

TOP 3.6.6 Zwischen Aufregung und Abwesenheit – Frauenpolitik in den Medien

Abteilung Frauen-Familie in Kooperation mit dem Österreichischen Frauenring und dem Frauennetzwerk Medien

Teilnehmerkreis: über 70 Personen aus dem Bereich Medien, diverse Frauenorganisationen, Gewerkschaften und AK

Veranstaltungsort, -zeit: AK Bibliothek 18:30-20:30 Uhr und anschließender Ausklang

1. Inhalt

Präsentation der Analyse von Frauen in den Medien 2015 durch Maria Pernegger von Media affairs und anschließende Diskussion

2. Ergebnisse und Positionen

Frauenmedienanalyse wurde erstmals vor 4 Jahren gestartet. Die Analyse umfasst Tageszeitungen sowie ZIB I und II. Fragen sind: wie ist der Stellenwert von Frauen in Medien, wie werden sie abgebildet. In der Wertung wird auch die Reichweite der Medien berücksichtigt, dh ein Wort in der Krone wird wesentlich stärker gewichtet als im Standard.

Wichtigste Ergebnisse:

- Hintergrund: es sind wieder weniger Frauen in der Politik in relevanten Positionen, auch in Medien gibt es in dieser Hinsicht wieder einen Backlash
- Die mediale Berichterstattung dreht sich zu ca 70 % um Männer
- Wenn große Themen auftauchen (zB Krise), werden Frauenthemen zu Unrecht den Softthemen zugeordnet und bekommen weniger Platz
- Frauenthemen haben mit dem Argument des fehlenden Neuheitswerts zu kämpfen
- Medien sind im Text- und Bildbereich überwiegend männlich. Im Boulevard kommen Frauen zwar etwas öfter vor, allerdings durch sexualisierte Darstellung oder zu Präsentationszwecken. ZB die tägliche nackte Frau in der Krone. Nach wie vor gilt: Sex sells – Krone wirbt im E-Paper mit der nackten Frau im 360 Grad-Modus
- Je nach Medium gibt es große Unterschiede, welches Frauenbild transportiert wird. In "Heute" werden Frauen am häufigsten als Pin-ups, Models oder internationale Stars gezeigt. Im "Standard" kommen Frauen dagegen am häufigsten im Zusammenhang mit nationaler Politik, Kultur und internationaler Politik vor
- Männer besetzen 90 Prozent der Berichterstattung über Wirtschaft. Die Medien zeigen immer die gleichen 20 (männlichen) CEOs – ungeachtet der Tatsache, dass tausende Frauen Unternehmen führen und über 40 Prozent der Start-ups in weiblicher Hand sind
- 2015 war das Frauenthema Nr 1 sexuelle Belästigung – aber nicht, weil es der Politik ein Anliegen war, Frauen besser zu schützen, sondern weil Marcus Franz, ehem Nationalratsabgeordneter für das Team Frank Stronach, so viel Aufmerksamkeit für seine „Po-Grapsch-Sager“ erhalten hat
- Das zeigt, dass Frauenthemen durch chauvinistische Provokation positioniert werden können (zB Team Stronach, FPÖ, Markus Franz oder Andreas Gabalier). Für die Provokateure gibt es dann große mediale Bühne
- Es gibt eine systematische Abwertung von Frauenthemen durch die despektierliche Bezeichnungen (zB Pograpschparagraf statt Sexualstrafrecht) oder Slogans wie „den Genderwahn bekämpfen“ zum internationalen Frauentag (FPÖ)

- Männer werden als stark und mächtig dargestellt in Zusammenhang mit Sport und Politik, Frauen als sexy und inkompetent – als Pin-up, bei Schönheitsthemen und als Aufputz bei Präsentationen
- Diese kompetenzlosen Frauenbilder haben Auswirkungen auf die Möglichkeiten und Karrierechancen von Frauen
- Die Studie ist nicht öffentlich kostenfrei zugänglich. Ziel ist, dass die Analyse durch Sponsoren aus der Wirtschaft kostenfrei zugänglich wird

Aus der Diskussion:

Obwohl die Redaktionen häufig schon relativ ausgewogen mit Frauen und Männern zusammengesetzt sind, sind Leitungs- und Spitzenpositionen größtenteils männlich besetzt– dort wird aber über die Medieninhalte entschieden, dies reproduziert das männliche Bild.

