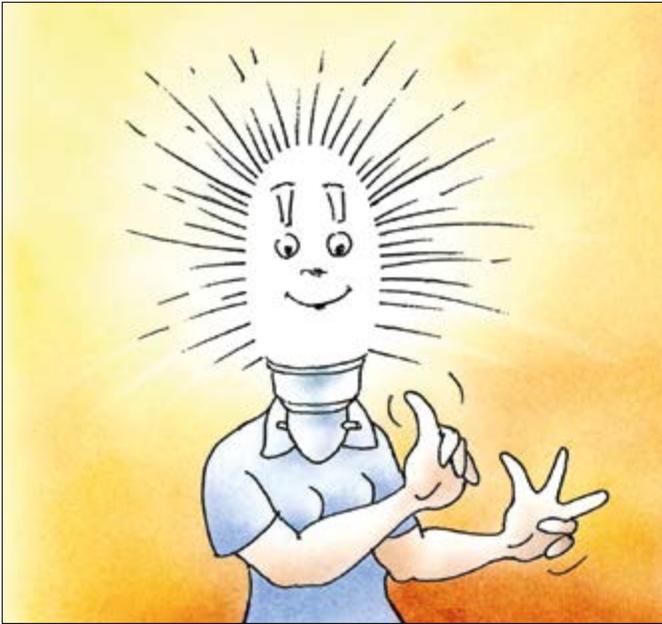


Topthema: Mit Weiterbildung die Transformation gestalten



Mit welchen Maßnahmen setzt sich die Arbeitskammer für die Weiterbildung ein? Welche Ziele verfolgen der Weiterbildungsverbund Saarland und das Teilprojekt Qualifizierung im Rahmen von TraSaar? Damit beschäftigen sich für unser Topthema zwei Texte von AK-Expertinnen und -Experten. Weiterhin legt Prof. Dr. Bernd Käßlinger dar, inwiefern Weiterbildung auch jenseits von Krisen viel als ein Mittel leistet, um Bildungsprozesse nachzuholen und warum Weiterbildung viel breiter gedacht werden muss.

Seiten 4-11

Weitere Artikel

- Potenziale der Genossenschaftsidee für eine sozial-ökologische Transformation des Saarlandes **44-67**
Von Ralf Becker/Jonas Boos/Frederik Moser
- Die modernen Wanderarbeiter – mobile Beschäftigung in Deutschland **68-87**
Von Stefan Dietl
- Wie Bürger zur Integration im Allgemeinen, zu Geflüchteten und zu künstlerisch-kulturellen (Teilhabe-)Projekten stehen **88-111**
Von Nicole Schwarz/Hellen Gross/Stefanie Cramer von Clausbruch/Katharina Hary/Laura Weitzel

Inhalt

- 4 **Melanie Blatter/Nadine Schmidt:** Das Projekt „Weiterbündungsverbund Saarland“ bringt Weiterbildung voran – Kurztitel: Weiterbündungsverbund macht fit für die Zukunft
- 12 **Magnus Juckel:** Strukturwandel an der Saar: Beschäftigung und Qualifizierung müssen in den Fokus – Kurztitel: Transformation im Sinne der Beschäftigten gestalten
- 32 **Bernd Käpplinger:** Weiterbildung muss viel breiter gedacht werden – Kurztitel: Weiterbildung und Lernlust
- 44 **Ralf Becker/Jonas Boos/Frederik Moser:** Potenziale der Genossenschaft für eine sozial-ökologische Transformation des Saarlandes – Kurztitel: Zum Potenzial von Genossenschaften
- 68 **Stefan Dietl:** Die modernen Wanderarbeiter – mobile Beschäftigung in Deutschland – Kurztitel: Die modernen Wanderarbeiter
- 88 **Nicole Schwarz/Hellen Gross/Stefanie Cramer von Clausbruch, Katharina Hary/Lara Weitzel:** Die Einstellung der Bürger zu Integration und künstlerisch-kulturellen (Teilhabe-)Projekten – Kurztitel: Bürger-Einstellungen zur Integration Geflüchteter
- 112 Buchbesprechungen und Buchtipps
-

Impressum

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken
Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.)
Kontakte: Telefon: 0681 4005-430, Telefax: 0681 4005-401, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de, Internet: www.arbeitskammer.de
Redaktion: Peter Jacob (Leitung), Simone Hien, Alexander Stallmann, Stefan Hank (Grafik)
Redaktionsbeirat: Kerstin Blass (BEST e.V.), Jonas Boos, Dr. Matthias Hoffmann, Jörg Jacoby, Sabine Ohnesorg
Titelzeichnung: Kurt Heinemann
Produktion/Satz: Simone Hien, Alexander Stallmann, Walter Frank
Druck: Krüger Druck+Verlag GmbH & Co. KG, Merzig
Preis: 7,00 Euro plus Versand (für AK-Mitglieder kostenlos)
ISSN: 2628-7307
Hinweis 1: Die in den „AK-Beiträgen“ veröffentlichten Artikel sind nicht notwendigerweise mit den Positionen der Arbeitskammer des Saarlandes identisch.
Hinweis 2: Die Redaktion stellt es den Autorinnen und Autoren frei, Schreibweisen für eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Wird in Texten auf die gleichzeitige Nennung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet, gelten die Personenbezeichnungen gleichwohl für alle Geschlechter.



Foto: Adobe Stock/Colours-Pic

Die Arbeitskammer als zentraler Akteur in der Weiterbildung

Von Thomas Otto

Weiterbildung ist ein entscheidender Schlüssel, um die digitale und ökologische Transformation, die im Saarland längst begonnen hat und tiefgreifende strukturelle Veränderungen zur Folge haben wird, aktiv im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Sie eröffnet Chancen und bietet Schutz. Unser Topthema könnte deshalb aktueller nicht sein und umfasst gleich drei Beiträge: Zuerst stellen sich die bei der Arbeitskammer – die sich als zentraler Akteur in Sachen Weiterbildung sieht – angesiedelten Projekte „Weiterbündlungsverbund Saarland (WBV)“ und das Teilprojekt „Qualifizierung“ im Rahmen von „TraSaar – Netzwerk für Transformation“ vor. Prof. Dr. Bernd Käßplinger schließlich fordert in seinem Text, dass Weiterbildung viel breiter gedacht werden muss. Die Vielfalt der „AK-Beiträge“ bleibt aber auch mit dieser Ausgabe erhalten, denn die übrigen Texte befassen sich mit ganz unterschiedlichen – aber nicht minder spannenden – Themen wie den Potenzialen der Genossenschaftsidee für die Transformation, der Ausbeutung moderner Wanderarbeiter und wie Bürger zu Integration und künstlerisch-kulturellen (Teilhabe-) Projekten eingestellt sind. Ich wünsche Ihnen also viel Spaß bei der hoffentlich interessanten und angenehmen Lektüre!



Thomas Otto ist Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlandes.

Das Projekt „Weiterbundesverbund Saarland“ bringt Weiterbildung voran

Von Melanie Blatter und Nadine Schmidt

Weiterbildung ist ein entscheidender Schlüssel zur Gestaltung der Transformation. Die Arbeitskammer des Saarlandes sieht sich als zentraler Akteur in der Weiterbildung. Deshalb hat sie nicht nur gemeinsam mit dem saarländischen Wirtschaftsministerium und dem Bildungsministerium im Mai 2021 das Weiterbildungsportal aus der Taufe gehoben, sondern begleitet die landes- sowie bundesweite Weiterbildungsoffensive mit dem Weiterbundesverbund Saarland (WBV), der im vorliegenden Text vorgestellt wird, sowie mit dem Teilprojekt „Qualifizierung“ im Rahmen des Projektes „TraSaar – Netzwerk für Transformation“. Der WBV besteht aktuell aus 48 Netzwerkpartnern. Er verfolgt unter anderem das Ziel, die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.



Melanie Blatter leitet die Abteilung Bildungs- und Wissenschaftspolitik der Arbeitskammer. Nadine Schmidt ist Referentin für Bildung bei der Arbeitskammer des Saarlandes und Ansprechpartnerin beim Weiterbundesverbund Saarland.

1. Die Weiterbildungsoffensive der Arbeitskammer des Saarlandes

Weiterbildung und Qualifizierung ist in aller Munde. Die Bundesregierung hat im September 2022 gemeinsam mit den Sozialpartnern, Verbänden und Kammern die Fortführung der Nationalen Weiterbildungsstrategie beschlossen.¹ Ziel ist es, „Weiterbildungen als festen Bestandteil beruflicher und unternehmerischer Entwicklung zu etablieren und eine gemeinsame Weiterbildungskultur in Deutschland zu schaffen.“²

„Weiterbildung“ ist, so die nach wie vor gültige Definition des Deutschen Bildungsrates aus dem Jahr 1970, „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer verschiedenartig ausgedehnten ersten Bildungsphase“.³ Weiterbildung dient demnach dem Erwerb neuen Wissens im beruflichen Kontext oder aber auch im allgemeinbildenden Bereich. Beschäftigte nutzen Weiterbildung oft, um sich zu spezialisieren oder um auf neue Aufgaben im ausgeübten Beruf vorbereitet zu werden.

Seit Jahrzehnten wird der Begriff des Fachkräftemangels geprägt. Die unternehmerische Praxis folgt meist den Marktgesetzen: Sind Fachkräfte nicht verfügbar, werden diese auf dem externen Arbeitsmarkt gesucht und eingekauft. Im Umkehrschluss werden Fachkräfte bei einem Überhang auch wieder auf den externen Arbeitsmarkt freigesetzt. So drängt sich doch die Frage auf, warum nicht die Beschäftigten in den Unternehmen qualifiziert werden, um den Fachkräftebedarf zu decken. Im Bereich strategische Qualifizierung muss differenziert werden zwischen den Unternehmensgrößen. Großunternehmen haben im Bereich strategische Personalentwicklung andere Möglichkeiten als Klein- und mittelständische Unternehmen. Aber auch für klein- und mittelständische Unternehmen gibt es eine Vielzahl an Förderangeboten im Bereich Weiterbildung der Beschäftigten. Diese sind oft unbekannt.

Im Rahmen einer Studie des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Titel „Beschäftigungssicherung durch strategische Qualifizierung“ von Tim Harbecke und Gernot Mühgeist wurde auf Basis von empirischen Erkenntnissen ein Konzept „AQFa – Agenturen zur Qualifizierung und Fachkräftesicherung“ erarbeitet.⁴ Die beiden Autoren schreiben hier: „Kernidee der AQFa besteht darin, die PVA (Personalvermittlung, Anm. d. Red.) zu einem Kompetenzzentrum für die strategische Qualifizierung zu machen, um mit einem investiven Qualifizierungsprogramm einen Teil des Fachkräftebedarfs von Unternehmen aus dem internen Arbeitsmarkt zu decken. Auf diese Weise – so die Grundidee von AQFa – wird die Fachkräftesicherung mit der Beschäftigungssicherung verknüpft.“⁵ Dieser Aspekt wird in der Transformation der saarländischen Wirtschaft eine große Rolle spielen. Die Herausforderung wird sein, auch kleinen und mittelständischen Unternehmen ein Angebot zu unterbreiten, um ihre Beschäftigten möglichst passgenau zu qualifizieren.

Der DGB Index Gute Arbeit 2022 hat für das Saarland ergeben, dass 37 Prozent der Beschäftigten in hohem Maße mit den Möglichkeiten, sich entsprechend ihrer beruflichen Qualifikationen weiterqualifizieren zu können, zufrieden sind. Hier besteht noch Optimierungspotential. Die Arbeitskammer des Saarlandes hat es sich daher zum Ziel gemacht, die landes- sowie bundesweite Weiterbildungsoffensive aktiv mit zwei Projekten zu begleiten.

Einmal mit dem Weiterbündungsverbund Saarland (WBV), der im weiteren Verlauf des Textes noch vorgestellt wird, und mit dem Teilprojekt „Qualifizierung“ im Rahmen des Projektes „TraSaar – Netzwerk für Transformation“. Das Netzwerk beschäftigt sich mit dem Wandel in der Automobilbranche und den daraus resultierenden Herausforderungen. Das Teilprojekt Qualifizierung beschäftigt sich damit, „welche Auswirkungen der technologische Wandel

Gliederung:

1. Die Weiterbildungsoffensive des Saarlandes
2. Der Weiterbündungsverbund Saarland
3. Anmerkungen

im Rahmen der Transformation auf die Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben wird.“⁶ (Mehr dazu enthält das Kapitel „Strukturwandel an der Saar: Beschäftigung und Qualifikation müssen in den Fokus“)

Die beiden Projekte ergänzen das Engagement der Arbeitskammer im Bereich Weiterbildung. Im Folgenden wird detailliert der Weiterbundesverbund Saarland vorgestellt.

2. Der Weiterbundesverbund Saarland

Der Weiterbundesverbund Saarland ist ein Projekt, welches im Rahmen der Nationalen Weiterbundesstrategie entstanden ist und über das Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbundesverbänden“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert wird. Der Weiterbundesverbund Saarland ist ein Netzwerk aus Kammern, Unternehmen und Akteuren der Weiterbundeslandschaft und besteht aktuell aus 48 Netzwerkpartnern. Die Arbeitskammer des Saarlandes koordiniert das Netzwerk in Saarbrücken.

Der Weiterbundesverbund Saarland ist ein Expertennetzwerk und Anlaufstelle für Privatpersonen und Unternehmen.

Der Weiterbundesverbund Saarland ist ein Expertennetzwerk und Anlaufstelle für Privatpersonen und Unternehmen. Er richtet sich an Privatpersonen und Unternehmen, die nach passenden Qualifizierungsangeboten, Weiterbundesberatung oder Fördermöglichkeiten suchen. Außerdem richtet er sich an Bildungs-

träger, Unternehmen und andere Akteure der Weiterbundeslandschaft, die sich innerhalb des Netzwerks regelmäßig über saarländische Weiterbundesbedarfe und Transformationsthemen austauschen und gemeinsame Maßnahmen entwickeln möchten.

Regionale Weiterbundesverbände sind eine Reaktion auf rasante Arbeitsmarktveränderungen im Zuge des Strukturwandels: Die Arbeitswelt entwickelt sich im Zuge des Struktur- und Technologiewandels rasant weiter. In den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern werden zusätzliche Kompetenzen gefordert. Nach und nach entstehen neue Berufsbilder. Sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen wünschen sich Orientierung und Unterstützung bei der Auswahl und Finanzierung der passenden Weiterbundesmaßnahmen. Im Weiterbundesverbund Saarland reagieren die Netzwerkpartner gemeinsam auf diese Veränderungen.

Der Weiterbundesverbund Saarland verfolgt folgende Ziele:

- Die Erhöhung der allgemeinen Weiterbundesbeteiligung
- Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

- Die Stärkung von Vernetzung und Kooperation unter Akteuren der Weiterbildungslandschaft
- Die Optimierung von Weiterbildungsangeboten

Um diese Ziele zu erreichen, setzt der Verbund konkrete Maßnahmen um:

a) Aufbau eines Experten-Netzwerks und aktive Netzwerkarbeit

Der Weiterbundesverband Saarland hat bereits nach anderthalb Jahren Projektlaufzeit ein Experten-Netzwerk aufgebaut, welches Privatpersonen und Unternehmen dabei unterstützt, passgenaue Qualifizierungsangebote zu finden. Anfragen können bei der Koordinationsstelle bei der Arbeitskammer des Saarlandes gestellt werden. Die Netzwerkpartner übermitteln der Koordinationsstelle daraufhin aktuelle Weiterbildungsangebote. Somit können weiterbildungsinteressierte Privatpersonen und Unternehmen aus einer großen Anzahl an Maßnahmen auswählen. Benötigt man zunächst eine allgemeine Weiterbildungsberatung, so verfügt das Netzwerk auch in diesem Fall über kompetente Ansprechpartner.

Die Partner des Verbundes finden in regelmäßigen Netzwerkpartnertreffen zusammen. In diesem Rahmen entsteht ein Austausch über den aktuellen Projektstand und Transformationsthemen. Input durch Fachbeiträge, Berichte aus Unternehmen zu Weiterbildungsbedarfen und die aktive Zusammenarbeit in Workshop-Phasen sollen Akteure der Weiterbildungslandschaft dabei unterstützen, ihre eigenen Qualifizierungsmaßnahmen an aktuelle Herausforderungen anzupassen, oder neue Angebote zu entwickeln. Des Weiteren werden gemeinsame Verbundaktionen geplant (beispielsweise Weiterbildungsmessen, Veranstaltungen oder Kampagnen).



Das Foto wurde beim ersten Netzwerkpartnertreffen des Weiterbundesverbandes Saarland am 15. Oktober 2021 im Bildungszentrum Kirkel aufgenommen.

