
2.1 Begriffsdefinition und Limitierung

2.1.1 Information, Daten und Wissen

Für das Verständnis und die Definition der Wissensgesellschaft ist die trennscharfe Unterscheidung der Begriffe Information, Daten und Wissen grundlegend. Häufig werden diese jedoch unscharf, synonym und inkonsistent verwendet. Daten sind als Grundelement oder auch Rohstoff zu verstehen, welche allein und unverarbeitet noch keine Information liefern (North 2011, S. 36). Daten können aus Zahlen, Sprache, Bildern oder Text bestehen (Müller 2009, S. 26). Zur Information werden Daten dann, wenn sie in einen Bedeutungszusammenhang gebracht und interpretiert werden und somit als Grundlage für Entscheidungen dienen (North 2011, S. 37). Doch auch aus einer Interpretation gewonnene Informationen werden erst dann hilfreich, wenn diese anderen vergleichbaren Informationen aus Gegenwart oder Vergangenheit gegenübergestellt werden, wie es beispielsweise im Benchmarking der Fall ist. Wissen wiederum ist kontextgebunden und personenabhängig (North 2011, S. 37).

Wissen bezeichnet die Gesamtheit der Kenntnisse und Fähigkeiten, die Individuen zur Lösung von Problemen einsetzen. Wissen stützt sich auf Daten und Informationen, ist im Gegensatz zu diesen jedoch immer an Personen gebunden. (Probst et al. 2006, S. 30)

Wissen existiert nur dann, wenn es von einer Person konstruiert wird und Aussagen über die Erwartungen gegenüber der Zukunft generiert. North (2011) ergänzt an dieser Stelle, dass es aufgrund dieser Definition keine Wissensdatenbanken geben kann, jedoch gibt es sehr wohl Datenbanken, welche zur Speicherung von Informationen dienen, die durch den Bezug zu einem Kontext sowie die

Verarbeitung durch das Bewusstsein eines Individuums in Wissen umgewandelt werden können.

Ein weiteres Begriffspaar, welches an dieser Stelle einer genaueren Betrachtung bedarf, ist Metadaten und Orientierungswissen. Metadaten sind Daten, die wiederum Daten beschreiben und aus der Aggregation einer Vielzahl von Daten gewonnen werden. Daraus gewonnene Informationen dienen als wertvolle Entscheidungsgrundlage (Cachelin 2014). Cachelin (2014) bezeichnet dies weiter als eine differenzierende Wissensform im digitalen Zeitalter. Als zweite differenzierende Wissensform nennt er das Orientierungswissen. Mit der zunehmenden Menge an Wissen und der weiteren Beschleunigung und Vervielfältigung gehen eine gewisse Unsicherheit und ein Wertverlust je Wissensseinheit einher. Diese Unsicherheit erfordert Orientierungswissen in der Menge der Information (Cachelin 2014).

Zudem kommt es im digitalen Zeitalter nicht mehr darauf an, sein Wissen möglichst gut zu dokumentieren. Wichtiger ist die Fähigkeit, Wissen auf neue Art und Weise zu kombinieren. Es geht weniger um den Rohstoff[...] als um Metadaten und Orientierungswissen. (Cachelin 2014, S. 11)

2.1.2 Die Wissensgesellschaft und ein veränderter Wissensbegriff

Der Diskurs über die Definition einer Gesellschaftsform im zeitlichen Vergleich ist so alt wie die Soziologie selbst (Bittlingmayer 2001). Das Bedürfnis nach dieser Definition wurzelt in dem Wunsch nach Orientierung aufgrund zunehmender Komplexität und stetigem Wandel.

Wenn sich gesellschaftliche Bedingungen für eine Mehrzahl von Menschen erfahrbar wandeln, kommen Zeitdiagnosen ins Spiel. Sie bieten einen schlüssigen Erklärungsversuch an. (Kajetzke und Engelhardt 2013, S. 29)

Der Begriff der Wissensgesellschaft ist eine solche Zeitdiagnose und eine sehr erfolgreiche noch dazu. Die Bezeichnung „Wissensgesellschaft“ als Definition einer Gesellschaft oder einer Zeitdiagnose wird vorwiegend in den Geisteswissenschaften verwendet. Trendforschungsinstitute und Unternehmensberatungen in ihren Trendstudien sprechen von der Wissensgesellschaft als einem Megatrend, dem das Potenzial zugeschrieben wird, Gesellschaft, Wirtschaft, Kultur und Privatleben grundlegend zu beeinflussen und zu verändern.