Frauen werden kritischer gesehen, dargestellt und bewertet – es ist wichtig, mehr für Frauen Position zu ergreifen. Frauen sollen sich gegenseitig unterstützen und nicht als Konkurrentinnen sehen.

Feminismus ist Herrschaftskritik und nicht karrierefördernd. Daher sind oft auch Frauen in Machtpositionen angepasst.

Auch in den Redaktionen sind Männer in Spitzenpositionen – Journalistinnen erhalten Direktiven von oben.

Inhalte in den Medien sind auch von großer Bedeutung, um Verständnis für Gesetze und notwendige Ressourcen zu schaffen.

Studien besagen, dass Diskussionen in denen 30 % der Redezeit von Frauen wahrgenommen werden, Frauen bereits als dominierend empfunden werden.

Die neue Medienförderung sollte den Umgang mit Frauen als Qualitätskriterien adäquat berücksichtigen.

In einer Zeit, wo alles individualisiert wird, wird den strukturellen Rahmenbedingungen weniger Bedeutung beigemessen. Dennoch braucht es für Frauenförderungen Strukturen, die Gleichstellung begünstigen.

Auch Videospiele prägen Genderstereotypen: muskulöse Männer in Rüstungen, Frauen kämpfen – wenn überhaupt – im Bikini. Programmiert werden Games vor allem von jungen Männern.

Junge Frauen bringen sich in ihren eigenen Netzwerken offensiv ein. Dies ist auch eine Chance, dass etwas Neues entsteht.

Die Veranstaltung wurde via Facebook und Twitter auch auf den Social Media Kanälen begleitet und hat dort gute Resonanz gefunden.

TOP 3.6.6 Veranstaltung Occupational Welfare Trends in Austria and Germany: Focus on Pensions (Wien, 31.8.2016)

Abteilung: Sozialpolitik (Wöss)

1. Hintergrund

Die AK-Wien (Abt Sozialpolitik/AK-Europa) ist an einem großen internationalen Forschungsprojekt zu betrieblichen Sozialleistungen („Occupational Welfare“) beteiligt, mit den Schwerpunkten „Betriebspensionen“ und „Leistungen in Verbindung mit Arbeitslosigkeit“. Das Projekt wurde von der EU-Kommission in Abstimmung mit dem EGB beauftragt. Die Leitung/Koordinierung erfolgt über das „European Social Observatory“ aus Brüssel, beteiligt sind gewerkschaftsnahe Institute/Wissenschaftler aus 9 Ländern. Die im Rahmen des Projekts erstellten Länderberichte werden noch vor Jahresende in Buchform publiziert.

Das strategische AK-Interesse an der Beteiligung an diesem Forschungsvorhaben besteht – neben dem Erkenntnisinteresse - vor allem in folgenden Punkten:

- (bessere) Bekanntmachung des österreichischen Modells auf internationaler Ebene
- Mitwirkung an Positionierung des EGB und nationaler Gewerkschaften zur strategischen Ausrichtung der Alterssicherung (Stellenwert 1./2./3.Säule etc)
- (Ausbau der) Vernetzung mit gewerkschaftsnahen Forschungsinstituten und Wissenschaftlern

Am 30./31.August wurde im Rahmen des Projekts ein 2-tägiger Workshop in Wien veranstaltet. Zum Abschluss gab es die oben genannte Veranstaltung.

Nach einer einleitenden Präsentation des Forschungsprojekts, durch Prof David Natali, wurde von Florian Blank und Josef Wöss die Vergleichsstudie zu den Rentensystemen in Deutschland und Österreich vorgestellt. Am Podium waren weiters: René Schindler und Andreas Mörk als Vertreter der öst KV-Partner, Prof Marteen Keune von der Uni Amsterdam und Isabelle Billelta von der European Foundation in Dublin. Die Moderation erfolgte durch Prof Martin Seelaib-Kaiser von der Uni Oxford (der Plan eine JournalistIn als Moderator zu gewinnen konnte wegen der parallel stattfindenden Alpbach-Veranstaltung nicht realisiert werden)

Als Publikum waren ExpertInnen zum Thema Pensionen/Betriebspensionen geladen. Neben den internationalen TeilnehmerInnen am Forschungsprojekt waren ua vertreten: BMASK (Bauernberger), BMF (Friessnegg), ÖNB (Knell), Wifo (Url), FORBA (Mairhuber), Uni Wien (Reiner), WU (Glowacka), Uni Linz (Wiss), Pensionskassen (Pichler), Versicherungsverband (Weiss), Pensionistenverband (Glatz), GPA (Mum), WKO (Kircher), AK-OÖ (Pointner), AK-Wien (Cesnovar, Zotter, Chlestil, Soukup, Reiff)