Netzwerkpartnertreffen dienen darüber hinaus als Antrieb für Vernetzung und Kooperation unter einzelnen Partnern. Netzwerkpartner lernen sich in diesem Rahmen kennen und können sich auf freiwilliger Basis kurz- oder langfristig gegenseitig unterstützen. Beispiele für Kooperationen sind:

- gemeinsame Konzeptionierung und Ausgestaltung neuer Weiterbildungsmaßnahmen
- tiefergehender Austausch zu Transformations- und Bildungsthemen über die Veranstaltungen des Verbundes hinaus und Planung von gemeinsamen Tätigkeiten
- gegenseitige Unterstützung durch den Austausch von Ressourcen (Verwendung der Räumlichkeiten eines Partners, gegenseitige Unterstützung bei der Suche nach passenden Dozenten/Referenten, gegenseitige Unterstützung bei der Suche nach Keynote-Speakern für Veranstaltungen)
- Weiterleiten von Anfragen an andere Netzwerkpartner, insofern die Anfragen nicht dem eigenen Portfolio an Qualifizierungsmaßnahmen entsprechen

b) Öffentlichkeitsarbeit

Durch eine breite Öffentlichkeitsarbeit schafft der Weiterbundesverband Saarland Transparenz über die große Bandbreite an saarländischen Weiterbildungsangeboten, Fördermöglichkeiten und Beratungsstellen. Im Rahmen von Messen, auf den

Ein Beispiel für die Öffentlichkeitsarbeit des Teams des Weiterbundesverbands: So präsentiert sich der WBV auf Instagram und hält Interessierte auf dem Laufenden über seine diversen Aktivitäten.





Der Weiterbildungsbund präsentierte sich im vergangenen Jahr auch beim Lernfest. Das Foto zeigt Karin Weiß (links) und Nadine Schmidt.

Social-Media-Kanälen des Verbundes und innerhalb des Weiterbildungsportals Saarland werden saarländische Bildungsträger und deren Weiterbildungsangebote vorgestellt. Das Netzwerk klärt über das Thema Qualifizierung auf und motiviert insbesondere durch die Zusammenarbeit mit Absolventinnen und Absolventen, die auf den Social-Media-Kanälen des Weiterbildungsbundes über ihre eigenen Erfahrungen sprechen.

c) Befragungen zu saarländischen Weiterbildungsbedarfen

Der Verbund führt darüber hinaus projektbegleitende Befragungen durch, um beispielsweise branchenspezifische Qualifizierungsbedarfe, den Bekanntheitsgrad von Fördermöglichkeiten oder die Häufigkeit spezifischer Lernformate im Saarland zu evaluieren.

d) Ausbildung von Transformationsmentorinnen und Transformationsmentoren

Eine letzte Maßnahme des Projektes ist die Ausbildung sogenannter Transformationsmentorinnen und Transformationsmentoren. Es handelt sich um eine Bildungsreihe, die im Frühjahr 2023 beginnen wird. Die Zielgruppe sind interessierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch deren Interessenvertretungen, Betriebs- und Personalräte. Die Teilnehmenden lernen hierbei die saarländische Bildungs- und Förderlandschaft kennen, werden mit Beratungsinstitutionen und

Anlaufstellen für Weiterbildungsinteressierte vertraut gemacht und beschäftigen sich mit der Bedeutsamkeit von Qualifizierung hinsichtlich der Veränderungen der Arbeitswelt.

Alle Informationen zum Weiterbündungsverbünd Saarland finden Interessierte unter: www.weiterbündungsverbünd.saarland

Informationen gibt es auch direkt hier:



Instagram Facebook LinkedIn YouTube

Kontakt zum Weiterbündungsverbünd Saarland:

Nadine Schmidt, E-Mail: nadine.schmidt@arbeitskammer.de, Tel. 0681 4005-356



Anmerkungen

- 1) Vgl. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie.html> letzter Zugriff: 20.2.23.
- 2) <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie.html> letzter Zugriff: 20.2.23.
- 3) Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): Empfehlungen der Bildungskommission – Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970, S. 197.
- 4) Vgl. Mitbestimmungspraxis Nr. 47, Beschäftigungssicherung durch strategische Qualifizierung", Harbecke, Tim/Mühgeist Gernot, August 2022, S. 6.
- 5) Mitbestimmungspraxis Nr. 47, Beschäftigungssicherung durch strategische Qualifizierung", Harbecke, Tim/Mühgeist Gernot, August 2022 S. 27.
- 6) <https://www.arbeitskammer.de/themenportale/transformation-der-saarlaendischen-wirtschaft-und-arbeitswelt/transformationsnetzwerk-saarland-trasaar> letzter Zugriff 20.2.23.

weiterbildungsportal.saarland

WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND



Das Weiterbildungsportal Saarland ist ein Kooperationsprojekt des saarländischen Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie (MWIDE), des Ministeriums für Bildung und Kultur (MBK) und der Arbeitskammer des Saarlandes (AK), das auf Initiative des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar (ZFS) ins Leben gerufen wurde.

WEITERBILDUNGS PORTAL SAARLAND



Für Privatpersonen

Privatpersonen gibt das Weiterbildungsportal Saarland Tipps zur Suche und stellt Informationen zu Beratungsangeboten und Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Suchen Sie im breit gefächerten regionalen Angebot!

Für Unternehmen

Unternehmen finden Unterstützung bei der Weiterbildungsplanung für ihre saarländischen Beschäftigten, eine Übersicht an Beratungsangeboten und Informationen zu Fördermöglichkeiten.

Für Bildungsanbieter

Bildungsanbieter bekommen mit der Kursdatenbank des Weiterbildungsportals eine regional ausgerichtete Datenbank, die allen aus dem Saarland und den angrenzenden Regionen kostenlos zur Verfügung steht.



Ministerium für
Bildung und Kultur
SAARLAND



Ministerium für
Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie
SAARLAND



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten, bilden, forschen.

SAARLAND

Strukturwandel an der Saar: Beschäftigung und Qualifikation müssen in den Fokus

Von Magnus Juckel

Das Saarland ist von der Transformation besonders getroffen, denn prägend für die hiesige Wirtschaftsstruktur sind Automobil- und Zuliefer- sowie Stahlindustrie, die sich aufgrund der Megatrends Dekarbonisierung und Digitalisierung in Hinblick auf Prozesse und Produkte grundlegend verändern müssen. Aufgrund des technologischen Wandels vom Verbrennungsmotor zum batterieelektrischen Antrieb muss sich das Produktportfolio der Hersteller und Zulieferer grundlegend verändern – mit weitreichenden Auswirkungen auf Beschäftigung und Qualifikation. Der Aspekt Digitalisierung kommt als weiterer Einflussfaktor hinzu. Insbesondere die Beschäftigten werden mit einem hohen Veränderungsdruck konfrontiert sein.



*Magnus Juckel
leitet das Teilprojekt
Qualifizierung im
Transformationsnetz-
werk Saarland bei
der Arbeitskammer.*

1. Transformation: (eigentlich) viel mehr als Strukturwandel

Mit den Worten „Es geht um nicht weniger als die Zukunft“ (Von Weizsäcker 2022, S. 3) des Saarlandes hat der saarländische Finanzminister Jakob von Weizsäcker am 14. November 2022 in seiner Regierungserklärung vor dem saarländischen Landtag den rund drei Milliarden Euro teuren Transformationsfonds der Landesregierung vorgestellt und verteidigt. Die Transformationsintensität sei „im Saarland im Bundesvergleich am größten und der Strukturwandel im Saarland ein Lackmустest für ganz Deutschland“ (Rehlinger und von Weizsäcker 2022) betonen Ministerpräsidentin Anke Rehlinger und Finanzminister in einem Gastbeitrag in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung. Die Frage, wer es schaffe, vor dem Hintergrund des laufenden Transformationsprozesses Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen, wurde von Anke Rehlinger sogar zur „entscheidende(n) Frage“ (Rosigkeit 2022) der Landtagswahl im März erklärt. Das Thema Transformation scheint somit weit oben auf der landespolitischen Agenda zu stehen.

Aber was bedeutet der Begriff Transformation in diesem Zusammenhang? Welche Prozesse gehen mit einer Transformation einher und warum ist das Thema gerade im Saarland aktuell in aller Munde?

Es erscheint sinnvoll, zunächst im Rahmen einer Begriffsklärung an den Begriff Transformation heranzutreten: Dieser hat sich in der Vergangenheit zu einem allgemein verwendeten Ausdruck entwickelt, unter dem mittlerweile unterschiedlichste Veränderungsprozesse, meist fokussiert auf die Wirtschaftsstruktur, subsummiert werden (vgl. Arbeitskammer des Saarlandes 2020, S. 9). Die Auswirkungen der Transformation beschränken sich aber keineswegs allein auf den Bereich Wirtschaft. Vielmehr ist Transformation als „über den wirtschaftlichen Strukturwandel hinausgehende Veränderung von Wirtschaft und Gesellschaft“ (ebd.) zu verstehen, die „alle gesellschaftlichen Bereiche in unterschiedlicher Art und Weise sowie Intensität erfasst, (...) aber durch kurze Perioden radikaler Veränderung (wie der Extremfall der Corona-Pandemie zeigt) unterbrochen oder beschleunigt werden kann.“ (ebd.). Neben den Megatrends Digitalisierung und Dekarbonisierung werden daher häufig auch die Aspekte Demografie und Globalisierung als für die Transformation charakteristische Entwicklungen betrachtet (vgl. Arbeitskammer des Saarlandes 2020, S. 39). Im vorliegenden Papier soll der Fokus jedoch auf die Transformation der saarländischen Wirtschaft und speziell der saarländischen Automobil- und Zulieferindustrie gelegt werden, weshalb den gesellschaftlichen Entwicklungen an dieser Stelle nicht Rechnung getragen werden kann. Zwar wird die Gleichsetzung des Begriffes Transformation mit einem wirtschaftlichen Strukturwandel, der vorrangig bedingt ist durch die Notwendigkeit zur Dekarbonisierung (und teilweise auch Digitalisierung), der Vielschichtigkeit des Phänomens sicher nicht in Gänze gerecht, dennoch sind die Begriffe im vorliegenden Papier synonym zu verstehen.

Die Notwendigkeit zur sektorübergreifenden Dekarbonisierung ergibt sich aus Regularien auf nationaler und europäischer Ebene. Auf multinationaler und europäischer Ebene wurden in den vergangenen Jahren Übereinkünfte geschlossen, um das Ziel der Klimaneutralität unter Einbezug aller relevanten Akteure zu erreichen.

Den Rahmen für eine globale Klimapolitik bildet das Pariser Klimaabkommen. Die Hauptziele des 2016 in Kraft getretenen Abkommens sind unter anderem die Begrenzung des Anstiegs der weltweiten Durchschnittstemperatur und die generelle Senkung von Emissionen. Aus dem Abkommen ergibt sich die Verpflichtung für alle Vertragsparteien, nationale Klimaschutzpläne aufzustellen und umzusetzen (vgl. Watjer 2020). Vor diesem Hintergrund hat sich die Europäische Union das Ziel gesetzt, bis 2050 klimaneutral zu

Gliederung:

1. Transformation: (eigentlich) viel mehr als Strukturwandel
2. Autoland Saarland
3. Auswirkungen der automobilen Transformation auf Beschäftigung und Qualifikation im Saarland
4. Strukturwandel in der Fläche
5. Transformation gestalten: Strategien saarländischer Akteure
6. Fazit und Ausblick
7. Literatur- und Quellenverzeichnis

sein (vgl. Europäisches Parlament 2021). Dieses „politische Versprechen“ (ebd.) wurde mit dem Europäischen Klimaschutzgesetz in einen verbindlichen Rechtsrahmen gegossen, der seit Mitte 2021 die Zielsetzung europäischer Klimaschutzpolitik definiert: Während die Freisetzung von Netto-Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2050 vollkommen eingestellt und das Wirtschaftswachstum in Gänze vom Ressourcenverbrauch abgekoppelt sein soll (vgl. Präambel, Abs. 1, Verordnung (EU) 2021/1119), so ist bis zum Jahr 2030 immerhin eine Reduzierung der Netto-Treibhausgasemissionen um mindestens 55 Prozent gegenüber dem Stand von 1990 vorgesehen (vgl. Art. 4, Abs. 1, Verordnung (EU) 2021/1119). Die Verordnung sieht überdies die Möglichkeit zur Prüfung und Bewertung nationaler Maßnahmen hinsichtlich deren Vereinbarkeit mit den europäischen Klimaziele vor (vgl. Art. 7, Abs. 1, Verordnung (EU) 2021/1119) und nimmt ausdrücklich alle Wirtschaftszweige bei der Erreichung der Klimaziele in die Pflicht (vgl. Präambel, Abs. 10, Verordnung (EU) 2021/1119).

Um die europäischen Anforderungen zu erfüllen, hat der Deutsche Bundestag 2019 das Bundes-Klimaschutzgesetz beschlossen. Nach der letzten Änderung im August 2021 gehen die im Gesetz definierten nationalen Klimaziele bezogen auf die Reduzierung der Treibhausgasemissionen sogar über die europäischen Vorgaben hinaus: bis zum Jahr 2030 um mindestens 65 Prozent, bis zum Jahr 2040 um mindestens 88 Prozent, bis zum Jahr 2045 Treibhausgasneutralität und ab dem Jahr 2050 negative Treibhausgasemissionen (vgl. §3, KSG). Zur Erreichung dieser Zielgrößen werden im Gesetz außerdem „jährliche Minderungsziele durch die Vorgabe von Jahresemissionsmengen“ (§4, Abs. 1, KSG) für die Sektoren Energiewirtschaft, Industrie, Verkehr, Gebäude, Landwirtschaft, Abfallwirtschaft und Sonstiges festgelegt (vgl. ebd.). Die Verantwortung für die Erreichung der jeweiligen Reduktionsziele liegt bei den zuständigen Fachministerien (§4, Abs. 4, KSG). Die zulässigen Jahresemissionsmengen für die Jahre 2020 bis 2030 sind in Tabelle 1 aufgeführt. Für das vorliegende Papier sind dabei insbesondere die Sektoren Verkehr und Industrie von Interesse. Warum insbesondere die

Tabelle 1: Zulässige Jahresemissionsmengen für die Jahre 2020 bis 2030

(Fundstelle: BGBl. I 2021, 3907)

Jahresemissionsmenge in Millionen Tonnen CO ₂ -Äquivalent	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Energiewirtschaft	280		257								108
Industrie	186	182	177	172	165	157	149	140	132	125	118
Gebäude	118	113	108	102	97	92	87	82	77	72	67
Verkehr	150	145	139	134	128	123	117	112	105	96	85
Landwirtschaft	70	68	67	66	65	63	62	61	59	57	56
Abfallwirtschaft und Sonstiges	9	9	8	8	7	7	6	6	5	5	4

Quelle: Anlage 2 zu §4, KSG

Begrenzung der Emissionen innerhalb einzelner Wirtschaftssektoren für das Saarland von großer Relevanz ist, wird im nächsten Kapitel erörtert.

2. Autoland Saarland: Warum das kleinste Bundesland vor den größten Herausforderungen steht

Wie bereits einleitend beschrieben, schreibt die Landesregierung dem Thema Strukturwandel eine große Bedeutung zu und spricht von einer großen Betroffenheit. Um zu erfahren, woraus diese resultiert, ist es ratsam, sich einmal die grundsätzliche Wirtschaftsstruktur der Region anzusehen.

Die Wirtschaft an der Saar ist geprägt von einem weitreichenden sektoralen Strukturwandel. Über lange Jahre hinweg war die wirtschaftliche Entwicklung im Saarland durch die Montanindustrie (Kohle und Stahl) geprägt. Schon bevor der Abbau von Steinkohle im Saarland Anfang des 21. Jahrhunderts sein Ende fand, hatte die Branchenstruktur bereits begonnen, sich zu verändern: Während die Stahlindustrie weiterhin eine wichtige Rolle spielt, haben Automobil- und Zulieferindustrie sich zu tragenden Säulen der Saarländischen Wirtschaft entwickelt. Zwar bieten auch andere Wirtschaftszweige innerhalb und außerhalb der Industrie zunehmend Beschäftigungsmöglichkeiten, allerdings stellt die Industrie nach wie vor die „tragende Säule der saarländischen Wirtschaft dar“ (Boos 2022, S. 1) und ist damit von hoher Relevanz für regionale Beschäftigung und Wertschöpfung¹ (vgl. ebd.).

Die Bezeichnung „Autoland Saarland“ (IHK Saarland 2023) zeigt anschaulich, welche Relevanz die Automobil- und Zulieferindustrie für das kleinste deutsche Flächenland hat: Rund 44.000 Beschäftigte erwirtschaften rund ein Drittel des industriellen Gesamtumsatzes, einen Großteil davon durch Exporte ins Ausland. Dem sogenannten „Automotive-Cluster“ (ebd.) werden in der Regel auch Unternehmen anderer Branchen zugerechnet, die große Teile ihres Umsatzes mit den ortsansässigen Unternehmen des Fahrzeugbaus erzielen, jedoch nicht direkt dieser Kategorie zugeordnet werden. Beispielhaft sind hier Gießereien, Stahlindustrie, Metallverarbeitung sowie Gummi- und Kunststoffindustrie zu nennen. Die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes kommt nach dieser Definition auf ein rund 260 Unternehmen umfassendes Cluster, innerhalb dessen ein Umsatz von 17 Milliarden Euro erwirtschaftet wird (vgl. ebd.).