Die von Daniel Bell (1976) beschriebene Postindustrielle Gesellschaft wird als konzeptueller Hintergrund des gegenwärtigen Diskurses zur Wissensgesellschaft zitiert. Dabei ist die Bezeichnung der Wissensgesellschaft als Definition einer

Gesellschaftsform zu verstehen, welche es ermöglicht, die Struktur und Organisation einer Gesellschaft in all ihren sozialen Facetten mit einer anderen Gesellschaftsform zu vergleichen. Maßgebend für Bells beschriebene Gesellschaftsform ist ein grundlegender Strukturwandel dieser Gesellschaft, der von der industriellen zur postindustriellen Gesellschaft führt. Als entscheidende Merkmale dieser neuen Gesellschaftsform beschreibt er die zentrale Rolle des Wissens und eine zunehmend auf Dienstleistung basierende Wirtschaft (Bell 1973).

Für Bell (1973, S. 219) gründet sich die Wissensgesellschaft u. a. darauf, dass die zentrale „Stellung des theoretischen Wissens eine neue Beziehung zwischen Wissenschaft und Technologie“ herausbildet und auch die Bevölkerung den Wert des Wissens höher einstuft, da ein steigender Anteil in entsprechende Sektoren beschäftigt ist. Die postindustrielle Gesellschaft unterscheidet sich also insofern von der Industriegesellschaft, als Merkmale der vorangegangenen, wie die Vorrangstellung des „Erfahrungswissen[s], die Dominanz des industriellen Sektors, durch manuelle Tätigkeiten und die Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit“ durch neue Logiken ersetzt wurden (Heidenreich 2002, S. 5). In den 1980er Jahren schließt sich Bell (1982) ebenfalls an die Verwendung des Begriffs der Informationsgesellschaft an und versucht, diesen mit seiner postindustriellen Gesellschaft zu verbinden. Während sich der Begriff der Informationsgesellschaft in der Regel auf den Teilbereich des technischen und kommunikativen Wandels bezieht, ist der Begriff der Wissensgesellschaft umfassender und schließt die technische Entwicklung mit ein.

In den 1990er Jahren wurde der Begriff der Wissensgesellschaft aufgegriffen und weiter bearbeitet. Während der Begriff sich in den 1970er Jahren hauptsächlich auf den technischen Fortschritt und eine damit einhergehende bessere wissensbasierte Planbarkeit stützte, ist die heutige Auffassung, „dass gerade der wissensgesellschaftliche Wandel jede rationale Planung gesellschaftlicher Entwicklungen aufgrund der damit verbundenen ungeheuren Dynamik unmöglich werden lässt“ (Krüger-Charlé 2007, S. 4). Produktionsprozesse werden beschleunigt, und die Virtualität lässt Raum und Zeit an Bedeutung verlieren (Krüger-Charlé 2007). Diese Verminderung von Planbarkeit spielt eine zentrale Rolle und deutet bereits auf die Relevanz von Wissensgenerierung zur Entscheidungsfindung und Risikominimierung hin.