2. Zentrale Ergebnisse

- Der 9-Länder-Vergleich (Österreich, Deutschland, Großbritannien, Niederlande, Schweden, Belgien, Italien, Spanien, Polen) zeigt, dass der jeweilige Stellenwert öffentlicher und betrieblicher Alterssicherung von Land zu Land sehr unterschiedlich ist. Nur in 3 der untersuchten Länder sind fast alle AN in Betriebspensionssysteme eingebunden: in den NL, in SE und seit kurzem auch in UK (in NL und SE auf Basis von KV's; in UK auf Basis einer gesetzlichen Verpflichtung). Eine geringe Rolle spielen Betriebspensionen in Polen, Spanien, Italien und Österreich. Etwas bedeutender sind sie in Belgien und Deutschland.

- Aus österreichischer Sicht besonders interessant ist die Entwicklung in Deutschland:

Florian Blank (Hans-Böckler-Stiftung) hat darauf hingewiesen, dass mit den deutschen Reformen zu Beginn der 2000er-Jahre das Ziel der Lebensstandardsicherung im öffentlichen System gezielt aufgegeben wurde. Lebensstandardsicherung im Alter ist nur mehr im Zusammenwirken von 1./2./3. „Säule“ erreichbar. Allerdings funktioniert das nicht bzw. haben die Reformen zu einer beträchtlichen Fragmentierung der Absicherung im Alter geführt. Ein beträchtlicher Teil der deutschen AN hat nach wie vor nur die (massiv reduzierte) gesetzliche Pension und steuert nun auf Altersarmut zu. Andere Gruppen mit guten Einkommen und starker gewerkschaftlicher Vertretung haben hingegen nicht selten, ergänzend zur öffentlichen Rente, sowohl Betriebspension als auch öffentlich geförderte Privatpension.

In der Diskussion bestand weitgehend Konsens darüber, dass der „österreichische Weg“ mit klarer Schwerpunktsetzung bei der öffentlichen Alterssicherung sinnvoller ist als der deutsche.

- Josef Wöss hat das österreichische System der Alterssicherung kurz dargestellt und betont, dass weitgehend Konsens darüber besteht, dass Betriebspensionen bestenfalls als Ergänzung nicht aber als Ersatz für Leistungen aus dem öffentlichen System taugen. Hingewiesen wurde einerseits auf den beträchtlichen Anstieg der Erfassungsrate seit den 1990er-Jahren (laut Wifo/Url haben dzt 34% der öst AN eine Anwartschaft auf eine Betriebspension, in den 1980er-Jahren waren es ca 10%), andererseits aber auch auf die oft extrem niedrigen Beitragssätze bei Neuzusagen wie zB für die öffentlich Bediensteten, für die der AG seit ein paar Jahren 0,75% Beitrag zahlt. Hingewiesen wurde auch auf die volle Risikoordnung zu den AN bzw Pensionisten bei den meisten Pensionskassenzusagen und auf die sehr unterschiedliche Verteilung der Betriebspensionen je nach Branche und Betriebsgröße.
- Andreas Mörk (WKO) wies darauf hin, dass Betriebspensionen in Österreich in aller Regel auf Betriebsebene und nur sehr selten über Kollektivverträge geregelt werden. Als positives Beispiel einer KV-Regelung führte er die Regelung in der Papierindustrie an. Zur relativ guten Absicherung durch das gesetzliche System merkte er kritisch an, dass das mit hohen Kosten verbunden sei.
- René Schindler (PROGE) erklärte die skeptische Haltung der österreichischen Gewerkschaften gegenüber kapitalgedeckten Pensionen und damit auch gegenüber Betriebspensionen. Unter anderem wies er auf die Kapitalmarktrisiken und auf die Gefahr sehr unterschiedlicher Regelungen für verschiedene Berufsgruppen hin. Betont hat er auch, dass Betriebspensionen in aller Regel jenen zu Gute kommen, die bereits durch das öffentliche System relativ gut abgesichert sind.

