

Die nächsten Schritte

* Die Entwicklung eines europäischen Wissenschaftsnetzwerks: Europäische Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die über die Salzburger Anstöße zusammengekommen sind, bauen gemeinsam ein Netzwerk auf. Dieses Netzwerk wird über eine Online e-Zeitschrift und eine englischsprachige Buchreihe verfügen, gemeinsame Forschungsprojekte in internationalen Arbeitsgruppen verfolgen, ein jährliches Treffen in Salzburg abhalten und gemeinsam versuchen, das Konzept einer „neuen akademischen Arbeit“ zu entwickeln und umzusetzen. Grundlegende Werte, die dieses Netzwerk begleiten, sind neben den Werten der

Menschenwürde, Pluralität, Solidarität und Gleichheit das Anliegen, gegen Formen sozialer Ausgrenzung aufzutreten.

Dieses Netzwerk wird über die jährlich stattfindenden Salzburger Anstöße immer wieder erweitert und auch zusammengehalten und durch das Zentrum für Ethik und Armutsforschung koordiniert.

* Bildungs- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Arbeit“: Seminarformate für die Lehrer/innen-Fortbildung, für Bildungshäuser und Institutionen (etwa auch Krankenhäuser)

* „Round Tables“
- mit Arbeitgeber/inne/n
- mit Nichtregierungsorganisationen
- mit Menschen auf Arbeitssuche

* Öffentliche Podiumsdiskussion über Sozialverträglichkeit und Arbeit (Herbst 2007)

* Symposium über „ability/disability und Arbeit“ (April 2008)

* Zusammenarbeit mit der COMECE (Kommission der Bischofskonferenzen der Europäischen Union)

* Entwicklung eines konkreten Pilotprojekts gemeinsam mit Frithjof Bergmann



Über die Salzburg Ethik Initiative

2006 von Erzdiözese Salzburg, Paris Lodron Universität und Raiffeisenverband Salzburg gegründet, sieht die „Salzburg Ethik Initiative“ ihre Ziele in der Sensibilisierung für und der Thematisierung, Propagierung und wissenschaftlichen Bearbeitung von ethischen Grundwerten in allen Bereichen des menschlichen Lebens. Sie will dadurch an der Verwirklichung einer menschlicheren Gesellschaft mitarbeiten. Der Intention des Gründungsgedanken folgend, wird dabei eine Brücke zwischen Theorie und Praxis geschlagen, die, getragen von humanen Werten, Perspektiven in einer sich rasch wandelnden Welt aufzeigt.



Gründerväter der SEI: Generaldirektor i.R KR DDr. Manfred Holztrattner, Univ.-Prof. DDDr. Clemens Sedmak, Erzbischof Dr. Alois Kothgasser SDB, Rektor Univ.-Prof. Dr. Heinrich Schmidinger

Salzburg Ethik Initiative

Mönchsberg 2a / Edith-Stein-Haus
A-5020 Salzburg
e-mail: office@salzburg-ethik.com
Internet: www.salzburg-ethik.com

Erzdiözese  Salzburg

Raiffeisen 
Meine Bank

 UNIVERSITÄT
SALZBURG

Salzburger Anstöße 2007 – Perspektiven der Arbeit

Von 20.-25. Mai 2007 veranstaltete die Salzburg Ethik Initiative, getragen von Universität Salzburg, Erzdiözese Salzburg und Raiffeisenverband Salzburg, ein zukunftsweisendes internationales Symposium: 40 junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus ganz Europa waren eine Woche lang in Salzburg zusammengekommen, um Ideen über die Zukunft der Arbeit zu diskutieren. Als kreative, erfolgreiche und höchstqualifizierte Forscherinnen und Forscher haben sie dazu beigetragen, dass sich Salzburg als „Stadt des jungen Geistes“ und europäisches Zentrum weiter profilieren konnte.

Die Salzburger Anstöße 2007 hatten „neue Perspektiven der Arbeit“ zum Thema. Es wurde intensiv über die Zukunft von Arbeit und Arbeitslosigkeit,

über Alternativen zum herkömmlichen Arbeitsbegriff und über neue Arbeitsmodelle nachgedacht und diskutiert.

Das Hauptaugenmerk der Salzburger Anstöße lag auf der Entwicklung von konkreten Impulsen. Die von den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Vorfeld der Konferenz entwickelten innovativen Ideen wurden in Salzburg daher auch mit Expertinnen und Experten wie dem Philosophen Frithjof Bergmann, Dorothea Schmidt und Peter Auer von der International Labour Organization, Michael Kuhn von der Kommission der Bischofskonferenzen der Europäischen Union sowie Vertreterinnen und Vertretern aus dem NGO-Bereich diskutiert und weiterentwickelt.

Die Salzburger Anstöße 2007 zu den Perspektiven der Arbeit sollen nun auch konkret im Rahmen von Pilotprojekten umgesetzt und in Form von Seminaren und Workshops verbreitet werden. Auf diese Weise werden aus diesem internationalen Zusammentreffen tatsächlich Anstöße hervorgehen, die auch für die Betroffenen wirksam werden.