Als negatives Strukturmerkmal der saarländischen Automobil- und Zulieferindustrie ist die Rolle als „verlängerte Werkbank“ (Boos 2022, S. 9) zu identifizieren: Viele der für den Wirtschaftsstandort prägenden Betriebe sind lediglich Produktionsstätten großer Konzerne, deren Unternehmenszentralen außerhalb des Saarlandes angesiedelt sind. Beispielhaft zu nennen sind hierzu die ZF Getriebe AG mit rund 9.000 Beschäftigten vor Ort, deren Zentrale in Ludwigshafen ist oder die Ford Werke GmbH mit (noch) rund 4.800 Beschäftigten, deren Zentrale in Köln ist. Dieser Umstand ist

In den Bereichen, die durch die aktuellen Trends Elektrifizierung, Vernetzung und Automatisierung der Fahrzeuge perspektivisch wachsen werden, sind die Unternehmen des Automotive-Clusters bisher eher schwach vertreten.

insofern problematisch, als dass strategische Entscheidungen über zukünftige Entwicklungen in der Regel zwar in den Unternehmenszentralen beschlossen werden, allerdings – aufgrund der dargelegten Relevanz der Branche – Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Saarregion haben (vgl. ebd.).

Aufgrund der großen Relevanz des produzierenden Gewerbes für den Wirtschaftsstandort und der komplexen Verflechtungen zwischen verschiedenen Branchen, sind die Herausforderungen in den saar-

ländischen Schlüsselindustrien durchaus als Herausforderung für die gesamte Saarwirtschaft zu bewerten. Als größte Herausforderung ist der Zwang zur Dekarbonisierung zu nennen, der im Verkehrssektor den Abschied vom kraftstoffbetriebenen Auto eingeleitet hat. Neben den eingangs beschriebenen Emissionsreduktionszielen – unter anderem für den Verkehrssektor – hat spätestens das EU-Verbrennerverbot ab 2035 diese Entwicklung besiegelt und datiert (vgl. Spiegel Online 2022). Insbesondere dieser technologische Wandel stellt den saarländischen Fahrzeugbau jedoch vor ein Problem: Das Produktportfolio der saarländischen Unternehmen hat seinen Schwerpunkt bei den klassischen Technologien rund um die Verbrennertechnik (zum Beispiel Verbrennungsmotorenelemente, Abgasanlagen oder Automatikgetriebe). In den Bereichen hingegen, die durch die aktuellen Trends Elektrifizierung, Vernetzung und Automatisierung der Fahrzeuge perspektivisch wachsen werden, sind die Unternehmen des Automotive-Clusters bisher eher schwach vertreten (vgl. IHK 2023). Die Entscheidung des Automobilherstellers Ford, seine neuen E-Modelle nicht in Saarlouis, sondern in Valencia zu bauen (vgl. Kuklik 2022), verschärft die Situation noch einmal – sowohl für Beschäftigte des Saarlouiser Werkes, deren Arbeitsplätze wegzufallen drohen, als auch für Unternehmen und Beschäftigte im benachbarten Ford-Supplierpark, deren Zukunft aufgrund der Lieferbeziehungen und Abhängigkeiten vom Fahrzeughersteller ebenfalls auf dem Spiel steht (vgl. Warscheid 2022).

Aufgrund der Komplexität der Thematik sei an dieser Stelle die Situation der Stahlindustrie nur am Rande erwähnt: Diese ebenfalls strukturprägende und mit dem Fahrzeugbau als Zulieferer verflochtene Säule der Saarwirtschaft befindet sich ebenfalls in einem grundlegenden Umbruchprozess. Zur Produktion von klimaneutralem Stahl („grünem Stahl“) muss der Produktionsprozess grundlegend umgestellt werden, um den Einsatz von Kohle durch den Einsatz von grünem Wasserstoff zu ersetzen. Für diesen Umbau sind „enorme Umrüstungsinvestitionen“ (Boos 2022, S. 17) notwendig, deren Einsatz jedoch Ende 2022 beschlossen wurde, womit zumindest eine klare Willensbekundung der Wirtschaft zur Transformation dieses Industriezweiges vorliegt (vgl. Saarstahl AG 2022).

Neben der Dekarbonisierung ist auch der Aspekt der Digitalisierung als Einflussfaktor auf das produzierende Gewerbe im Saarland zu nennen: Sie beeinflusst insbeson-

dere Berufe im Bereich Fertigung. Neben den veränderten Produkten (vernetzte und (teil-)automatisierte Fahrzeuge) werden sich auch Produktionsprozesse grundlegend verändern, wovon das Saarland als Produktionsstandort besonders betroffen sein wird (vgl. Boos 2022, S. 17).

Die Frage, woraus die besondere Betroffenheit des Saarlandes resultiert, lässt sich somit im Rahmen eines Zwischenfazit folgendermaßen beantworten: Prägend für die Wirtschaftsstruktur der Region sind Automobil- und Zuliefer- sowie Stahlindustrie, die sich aufgrund der Megatrends Dekarbonisierung und Digitalisierung in Hinblick auf Prozesse und Produkte grundlegend verändern müssen. Aufgrund der hohen Relevanz dieser Wirtschaftszweige für die Wirtschaftsleistung des Saarlandes kann dieser Prozess durchaus als gesamtwirtschaftliche und politische Herausforderung betrachtet werden. Welche Auswirkungen die beschriebenen Veränderungsprozesse auf die Aspekte Beschäftigung und Qualifikation haben, wird im folgenden Kapitel näher beschrieben.

3. Auswirkungen der automobilen Transformation auf Beschäftigung und Qualifikation im Saarland

Es gilt als unstrittig, dass der technologische Wandel in der Automobilbranche, der sich vorrangig durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs bei Pkws definiert, „langfristig einen negativen Effekt auf das Wirtschaftswachstum und auf die Beschäftigung“ (Mönnig et al. 2020, S. 4) hat. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat im Rahmen einer szenariobasierten Projektion untersucht, welche regionalen Auswirkungen auf die Beschäftigung durch den Umstieg auf E-Mobilität zu erwarten sind und ergänzt damit die Informationen zu den Auswirkungen auf Bundesebene.

Das langfristige Resümee mit Blick auf das gesamte Bundesgebiet ist jedoch eindeutig negativ und bewertet die „technologiegetriebenen Arbeitsplatzverluste“ als hoch.

Die Autoren stellen fest, dass es zu Beginn des technologischen Wandels (auf Bundesebene) zwar voraussichtlich zu positiven Beschäftigungseffekten kommen wird, zum Beispiel durch die Bauinvestitionen in die Ladeinfrastruktur oder die Neuausrüstung der Stromnetze (vgl. Mönnig et al. 2020, S. 7f) und dass die Möglichkeit zur Schaffung neuer Stellen in anderen Branchen, zum Beispiel im Baugewerbe, bei Stromversorgern oder Dienstleistern, durchaus bestehen (vgl. ebd.). Das langfristige Resümee mit Blick auf das gesamte Bundesgebiet ist jedoch eindeutig negativ und bewertet die „technologiegetriebenen Arbeitsplatzverluste“ (ebd.) als hoch. Für die regionale Modellierung wurde das Bundesgebiet in insgesamt 34 Arbeitsmarktreionen aufgeteilt.² Die Autoren kommen wenig überraschend zu dem Ergebnis, dass die Regionen mit dem höchsten Erwerbstätigenanteil im Fahrzeugbau (München, Stuttgart und Hannover) zahlenmäßig auch am härtesten von einem Arbeitsplatz-

verlust betroffen sind, stellen aber gleichzeitig fest, dass selbst in Arbeitsmarktregionen mit einem niedrigen Erwerbstätigenanteil im Fahrzeugbau „durch indirekte und induzierte Effekte negative Auswirkungen“ (Mönnig et al. 2020, S.14) zu erwarten sind. Für die Arbeitsmarktregion Saarbrücken projizieren die Autoren für 2035 einen Rückgang der Erwerbstätigen (nur) in der Fahrzeugbaubranche von rund 2.400 (vgl. Mönnig et al. 2020, S.17). Diese Berechnungen aus dem Jahr 2020 erfolgten jedoch unter der Prämisse, dass die Produktion der Elektroautos an den gleichen Standorten erfolgt wie zuvor die Produktion der Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor (vgl. Mönnig et al. 2020, S.14). Vor dem Hintergrund der Entscheidung gegen den Ford-Produktionsstandort Saarlouis ist die Aussagekraft dieser Projektion jedoch hinfällig und die Situation stellt sich um ein Vielfaches dramatischer dar. Losgelöst von diesem Ereignis kommen die Autoren jedoch auch schon zu dem Fazit, dass das Saarland zu den Regionen gehört, in denen (nach den Modellierungen) im Zuge der Elektromobilität „kaum neue Arbeitsplätze“ (Mönnig et al. 2020, S. 20) entstehen.

Um herauszufinden, wie diese pessimistischen Aussichten zu Stande kommen, lohnt ein Blick auf die Wertschöpfungskette: Es herrscht ein grundsätzlicher Konsens über die Annahme, dass der Großteil der Wertschöpfung in der KfZ-Industrie wegfällt, wenn der Elektromotor den Verbrenner ersetzt. So stehen im Herstellungsprozess rund 1.000 Teilen beim Verbrenner gerade einmal rund 50 Teile beim Elektromotor gegenüber (vgl. Boos 2018, S. 4). Mit Blick auf das Saarland ist das umso dramatischer, da das saarländische Automotive-Cluster – wie eingangs bereits angerissen – einen Großteil seiner Wertschöpfung mit der Herstellung von Komponenten generiert, die im Rahmen des technologischen Wandels überflüssig werden: Systeme

Ein weiteres Strukturmerkmal lässt mit Sorge auf die Entwicklung der regionalen Beschäftigung blicken: Die Tatsache, dass das Saarland bei der potenziellen Ersetzbarkeit berufsbezogener Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Software bundesweit den Spitzenplatz einnimmt.

für Abgasbehandlung, Effizienztechnologien, Getriebe und Verbrennungsmotor (vgl. Lichtblau et al. 2017, S. 82). Mit Blick auf die Entwicklung von Wertschöpfung und Beschäftigung kann somit durchaus von der „zentrale(n) Achillesferse der saarländischen Automobilindustrie“ (ebd.) gesprochen werden.

Ein weiteres Strukturmerkmal der saarländischen Wirtschaft lässt mit Sorge auf die Entwicklung der regionalen Beschäftigung blicken: Die Tatsache, dass das Saarland bei der „potentiellen Ersetzbarkeit berufsbezogener Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Software“ (Arbeitskammer 2022, S. 59) bundesweit den Spitzenplatz einnimmt. Die Arbeitskammer weist

in ihrem Bericht an die Regierung des Saarlandes auf diesen Umstand hin und stützt sich dabei auf Daten des IAB. Diesen zufolge weisen insbesondere Fertigungs- und Fertigungstechnische Berufe ein hohes Substituierbarkeitspotenzial auf. Nach Branchen liegt wenig überraschend das verarbeitende Gewerbe an der Spitze, wo eben

Das Produktportfolio der saarländischen Automobilindustrie hat seinen Schwerpunkt in der Verbrenner-technik. Das lässt mit Sorge auf die Entwicklung der Beschäftigung blicken.



diese Tätigkeiten zahlreich vertreten sind (vgl. Arbeitskammer 2022, S. 59f). Erwähnenswert ist jedoch der Umstand, dass auch der Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz ebenfalls einen der vorderen Plätze einnimmt und somit auch diese Tätigkeiten rund um das Thema Mobilität potentiell von einem Beschäftigungsrückgang bedroht sind (vgl. ebd.). Im verarbeitenden Gewerbe sind insbesondere computergestützte Automatisierungen als Ursache zu identifizieren. Auch der Umstand, dass das Saarland (neben einem hohen Anteil an Fachkrafttätigkeiten) bundesweit den höchsten Anteil an Helfertätigkeiten aufweist, ist ein entscheidender Faktor. Immerhin haben rund die Hälfte der Helfertätigkeiten ein hohes Substituierbarkeitspotenzial (vgl. Arbeitskammer 2022, S. 60f). Allerdings darf nicht ignoriert werden, dass auch bei komplexeren Tätigkeiten zunehmend Tätigkeiten durch technische Lösungen erledigt werden können (vgl. ebd.). Die Aspekte Automatisierung und Digitalisierung verschärfen somit die Gefahr eines Beschäftigungsrückgangs, die durch den technologischen Wandel ohnehin immanent ist, nochmals erheblich.

Somit ist bezüglich der quantitativen Entwicklung der Beschäftigung folgendes Zwischenfazit zu ziehen: Im Rahmen des technologischen Wandels verkürzt sich die Wertschöpfungskette erheblich. Für die Wirtschaftsregion Saarland ist dies umso problematischer, weil insbesondere die Komponenten und Systeme, mit denen bisher ein erheblicher Teil der Wertschöpfung generiert wurde, wegfallen werden. Dazu kommt der Umstand, dass viele Tätigkeiten durch Automatisierung und Digitalisierung wegfallen könnten.

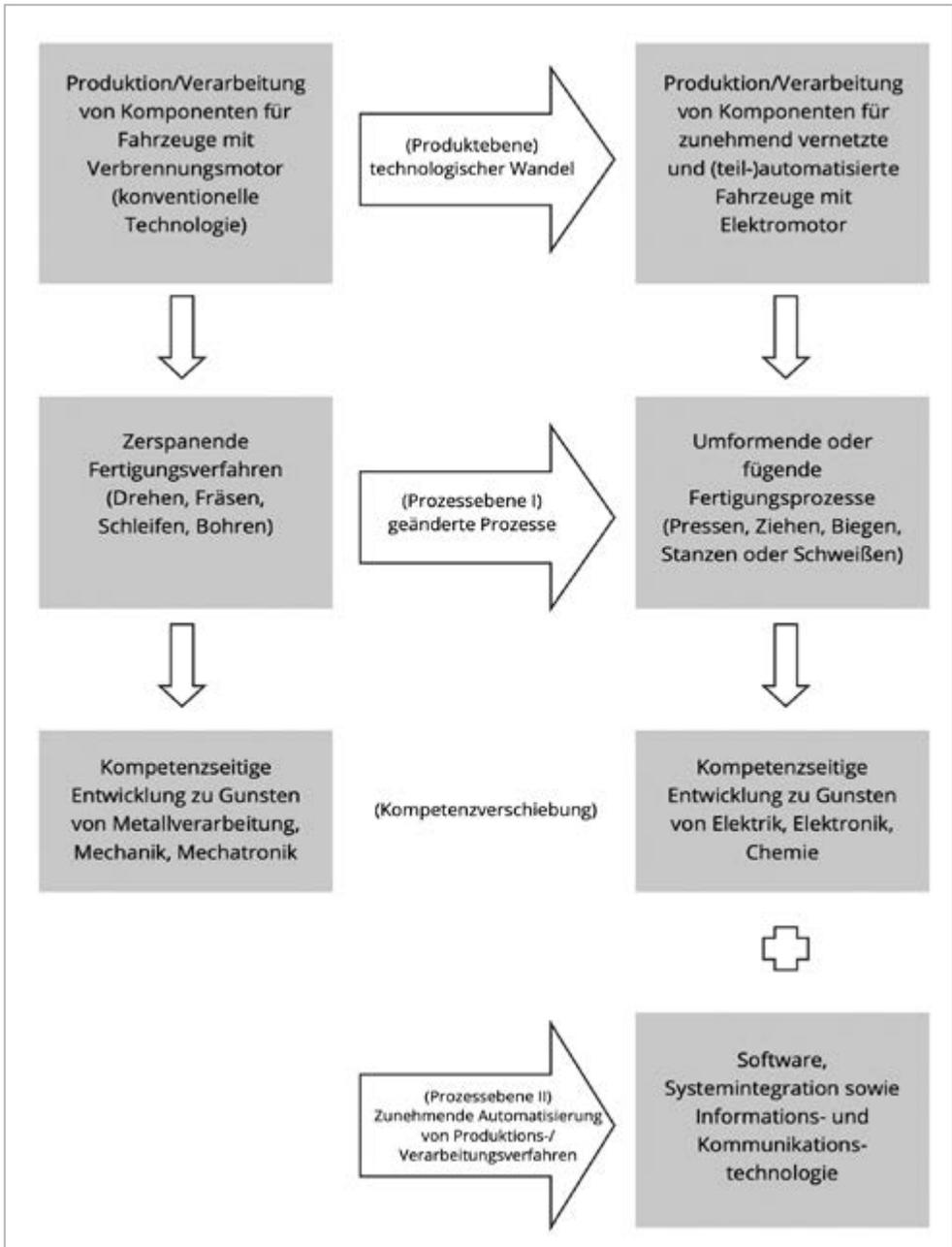
Entsprechend wird sich Beschäftigung auch in qualitativer Hinsicht verändern. Aus den beschriebenen Änderungen hinsichtlich Produktpalette und Produktionsverfahren resultieren veränderte Kompetenzanforderungen, die an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestellt werden. Für die Unternehmen vor Ort kann es also