- Prof Keune sprach über die aktuelle Situation des von ihm grundsätzlich geschätzten niederländischen Pensionssystems. Sehr interessant war seine Schilderung der Probleme der riesigen holländischen Pensionsfonds: Er wies ua darauf hin, dass die mit Kapitaldeckung verbundenen Risiken in den NL lange Zeit unterschätzt wurden, auch von den Gewerkschaften. Seit der Finanzkrise 2008/2009 erfolgten nun viele Leistungsverlechterungen, um die finanzielle Tragfähigkeit aufrechtzuerhalten. Anders als früher, als die holländischen Betriebspensionen und die sie abwickelnden Pensionsfonds weitgehend autonom von den Sozialpartnern gesteuert wurden, wird die Entwicklung der Betriebspensionen nun primär durch Vorgaben der holländischen Zentralbank und der Regierung gelenkt. Zu bedenken gab er auch, dass Kapitaldeckung automatisch eine weitgehende Abhängigkeit von den internationalen Finanzmärkten bedeutet und dass in Zukunft mit wesentlich niedrigeren Veranlagungserträgen kalkuliert werden wird müssen als in der Vergangenheit.

Zur in der Diskussion eingebrachten Frage nach der Sinnhaftigkeit einer „automatischer Steuerung“, zB durch Anbindung des Pensionsalters an die steigende Lebenserwartung, wies Prof Keune auf die sehr unterschiedliche Entwicklung der Lebenserwartung bei verschiedenen Bevölkerungsgruppen hin und betonte, dass die jeweilige Festsetzung des Pensionsalters nicht abgekoppelt von der Arbeitsmarktsituation erfolgen sollte.

- In der Diskussion wurde von Prof Seelaib-Kaiser die Frage aufgeworfen, ob vielleicht in Zukunft Österreich zu einem Modell in der Rentenpolitik werden könnte, nach den zahlreichen Problemen mit kapitalgedeckten Systemen die zB in Großbritannien und nunmehr auch in Holland gegeben sind.
- In der Diskussion wurde ferner darauf hingewiesen, dass eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft darin besteht, mit der steigenden Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse umzugehen. Der Ausbau der Betriebspensionen wurde übereinstimmend nicht als die passende Antwort auf diese Herausforderung eingestuft.
- Angesprochen wurde in der Diskussion auch die Frage der Kosten von öffentlichen und ergänzenden Systemen und dass, zB zur vergleichenden Beurteilung der Höhe der Beitragssätze, nur eine Gesamtbetrachtung (Beiträge zum öffentlichen System + allfällige Beiträge zu Betriebspensionssystem) Sinn macht.
- Auf Nachfrage zur Position der öst Gewerkschaften wies René Schindler darauf hin, dass diese sicher nicht für eine Politik zu haben sind, die lautet: Einschränkung der öffentlichen Leistungen und Verweis auf den Ausbau der Betriebspensionen. Das würde nur den Interessen der privaten Pensionsinstitute, nicht aber den Interessen der AN entsprechen. Ein derartiger Systemwechsel würde auch zu keinen Kosteneinsparungen sondern letztlich zu Mehrkosten führen und die Risiken erhöhen. Er sprach sich in diesem Zusammenhang auch klar gegen die in Deutschland praktizierten Entgeltumwandlungsmodelle (AN-Lohn wird umgewandelt zu AG-Beitrag zu Betriebspensionssystem) aus.

Das Feedback zum Workshop war sowohl von den internationalen als auch von den österreichischen TeilnehmerInnen sehr positiv.

TOP 3.6.6 Veranstaltung Plattform Industrie 4.0

Aus- und Weiterbildung 4.0

Veranstaltung der Plattform Industrie 4.0 in Kooperation mit der AK Wien

Abteilung: Arbeitsmarkt und Integration (Ilse Leidl-Krapfenbauer)

Teilnehmerkreis: ExpertInnen und Interessierte aus den Bereichen Bildung, Arbeitsmarktpolitik und Unternehmen. Insbesondere auch Mitglieder der Plattform Industrie 4.0 (Sozialpartner, Unternehmen, Forschung).

Veranstaltungsort, -zeit: AK Wien, neues Bürogebäude (Plößlgasse 2), 22.7.2016, rund 80 TeilnehmerInnen

1. Zur „Plattform Industrie 4.0“

Der Verein Industrie 4.0 wurde im Vorjahr gegründet, die AK war eines der sechs Gründungsmitglieder (weitere: bmvit, IV, FEEI, FMMI, Proge). In einem breiten Schulterschluss sollen wichtige gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche und wissenschaftliche AkteurInnen an der Gestaltung der zukünftigen Produktions- und Arbeitswelt aktiv mitwirken. Die Plattform hat derzeit 32 Mitglieder (Sozialpartner, Unternehmen, Forschungsinstitutionen).