Anstöße für eine humane Gesellschaft



Anstöße, Ideen, Initiativen

Aus den Salzburger Anstößen haben sich folgende Ideen und Projekte herauskristallisiert, an denen weiter gearbeitet wird:

1) „neue akademische Arbeit“

Ein interdisziplinäres Netzwerk von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern aus ganz Europa arbeitet an neuen Formen akademischer Arbeit; diese „new academic work“ kann man mit folgenden Stichworten beschreiben: Kooperation statt Wettkampf, Teamarbeit und Zusammenarbeit jenseits der Fächergrenzen und auch über den universitären Rahmen hinweg, Brückenschlag zwischen akademischer und sozialer Praxis, Betonung konkreter Ideen, Raum für Kreativität. Ein Beispiel stellt die Arbeit an einem populären Buch mit Ideen zur Gestaltung der Arbeitswelt dar, das in Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen entsteht. Teil des Projekts ist auch die Einladung von „scholars in residence“, die in Ruhe und in gastfreundlicher Atmosphäre an einem Essay arbeiten können. Auch ungewöhnliche Forschungsvorhaben gehören zu dieser neuen Arbeitskultur – etwa nach dem Vorbild der „Philosophischen Untersuchungen“ Wittgensteins die Arbeit an „neuen Untersuchungen zur Arbeit“, die 693 kurze Untersuchungen zur Arbeitswelt (und damit ebenso viele Stimmen) zusammentragen sollen. Die Arbeit an der neuen akademischen

Arbeit wird vom Zentrum für Ethik und Armutsforschung an der Universität Salzburg aus koordiniert.

2) „decent work“ „menschenwürdige Arbeit“

Der Begriff der „decent work“, der von der ILO entwickelt wurde, soll regional vertieft und verdichtet werden – in Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen, Arbeitgeber/innen und Corporate Social Responsibility Expert/innen. Hier werden konkrete Ideen bedacht, etwa: Kann man ein „Arbeitsgütesiegel“ nach dem Vorbild des „Fair Trade“ Gütesiegels entwickeln? Wie kann „Autonomie am Arbeitsplatz“ gestärkt werden, etwa durch die Möglichkeit „persönlicher Arbeitszeit“? Neben harten äußeren Faktoren sind in der Arbeitswelt auch innere Faktoren, Persönlichkeit, Einstellungen und Tugenden von Bedeutung. Bekannt geworden sind in diesem Zusammenhang die Überlegungen der Katholischen Soziallehre oder auch die Gespräche von Howard Cutler mit dem Dalai Lama über „die Kunst, am Arbeitsplatz glücklich zu sein“. Fragen des Betriebsklimas (brauchen wir „Betriebsklimabeauftragte“?) sind hier ebenso relevant wie Fragen nach der Führungsethik: Was bedeutet es, wenn Führungskräfte „Menschen der Selbsterneuerung“ sind? Besonderes Augenmerk soll auf Kriterien von „decent institutions“ liegen, von „menschengerechten Institutionen des Wohlfahrtsstaates“

– es geht um die Entwicklung von Indikatoren für einen angemessenen Umgang mit Menschen, die sich in schwierigen Lebenslagen befinden, etwa Arbeitssuchenden. Wie etwa kann das AMS Maßnahmen und Kurse entwickeln, die die Menschen „wirklich wirklich wollen“. Was bedeuten „soft skills“ im Umgang mit Arbeitssuchenden? Auf den Punkt gebracht: Welche „Kurse für das AMS, nicht durch das AMS“ erscheinen sinnvoll oder auch: Was bedeutet „sozialer Dialog“ für ein AMS? Wie können Eigeninitiativen gefördert werden? Wie kann etwa der „unternehmerische Geist“ (der sicherlich nicht Lösung sämtlicher Probleme ist, aber einen wichtigen Baustein darstellt) gefördert werden – zum Beispiel durch Projekte nach dem Vorbild des englischen „Make Your Mark with a Tenner“? Dieses Forschungsprojekt wird gemeinsam mit der International Labour Organization (ILO, Genf) durchgeführt (Ansprechpartner: Dr. Peter Auer).

3) Moderne Arbeitswelt: „gute Beispiele“ und „üble Realitäten“

Eine Sammlung von „good practices“ und „besten Beispielen“ für gelungene Gestaltung der Arbeitswelt wird angelegt werden; ebenso eine Sammlung von „worst practices“, Realitäten, in denen Arbeitnehmer/innen leben. Was bedeutet es etwa für eine Supermarktangestellte an der Kassa, dem Druck ausgesetzt

zu sein, dass die langsamsten Mitarbeiter/innen regelmäßig durch Neubewerbungen ersetzt werden? Was bedeutet es für Arbeitssuchende, abrufbar sein zu müssen? Wie sieht der Alltag eines Menschen aus, der als Reinigungskraft arbeitet? Diese Sammlung wird aus ganz Europa zusammengetragen und enthält finnische Dorfentwicklungsideen ebenso wie Tiroler Initiativen zur Arbeitsgestaltung, eine englische Kampagne „Justice for Cleaners“ oder Beispiele für kreative Arbeitsplatzgestaltung von Konzernen. Ein besonderes Anliegen ist das Deutlichmachen der Situation von Risikogruppen. Diese Arbeit an „good practices“ wird gemeinsam mit dem aus den Salzburger Anstößen hervorgegangenen europaweiten Netzwerk durchgeführt und auch innerhalb der COMECE (Kommission der Bischofskonferenzen der Europäischen Union) kommuniziert.