Krüger-Charlé bestätigt die Entwicklung hin zur Wissensgesellschaft anhand folgender Beobachtung:

Als zentrale Merkmale der sich wandelnden gegenwärtigen Strukturen moderner Gesellschaften lassen sich die Internationalisierung der Produktion, die Ausdehnung des Welthandels, die eher dem Muster einer Triadisierung als dem der Globalisierung folgt, und der rasante Bedeutungsanstieg der Finanz-, Kapital- und Devisenmärkte

herausstellen. Diese Momente bezeichnen in der Tat einen empirisch evidenten und auf die Ebene gesellschaftlicher Makrostrukturen bezogenen Wandel. (Krüger-Charlé 2007, S. 9)

Krüger-Charlé (2007, S. 9 f.) bietet zudem eine hilfreiche Gliederung zur Betrachtung der Wissensgesellschaft auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft. Er unterteilt, wie im Zitat beschrieben, in die Makroebene, in die Mesoebene, welche Institutionen und Organisation betrachtet, und schließlich in die Mikroebene, welche den Blick auf Subjekte und ihre Handlungen richtet. Nachdem hier nun bereits ein Einblick in die Bedeutung der Wissensgesellschaft auf der Makroebene aus Sicht verschiedener Akteure des wissenschaftlichen Diskurses gegeben wurde, gehen wir im Weiteren überwiegend auf die Bedeutung der Wissensgesellschaft für die Meso- in Beziehung mit der Mikroebene ein.

Ein weiterer Begriff, der im Zusammenhang mit der Wissensgesellschaft verwendet wird und einer Erklärung bedarf, ist *die Knowledge Economy*. Ähnlich wie der Begriff der Wissensgesellschaft unterscheidet der Begriff der Knowledge Economy die Definition einer vorherrschenden Wirtschaft im Vergleich zu den vorangegangenen. So betont die Knowledge Economy den Kern einer Wirtschaft, der auf Innovation, Wissen und Information beruht, im Vergleich zu agrar- oder industrielllastigen Wirtschaftssystemen. Um erfolgreich zu sein, bedarf es in der Knowledge Economy eines Umdenkens. Die Ressource Wissen und Bildung wird zur wichtigsten Ressource des Wirtschaftssystems. Folgende Definition geben Walter W. Powell und Kaisa Snellman in ihrem Paper über die Knowledge Economy:

We define the knowledge economy as production and services based on knowledge-intensive activities that contribute to an accelerated pace of technical and scientific advance, as well as rapid obsolescence. The key component of a knowledge economy is a greater reliance on intellectual capabilities than on physical inputs or natural resources. (Powell und Snellman 2004, S. 199)

Neben der Überprüfung, ob und weshalb von einer Knowledge-based Economy zu sprechen ist, verweisen sie auf die Entstehung neuer Industriezweige, welche hauptsächlich mit immateriellen Gütern arbeiten und auf Wissen basieren, wie beispielsweise „knowledge management services among consulting firms“ oder auch nur „selling information technology and related services“ (Powell und Snellman 2004, S. 199 f.). Konkret sind das u. a. nach Heidenreich (2002, S. 7) „Unternehmensberatungen, Investmentbanken, Broker, Softwarelabors oder Werbeagenturen – die nahezu schon klassischen Beispiele für wissensintensive Tätigkeiten [...]“.

Wird Wissen in der Wissensgesellschaft sowie deren Ökonomie als zentrale Ressource angesehen, gilt es, einige Besonderheiten dieser Ressource zu beachten. Denn Wissen und Information verhalten sich grundsätzlich anders als materielle

Waren und Güter. Einerseits geht beim Verkauf von Wissen dieses an Käufer über, bleibt aber gleichzeitig dem Produzenten und Verkäufer erhalten (Stehr 2001), was u. a. den Gedanken des Teilens von Wissen nahe legt. Andererseits sind dem Wachstum von Wissen keine Grenzen gesetzt (Weber 1992). Beispielhaft für die möglichen Komplikationen aufgrund der Besonderheiten dieser „Ware“ ist die Debatte um die Urheber- und Leistungsschutzrechte, welche seit geraumer Zeit und immer wieder aufkommt. Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Bedeutung des Wissensbegriffs im 21. Jahrhundert wird von Niklas Luhmann (1994) ergänzt, der Wissen als „veränderungsbereite“, als wahr geltende kognitive Schemata, die den Umweltbezug sozialer und psychischer Systeme regeln“ beschreibt. Heidenreich (2002, S. 6) ergänzt an dieser Stelle, dass diese kognitiven Schemata „durch einen enttäuschungs- und lernbereite[n] Umgang mit den eigenen Erwartungen gekennzeichnet“ sind. Durch die Verbindung aus Wahrnehmung, Handeln und der Welt, die eine Person umgibt, wird diese Reflexion erst möglich, welche hier als Wissen verstanden wird und nach Nico Stehr (1994, S. 208) mit der „Fähigkeit zum sozialen Handeln (Handlungsvermögen)“ gleichgesetzt werden kann.