Im Rahmen der Plattform wurden unterschiedliche Arbeitsgruppen gebildet, die wichtige Themen rund um die Digitalisierung aufgreifen und weiter vorantreiben sollen. Bisher wurden folgende AG gebildet: Pilotfabriken, Normen & Standards, Forschung, Entwicklung & Innovation, Mensch in der digitalen Fabrik, Kommunikation, regionale Strategien und „Qualifikationen und Kompetenzen in der Industrie 4.0“.

Bei der AG Qualifikationen und Kompetenzen hat die AK den Vorsitz über und bestimmt daher Ausrichtung und Inhalte wesentlich mit. Eine Kern-Arbeitsgruppe ist seit April 2016 eingerichtet und besteht aus VertreterInnen der Gründungsmitglieder, weiteren dem Sozial- und Bildungsministerium, einer Betriebsrätin und einem Unternehmensvertreter, der Gpa-djp und aus zwei Forschungseinrichtungen, die aktuell Studien zum Thema Qualifikationen/Kompetenzen und Industrie 4.0 durchführen. In der ersten Kernarbeitsgruppensitzung hat man sich darauf geeinigt das breite Thema der Kompetenzen und Qualifikationen in folgenden drei Themenbereichen zu diskutieren:

- TB I: Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen: Schlüsselkompetenzen, Lücken und Handlungsfelder.
- TB II: Digitale Infrastruktur in Aus- und Weiterbildung und digital skills der Lehrenden.
- TB III: Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen.

Gerade auch um das erste Thema in der AG gut aufgreifen zu können, wurde neben der Verbreitung von Studien und Inputs seitens der AG-Mitglieder eine Veranstaltung organisiert, wo der Frage nach den benötigten Kompetenzen für eine Industrie bzw Arbeitswelt 4.0 nachgegangen wurde.

2. Inhalte der Veranstaltung

Die Veranstaltung wurde von Rudi Kaske, Präsident der Bundesarbeitskammer und der AK Wien, eröffnet. Rudi Kaske betonte die Notwendigkeit einer Bildungs- und Ausbildungsoffensive und die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung im Zusammenhang mit der Digitalisierung. Die Bundesarbeitskammer ist eines von sechs Gründungsmitgliedern der Plattform Industrie 4.0, und unterstützt als solche aktiv die Aktivitäten der Plattform, mit dem Ziel in einem breiten Schulterschluss, den gesellschaftlichen Wandel mitzugestalten.

Professor Dr Sabine Pfeiffer (Soziologin an der Universität Hohenheim) betonte zu Beginn ihres Vortrags, dass es sowohl für Experten aus der Branche als auch für die Managementebene eine Herausforderung darstellt, Entscheidungen über die zukünftige berufliche Aus- und Weiterbildung zu treffen. Sie präsentierte die Ergebnisse aus der Studie „Industrie 4.0 – Qualifizierung 2025“, die sie ua im Auftrag der VDMA in Deutschland durchgeführt hat. Generell kann gesagt werden, dass eine Anhebung der gesamten Qualifikationsstruktur und eine Erweiterung der Anforderungen auf allen Qualifikationsstufen zu erwarten ist.

Fachkompetenzen und Querkompetenzen für Industrie 4.0

Für Industrie 4.0 von besonderer Relevanz sind dabei Fachkompetenzen rund um Web 2.0 und mobile Geräte, cyber-physikalische Systeme, Internet of Things, additive Fertigungsverfahren wie der 3D Druck, Robotik und zunehmend Wearables. Neben den thematischen Schwerpunkten rücken auch weitere Kompetenzen in den Mittelpunkt. Darunter fallen unter anderem komplexe Problemlösungskompetenzen, interkulturelle und kognitive Fertigkeiten, System- und Gesamtprozessverständnis und soziale Fähigkeiten. Prof Sabine Pfeiffer hat zudem den Begriff der Querkompetenzen geprägt, in der Themenbereiche wie Datenschutz, Privacy, der Umgang mit großen Datenmengen („Big Data“), Kreativität und Innovation sowie interdisziplinäre Zusammenarbeit subsumiert werden.