durchaus zur Herausforderung werden, die neu entstehenden Kompetenzprofile personalseitig abzubilden (vgl. Kischewski u. Reinert 2020, S. 42). Bei der Herstellung von Komponenten für die Verbrenner-Technologie sind häufig zerspanende Fertigungsverfahren notwendig (Drehen, Fräsen, Schleifen oder Bohren). Die starke Fokussierung Deutschlands auf die Automobilindustrie und damit einhergehend auf Verbrenner-Komponenten hat dazu geführt, dass es zu einer „kompetenzseitigen Entwicklung insbesondere zu Gunsten der Bereiche Metallverarbeitung, Mechanik, Mechatronik sowie der zugehörigen Produktionstechnik“ (ebd.) gekommen ist. Infolge des technologischen Wandels wird die Nachfrage nach diesen Kompetenzen voraussichtlich abnehmen (vgl. ebd.). Gleichzeitig kommt es durch die Produktion neuer (für die Produktion von Elektroautos benötigter) Komponenten zu einem veränderten Kompetenzbedarf auf Personalseite: Umformende oder fügende Fertigungsprozesse (Pressen, Ziehen, Biegen, Stanzen oder Schweißen) kommen zunehmend zum Einsatz (vgl. Kischewski u. Reinert 2020, S. 42f). Durch Veränderungen auf Produkt- und Prozessebene wird es außerdem in den Bereichen Elektrik, Elektronik, Chemie, Software, Systemintegration sowie Informations- und Kommunikationstechnologie eine gesteigerte Kompetenznachfrage geben. So werden beispielhaft chemische Kompetenzen bei der Herstellung von Batteriekomponenten oder elektrische Kompetenzen für die Steuerung der Fahrzeuge benötigt. Grundsätzlich kann daraus sowohl ein steigender Bedarf nach akademischen Ausbildungen, zum Beispiel Ingenieuren oder Informatikern, als auch nach Fachkräften in sämtlichen Wertschöpfungsbereichen von Leistungselektronik, Batterietechnik und Elektromotoren abgeleitet werden. Die Relevanz einer elektronischen Grundausbildung wird als Resultat dieser Veränderungen voraussichtlich steigen (vgl. Kischewski u. Reinert 2020, S. 43).

Neben den neuen Kompetenzanforderungen, die sich aus einem veränderten Produktportfolio ergeben, sind ebenfalls Kompetenzbedarfe zu nennen, die aus dem „geänderten Wertschöpfungsnetzwerk der Elektromobilität“ (ebd.) resultieren. So ergeben sich beispielsweise aus dem Ausbau der zukünftig benötigten Ladeinfrastruktur (und dem damit einhergehenden Ausbau erneuerbarer Energien) neue Kompetenzanforderungen (vgl. ebd.). Abbildung 1 auf der nächsten Seite stellt die Verschiebung der Kompetenzanforderungen schematisch dar.

Die Tatsache, dass Digitalisierung und die Notwendigkeit zu Dekarbonisierung potentiell zu Arbeitsplatzverlusten in der saarländischen Industrie führen, macht deutlich, dass „der Begriff Transformation über industrielle Wandlungsprozesse hinausgehen“ (Arbeitskammer des Saarlandes 2022, S. 304) muss. Eine aktive regionale Transformationspolitik muss daher zweigleisig aufgebaut sein: Auf der einen Seite muss sie Impulse für die Weiterentwicklung vorhandener Branchen geben, auf der anderen Seite muss sie das Etablieren neuer Branchen forcieren (vgl. Arbeitskammer des Saarlandes 2022, S. 306). Zwei Beispiele aus der jüngsten Vergangenheit lassen hoffen, dass diese Strategie verfolgt wird und zu Erfolgen führt: Der Automobilzulieferer ZF, der bislang schwerpunktmäßig Automatikgetriebe herstellt, hat im November 2022 verkündet, dass das Werk in Saarbrücken zum Leitstandort für elektrische

Abbildung 1: Schematische Darstellung der Wirkungszusammenhänge zwischen Prozess- und Produktwandel sowie Kompetenzerfordernisse im Rahmen der Transformation



Eigene Darstellung, Quelle: Kischewski u. Reinert 2020, S. 42ff

Antriebssysteme werden soll (vgl. Leistenschneider u. Schleinhege 2022). Anfang 2023 wurde außerdem bekannt, dass sich auf dem Gelände des ehemaligen Kraftwerkes Ens Dorf der amerikanische Chiphersteller Wolfspeed ansiedeln will, was die Schaffung von voraussichtlich rund 1.000 Arbeitsplätzen zur Folge haben wird (Saarländischer Rundfunk 2023).

4. Strukturwandel in der Fläche: Welche Landkreise besonders von den Umbrüchen betroffen sind

Nachdem in den letzten Kapiteln die Herausforderungen skizziert wurden, mit denen sich die saarländische Wirtschaft konfrontiert sieht, wird im folgenden Abschnitt eine regionale Perspektive eingenommen, nämlich die der einzelnen Landkreise. Im Zentrum der Ausführungen steht die Frage, welche Landkreise in welchem Umfang von der Transformation betroffen sind und welche Herausforderungen von den Akteuren auf dieser Ebene identifiziert wurden.

Die Hypothese, dass die saarländischen Landkreise sich hinsichtlich ihrer Betroffenheit von den Transformationsprozessen in der Automobil- und Zulieferindustrie stark voneinander unterscheiden, resultiert aus der Tatsache, dass sich die dem Automotive-Cluster zugehörigen Betriebe und damit auch die entsprechenden Arbeitsplätze sehr unregelmäßig über die Landkreise verteilen. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe im Saarland ist in der Tabelle 2 (siehe unten) nach Landkreisen differenziert dargestellt.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) im Saarland nach Kreisen, Stichtag: 30.06.2022

Wirtschaftsabschnitte / Wirtschaftsabteilungen / Wirtschaftsgruppen WZ 2008	Saarland	RV Saarbrücken	Merzig-Wadern	Neunkirchen	Saarlouis	Saarpfalz-Kreis	St. Wendel
Insgesamt	391.902	156.087	31.250	40.148	69.272	67.123	28.022
C Verarbeitendes Gewerbe	88.580	24.786	6.207	7.607	21.036	20.644	8.300
dav. 10-15, 18, 21, 31 Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern (ohne Güter der Metall-, Elektro- und Chemieindustrie)	12.081	2.738	747	1.310	2.708	2.210	2.368
24-30, 32, 33 Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	67.693	21.344	2.283	5.301	16.947	16.200	5.618
16, 17, 19, 20, 22, 23 HrSt. v. Vorleistungsgütern, insb. v. chem. Erzeugnissen u. Kunststoffwaren (ohne Güter der Metall- u. Elektroindustrie)	8.806	704	3.177	996	1.381	2.234	314

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regional-/ Länderreport über Beschäftigte

Die südwestlichen (Saarlouis) und südöstlichen (Saarpfalz-Kreis) Landkreise bilden zusammen mit dem südlich gelegenen Regionalverband Saarbrücken die industriellen Zentren des Saarlandes. Sowohl mit Blick auf das gesamte verarbeitende Gewerbe als auch mit Blick auf die Metall-, Elektro- und Stahlindustrie sind hier die meisten Beschäftigten tätig (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022). Diese Erkenntnis ist wenig überraschend, da sich die größten Arbeitgeber des Saarlandes hier angesiedelt haben: (unter anderem) die ZF Getriebe AG mit rund 9.000 Beschäftigten am Standort Saarbrücken³, die Ford Werke GmbH mit rund 4.800 Beschäftigten in Saarlouis (sowie rund 1.600 Beschäftigte im Zuliefererpark, vgl. Hartung 2023) sowie die Robert Bosch GmbH mit rund 3.400 Beschäftigten in Homburg (Stand: jeweils Januar 2022; vgl. Boos 2022, S. 19). In den nördlichen Landkreisen (Merzig-Wadern und St. Wendel) sowie im östlich gelegenen Landkreis Neunkirchen sind hingegen deutlich weniger große Betriebe des verarbeitenden Gewerbes beziehungsweise des Automotive-Clusters mit entsprechendem Beschäftigungsumfang beheimatet (vgl. ebd.).

Vor dem Hintergrund dieser sehr unterschiedlichen Ausgangsbedingungen wurden vergangenes Jahr im Rahmen des Projektes Transformationsnetzwerk Saarland (Teilprojekt Qualifizierung) Leitfadeninterviews mit den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der landkreiseigenen Wirtschaftsförderungsgesellschaften geführt.⁴ Dabei ging es unter anderem um allgemeine Herausforderungen, die sich aus der Transformation ergeben, Veränderungen innerhalb der Automobil- und Zulieferindustrie und in anderen Branchen, Auswirkungen auf Beschäftigung sowie spezifische Probleme und Herausforderungen vor Ort. Einige der Ergebnisse sind nachfolgend zusammengestellt.

Vor dem Hintergrund der im vorherigen Abschnitt dargestellten Zahlen wenig überraschend sind die Erwartungen an Auswirkungen der Transformation in den nördlichen Landkreisen Merzig-Wadern und St. Wendel eher zurückhaltend, wenngleich die generellen Herausforderungen für das gesamte Saarland auch hier Thema sind. Im Kreis St. Wendel wird die diversifizierte Wirtschaftsstruktur (hohe Handwerksdichte, vereinzelt Global Player, aber überwiegend kleine und mittlere Unternehmen) als Stärke in Transformationszeiten bewertet (vgl. Interview mit WiFö St. Wendeler Land). In Merzig-Wadern hat die besondere räumliche Lage „in Peripherie zu Luxemburg“ (Interview mit WiFö Merzig-Wadern), aus der Pendelbewegungen ins Großherzogtum resultieren, positive Auswirkungen auf den Gesamtarbeitsmarkt. Gleichzeitig verschärft diese Situation die generelle Problematik, Stellen zu besetzen („Früher wurden die Leute in die Unternehmen getragen, heute zahlen die Unternehmen fast Prämien, damit sie noch Leute bekommen“, Interview mit WiFö Merzig-Wadern). Das Thema Fachkräftemangel ist auch im ländlich geprägten Landkreis St. Wendel aktuell mit die größte Herausforderung.

Im Landkreis Saarlouis, im Regionalverband Saarbrücken sowie im Saarpfalz-Kreis wird die Transformationsintensität aufgrund der skizzierten zahlenmäßigen Betroffenheit entsprechend höher eingeschätzt. Die Gesprächspartner identifizieren alle-

samt die vielfältigen (teils einseitigen) Abhängigkeiten und Verflechtungen innerhalb des Automotive-Clusters als große Herausforderung: Dabei werden unter anderem die Abhängigkeit der Zulieferer von Technologieentscheidungen der Hauptindustrie („Die Abhängigkeit der Zulieferer führt jedoch auch dazu, dass, wenn sich die Hauptindustrie für eine Richtung entscheidet, die Zulieferindustrie reagieren muss“, Interview mit WiFö Saarpfalz-Kreis) oder die zu erwartenden Auswirkungen auf andere Branchen („Gleichermaßen sind auch andere Betriebe und Branchen betroffen (...) Auch Handwerksberufe werden sich verändern: Der Kfz-Mechatroniker wird mit neuen Anforderungen bezüglich E-Mobilität konfrontiert sein“, Interview mit WiFö Saarlouis) als Problemfelder identifiziert. Das Thema branchenübergreifender Fachkräftemangel ist auch in diesen Landkreisen beziehungsweise dem Regionalverband sehr präsent (z.B. „In sämtlichen Branchen herrscht Fachkräftemangel, somit gibt es ja auch zahlreiche Arbeitsplätze mit hohen Qualitätsanforderungen“, Interview mit WiFö Saarbrücken). Die Tatsache, dass durch den Strukturwandel in der Automobil- und Zulieferindustrie zahlreiche Arbeitskräfte mit einem hohen Qualifikationsniveau freigesetzt werden könnten und die sich daraus ergebenden Möglichkeiten zu Fachkräftetransfers (z.B. ins Handwerk) werden jedoch durchweg auch als Chance identifiziert („Dies könnte allerdings eine große Chance zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sein.“, Interview mit WiFö Saarbrücken). Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung einzelner Unternehmen für den regionalen Arbeitsmarkt, wird in nahezu allen Gesprächen eine aktive Ansiedlungs- und Expansionspolitik gefordert, um den Wegfall von Arbeitsplätzen zumindest ansatzweise zu kompensieren („Dennoch muss das Saarland dafür Sorge tragen, dass sämtliche Ansiedlungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden, um möglichst viele Arbeitsplätze vor Ort zu erhalten“,

Während in den nördlich geprägten Landkreisen St. Wendel und Merzig-Wadern eine diversifizierte Wirtschaftsstruktur vorzufinden ist, ist im Landkreis Saarlouis, dem Saarpfalz-Kreis sowie dem Regionalverband Saarbrücken der Großteil der vom Strukturwandel betroffenen Arbeitsplätze verortet.

Interview mit WiFö Saarlouis; „(...) natürlich hoffen wir auf Ansiedlungen. Auch haben wir KMUs, die expandieren möchten und so neue Arbeitsplätze schaffen. Um die dazu notwendige Infrastruktur zu entwickeln, ist aber auch die Mitwirkung der öffentlichen Hand notwendig“, Interview mit WiFö Saarpfalz-Kreis).

Mit Blick auf die Frage, wo die Transformation ihre größten Auswirkungen haben wird, kann von einer Schwerpunktbildung im südlichen Saarland ausgegangen werden. Während in den nördlichen, ländlich geprägten Landkreisen St. Wendel und Merzig-Wadern eine diversifizierte Wirtschaftsstruktur vorzufinden ist, ist im Landkreis Saarlouis, dem Saarpfalz-Kreis sowie dem Regionalverband

Saarbrücken der Großteil der vom Strukturwandel betroffenen Arbeitsplätze verortet. Dementsprechend sieht man sich dort auch mit den größten Herausforderungen konfrontiert. Diese Erkenntnis sollte aber keineswegs den Eindruck erwecken, dass wirtschaftliche Entwicklungen, zum Beispiel durch den Wegfall von Produktionsbe-

trieben (zum Beispiel Ford) nur regional begrenzte Auswirkungen hätten. Beispielsweise würde ein erheblicher Rückgang der Beschäftigung zu Kaufkraftverlusten führen, was aufgrund von landkreisübergreifenden Pendlerbewegungen und der geringen Fläche des Saarlandes überall spürbar wäre.

5. Transformation gestalten: Strategien saarländischer Akteure

Im vorliegenden Abschnitt soll in kritisch würdigender Form auf einige bereits laufende Strategien saarländischer Akteure zur Bewältigung des Strukturwandels eingegangen werden.

Das fiskalpolitisch wohl eindrucksvollste Instrument der saarländischen Landesregierung ist zweifelsohne der bereits eingangs erwähnte Transformationsfonds: Der saarländische Finanzminister stützt sich auf Studien des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) sowie des ifo-Instituts und will mit dem Transformationsfonds einen „Möglich-Macher für eine Dekade der Leitinvestitionen in Industrie, Infrastruktur und Innovation“ (von Weizsäcker 2022, S. 3) schaffen. Die Aufnahme neuer Schulden wird damit begründet, dass sich das Saarland „in einer „außergewöhnlichen Notsituation“ im Sinne der Schuldenbremse befindet“ (von Weizsäcker 2022, S. 4). Mit den Mitteln aus dem Transformationsfonds sollen Investitionen in Industriepolitik, Infrastruktur und Innovation gefördert werden. Der Fonds hat eine Laufzeit von zehn Jahren (vgl. ebd.).

Das fiskalpolitisch wohl eindrucksvollste Instrument der saarländischen Landesregierung ist zweifelsohne der Transformationsfonds.

Personell begegnet die Landesregierung dem Thema Strukturwandel durch die Benennung eines Beauftragten für den Strukturwandel. Dieser hat die Aufgabe, die Regierung bei der wirtschaftlichen Modernisierung des Saarlandes zu unterstützen und ist unmittelbar der Ministerpräsidentin unterstellt. Die neu geschaffene Funktion bekleidet seit Dezember 2022 der SPD-Wirtschaftspolitiker Frank Nägele, der bereits Regierungserfahrung als Staatssekretär in Niedersachsen und Schleswig-Holstein sammeln konnte. Zentrale Aufgabe des neuen Beauftragten ist es, „hinter den Kulissen die Themen (zu) koordinieren, (...) sowie die jeweils notwendigen Gesprächspartner aus anderen Ministerien für einen Dialog an einen Tisch bringen bis hin zu Vertretern der Kammern, Verbände und Gewerkschaften“ (Sponticcia 2022).