2.1.3 Implizites und explizites Wissen

Spricht man von Wissen, so ist die Unterscheidung von implizitem und explizitem Wissen unumgänglich. Der Ökonom Friedrich August von Hayek (1945) spricht in seiner Arbeit „The Use of Knowledge in Society“ von rationaler Kenntnis in Bezug auf explizites Wissen, welches im Gegensatz zu implizitem Wissen bewusst vorhanden ist. Hayek geht davon aus, dass der größere Teil des Wissens eines Individuums aus implizitem Wissen besteht, also Wissen, das diese Person sich aufgrund ihrer Erfahrung und Tätigkeiten angeeignet hat. Dieses Wissen muss nicht bewusst vorliegen, was die bereits erwähnte Personengebundenheit verdeutlicht. Da dieses Wissen nicht einfach kommuniziert und vermittelt werden kann, zeigt sich hier deutlich, dass sinnvolles Wissensmanagement keine bloße Wissensdatenbank sein kann, sondern eine Lösung, die es den räumlich verteilten Individuen ermöglicht, die relevanten Entscheidungen aufgrund ihres Wissens zu treffen (Richter 2010).

2.1.4 Weitere Begrifflichkeiten im Zeitalter der Wissensgesellschaft

Im Zusammenhang mit der Wissensgesellschaft werden viele neue Begriffe verwendet, nicht immer einheitlich oder eindeutig. Deshalb soll dieser Abschnitt zu einem eindeutigeren Verständnis einer Auswahl dieser Begriffe verhelfen.

a. Lebenslanges Lernen

Eine Studie zu den „Trends und Szenarien für die berufliche Bildung für den Zeitraum von heute bis 2035“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt die These, dass lebenslanges Lernen immer wichtiger und „gesellschaftliche Realität“ wird (Pfeiffer und Kaiser 2009, S. 59). Lebenslanges Lernen bedeutet, dass Lernen nicht mehr auf einen bestimmten Lebensabschnitt beschränkt ist, sondern bereits erworbene Fähigkeiten immer wieder angepasst und erweitert werden müssen. „Nur so können persönliche Orientierung, gesellschaftliche Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und verbessert werden“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013). Weiterhin spricht das Bundesministerium für Bildung und Forschung auch die Arbeitgeber direkt an:

Unternehmen und Verwaltungen müssen ihre Personalentwicklung noch stärker als bisher am Lernen im Lebenslauf und damit auf die bedarfsorientierte, fortlaufende Qualifizierung während der gesamten Lebensarbeitszeit ausrichten. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013)

b. Big Data

Was ist Big Data? IBM beschreibt Big Data wie folgt:

Big data is being generated by everything around us at all times. Every digital process and social media exchange produces it. Systems, sensors and mobile devices transmit it. Big data is arriving from multiple sources at an alarming velocity, volume and variety. To extract meaningful value from big data, you need optimal processing power, analytics capabilities and skills. (IBM 2014)

Diese Beschreibung von IBM deutet bereits auf eine zentrale Anforderung an Unternehmen im Zeitalter von Big Data hin. Capacity-Management ist das Stichwort. Kurz gesagt handelt es sich bei Capacity-Management um die Fähigkeit von Unternehmen, sich aus informationstechnologischer Sicht auf in der Zukunft liegende Anforderungen einzustellen und über Softwarelösungen zu verfügen bzw. diese so zu konfigurieren, dass sie den neuen Anforderungen und dem Wandel gerecht werden. Das Ziel ist es also, proaktiv zu sein und nicht auf bereits geschehenen Wandel zu reagieren, wenn sich abzeichnet dass die aktuelle Softwarelösung den Anforderungen nicht gerecht wird.