4) Begriff der Arbeit und Diskurs über die Arbeit

Drei Fragen stehen in diesem Forschungsfeld an: Wie reden wir über Arbeit und Arbeitslosigkeit? Hier geht es etwa um den irreführenden Schwerpunkt auf Erwerbsarbeit, aber auch um die Rolle, die Angst und das Erzeugen von Angst in der Rede über Arbeit (und Arbeitslosigkeit) spielt. Sodann: Was würde es heißen, wenn wir ehrlich mit dem Thema „Arbeitslosigkeit“ umgehen würden? Hier müssen wir uns fragen: Kann sich eine Gemeinschaft oder Gesellschaft „Arbeitslosigkeit“ überhaupt leisten? Arbeitslosigkeit bedeutet neben Produktivitätseinbußen und Sozialtransfers auch soziale Ausgrenzung und Abbau von Beziehungen, Verlust von Fähigkeiten, psychische und gesundheitliche Probleme, die sich auf eine ganze Familie auswirken, Motivationsverlust, Verlust des Vertrauens in die Gesellschaft, Gefährdung von Selbstrespekt. Daran schließen sich unangenehme Fragen an, wie sie seinerzeit der Soziologe Herbert Gans in Bezug auf „Funktionen der Armut“ aufgeworfen hat: Wer profitiert von Arbeitslosigkeit? Wer



kann ein Interesse am Bestehen von Arbeitslosigkeit haben? Drittens die Frage: Was würde es bedeuten, nach „neuen Formen der Arbeit“ zu suchen: etwa in Form von Eigenarbeit, die auch gegen die Wegwerfgesellschaft auftritt; etwa in Form der Entwicklung eines Begriffs von „slow work“, von „langsamer Arbeit“, die zum Beispiel mit dem Anliegen eines sanften Tourismus harmoniert; etwa in Form von neuen Berufsbildern (Inkulturationsbegleiter/innen, Umweltpfleger/innen); etwa in Form der Erhaltung von traditionellem und regionalem Handwerkswissen, das verloren geht, wenn man es nicht gezielt bewahrt? Diese Fragen werden gemeinsam mit einem Netzwerk von nichtakademischen Einrichtungen sowie dem Universitätsschwerpunkt Recht – Wirtschaft – Arbeitswelt der Universität behandelt.

5) Europa und die Arbeit

Welche Herausforderungen stellen sich auf europäischer Ebene, vor allem hinsichtlich der Fragen von Mobilität und Migration, der Frage nach dem europäischen Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich und der Frage nach Modellen der sozialen Sicherheit in Europa. In diesem Zusammenhang sollen internationale Forschungsprojekte auf europäischer Ebene entstehen, die die Kooperation zwischen der akademischen Welt in Salzburg und dem europäischen Kontext vertiefen. Gemeinschaftliche Arbeit an diesen Themen soll neben

den Möglichkeiten der akademischen Netzwerke besonders auch über die Verbindungen der COMECE und die International Summer School Senggau entstehen.

6) Netzwerke

Entscheidend für die (Um-)Gestaltung der Arbeitswelt sind Netzwerke. Wie kann ein „network of talents“ aufgebaut werden? Wie können Betriebe in lokale Netzwerke eingebunden werden? Kann hier das Modell der „Wirtschaft in Gemeinschaft“, das bei den Salzburger Anstößen auch vorgestellt wurde, hilfreich sein? Kann das Bertelsmann-Modell der „guten Geschäfte“, als Beispiel für ein Netzwerk, das auf Stärken beruht und nicht bei Defiziten ansetzt, dienen? Können „mentoring“-Modelle entwickelt werden, in denen jeweils ein Team einen Menschen, der auf Arbeitssuche ist, begleitet – oder auch ein Team von Arbeitssuchenden? Welche Rolle spielen informelle Netzwerke in der Gestaltung des eigenen Tätigseins wie auch in der Suche nach Erwerbsarbeit? Kann der Raiffeisengedanke von genossenschaftlichen Zusammenschlüssen, wie sie ja auch in der Idee der Grameenbank des Friedensnobelpreisträgers Yunus zum Ausdruck kommen, hilfreich sein? Hier soll zusammen mit der Salzburger „Initiative für neue Arbeit“ kooperiert werden, in die auch der Philosoph Frithjof Bergmann als Berater eingebunden sein wird.