Bereits 2020 hat die damalige Landesregierung die Gesellschaft für Transformationsmanagement (GeTS) gegründet, mit dem Ziel „proaktiv auf Entwicklungen am saarländischen Arbeitsmarkt und in der Saarländischen Wirtschaft Einfluss zu nehmen, um frühzeitig mit allen Akteuren die passgenaue Vermittlung von Arbeitskräften auf neue Arbeitsplätze zu organisieren“ (MWIDE 2020). Organisatorisch mit der GeTS verknüpft ist auch das 2022 gestartete Transformationsnetzwerk Saarland (TraSaar), bei dem

sich relevante Akteure aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft sowie Kammern und Arbeitnehmervertreter in einem Konsortium zusammengeschlossen haben, um sich ausgehend vom Wandel in der Automobilbranche mit den anstehenden Veränderungen für Unternehmen, Beschäftigte und Gesellschaft zu beschäftigen und gemeinsam Ansätze zu entwickeln, wie die Region als Wirtschaftsstandort gestärkt und Beschäftigung langfristig gesichert werden kann (vgl. TraSaar 2023).

Mit dem Transformationsfonds schlägt die Landesregierung grundsätzlich die richtige Richtung ein und setzt ein wichtiges Signal: Bei aller Sparsamkeit sind in Transformationszeiten Investitionen unbedingt notwendig. Die Arbeitskammer des Saarlandes fordert seit langem, die öffentlichen Investitionen in Strukturwandel und Klimaneutralität deutlich zu erhöhen. Bei aller berechtigten Euphorie über die drei Milliarden zur Verfügung stehenden Mittel für Investitionen in Industriepolitik, Infrastruktur und Innovation, sollten dabei stets die Themen „Gute Arbeit“ und Mitbestimmung bei der Vergabe von Mitteln entscheidungsleitend sein.

In eine ähnliche Richtung können auch Forderungen an die Arbeit des Beauftragten für Strukturwandel, Frank Nägele, formuliert werden. Der Erfolg seiner Arbeit wird maßgeblich davon abhängig sein, ob es ihm gelingt, wirklich alle relevanten gesellschaftlichen Gruppen an einen Tisch zu bringen – und dazu gehören neben Unternehmerverbänden, Politik und Wissenschaft auch Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften. Bei allen Bemühungen um Expansionen, Neuansiedlungen und Innovationen darf nämlich nicht vergessen werden, dass die Beschäftigten die zukunftsfähigen Produkte herstellen und folglich auch entsprechend beteiligt und qualifiziert werden müssen. Das durch die Gesellschaft für Transformationsmanagement koordinierte Transformationsnetzwerk Saarland ist aus dieser Idee eines Konsortiums aller beteiligten Gruppen entstanden. Hier wird entscheidend sein, dass die (teilweise mit Sicherheit konkurrierenden) Partikularinteressen der Projektpartner konstruktiv moderiert und nicht über das gemeinsame Interesse, nämlich die Entwicklung des Saarlandes zu einem zukunftsfähigen Wirtschaftsstandort mit möglichst vielen (gut bezahlten) Arbeitsplätzen und einer hohen regionalen Wertschöpfung, gestellt werden.

6. Fazit und Ausblick: Wie die Transformation im Saarland gelingen kann

Die zu Beginn zitierte These aus den Reihen der Landesregierung, das Saarland sei vom Strukturwandel besonders betroffen, kann im Rahmen eines Resümées durchaus als trefflich bezeichnet werden. Ursächlich dafür ist mit Blick auf die Wirtschaftsstruktur die hohe Relevanz der Automobil- und Zulieferindustrie, die neben der Stahlindustrie als tragende Säule der saarländischen Industrie betrachtet werden kann. Infolge der Notwendigkeit zur klimaneutralen Transformation sieht sich die Branche jetzt einem hohen Veränderungsdruck ausgesetzt: Aufgrund des technologischen Wandels vom Verbrennungsmotor zum batterieelektrischen Antrieb muss

sich das Produktportfolio der Hersteller und Zulieferer grundlegend verändern – mit weitreichenden Auswirkungen auf Beschäftigung und Qualifikation. Der Aspekt Digitalisierung kommt als weiterer Einflussfaktor hinzu. Insbesondere die Beschäftigten werden mit einem hohen Veränderungsdruck konfrontiert sein: Kompetenzen, die für die Produktion von Verbrennerkomponenten von Nöten waren, verlieren an Relevanz, Kenntnisse in den Bereichen IT, Softwareintegration, Elektronik und Elektrochemie werden umso wichtiger. Politisch hat das Thema Transformation einen hohen Stellenwert, was man nicht zuletzt daran erkennen kann, dass es fiskalpolitisch im Rahmen eines eigenen Fonds Beachtung findet. Bei aller Förderung von Investitionen in Innovation und Infrastruktur dürfen jedoch die Beschäftigten nicht vergessen werden, denn es ist fraglich, welche Strahlkraft ein Wirtschaftsstandort mit guter Infrastruktur noch hat, wenn die entsprechenden Fachkräfte fehlen. Neben allen Herausforderungen, die das Saarland im Zuge der Transformation zu bewältigen haben wird, sollte man jedoch auch positive Signale hervorheben, die es in der jüngsten Vergangenheit ebenso gab. Hier sind das Bekenntnis des Getriebeherstellers ZF zum saarländischen Standort oder die Ansiedlungsbestrebungen von Wolfspeed in Ensdorf zu nennen. Es besteht also durchaus Hoffnung, dass das Saarland wieder einmal beweisen wird, dass es Strukturwandel kann.

7. Literatur- und Quellenverzeichnis

Arbeitskammer des Saarlandes (2020): Bericht an die Regierung des Saarlandes 2020. Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schwerpunktthema: Transformation und Krise aktiv gestalten: Nachhaltige und soziale Wirtschaftspolitik für die Zukunft des Saarlandes. Saarbrücken.

Arbeitskammer des Saarlandes (2022): Bericht an die Regierung des Saarlandes 2022. Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schwerpunktthema: Mehr Bildung wagen! Gerade jetzt muss das Saarland investieren! Saarbrücken.

Boos, Jonas (2018): Automobiler Strukturwandel: Fragen der Arbeitswelt müssen in den Fokus. Ergebnisse und Bewertung der Zukunftsstudie Autoland Saarland. AK-Analyse 1/2018, Februar 2018. Saarbrücken: Arbeitskammer des Saarlandes.

Boos, Jonas (2022): Analyse der Branchenstruktur im Saarland. Entwicklungen, Trends und Ansatzpunkte. Saarbrücken: Arbeitskammer des Saarlandes.

Bundesagentur für Arbeit (2022a): Länderreport über Beschäftigte Saarland. Tabelle 2.3. Ergebnisse vom 30. Juni. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2022b): Regionalreport über Beschäftigte. Tabelle 2.3. Ergebnisse vom 30. Juni. Nürnberg.

Europäisches Parlament (2021): EU-Klimaneutralität bis 2050: Europäisches Parlament erzielt Einigung mit Rat. Pressemitteilung vom 22.04.2021. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20210419IPRO2302/eu-klimaneutralitaet-bis-2050-europaisches-parlament-erzielt-einigung-mit-rat>, zugegriffen: 21.12.2022.

Hartung, Jakob (2023): Keine guten Nachrichten im neuen Jahr. Ford Betriebsrat schwört Mitarbeiter auf „Jahr der Entscheidungen“ ein. SZ online, 22.01.23. URL: https://www.saarbruecker-zeitung.de/saarland/saarlouis/saarlouis/ford-betriebsrat-saarlouis-informiert-mitarbeiter-ueber-investor-und-werk-koeln_aid-83155317, zugegriffen: 02.02.23.

IHK Saarland (2023): Autoland Saarland. Eine Branche im Strukturwandel. Kennzahl: 9.15483. URL: https://saarland.ihk.de/p/Autoland_Saarland-9-15483.html, zugegriffen: 06.01.23.

Kischewski, Sven u. Reinert, Julian (2020): Besondere Herausforderungen in der saarländischen Automobilindustrie: Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmervertretungen als Reaktion auf die Einflüsse der Elektromobilität. Saarbrücken: INFO-Institut e.V.

Kuklik, Céline (2022): Ford-Votum gegen Saarlouis. „Wir fühlen uns belogen und betrogen“, 22.06.22. URL: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/ford-saarlouis-107.html>, zugegriffen: 06.01.23.

Leistenschneider, Christian u. Schleinhege, Yvonne (2022): Saarbrücken soll ZF-Leitwerk für E-Mobilität werden. Saarländischer Rundfunk (sr.de), 07.11.22. URL: https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/zf-saarbruecken_zukunft_investitionen_e_mobilitaet_100.html, zugegriffen: 01.02.22.

Lichtblau, Karl; Kempermann, Hanno; Bähr, Cornelius; Fritsch, Manuel; Lang, Thorsten; Herrmann, Florian; Stöffler, Sonja; Sachs, Carolina; Duwe, Daniel; Reich, Patrick (2017): Zukunftsstudie Autoland Saarland. Perspektiven des automobilen Strukturwandels. Köln / Stuttgart: IW Consult GmbH / Fraunhofer IAO.

Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie des Saarlandes (2020): Gesellschaft für Transformationsmanagement nimmt Arbeit auf. Medieninfo vom 02.12.20. URL: https://www.saarland.de/mwide/DE/aktuelles/aktuelle-meldungen/medieninfos/pm_2020_12_02_transformationsmanagement.html, zugegriffen: 30.01.23.

Mönning, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Bernandt, Florian (2020): Elektromobilität 2035 – ein regionaler Blick. IAB-Forschungsbericht 6/2020. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Rehlinger, Anke u. von Weizsäcker, Jakob (2022): Warum das Saarland einen Transformationsfonds braucht. Frankfurter Allgemeine Zeitung (faz.net), 12.09.22. URL: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/warum-das-saarland-einen-transformationsfonds-braucht-18311180.html>, zugegriffen: 15.12.22.

Rosigkeit, Vera (2022): Wie die SPD für sichere Arbeit in der Transformation sorgen will. Vorwärts (vorwaerts.de), 21.02.22. URL: <https://www.vorwaerts.de/artikel/spd-sichere-arbeit-transformation-sorgen-will>, zugegriffen: 15.12.22.

Saarländischer Rundfunk (2023): Wolfsspeed-Fabrik „eine riesige Chance“ für das Saarland. Saarländischer Rundfunk (sr.de), 01.02.23. URL: https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/wolfsspeed-ansiedlung_chipfabrik_ensdorf_reaktionen_saarland_100.html, zugegriffen: 03.02.23.

Saarstahl AG (2022): Informationen zum Pressegespräch. Aufsichtsräte beschließen: Grüner Stahl soll an der Saar produziert werden, 09.06.22. URL: <https://www.saarstahl.de/sag/de/konzern/medien/news/aufsichtsrate-beschliessen-gruener-stahl-soll-an-der-saar-produziert-werden-102727.shtml>, zugegriffen: 06.01.23.

Spiegel Online (2022): EU-Beschluss zum Autoantrieb. BMW-Chef hält Abschied vom Verbrennungsmotor für „politisch gefährlich“, 28.10.22. URL: <https://www.spiegel.de/auto/eu-aus-fuer-autos-mit-verbrennungsmotor-ab-2035-das-ist-politisch-gefaehrlich-a-fdf59f73-24c8-425a-800e-868d590573fb>, zugegriffen: 06.01.23.

Sponticcia, Thomas (2022): Saar-Regierung schafft neuen Posten und ernennt Beauftragten für den Strukturwandel. SZ online, 10.11.22. URL: https://www.saarbruecker-zeitung.de/saarland/saar-wirtschaft/saar-regierung-ernennt-beauftragten-fuer-den-strukturwandel_aid-79738417, zugegriffen: 30.01.23.

Transformationsnetzwerk Saarland (2023): Transformation gestalten – Vernetzung, Innovation und Weiterbildung in der Automobilbranche. Offizielle Website des Netzwerkes. URL: <https://trasaar.saarland/>, zugegriffen: 30.01.23.

Von Weizsäcker, Jakob (2022): Ein Transformationsfonds für den Strukturwandel im Saarland. Regierungserklärung des saarländischen Ministers der Finanzen und für Wissenschaft. Saarbrücken: Saarländisches Ministerium der Finanzen und für Wissenschaft.

Warscheid, Lothar (2022): Ford-Mitarbeiter aus Saarlouis sollen in Köln beim E-Auto-bau helfen, SZ online, 08.12.22. URL: <https://www.saarbruecker-zeitung.de/saar>

land/saar-wirtschaft/ford-saarlouis-mitarbeiter-sollen-in-koeln-beim-e-autobau-helfen_aid-81080211, zugegriffen: 06.01.23.

Watjer, A. (2020): Pariser Klimaabkommen. Das Europalexikon. URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/das-europalexikon/309438/pariser-klimaabkommen/> zugegriffen: 04.01.2023

8. Rechtsquellenverzeichnis

Verordnung (EU) 2021/1119 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. Juni 2021 zur Schaffung des Rahmens für die Verwirklichung der Klimaneutralität und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 401/2009 und (EU) 2018/1999 („Europäisches Klimagesetz“). Amtsblatt der Europäischen Union, 09.07.2021.

Bundes-Klimaschutzgesetz (KSG) in Ausfertigung vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2513), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 18. August 2021 (BGBl. I S. 3905).

Anmerkungen

- 1) Der Fokus des vorliegenden Papiers liegt auf den Veränderungen innerhalb der Automobil- und Zulieferindustrie, die sich aus den Anforderungen an eine ökologische (und teilweise auch digitale) Transformationen ergeben, weshalb auf die Strukturdaten dieser Branchen genauer eingegangen wird – wohlwissend, dass beispielsweise auch in vielen Dienstleistungsbereichen mit großen Herausforderungen zu rechnen ist.
- 2) Die Arbeitsmarktregionen sind unabhängig der Grenzen der Bundesländer definiert, weshalb sich die Arbeitsmarktregion Saarbrücken in dieser Berechnung etwas weiter östlich erstreckt und den Bereich um Kaiserslautern noch miteinbezieht.
- 3) Die ZF Getriebe AG unterhält außerdem ein Werk in Neunkirchen.
- 4) Bis zum Redaktionsschluss konnten Interviews mit Repräsentanten der Wirtschaftsförderungsgesellschaften der Landkreise Saarlouis, Merzig-Wadern, Saarpfalz-Kreis, Regionalverband Saarbrücken und St. Wendel geführt werden. Das Interview im Landkreis Neunkirchen steht noch aus, dementsprechend liegen aus diesem auch keine Ergebnisse vor.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Der Schriftzug auf dem Foto ist am Wirtschaftsministerium zu lesen. Mit dem Transformationsfonds schlägt die Landesregierung grundsätzlich die richtige Richtung ein, damit das Saarland den Strukturwandel bewältigen kann und Industrieland bleibt. Allerdings sollten die Themen Mitbestimmung und Gute Arbeit bei der Vegrabe von Mitteln immer entscheidungsleitend sein.

Weiterbildung muss viel breiter gedacht werden

Von Prof. Dr. Bernd Käßplinger



Weiterbildung leistet auch jenseits von Krisen viel als ein Mittel, um Bildungsprozesse nachzuholen. Des Weiteren wird in der Weiterbildung auf bestehendes Wissen, Kompetenzen und Kenntnisse, also Zusatzqualifikationen aufgesattelt, Weiterbildung ist also insgesamt sehr nützlich, wenngleich man ihren Nutzen auch nicht überschätzen sollte. Jedoch müssen der Anspruch, das Versprechen und die Realität der Weiterbildung genau geprüft werden vor den schnellen und normativen Slogans. Wo ist und wo wird die Substanz jenseits der Rhetoriken sein? Mit diesen Fragen und wie Weiterbildung gestaltet werden muss, beschäftigt sich der Autor in dem vorliegenden Text.

Bernd Käßplinger hat seit 2015 die Professur für Weiterbildung an der Justus-Liebig-Universität Gießen inne. Zuvor war er unter anderem Juniorprofessor für Betriebliche Weiterbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin. Er ist Erster Vorsitzender der Sektion Erwachsenenbildung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE).

1. Einstieg: Narrative zur Weiterbildung und Lebenslanges Lernen

1.1. Historische Kontexte über kurzatmigen Zeitgeist hinaus

Schaut man sich die politische Agenda auf Bundes- oder Landesebenen an, dann wird Weiterbildung oft und seit Jahrzehnten immer wieder als großes Hilfsinstrument für kleinere und größere Transformationsprozesse begriffen. Historisch zum Beispiel angefangen mit der Demokratisierung Deutschlands 1918 sowie 1945, wo die Zerrissenheit des Volkes oder die Reeducation im Mittelpunkt des Interesses stand. Nach dem sogenannten Sputnikschock von 1957 fürchtete man eine bildungsbezogene Unterlegenheit des Westens und investierte in Bildung und Weiterbildung deutlich mehr, um die Wettbewerbsfähigkeit des Westens im Kalten Krieg zu beweisen. In der deutschen Weiterbildung setzte sich eine sogenannte Realistische Wende in den 1960er Jahren durch, wo man sich mehr praktischen Nutzen und Verwertbarkeit von Bildung und Weiterbildung erwartete.