c. Wissensarbeit

Helmut Willke widmet sich in einem Artikel in der Zeitschrift für Soziologie dem Thema der organisierten Wissensarbeit. In der Einleitung betont er, dass es sich bei

dem Begriff der Wissensarbeit nicht um ein Wissen von Experten handelt, welches sich diese in einem langjährigen Ausbildungsprozess angeeignet haben, wie z. B. Ärzte, Juristen, Lehrer und Wissenschaftler (Willke 1998, S. 161). Vielmehr zielt seine Definition von Wissensarbeit in die Richtung vom oben beschriebenen lebenslangen Lernen, aber noch darüber hinaus.

Vielmehr erfordert Wissensarbeit im hier gemeinten Sinn, daß das relevante Wissen (1) kontinuierlich revidiert, (2) permanent als verbesserungsfähig angesehen, (3) prinzipiell nicht als Wahrheit sondern als Ressource betrachtet wird und (4) untrennbar mit Nichtwissen gekoppelt ist, so daß mit Wissensarbeit spezifische Risiken verbunden sind. (Willke 1998, S. 161)

Zudem nennt Willke (1998, S. 161) das „elaborierte(n) Zusammenspiel personaler und organisationaler Momente der Wissensbasierung“ als Eigenschaft der Wissensarbeit, welche somit untrennbar an die Bedingung des Vorhandenseins von mehr als einer Person gebunden ist. Wissensarbeit kann also nur in einem System realisiert werden, das die reibungslose Kommunikation unter den Beteiligten zulässt.

d. Humankapital

2005 zum Unwort des Jahres gewählt, hat der Begriff des Humankapitals dennoch eine große Beliebtheit erfahren und Verwendung weit über die Grenzen der Wirtschaftswissenschaft hinaus gefunden (Spiegel Online 2005). Das Gabler Wirtschaftslexikon definiert den Begriff wie folgt:

Das auf Ausbildung und Erziehung beruhende Leistungspotenzial der Arbeitskräfte (Arbeitsvermögen). Der Begriff Humankapital erklärt sich aus den zur Ausbildung dieser Fähigkeiten hohen finanziellen Aufwendungen und der damit geschaffenen Ertragskraft (Springer Gabler Verlag o. J.)

Es handelt sich also um ein Potenzial, welches durch Schaffung entsprechender Bedingungen und Investitionen realisiert und gefördert werden kann.

2.2 Unternehmen und Arbeitnehmer in der Wissensgesellschaft

Die Wissensgesellschaft und ihre Bedeutung können auf unterschiedlichen Ebenen erörtert werden (Krüger-Charlé 2007, S. 5). Auf der bereits angesprochenen Mesoebene lassen sich Organisationen und Institutionen in der Wissensgesellschaft

betrachten. Der Wandels zur Wissensgesellschaft stellt neue Anforderungen an Unternehmen und Arbeitnehmer. Kontinuierlich befinden sich Märkte und speziell der Arbeitsmarkt in einem Wandel, welchem Unternehmen und Arbeitnehmer besondere Aufmerksamkeit schenken sollten. „*Wenn die Produkte und deren Prozesse modular, transparent und quasi austauschbar werden, müssen Wettbewerbsvorteile über die Mitarbeitenden und ihr Wissen erzielt werden*“ (Cachelin 2014, S. 3). Das Wissen der Mitarbeiter wird zur erfolgsentscheidenden Ressource in der Wissensgesellschaft, und das Management von Wissen sowie die Ermöglichung von Zugriff auf dieses Wissen durch die Mitarbeiter sind nicht nur ein Wettbewerbsvorteil in diesem Zeitalter, sondern eine Voraussetzung, um im Wettbewerb bestehen zu können. Unternehmen müssen Überlegungen über geeignete Instrumente für das interne Wissensmanagement anstellen. Arbeitnehmer hingegen sind selbst verantwortlich für ihren Wissensstand, ihre Lern- und Innovationsfähigkeit, und zwar ein Leben lang (Cachelin 2014, S. 4). Cachelin beschreibt diese Entwicklung wie folgt:

