Zugang aller, für Qualitätssicherung und Transparenz garantieren.

Auf dem DGB Bundeskongreß im letzten Jahr haben wir ein „Zukunftsprojekt Bildung“ beschlossen.

In diesem Jahr werden wir im Rahmen unseres Projekts zur sozial gerechten Modernisierung Deutschlands unter anderem erste konkrete Vorschläge erarbeiten, wie mehr Jugendliche zu einem beruflichen Abschluß geführt werden können.

Arbeiten, Leben und Lernen werden in Zukunft stärker verzahnt sein.

Das bedeutet, daß auch Lernen außerhalb formaler Bildung in das Projekt des lebensbegleitenden Lernens einbezogen werden muß

Zeiten der Berufstätigkeit, des Lernens und Familienzeiten werden sich in Zukunft abwechseln.

Damit dürfen die Menschen nicht allein gelassen werden.

Sie dürfen nicht in ein soziales Loch fallen, wenn sie nicht von der Lehre bis zur Rente ununterbrochen erwerbstätig sind.

Die sozialen Sicherungssysteme müssen darauf abgestimmt werden.

Auch der wachsende Anteil älterer Menschen erfordert eine darauf abgestimmte Weiterbildung.

Nicht zuletzt müssen bei allen Konzepten und Entscheidungen die Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft werden.

Auf dem DGB-Bundeskongress im Jahr 2002 haben wir beschlossen, Trends und Forschungsergebnisse kontinuierlich systematisch hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Arbeitswelt und gewerkschaftliches Handeln auszuwerten.

Dabei sollen nicht nur technische Trends, sondern auch ökonomische und soziale Entwicklungen beobachtet und bewertet werden.

In unserer gewerkschaftlichen Forschungs-, Innovations- und Technologiepolitik müssen wir noch stärker auf mehr und bessere Forschung zum Umbruch in der Arbeitswelt drängen.

Im Rahmen der Haushaltsberatungen im Bundestag soll der Forschungsetat weiter gekürzt werden. Auch wenn uns die schwierige Lage der öffentlichen Finanzen bewusst ist, können wir uns das nicht leisten!

Denn Forschungsförderung ist auch Standortpolitik.
Unsere Konkurrenten haben das längst begriffen.
Die USA, Finnland und Schweden steigern ihre Forschungsausgaben deutlich.

Japan hat die Forschung zur Chefsache erklärt.

Auch wir in Deutschland brauchen mehr und bessere Forschung!

Ganz besonders die Programme „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ und „Innovative Dienstleistungen“ sind ein wichtiger Beitrag zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Gestaltung des Strukturwandels und zur Förderung eines humanen und effizienten Umganges mit der menschlichen Arbeitskraft.
Sie gehen maßgeblich auf gewerkschaftliche Initiativen zurück.

Wir Gewerkschaften sollten auch auf ein gesellschaftliches Wissensmanagement hinwirken, das sich an regionaler Strukturpolitik orientiert.

Die Akteure der verschiedenen Ebenen und Strukturen müssen dabei kommunizieren, um Wissen für die Gesellschaft nutzbar zu machen.

Kolleginnen und Kollegen,

auch auf betrieblicher Ebene setzt die Einführung von Wissensmanagement-Systemen voraus, daß die betrieblichen Akteure in einen Kommunikationsprozeß eintreten.

Denn eines steht fest:
Wissensmanagement funktioniert nicht ohne Mitbestimmung!

Die zusammenhanglose Anhäufung von Wissen allein macht niemanden.
Jeder Lernprozess setzt Motivation voraus.
Informationen mit technischen Mitteln hintereinander zu schalten, das führt noch lange nicht zu Verknüpfungen.
Die können nur die Menschen herstellen.
Wenn sie darin einen Sinn sehen.
Wenn sie Vertrauen haben.

Darin, Kolleginnen und Kollegen, sehe ich die Chance des betrieblichen Wissensmanagements für die Beschäftigten.

Denn die Einführung von Wissensmanagement wird nicht allein mit einer leistungsgerechten Entlohnung für Arbeit oder geistiges Eigentum abgegolten werden können.

Wenn Wissensmanagement nicht im Sammeln von betrieblichen Daten strecken bleiben soll, erfordert es zwingend eine neue Kultur des Umgangs miteinander im Betrieb.

Das heißt, die Ziele bei der Einführung von Wissensmanagementsystemen können nicht mehr nur unternehmensbezogen formuliert werden.

Wissensmanagement braucht auch arbeitnehmerorientierte Gestaltungsziele.

So muß beispielsweise neben die Kategorie „betriebsnotwendig“ die Kategorie „beschäftigungsnotwendig“ in den betrieblichen Weiterbildungsvereinbarungen treten.

Das erfordert eine betriebliche Reorganisation.

Wo immer möglich, müssen Arbeitsstrukturen so gestaltet werden, daß die Beschäftigten ihr Wissen, ihre Erfahrung, ihre Kreativität einbringen können und damit die Arbeitszufriedenheit steigt.

Die Bereitschaft, eigenes Wissen abzugeben, muss Teil der Unternehmenskultur werden.

Auch der Betrieb als Organisation muß sich verändern, muß selbst lernfähig werden.

Innerhalb der Betriebe muß eine neue Lernkultur entstehen.

Wir brauchen neben der Arbeitszeit auch Weiterbildungszeit im Betrieb.

Dazu bedarf es Zeit – eigenständiger Lernzeit.

Auch wenn die Erfahrung zeigt, daß Weiterbildung oft kaum noch scharf von der eigentlichen Arbeitszeit zu trennen ist.

Die Beschäftigten müssen ein Recht auf Lernzeit erhalten und lernförderliche Formen der Arbeitsgestaltung erhalten.

Kolleginnen und Kollegen,

wir kennen alle das zentrale Problem der betrieblichen Weiterbildung:

Der Zugang ist das Nadelöhr.

Der Zugang zum betrieblichen Wissen und zur beruflichen Qualifizierung muß deshalb gerechter gestaltet werden.

Besondere Beschäftigtengruppen, wie z.B. Ältere, Frauen, Teilzeitbeschäftigte und Migranten, müssen stärker als bisher in der Weiterbildung berücksichtigt werden.

Weiterbildung muss Teil der Unternehmenskultur werden.

Besonders im Hinblick auf die Notwendigkeit, daß möglichst alle Beschäftigten an der betrieblichen Weiterbildung teilnehmen, besteht noch viel Handlungsbedarf.

Das Bündnis für Arbeit hat im März 2001 die Tarifparteien aufgefordert, Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen zu vereinbaren.

Erste Schritte dazu haben wir unternommen.

Ich erinnere an den Tarifvertrag in Baden-Württemberg.

Dabei kann es aber nicht bleiben.

Auch die Arbeitgeber wissen, dass Wissen was wert ist.

Doch das neue Wissen soll so preiswert wie möglich eingekauft werden.

Wer sich von solchen Mustern nicht löst, verspielt beides:

- die Lernmotivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- und die eigene wirtschaftliche Zukunft.

Ich freue mich, dass diese Veranstaltung mit ihren vielen Foren und Werkstattgesprächen darauf aufmerksam macht.

Ich wünsche Euch gute Ergebnisse und bedanke mich bei allen, die zum Gelingen dieses Kongresses beitragen.