Nach 1990 wurde die Vereinigung Deutschlands besonders in den Neuen Bundesländern mit einer massiven Weiterbildungsoffensive oft in Form von Umschulungen begleitet, die viel Nutzen zeigte, aber auch kritisch gesehen wurde. Allzu oft be-

stand der berechnete oder unberechnete Eindruck, dass die Massenarbeitslosigkeit in Folge unter anderem der Treuhandpolitik durch die Weiterbildungspolitik sozialpolitisch lediglich abgefedert werden sollte, aber es eher unwahrscheinlich war, dass die durch Umschulungen produzierten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt alle gebraucht werden würden in einem insgesamt damals kriselnden Land, was gegen Mitte/Ende der 1990er Jahre national und international als „Kranker Mann“ Europas nicht selten angesehen wurde. Nach der Finanzkrise der 2000er Jahre wurde Kurzarbeit in den Betrieben mit Qualifizierungsmaßnahmen verbunden und die „Flüchtlingskrise“ rund um 2015 führte zu einer Vielzahl an Integrationskursen für Geflüchtete.

Seit einigen Jahren nun ist die Digitalisierung das große, nahezu magische Zauberwort im Diskurs, wo auch von der Weiterbildung sowohl erwartet wird, dass sie sich selbst stärker digitalisiert in ihren Angebotsstrukturen, aber auch, dass sie Wissen, Kompetenzen und Kenntnisse zur Digitalisierung in der Bevölkerung zu entwickeln hilft in einer sich rapide wandelnden Arbeitswelt 4.0. Der demographische Wandel ist zudem auch schon länger ein großes Thema, was aber erst aktuell komplett „durchzuschlagen“ scheint in seiner immensen Brisanz. Er macht es zunehmend weniger wahrscheinlich, allein über junge Nachwuchskräfte neue Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten zu akquirieren, sondern Betriebe müssen oft eher mit den alternden Belegschaften oder von Zuwanderung geprägten Gesellschaften sich weiterentwickeln und weiterqualifizieren.

Auch der Erhalt von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit auch im hohen Alter wird zunehmend wichtiger als Aufgabe von Betriebsführungen und Personalentwicklung. Weiterbildungen im gesundheitlichen Bereich sind hier von immenser Bedeutung, damit zum Beispiel Stress nicht zum Burnout oder Krankheiten führt. Hier geht es dann auch weniger um den Erwerb von beruflichen Qualifikationen in der Weiterbildung, sondern um Weiterbildungen, die zur Entspannung und Erho-

Gliederung:

1. Einstieg: Narrative zur Weiterbildung und Lebenslanges Lernen

- 1.1 Historische Kontexte über kurzatmigen Zeitgeist hinaus
- 1.2 Rhetoriken und „Nebelkerzen“
- 1.3 Erstes Zwischenfazit

2. Nicht-beruflicher Nutzen in der beruflichen Weiterbildung

- 2.1 Allgemeine und berufliche Weiterbildung: Bildung als Menschenrecht
- 2.2 Berufliches und Menschliches als Weiterbildungsmotive
- 2.3 Nicht-Berufliches und Generationenunterschiede
- 2.4 Zweites Zwischenfazit

3. Gesamtfazit und Ausblick

lung beitragen können angesichts eines immens anstrengenden Berufsalltags der in einer Arbeitswelt 4.0 mit ihren vielen Vernetzungen, die zwar physisch oft weniger anstrengend sind als früher, aber psychisch anforderungsreich(er) sein können. Vor Jahren war ich beeindruckt von einer klugen Betriebsinhaberin, die ihren Beschäftigten abteilungsübergreifende Tanzkurse auf Firmenkosten finanzierte. Auf meine Nachfrage, warum sie das tue, da dies nicht typisch ist für betriebliche Weiterbildungen, erwiderte sie mir, dass die Kosten für die Tanzkurse sich bestimmt auszahlen würden, wenn nur wenige der Beschäftigten weniger krank werden und insgesamt das Betriebsklima besser würde in Fragen der Kommunikation über oft starre Abteilungsgrenzen hinweg. Das vermeintlich Unnützliche kann manchmal besonders nützlich sein...

1.2. Rhetoriken und „Nebelkerzen“

Viel mehr Ereignisse und Weiterbildungsmaßnahmen wären sicherlich zu nennen. Ihnen gemeinsam ist, dass Weiterbildung oft besonders in Phasen der politischen, ökonomischen oder sozialen Transformation politisch stark nachgefragt wird beziehungsweise angeboten wird als Krisenhelferin (transformatorische Funktion). Stellenweise kann den Beobachtenden nahezu schwindlig werden, was die Weiterbildung alles leisten soll, wenngleich sie der mit Abstand am schlechtesten ausgestattete Bildungsbereich ist und im hohen Ausmaß von privaten Investitionen der Betriebe und Individuen abhängt, die gerade in Krisenzeiten jedoch nicht primär in Weiterbildung investieren können. Insofern ist nicht selten eine hohe Diskrepanz zwischen den (rhetorischen) Bedeutungszuweisungen in Bezug auf Weiterbildung und der realen Förderpraxis zu beobachten.

Weiterbildung fehlt in kaum einer politischen Sonntagsrede, aber wenn es um die tatsächliche Förderung in monetärer Form geht, dann vermisst man hier leider allzu oft Handfestes, während Investitionen in Frühförderung, Schule, Ausbildung oder Hochschule den Diskurs und die Praxis in vielen Ministerien eindeutig stärker dominieren.

Weiterbildung fehlt in kaum einer politischen Sonntagsrede, aber wenn es um die tatsächliche Förderung in monetärer Form geht, dann vermisst man hier leider allzu oft Handfestes, während Investitionen in Frühförderung, Schule, Ausbildung oder Hochschule den Diskurs und die Praxis in vielen Ministerien eindeutig stärker dominieren. Allzu oft wird auch auf Basis nur halb verstandener bildungsökonomischer Studien propagiert, dass Investitionen in frühen Lebensphasen gegenüber Investitionen in späten Lebensphasen zu bevorzugen seien. Als ob Investitionen in einen Kindergarten vor 30 Jahren sich heute auszahlen würden, wenn Menschen mit den Folgen von Digitalisierung, Migration oder

Kriegen konfrontiert sind. Es ist absurd, zu meinen, dass man durch eine Art Vorratsbildung in frühen Lebensphasen später alle Probleme kompetent lösen könnte. Letztlich verhalten sich Investitionen in frühe und späte Lebensphase komplementär und nicht konkurrierend.

Was am Anfang komplett versäumt wird, ist schwer bis nicht aufzuholen, aber eine ausbleibende Förderung im Erwachsenenalter führt auch schnell zum Verlernen und Veralten von Wissen, Kompetenzen und Kenntnissen. Eine nicht-lernförderliche Arbeit kann zugespitzt und provokant gesagt zur „Verdummung“ über die Jahre hinweg führen.

Lebenslanges Lernen beinhaltet Ausbildung und Weiterbildung in einem eng miteinander verwobenen Verhältnis, wo keine Phase unwichtig oder unwichtiger ist.

Lebenslanges Lernen beinhaltet Ausbildung und Weiterbildung in einem eng miteinander verwobenen Verhältnis, wo keine Phase unwichtig oder unwichtiger ist, wengleich gerade in Deutschland der Ausbildung nahezu eine mythische, überhöhte Bedeutung zugesprochen wird, die spätestens im 21. Jahrhundert und den ständigen Krisen und Transformationen immer mehr zu einer Art Nostalgie verkommt, die nicht mehr zeitgemäß ist, da Umlernen, Neulernen und Verlernen in immer mehr zunehmendem Ausmaß dringliche Notwendigkeit ist, wengleich die Halbwertszeit von Wissen auch differenziert zu betrachten ist, da nicht alles Wissen gleichmäßig und gleich schnell veraltet, sondern es hier große Unterschiede hinsichtlich Nachhaltigkeit gibt.

Weiterbildung leistet auch jenseits von Krisen viel als ein Mittel, um Bildungsprozesse nachzuholen (kompensatorische Funktion). Der sogenannte zweite Bildungsweg, wo Abschlüsse und Zertifikate in Kollegschulen oder Abendschulen nachträglich erworben werden, ist hierfür das Paradebeispiel. Des Weiteren wird in der Weiterbildung auf bestehendes Wissen, Kompetenzen und Kenntnisse, also Zusatzqualifikationen aufgesattelt (komplementäre Funktion). Kurse für Meisterinnen und Meister wären hierfür gute Beispiele.

Weiterbildung ist also insgesamt sehr nützlich, wengleich man ihren Nutzen auch nicht überschätzen sollte. In Deutschland war gemäß der letzten Datenerhebung und -auswertung des einschlägigen Adult Education Survey (AES) im Jahr 2020 eine Weiterbildungsaktivität lediglich rund 34 Stunden lang¹, wovon rund 60 Prozent der Bevölkerung zumindest eine Weiterbildungsaktivität in den letzten zwölf Monaten besucht hatten. Angesichts dieses relativ bescheidenen Zeitvolumens - gerade im Vergleich mit den oft tausenden Stunden, die in anderen Bildungsbereichen verbracht werden - sollte man vorsichtig damit sein, allzu viel Nutzen von Weiterbildungen in diesen wenigen Stunden zu erwarten. Allerdings dürfte der Weiterbildungsbereich angesichts seiner massiven Unterfinanzierung einer der effizientesten und effektivsten Bildungsbereiche von allen sein. Hier wird mit wenig Geld und Zeit enorm viel geleistet, bewirkt und korrigiert, was zum Teil in tausenden Stunden und trotz Milliardenausgaben in anderen Bildungsbereichen suboptimal gelaufen ist. Wie viel mehr könnte in der Weiterbildung geleistet werden, wenn sie noch etwas mehr Geld und Zeit hätte ähnlich wie in anderen Bildungsbereichen, wo man oft bei weitem nicht so effizient und effektiv wie in der Weiterbildung arbeitet und oft eher ritualisiert nur nach noch mehr Geld ruft, aber vielleicht nicht selten zu

wenig daran arbeitet, das schon vorhandene Geld sowie Zeit besser in gute Strukturen einzusetzen.

1.3. Erstes Zwischenfazit

Mit Blick auf Weiterbildungspolitiken ist zudem immer auch kritisch zu prüfen, ob Weiterbildung die in sie gesetzten Erwartungen ansatzweise erfüllen kann oder ob es nicht manchmal vielleicht auch eine Art „Nebelkerze“ ist, wo man an informierter Stelle auf Basis von Wirtschaftsdaten und -prognosen weiß oder ahnt, dass angesichts massiver Transformationsprozesse viele Menschen mit großen Problemen kämpfen und vielleicht auch eher Verschlechterungen erleben werden. Könnte es nicht sein, dass da Weiterbildung manchmal eher symbolisch eine immense Bedeutung „zugeschoben“ wird, aber wenn dies dann nicht eingelöst wird, dann ist entweder die „Weiterbildungsindustrie“ schuld oder die Menschen hätten zu wenig die Angebote genutzt, die vermeintlich alle Probleme lösen können?

Wiederholt sich in den 2020er Jahren hier vielleicht die Geschichte, das heißt es wird ein großes Weiterbildungsversprechen in Aussicht gestellt, was aber kaum eine Einlösung in Gänze haben wird?

In den 1990er Jahren werden viele Menschen in verantwortlichen Positionen geahnt haben, dass angesichts der riesigen Transformation Ostdeutschlands es auch viele ökonomische und soziale Verliererinnen und Verlierer der Vereinigung geben wird trotz dem Mehr an Demokratie und Freiheit und dass daran auch die große Weiterbildungsoffensive der 1990er Jahre nur partiell etwas ändern wird. Wiederholt sich in den 2020er Jahren hier vielleicht die Geschichte, das heißt es wird ein großes Weiterbildungsversprechen in

Aussicht gestellt, was aber kaum eine Einlösung in Gänze haben wird? Dies sind zwar letztlich nur informierte Spekulationen mit einem historischen Bewusstsein, aber auch in den 2020er Jahren müssen der Anspruch, das Versprechen und die Realität der Weiterbildung genau geprüft werden vor den schnellen und normativen Slogans. Wo ist und wo wird die Substanz jenseits der Rhetoriken sein?

2. Nicht-beruflicher Nutzen in der beruflichen Weiterbildung

2.1. Allgemeine und berufliche Weiterbildung: Bildung als Menschenrecht

Weiterbildung wird oft noch mehr als andere Bildungsbereiche primär im Zusammenhang mit Nützlichkeit diskutiert. Ist es für die Frühförderung oder Schule noch selbstverständlicher, hier allgemeine Bildung im Sinne von Menschenbildung, Persönlichkeitsentwicklung und sozialer Bildung auch zu erwarten – wenngleich PISA mit seinem engen Fokus auf beruflich relevante Kernkompetenzen durchaus auch zu „Kollateralschäden“ einer Verengung von Bildung geführt haben könnte – gilt dies weniger für die Weiterbildung in aktuellen Diskursen.

Die starke Verengung beziehungsweise Fokussierung der sogenannten Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) auf zunächst allein berufliche Weiterbildung ist dafür ein gutes Beispiel neben anderen. Blickt man dagegen historisch zurück, dann war der Kampf um Beteiligung und Zugang zu Bildung und Weiterbildung immer auch ein Kampf um Bildung im Sinne eines Menschenrechtes. Weg vom Privileg für die Wenigen, die sich ökonomisch Bildung und Weiterbildung leisten konnten und hin zum allgemeinen Recht jenseits ökonomischer Verwertbarkeit. Wobei hier wichtig zu ergänzen ist, dass es dabei oft auch zentral um Mitbestimmung ging. Eine Diskurs- und Praxislinie, der man heute eine Renaissance wünschen würde, da gerade beim Thema Digitalisierung allzu oft es scheinbar nur um Anpassung an die neuen Verhältnisse zu gehen scheint, aber kaum der Gedanke im Raum ist, wie Menschen befähigt und beteiligt werden können, um die Art und Weise, wie Digitalisierung das Leben und die Gesellschaft verändern, nicht allein dem Machtspiel großer Digitalkonzerne und der großen Politik zu überlassen.

Erwachsenenbildung und Weiterbildung wurde spätestens seit den 1970er Jahren in vielen kommunalen, regionalen oder auch nationalen Beteiligungs- und Konsultationsprozessen eingesetzt, um quasi partizipationsorientiert zu eruieren, wie wir alle in Gegenwart und vor allem in Zukunft leben wollen.

Bei den Transformationen rund um Digitalisierung setzt die Nationale Weiterbildungsstrategie Instrumente und Methoden wie Design Thinking für ihre eigenen, internen Prozesse zwar ein, aber eigentlich müssten diese Beteiligungsformen bundesweit und in die Fläche für die ganze Bevölkerung und nicht nur auf einen kleinen Kreis von vermeintlichen oder tatsächlichen Expertinnen und Experten ausgerollt werden. So viel an Offenheit und Partizipation scheint aber leider nicht möglich zu sein bei den wirklich wichtigen Dingen.

2.2. Berufliches und Menschliches als Weiterbildungsmotive

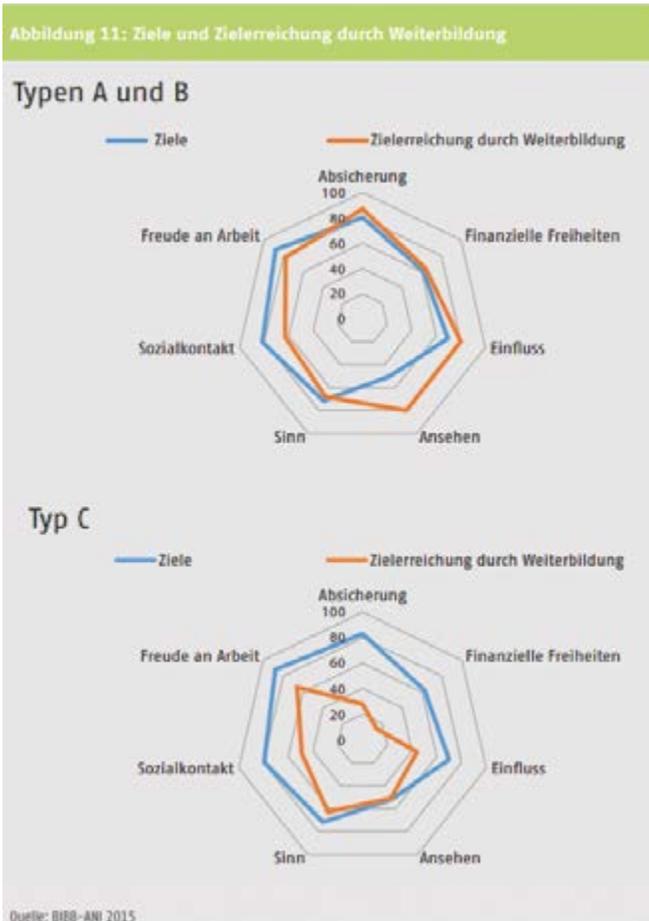
Fokussiert man sich auf die berufliche Weiterbildung entdeckt man auch viele Facetten und Schnittmengen des Allgemeinen und Beruflichen. Die vermeintlich klare Trennung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, wie sie zum Beispiel im Steuerrecht oder politisch immer wieder diskutiert und auch umgesetzt wird (siehe NWS), lässt sich allenfalls partiell so auf individueller Ebene wiederfinden. Für vielen Menschen bestehen eher eine Synthese und große Schnittmengen zwischen Beruflichem und Privatem.