Der Tod des traditionellen Wissens setzt neue Wissensformen voraus, mit denen sich Unternehmen differenzieren können. Konkret geht es um Metadaten und Orientierungswissen. (Cachelin 2014, S. 4)

Es ist also nicht mehr das bloße Wissen allein, sondern vielmehr das Wissen über das Wissen. „Die Metadaten sind wichtiger als die Daten. Es interessiert zum Beispiel nicht mehr nur was kommuniziert wird, sondern wer mit wem kommuniziert“ (Cachelin 2014, S. 14). Es stellt sich die Frage nach Entscheidungsgrundlagen auf Basis der Analyse einer unüberschaubaren Menge an Informationen, auch bekannt unter dem bereits erläuterten Begriff Big Data. Die gewonnenen Muster aus der Analyse dienen dazu, möglichst sicher Zukunftsprognosen zu erstellen. Dies gilt für innerbetriebliche Fragen wie auch marktseitig (Cachelin 2014).

Eine weitere Entwicklung ist der Rückgang langfristiger vertraglicher Bindungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer. Es entstehen neue Formen der Zusammenarbeit, welche durch offene Netzwerke, mehr Transparenz und freien Zugang zu Wissen ermöglicht werden (Cachelin 2014, S. 4). Mitarbeiter, deren Interessen und Fähigkeiten werden immer differenzierter, was es unmöglich werden lässt, allen Mitarbeitern mit einem homogenen Weiterbildungs- und Förderungsprogramm gerecht zu werden. Cachelin (2014, S. 13) spricht in diesem Zuge von Kompetenzcontrolling. Mitarbeiter sind aufgrund kürzerer Arbeitsverhältnisse und der daraus resultierenden fehlenden Weiterbildungsbudgets dazu gezwungen, sich selbst um ihre Weiterbildung zu kümmern. Das führt schließlich dazu, dass Unternehmen im Rahmen des Kompetenzcontrollings analysieren müssen, welche

Fähigkeiten aktuell im Unternehmen vorhanden sind und welche künftig nötig sein werden (Cachelin 2014).

Cachelin (2014) nennt die folgenden Vorteile der Analyse von Big Data im Unternehmen:

- Mitarbeiter müssen ihre Expertise nicht selbst erfassen. Das verringert den Aufwand und verhindert eine Verfälschung durch verzerrte Selbstbilder.
- Big Data lügt nicht. E-Mail- und Suchverhalten lassen sich nicht fälschen.
- Trends lassen sich schnell erkennen. Zum Beispiel ein drohender Burn-out oder das Identifizieren von Personen, denen eine Schlüsselposition in der Kommunikation zukommt.
- Vorhandene Kompetenzen und künftige Kompetenzdefizite lassen sich identifizieren.
- Big Data dient Mitarbeitern/Nutzern als Informationsquelle. Das kann bspw. ein Newsfeed zu einem Arbeitsschwerpunkt sein.

Cachelin (2014, S. 12) provoziert weiterhin mit der Aussage, dass das Wissensmanagement bereits tot sei. Wissensmanagement sei vergangenheitsorientiert, es diene reinen Dokumentationszwecken und sei auf das eigene Wissen begrenzt. Doch das reiche heute nicht mehr aus, er propagiert den Wandel vom Wissensmanagement zum sogenannten Innovationsmanagement. *„Das Wissensmanagement muss sich zum Innovationsmanagement wandeln, das Wissen also präventiv und proaktiv weiterentwickelt werden.“* (Cachelin 2014, S. 12) Dass die These von Cachelin provokativ ist und nicht unbedingt den Tatsachen entspricht, lässt sich allein an der zunehmenden Zahl der Unternehmen erkennen, die Wissensmanagement in ihrer Organisation einführen (Kahlert et al. 2012). Wichtig jedoch ist die Aussage, die er trifft, denn diese ist neben dem Bewusstsein der Unternehmen, proaktiv und präventiv zu sein, auch auf den Begriff des Capacity-Managements übertragbar. Denn nicht nur die Organisation, sondern auch die informationstechnologische Infrastruktur muss präventiv und proaktiv weiterentwickelt werden können. Somit ist es bei der Einführung und Umsetzung von Wissensmanagementmethoden grundlegend, sich Gedanken über eine entsprechende informationstechnologische Infrastruktur zu machen, die sich rechtzeitig und ohne immensen Aufwand auf neue Bedingungen einstellen kann.