Der Mensch ist nicht das Problem

Erfreulich ist, dass sich MitarbeiterInnen und Betriebe in den meisten Bereichen an die Digitalisierung selbständig anpassen können, da sie, je nach Branche unterschiedlich stark, bereits in der Vergangenheit einem technologisch bedingten Wandel und der zunehmenden Komplexität ausgesetzt sind und diese gut bewältigen. In einigen Bereichen, zB Robotik und Cyber-Physikalische Systeme, ist eine gezielte Aus- und Weiterbildung notwendig aber unproblematisch. Hier wird die betriebliche Berufsausbildung verstärkt an Bedeutung gewinnen. Eine externe Unterstützung brauchen Betriebe am ehesten in den Bereichen Datenschutz und Big Data (Erfassung und Analyse).

Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt

Mag Wolfgang Bliem (Ibw) referierte über die „New Skills“ in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Als Einflussfaktoren für die Veränderung der Anforderungen bei Fachkenntnissen und „Social Skills“ nennt Wolfgang Bliem neben der Technologisierung und Internationalisierung, die Ökologisierung, Tertiärisierung sowie die Spezialisierung und Generalisierung. Qualifikationen, die dadurch in den Vordergrund treten sind – um nur einige zu nennen – interkulturelle Kompetenz, Mobilität, virtuelle Zusammenarbeit, eSkills, Social Media, Mechatronik, Robotik, Innovationsgeist, Lernbereitschaft, Prozessdenken, Systemverständnis, Selbstmanagement, Service-/Kundenorientierung, Kommunikationsfähigkeit, bereichsübergreifendes Denken.

Unter den Top 10 gefragtesten Skills 2020 (It World Economic Forum Studie 2016) werden ua aufgelistet: Komplexe Problemlösungskompetenz, kritisches Denken, Kreativität, emotionale Intelligenz, soziale Kompetenz und kognitive Flexibilität. Als betriebliche Ansätze für die Aus- und Weiterbildung nennt Wolfgang Bliem ua den Wissenstransfer innerbetrieblich, zwischen Abteilungen und zwischen Generationen aber auch zwischenbetrieblich, entlang der Wertschöpfungskette, sowie „open innovation“, interdisziplinäres Erfahrungslernen und MultiplikatorInnen-Modelle.

Expert-Talk

Beim abschließenden Expert-Talk standen neben den beiden ReferentInnen TU-Expertin Alexandra Mazak, Peter Winkelmayr (FEEI), Friederike Weber (Prospect) und Thomas Kreiml (Gpa-djp) für Fragen aus dem Publikum zur Verfügung.

Themen waren dabei unter anderem die Rolle der beruflichen Ausbildung (Lehre und Schule), Kompetenzanforderungen aus der betrieblichen Praxis aber auch dass Bildung nicht nur im betrieblichen Kontext zu sehen ist sondern Zugang zu hochwertiger Aus- und Weiterbildung für alle eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist.



3. Weitere Schritte in der AG „Qualifikationen und Kompetenzen 4.0“

Zum Bereich der Kompetenzanforderungen für die Industrie 4.0 bzw eine zunehmend digitalisierte Wirtschaft und Arbeitswelt soll im Herbst/Winter ein Positionspapier der AG erstellt werden. Dazu werden bis Mitte November aus der Inputphase der AG (welche Kompetenzen werden benötigt) die wesentlichsten Ergebnisse zusammengefasst.

Darauf aufbauend wird bei der nächsten Sitzung der Kern-Arbeitsgruppe am 14. November 2016 mögliche Lücken und Handlungsfelder identifiziert und diskutiert. Diese vorläufigen Ergebnisse sollen im Jänner in einem breiteren Setting (unter Einbeziehung aller Mitglieder der Plattform und weiteren zentralen Stakeholdern) besprochen und weiterentwickelt werden.

Die Sub-Arbeitsgruppe „Digitale Infrastruktur“ und „digital skills der Lehrenden“, die hauptsächlich die Situation in der (schulische) Ausbildung in den Fokus nimmt, trifft sich Mitte Oktober wieder, wo es um das Thema der digital skills der Lehrenden gehen wird.

Im Bereich des Themas „Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen“ ist eine Fachtagung im ersten Halbjahr 2017 geplant.

4. Tagungsdokumentation

Der Veranstaltungsrückblick und die Präsentationen können auf der Homepage der Plattform Industrie4.0 nachgesehen werden. Link: <http://plattformindustrie40.at/veranstaltung-der-plattform-industrie-4-0-zum-thema-aus-und-weiterbildung-am-22-07-2016-in-kooperation-mit-der-ak-wien/>