Dies zeigt sich auch in empirischen Erhebungen zum Nutzen beruflicher Weiterbildung, wie sie zum Beispiel das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Die Trennung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, wie sie zum Beispiel im Steuerrecht oder politisch immer wieder diskutiert und auch umgesetzt wird (siehe NWS), lässt sich allenfalls partiell so auf individueller Ebene wiederfinden.

seit einigen Jahren repräsentativ für Deutschland durchführt und ausgewertet. Folgende Zahlen aus der jüngsten Erhebung des BIBB² zeigen wieder einmal auf, dass die Hauptziele der Menschen in Deutschland in Bezug auf sogenannte formale Weiterbildung (Typen A und B) so-

wie sogenannte non-formale Weiterbildung (Typ C) mit Abstand „Freude an Arbeit“ sowie „Sozialkontakt“ sind, während ein „harter“, ökonomischer Faktor wie „Finanzielle Freiheiten“ deutlich weniger Ziel der Weiterbildungsteilnahme ist:



Quelle: Müller/Wenzelmann 2018, S. 13

ohne anerkannten Abschluss versehenen Weiterbildungen (Typ C) liegt die Zielerreichung bei rund 65 Prozent, was angesichts einer oft nur rund 40-stündigen Weiterbildung trotzdem ein beachtlich positiver Wert ist.

Hinsichtlich „Ansehen“ und „Einfluss“ fällt die Zielerreichung sogar positiver als die vorherigen Erwartungen aus, das heißt eine Weiterbildungsteilnahme erfährt oft Anerkennung durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen oder Freundinnen und Freunde und nicht Ablehnung. Manche Teilnehmende können nach einer Weiterbildung sogar ihren Einfluss in und auf die Arbeit erhöhen. Hier ist auch nicht zu unter-

Kleine Lesehilfe zu den Diagrammen auf dieser und der nächsten Seite:

Rund 90 Prozent aller Befragten besuchen berufliche Weiterbildung mit dem Ziel, ihre „Freude an der Arbeit“ zu erhalten oder zu steigern, was rund 80 Prozent nach der Weiterbildung auch erreicht haben, was ein ausgesprochen großer Erfolgswert formaler Weiterbildung (Typen A und B) mit einem anerkannten Abschluss darstellt. Bei non-formalen, kurzen und oft

schätzen, dass Weiterbildungen nicht nur puritanisch allein dem Wissenserwerb dienen, sondern auch der Pflege von Kontakten und Netzwerken, was sich im Verlauf der weiteren beruflichen Karriere positiv auswirken kann. Auch in einer früheren



Quelle: Beicht/Krekel/Walden 2004, S. 7.

BIBB-Erhebung zeigte sich mit anderer Methodik aber ebenfalls eine Dominanz eher individueller Motive wie „persönliche Weiterentwicklung“ vor „harten“ Zielen wie „Verbesserung der Aufstiegschancen“ oder „bessere Aussicht auf höheren Verdienst“³

Man kann das auch so interpretieren, dass die Menschen eine relativ realistische Einschätzung zu dem Nutzen und Nicht-Nutzen von Weiterbildung haben und sich hier nicht durch die Rhetoriken und manchmal auch überzogenen politischen Bedeutungszuschreibungen, was den Nutzen von Weiterbildung anbetrifft, blenden lassen.

Jenseits von sekundärem Nutzen und einem Utilitarismus, wo selbst das Soziale noch vernutzt wird für ökonomische Zwecke, werden viele Menschen aber Weiterbildung einfach aus persönlichen Gründen nutzen für ihre subjektive Sinnfindung und Persönlichkeitsentwicklung im Sinne von genuiner Bildung, die auch noch in der Weiterbildung stattfindet. Dies sollte im sogenannten Land der Dichter und Denker eigentlich seit Jahrhunderten bekannt sein nach Goethe und Humboldt, aber muss vielleicht trotzdem immer wieder aufs Neue gesagt und begründet werden, da es doch nicht (mehr) selbstverständlich ist?

2.3. Nicht-Berufliches und Generationenunterschiede

Dieser mag zudem für die jüngere Generation zunehmend wichtig werden, da man diese heute gerne eine weniger beruflich fokussierte Einstellung zuschreibt aufgrund von populären Medienbildern oder Einzelerfahrungen. Inwiefern sich aber zwischen den Generationen wirklich so viel drastisch verschiebt, wie gerne geschrieben und erzählt wird, stellt sich bei näherer empirischer Überprüfung bei weitem nicht mehr

so eindeutig dar. Tatsächlich sind die Unterschiede zwischen Generationen empirisch betrachtet deutlich geringer als allgemein angenommen⁴, wengleich dies den Erfahrungen und Wahrnehmungen vieler Menschen widersprechen mag, die sich aber oft eher von Bergen von Literatur und Medienberichten zu den Generationen X, Y oder Z bewusst oder unbewusst beeinflussen lassen. Außerdem wurde schon von den alten Griechen über den Werteverfall und die sinkende Moral bei den jüngeren Menschen ausgiebig geklagt. Natürlich werden die Jüngeren nie so streb- und arbeitsam wie wir heute sein, was manche wahrscheinlich wirklich mit voller Überzeugung von sich selbst und den Jüngeren glauben werden. Ob Weiterbildungen hier zu mehr Selbstreflexion und -kritik anregen werden, darf allerdings bezweifelt werden.

2.3. Zweites Zwischenfazit

Weiterbildung dient nicht allein nur beruflichen Zwecken und Zielen im engen, ökonomischen Sinne. Vielmehr zeigen sich viele subjektive und individuelle Nutzendimensionen von hoher persönlicher Bedeutung, die einerseits auch ökonomisch sekundär relevant sind als sogenannte „weiche Faktoren“. Arbeit 4.0 ist eine Arbeit, die sehr stark von Vernetzung und interdisziplinärer Zusammenarbeit teilweise über Ländergrenzen hinweg lebt. Dies ist weniger physisch, sondern vielmehr psychisch fordernd und macht auch neue und zusätzliche Bedeutungen von Gesundheitsbildung deutlich. Beschäftigungsfähigkeit bis ins hohe Erwerbsalter ist nicht primär eine Frage der Abschlüsse und Zertifikate und „harten Qualifikationen“, sondern wird von vielen weichen Faktoren maßgeblich beeinflusst. Gesundheit ist dabei wichtig.

Andererseits zeigen sich aber auch die Bedeutung von Weiterbildung als Menschenrecht für einen offenen Zugang zu Bildung, der auch mit dem 18. Lebensjahr weiterhin eine Gültigkeit und Relevanz hat. Dies könnte auch für jüngere Generationen zunehmend wichtig werden, wengleich es empirisch nicht solide gesichert ist, dass Generationenunterschiede wirklich so groß sind wie sie zum Teil medial und erfahrungsbasiert vermittelt und diskutiert werden.

3. Gesamtfazit und Ausblick

Ich plädiere seit einigen Jahren dafür, alle Weiterbildungsförderungen dahingehend zu überprüfen, wie für Lernende sowie für Weiterbildungseinrichtungen und Lehrende mehr Autonomie geschaffen werden kann:

- Weg von engen Zielgruppenförderungen über unzählige, kleinteilige, befristete Förderprogramme hin zu eher universellen, gesetzlich verankerten Förderungen im Sinne von Grundförderung mit punktuellen Anreizen für Benachteiligte.
- Einführung einer allgemein zugänglichen, jedoch pluralen und kommunalen Bildungsberatung zur Information und subjektiven Entscheidungsunterstützung.
- Stärkung der Leistungsfähigkeit von Weiterbildungseinrichtungen und Professionellen durch verlässliche, kontinuierliche Finanzierungen und Qualifikationsstandards.
- Rückbau von bürokratischen Qualitätzertifizierungsagenturen, die sich zu einem

eigenen Markt entwickelt haben, der in großen Teilen lediglich wichtige Ressourcen von den tatsächlichen Bildungs- und Lernprozessen nur abzieht.

- Konzentration auf eher wenige, dafür aber umfassendere und langfristige Evaluations- und Wirkungsstudien zu Zwecken des Erkenntnisfortschritts statt einer Vielzahl pseudo-legitimatischer Evidenzansätze, die im Bildungsbereich nur sehr begrenzt geeignet sind.
- Politisches Interesse, nicht-intendierte Fördereffekte als zum Teil verborgene Schätze zu begreifen und nicht nur auf die Erreichung intendierter Ziele zu pochen. Weiterbildung sollte mit ihren „weichen“ und „harten“ Nutzendimensionen gleichermaßen im Blick sein.

Stellenweise leidet die Weiterbildung durchaus unter einer „Projektitis“, wo nahezu jede Bundes- oder Landesregierung und dies in verschiedenen Ressorts von Kultus über Arbeit bis zu Wirtschaft sich je Legislaturperiode neue Förderprogramme einfallen lässt, was besonders ausgeprägt nach Regierungswechseln zu beobachten ist. Dies bietet auch ohne Zweifel Vorteile und Chancen für Innovationen, wenn das Verhältnis von Grund- und Projektförderung ausgewogen ist. Dieser Artikel erscheint in einer Publikation der Arbeitskammer des Saarlandes, welche durch die Beiträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ganz wesentlich grundfinanziert ist. Wäre die Arbeit der Arbeitskammer auch so denkbar, wenn sie wie viele Weiterbildungseinrichtungen sich im Wesentlichen durch befristete Projektgelder finanzieren würde? Wohl kaum.

Stellenweise leidet die Weiterbildung durchaus unter einer „Projektitis“, wo nahezu jede Bundes- oder Landesregierung und dies in verschiedenen Ressorts von Kultus über Arbeit bis zu Wirtschaft sich je Legislaturperiode neue Förderprogramme einfallen lässt, was besonders ausgeprägt nach Regierungswechseln zu beobachten ist.

Man darf nicht ausblenden, dass es sehr wohl Gesetze zur Erwachsenenbildung oder zur Bildungszeit/-freistellung in fast allen Bundesländern gibt oder es Gesetze mit Weiterbildungsregelungen im Kontext der Arbeitsmarktpolitik sowie auch Tarifverträge mit Weiterbildungsvereinbarungen gibt. Allerdings haben die Gesetze in den letzten Dekaden durch Kürzungen zumeist relativ an finanzieller und strukturbildender Bedeutung verloren. Es ist bei weitem nicht mehr so, dass Weiterbildung rechtlich unreguliert und nur ein Markt wäre, auch wenn staatliche Agenturen und Förderprogramme mit ihren Ausschreibungsbedingungen und ihrem Monitoring sogenannte Quasi-Märkte schaffen. Wenngleich es eine Tendenz des Zeitgeistes in Richtung Zentralisierung gibt und der Föderalismus in Bildungsfragen oft eher als Belastung diskreditierend diskutiert wird, so ist diese föderale Ebene weiterhin sehr wichtig und förderlich. Arbeitsmärkte stellen sich regional oft sehr unterschiedlich dar, was auch eine Weiterbildung erfordert, die regional denkt und agiert. Ein Übermaß an zentralistischer Steuerung auf Bundes- oder gar Europaebene kann hier manchmal eher kontraproduktiv sein, wenngleich der Zeitgeist und die Medien oft

eher nach einem Mehr an Bundeskompetenzen rufen. Dies mag stellenweise aber eher einer Bequemlichkeit geschuldet sein, sich nicht mit regionalen Unterschieden befassen zu müssen, was aber enorm wichtig ist für viele Menschen in Deutschland und anderen Ländern oder Regionen. Wer die Vielfalt schlechtredet und schlecht macht, muss ich nicht wundern irgendwann zentral in einer Art und Weise gesteuert zu werden, wie man es dezentral nicht will.

Die rigide Trennung von beruflicher und allgemeiner (Weiter-)Bildung ist ein überholtes Relikt des 19. Jahrhunderts und sollte eigentlich überwunden sein. Es ist kein Zufall, dass die Weiterbildungsgesetze der Länder diese klare Trennung nicht kennen. In den 1970er Jahren forderten die Gewerkschaften eine Synthese von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung, wo eine Humanisierung der Arbeit Ziel war. Es macht Sinn, eine solche Synthese und Humanisierung aktuell angesichts der Disruptionen nicht allein rund um die Digitalisierung und ihre Folgen neu zu denken und formal neu gestalterisch anzugehen. Arbeit 4.0 kann nicht nur heißen, dass sich Menschen nur an die neue Technik anpassen sollen. Mitbestimmung und Beteiligung muss auch im Kontext von Weiterbildung sozial neu gedacht und angegangen werden.

Weiterbildung muss viel breiter gedacht werden. „Gebildet im Sinne der Erwachsenenbildung wird jeder, der in der ständigen Bemühung lebt, sich selbst, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen und diesem Verständnis gemäß zu handeln.“ Dies hat der Deutsche Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen schon 1960 über den nationalen Tellerrand hinaus formuliert und es ist aktueller denn je. Dies könnte auch mehr Lust zur Teilnahme auf Weiterbildung machen als allein das eher technokratische und wettbewerbsorientierte Ziel durch die Weiterbildungsteilnahme den Standort Deutschland zu sichern.

Anmerkungen

- 1) BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Bonn, Berlin: BMBF, S. 50
- 2) Müller, N./Wenzelmann, F. (2018): Berufliche Weiterbildung – Aufwand und Nutzen für Individuen. BIBB-Report 2. Bonn: BIBB. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8931>
- 3) Vgl. Beicht, U./Krekel E. M./Walden G. (2004). Berufliche Weiterbildung – Welchen Nutzen haben die Teilnehmer? BWP – In Berufsbildung, Wissenschaft und Praxis (5), S. 4-9. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/936>
- 4) Vgl. Schröder, M. (2018): Der Generationenmythos. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (70), S. 469-494. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-018-0570-6>

weiterbildungsportal.saarland

WEITERBILDUNGS
PORTAL SAARLAND

Das Weiterbildungsportal Saarland ist ein Kooperationsprojekt des saarländischen Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie (MWIDE), des Ministeriums für Bildung und Kultur (MBK) und der Arbeitskammer des Saarlandes (AK), das auf Initiative des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar (ZFS) ins Leben gerufen wurde.

WEITERBILDUNGS PORTAL SAARLAND



Für Privatpersonen

Privatpersonen gibt das Weiterbildungsportal Saarland Tipps zur Suche und stellt Informationen zu Beratungsangeboten und Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Suchen Sie im breit gefächerten regionalen Angebot!

Für Unternehmen

Unternehmen finden Unterstützung bei der Weiterbildungsplanung für ihre saarländischen Beschäftigten, eine Übersicht an Beratungsangeboten und Informationen zu Fördermöglichkeiten.

Für Bildungsanbieter

Bildungsanbieter bekommen mit der Kursdatenbank des Weiterbildungsportals eine regional ausgerichtete Datenbank, die allen aus dem Saarland und den angrenzenden Regionen kostenlos zur Verfügung steht.



Ministerium für
Bildung und Kultur
SAARLAND



Ministerium für
Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie
SAARLAND



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten, bilden, forschen.

SAARLAND

Potenziale der Genossenschaftsidee für eine sozial-ökologische Transformation des Saarlandes

Von Ralf Becker, Jonas Boos und Frederik Moser



Ralf Becker leitet das Referat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft bei der Arbeitskammer des Saarlandes (AK). Jonas Boos ist AK-Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik und Frederik Moser AK-Referent für Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.