Ein weiterer Aspekt im Hinblick auf Arbeitnehmer in der Wissensgesellschaft ist der Zuwachs von hochqualifizierten Wissensarbeitern. Dadurch steigt die Nachfrage nach Position in der Wirtschaft, in denen Wissensarbeiter ihre Fähigkeiten und ihr Wissen anwenden können. Nico Sehr (2005, S. 371) erklärt mit dieser Entwicklung, dass Wissensarbeiter die zunehmende Entstehung von Wissensarbeit

selbst erst erzeugen. Andererseits steigt aber auch in Folge des technologisch-wissenschaftlichen Wandels und aufgrund neuer Technologien der Bedarf nach qualifizierten Arbeitnehmern auf der Seite der Unternehmen (Stehr 2005, S. 372).

2.3 Kritik und Grenzen der Wissensgesellschaft

Die Wissensgesellschaft soll per Definition die Nachfolge der Industrie-gesellschaft antreten, was aber weder in Deutschland noch in anderen Industrie- und Entwicklungsländern bedeutet, dass der Industriesektor weniger bedeutend für das Wachstum der Wirtschaft ist. Dass Argument des Rückgangs der Industrie-arbeitsplätze mag auf den ersten Blick einleuchten, führt aber bei genauerer Betrachtung zur Erkenntnis einer gestiegenen Produktivität (Ptak 2008). Auch eine Vielzahl der Dienstleistungsunternehmen steht in direkter Verbindung zur Industrie und würde ohne diese nicht existieren (Ptak 2008). Das Postulat, dass die Industrienationen ihre Innovationsfähigkeit fördern und ausbauen müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, ist nicht falsch, aber es bleibt fraglich, ob dies Grund genug ist, um von einer neuen Wirtschaftsform und konkret der Knowledge Economy zu sprechen (Ptak 2008). Ralf Ptak (2008) ergänzt, dass die Betrachtung von „Wissenschaft als größte[r] Produktivkraft“ nicht neu ist und bereits von Adam Smith und Karl Marx als solche verstanden und beschrieben wurde. Keine Kritik an der Definition der Wissensgesellschaft selbst, sondern deren Auswirkung und Bedeutung für die Gesellschaft liefert der Soziologe Uwe H. Bittlingmayer. Trotz der Eigenschaft, dass Wissen sich unbegrenzt vervielfältigen und mit technischen Mitteln sekundenschnell verbreiten lässt, zeichnet sich keine Entwicklung hin zu einer Gleichverteilung von Wissen ab. Bittlingmayer (2001) spricht von der „Sozialen Polarisierung durch Wissen“, was bedeutet, dass bestimmte soziale Gruppen nicht denselben Zugang zu Wissen haben und so u. a. geringere Chancen auf einen höheren Bildungsabschluss erhalten. Dadurch wird es den davon betroffenen Gruppen verweigert, an der sogenannten Wissensgesellschaft teilzuhaben (Bittlingmayer 2001). In seinem Buch „Wissensgesellschaft als Wille und Vorstellung“ analysiert er den Diskurs um die Wissensgesellschaft ideologiekritisch und sieht darin eine Betonung und Verallgemeinerung bestimmter sozialer Gruppen und eine damit verbundene Legitimation und Absicherung von Herrschaft (Bittlingmayer 2001). Der Begriff der Wissensgesellschaft ist und bleibt eine Beschreibung und eine Zuschreibung und sollte gerade deshalb kontinuierlich hinterfragt und in Frage gestellt werden.

Capacity-Management im Zeitalter der
Wissensgesellschaft

Trends: Wissensmanagement und Ressource Wissen

Ternès, A.; Towers, I.; Kuprella, E.

2016, VIII, 39 S. 5 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-12837-1