Die saarländische Wirtschaft steht bekanntermaßen vor einschneidenden Transformationsprozessen, die im Sinne eines „Guten Morgen“ gestaltet werden müssen.¹ Dabei heißt Transformation mehr als nur wirtschaftlicher Strukturwandel.² Es handelt sich um einen langfristigen Prozess, der alle gesellschaftlichen Bereiche in unterschiedlicher Art und

Weise sowie Intensität erfasst. Die Herausforderungen durch Digitalisierungsprozesse und Klimawandel als Transformationstreiber haben das Potenzial aufzuzeigen, dass die kapitalistisch organisierte Gesellschaft kritisch hinterfragt werden sollte und die Suche nach strategischen Interventionspunkten zu einem gesellschaftlichen Umbau notwendig ist.³ Die aktuellen Krisen (sowohl wirtschaftlich als auch sozial, ökologisch und demokratisch – sowie deren Bearbeitung durch rechtspopulistische Kräfte) können als zwangsläufiges Ergebnis einer falschen Produktionsordnung interpretiert und damit auch als Indikatoren eines notwendigen gesellschaftlichen Übergangsprozesses gefasst werden.⁴ Auch die Corona-Pandemie hat gezeigt: Nicht Egoismus und Konkurrenzdenken, sondern Kooperation und Solidarität sind für Menschen wichtig. Eine Organisationsform mit enormem Potenzial als Instrument für eine kooperativ und demokratisch ausgestaltete sozial-ökologische Transformation könnten Genossenschaften sein.

1. Einleitung

Verständnis

Unter Genossenschaften sind allgemein zu verstehen: „Betriebe, Dienstleistungsunternehmen, Lebensmittel- und andere Läden und Wohnprojekte, in denen die GenossInnen als EigentümerInnen gemeinsam die wichtigsten betriebsinternen sowie produktorientierten Entscheidungen treffen.“⁵ Genossenschaften sind eine Rechts- und Organisationsform, die der Förderung ihrer Mitglieder und nicht dem

Gewinn verpflichtet ist (Förderprinzip). Im Fokus sollte also nicht das Primat der Profitmaximierung stehen, sondern das Bestreben, den Genossenschaftsmitgliedern den maximalen Nutzen zu stiften. Das Besondere ist, dass die Mitglieder gleichzeitig Eigentümerinnen und Eigentümer sowie Nutzerinnen und Nutzer der Genossenschaft sind (Identitätsprinzip) und mit dem gemeinschaftlichen Geschäftsbetrieb eine Leistung für sich bzw. Dritte erbringen. Die Mitglieder stimmen über die Belange der Genossenschaften ab (Demokratieprinzip). Dabei werden die Mitglieder gleichbehandelt: Jedes Mitglied hat je eine Stimme, unabhängig davon, wie viel Geld in die Genossenschaft eingebracht wurde. Die Mitglieder bestimmen über die Organe der Genossenschaft und die wirtschaftlichen Aktivitäten (Selbstverwaltung). Das erforderliche Eigenkapital bringen die Mitglieder durch eigene Einzahlungen auf (Selbsthilfe). Daher sollte ein hohes Interesse an einer nachhaltigen Geschäftsführung vorhanden sein (Selbstverantwortung).

Um diese Prinzipien in die Praxis umzusetzen, sollten Genossenschaften stets nach folgenden sieben Grundsätzen handeln:

- Freiwillige und offene Mitgliedschaft
- demokratische Mitgliederkontrolle
- ökonomische Partizipation der Mitglieder
- Autonomie und Unabhängigkeit
- Ausbildung, Fortbildung und Information
- Kooperation mit anderen Genossenschaften
- Verantwortung für die Gesellschaft⁶

Aufgrund ihrer rechtsformspezifischen Verfasstheit sowie der dargelegten Prinzipien und Grundsätze scheint der Genossenschaftsgedanke in besonderer Weise zur Entwicklung und Erprobung neuer Lösungsmöglichkeiten und Formen der Zusammenarbeit geeignet. Genossenschaften könnten sich „als weitere Gestaltungsvariante der lokalen Governance zwischen Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft“ profilieren. Viele Genossenschaften „stellen ihre Angebote und Dienstleistungen dort bereit, wo sich der Staat aus Kostengründen bzw. der Markt mangels Profitabilität aus der Erbringung zurückgezogen haben. Sie entstehen als Reaktion auf soziale Bedarfe und Problemlagen und schließen Versorgungslücken in ihren Gemeinwesen.“⁷ Gleichwohl

Gliederung:

1. Einleitung
2. Die Anfänge der Genossenschaftsbewegung
3. Erscheinungsformen genossenschaftlicher Kooperation
4. Produktivgenossenschaften
5. Fördergenossenschaften
6. Genossenschaften in der digitalen Transformation
7. Genossenschaften als Option für die Unternehmensnachfolge
8. Forderungen an die Landesregierung

lässt die individuelle Ausgestaltung der Satzung einer Genossenschaft großen Spielraum zu, sodass sich diese Rechtsform von ihren ideellen Prinzipien mehr oder weniger weit wegbewegen kann. In diesem Sinne stellen Genossenschaften eine sehr flexible Organisationsform dar, die in einer Vielzahl an Wirtschafts- und Lebensbereichen zu finden ist.

Aktualität

Häufig kommt der Genossenschaftsgedanke erst auf, wenn es um die Bewältigung kritischer Unternehmenssituationen geht, insbesondere wenn kapitalistisch orientierte Eigentümerinnen und Eigentümer den Betrieb bereits aufgegeben haben.⁸ Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass genossenschaftliche Organisationsformen als relativ krisenfest gelten.⁹ So kamen Genossenschaften relativ unbeschadet durch die Wirtschaftskrise ab 2008. Insbesondere, wenn Transformationsprozesse mit krisenhaften Elementen einhergehen, könnte die Unternehmensform der Genossenschaft also an Bedeutung gewinnen. Auch falls ein Unternehmen keine Nachfolge findet, kann die Frage der Fortführung des Betriebs über eine Belegschaftsinitiative auf genossenschaftlicher Basis (Workers' Buy-out) beantwortet werden. Tatsächlich hat die Genossenschaftsidee in Deutschland wieder etwas Auftrieb erhalten. Zwischen 2005 und 2018 erfolgten deutschlandweit ca. 3.000 Genossenschaftsgründungen, im Saarland kam es zu 32 Gründungen.¹⁰ Im Genossenschaftsregister sind im Saarland derzeit 56 Genossenschaften eingetragen. Neugründungen erfolgen häufig in zukunftsorientierten und wachsenden Feldern wie etwa im Bereich erneuerbarer Energien, dem Gesundheitswesen und dem Handwerk.

Wünschenswert wäre über die Förderung von Energiegenossenschaften in der Region hinaus beispielsweise die Initiierung eines genossenschaftlichen Produktionsunternehmens für die Energiewende im Saarland.

Bei der von der Arbeitskammer initiierten Veranstaltung „Markt der Energiegenossenschaften“ (in Kooperation mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung Saar, dem K8 Institut, s:coop und BUND Saar) am 12. Oktober 2022 äußerte sich der damalige Wirtschaftsminister Jürgen Barke wohlwollend über die Potenziale von Genossenschaften, insbesondere im Energiebereich. Im Regierungsprogramm der Saar-SPD heißt es entsprechend, dass Energiegenossenschaften – unter anderem durch die Einrichtung einer zentralen Koordinierungsstelle

und zinsfreie Investitionskredite – gefördert werden sollen. Auch Wohnungsbau-genossenschaften stehen im Fokus der SPD. Die Potenziale des Genossenschaftsgedankens reichen aber weit über diese Bereiche hinaus. Wünschenswert wäre über die Förderung von Energiegenossenschaften in der Region hinaus beispielsweise die Initiierung eines genossenschaftlichen Produktionsunternehmens für die Energiewende im Saarland – auch, um zukünftige Wertschöpfung in die Region zu bringen (denkbar wäre es, dass sich zum Beispiel regionale Unternehmen in einer Dachgenossenschaft zusammenschließen, um ein gemeinsames Produktionsunternehmen für die Energiewende aufzubauen).

Aus Perspektive von Arbeitnehmervertretungen sollten dabei vor allem die Arbeitenden ins Zentrum gestellt werden, sodass Wandlungsprozesse nicht lediglich von Führungsetagen ausgehen. Wie können Beschäftigte die Strukturwandelpotenziale via kollektivem Handeln voranbringen und Wertschöpfungsketten in die Region bringen? Welche Kompetenzen sind

unter den saarländischen Beschäftigten vorhanden? Könnten beispielsweise Technologiekompetenz aus dem Automotive-Bereich für eine lokale Energiewende interessant sein? Bei der oben genannten Veranstaltung der Arbeitskammer wurden unter anderem solche Fragen von den Teilnehmenden auf dem „Markt“ an Infoständen aufgeworfen. Es entstand die Idee der Durchführung eines „Hackatons“ aus Beschäftigtenperspektive, nach dem Motto „Energiewende von unten“. Die Landesregierung sollte Beschäftigte unterschiedlichster Bereiche zusammenbringen, um gemeinsam an Ideen zu arbeiten und diese zu Transformationsakteuren machen. Vor dem Hintergrund der sozial-ökologischen Transformationsdebatte könnte die Genossenschaftsidee bis hin zu einem zukünftigen, solidarischen Wirtschaftssektor gedacht werden: Arbeitende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Forschende könnten dort in Kooperation jenseits von Profitinteressen Innovationen für soziale und ökologische Ziele für die gesamte Gesellschaft entstehen lassen und lokale Wertschöpfungsketten aufbauen.

Wünschenswert wäre es also, dass sie SPD-Landesregierung die genossenschaftliche Förderung an der Saar ernst nimmt und entschieden voranbringt.

Wünschenswert wäre es also, wenn die SPD-Landesregierung die genossenschaftliche Förderung an der Saar ernst nimmt und entschieden voranbringt. Wenn sich die Sozialdemokratie ihrem historischen Selbstverständnis nach als traditionelle Säule der Arbeiterbewegung neben Gewerkschaften und Genossenschaften sieht, könnte das als ein weiterer Annäherungsversuch für viele sich sorgende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstanden werden.

Ausblick

Stellen Genossenschaften nun also eine Alternative zur vorherrschenden Produktions- und Organisationsform dar und können sie zu einem Systemwechsel beitragen? Oder triumphiert die Logik des Kapitals nicht doch unabhängig von den Eigentumsverhältnissen? Muss sich nicht auch eine am Gemeinwohl orientierte Genossenschaft gegenüber der Konkurrenz durchsetzen?

Sowohl Karl Marx und Friedrich Engels blieben skeptisch – zwar seien solche Konzepte geeignet, um den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit innerhalb des Betriebs aufzuheben, allerdings würden die Arbeitenden dadurch selbst zu Kapitalistinnen und Kapitalisten¹¹ – als auch Rosa Luxemburg: „In der Produktivgenossenschaft ergibt sich daraus die widerspruchsvolle Notwendigkeit für die Arbeiter, sich selbst mit dem ganzen erforderlichen Absolutismus zu regieren, sich selbst gegenüber die Rolle des kapitalistischen Unternehmers zu spielen.“¹² Ein sogenannter „Arbeiterka-

Genossenschaften fördern die menschlichen Fähigkeiten zur Kommunikation, Empathie und Kooperation.



pitalismus“ würde wohl kaum zur Verbesserung für Arbeitende führen. Im Gegenteil, Entlassungen und Verzichtsrunden lassen sich unter Umständen sogar eher leichter durchsetzen. Auch besteht die Gefahr, dass eine Reihe weiterer Probleme auftritt: Zunehmende Selbstausbeutung, informelle Hierarchien bei Aufbau- und Ablauforganisation, Effizienzprobleme bei aufwendigen Abstimmungsverfahren, etc.¹³

Doch selbst wenn Genossenschaften auf dem Markt agieren wie normale Unternehmen: Genossenschaften stellen durch ihre Eigentumsstrukturen die bestehende Ordnung infrage. Privateigentum ist nicht die einzige Form des Eigentums, sondern es bestehen weitere Formen wie insbesondere öffentliches Eigentum oder eben Genossenschaften. Hier lässt sich auch an gewerkschaftliche Forderungen nach Eingriffen in die kapitalistische Eigentumsordnung anknüpfen. So heißt es in der seit 1. Januar 2020 gültigen Satzung der IG Metall, §2, Abs.4, Aufgaben und Ziele der IG Metall seien unter anderem die „Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum.“ Eine Diskussion um Eigentumsfragen eröffnet auch die Möglichkeit politischer Auseinandersetzungen um einen systemischen Pfadwechsel. Dieser ist notwendig, wenn der Weg in eine andere gesellschaftliche Produktions- und Organisationsform gegangen werden soll. Dieser Weg sollte nicht als einmaliger Umbruch verstanden werden, sondern eher als Abfolge vieler, jeweils umkämpfter (Fort-)Schritte. Neue Formen wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Organisation, die von einer systemkritischen Logik bestimmt sind, müssen erstmal aufgebaut werden. Genossenschaften sollten dabei als einer von mehreren Schritten (zum Beispiel Ausbau öffentlicher Güter/ Infrastruktur, Bildung solidarischer Lebens- und Arbeitsprojekte, Verkürzung der allgemeinen Erwerbsarbeitszeit, Ausbau solidarischer Unterstützungsstrukturen etc.) verstanden werden, über den sich bereits im derzeitigen System ein Pfadwechsel einschlagen ließe.¹⁴

Die Etablierung und Unterstützung von demokratischen und partizipativen Gemeinschaftsprojekten wie beispielsweise Genossenschaften, kann dazu beitragen, solidarische und egalitäre Beziehungen überhaupt erst vorstellbar zu machen. Genossenschaften sind eine soziale Umgangsform, welche die menschlichen Fähigkeiten zur Kommunikation, Empathie und Kooperation fördert, statt sie zu untergraben. Je mehr solcher solidarischen Strukturen sich etablieren und entstehen, desto mehr lernen Menschen bereits heute, sich freundlich aufeinander zu beziehen, gemeinsam Entscheidungen zu treffen und einvernehmliche Lösungen zu finden.

Allerdings gilt es dann, nicht stehen zu bleiben, sondern den erforderlichen Systemwechsel ernst zu nehmen und mit Konsequenz sowie Ausdauer weiterzukämpfen. Notwendig ist dafür eine starke soziale Bewegung, die sich immer weiter ausdehnt und die verschiedenen Kämpfe miteinander verknüpft. Die Arbeiterbewegung sollte dabei eine zentrale Rolle einnehmen und gemeinsam etwa mit Klimaaktivistinnen und -Aktivisten für eine andere Gesellschaft und für gute und nachhaltige Lebensbedingung streiten.

2. Die Anfänge der Genossenschaftsbewegung

Als Begründer der ersten nachhaltigen Genossenschaftsbewegung gilt der britische Sozialreformer, Unternehmer und Gewerkschafter Robert Owen (1771 – 1858). Um die schlechte Lage der Arbeiterinnen und Arbeiter in der Zeit der Frühindustrialisierung zu verbessern, experimentierte er um 1800 in seinen eigenen Fabriken mit menschenwürdigeren Arbeitsbedingungen. Sein Ziel war es nachzuweisen, dass die Unterdrückung und Ausbeutung der Arbeiterschaft keine notwendige Bedingung ist, damit Unternehmungen am Markt bestehen können.

Um die Lage der Arbeiterinnen und Arbeiter, die sich einer immer stärkeren Ausbeutung durch die Kapitaleigner gegenübersehen, in der Fläche zu verbessern, setzte er sich schon früh für die Gründung von Genossenschaften ein. Diese neue Unternehmensform definierte er als „eine Vereinigung einer besonderen Art, die sich mehr auf Personen als auf Kapital stützt, sie hat nicht

Als Begründer der ersten nachhaltigen Genossenschaftsbewegung gilt der britische Sozialreformer, Unternehmer und Gewerkschafter Robert Owen (1771 - 1858).

nur ein finanzielles, sondern auch ein moralisches Ziel“.¹⁵ Nach und nach gründete er „Cooperations“, die die systematische Kapitalbindung bei Arbeiterinnen und Arbeitern zum Ziel hatten. Viele der in England zu dieser Zeit gegründeten Genossenschaften beriefen sich auf Owens Ideen. So auch die Rochdale Society of Equitable Pioneers („Gesellschaft der redlichen Pioniere von Rochdale“), die 1844 als Konsumgenossenschaft von 28 einfachen Arbeiterinnen und Arbeitern gegründet wurde und als Urzelle der modernen Konsumgenossenschaftsbewegung gilt. Auf die Rochdale Society gehen auch die sieben genossenschaftlichen Prinzipien zurück, die bis heute fortbestehen (siehe oben, Seite 45).

Auch in Deutschland gibt es eine historisch intensiv gelebte Praxis des Genossenschaftswesens, die besonders mit den beiden Namen Hermann Schulze-Delitzsch (1808 – 1883) und Friedrich Wilhelm Raiffeisen (1818 – 1888) verbunden ist.

1867 wurde auf Hermann Schulze-Delitzschs Entwurf hin das erste Genossenschaftsgesetz in Preußen verabschiedet, das in weiten Teilen noch heute Gültigkeit hat.

Hermann Schulze-Delitzsch war Sozialreformer, Jurist und Politiker. Er setzte sich besonders für die Lage von Handwerkern und Kleingewerbetreibenden ein.¹⁶ Durch die Etablierung des kapitalistischen Wirtschaftssystems und der Herausbildung von Großindustrien verschlechterte sich deren sozial-ökonomische Lage zunehmend. In genossenschaftlichen Zusammenschlüssen sah er das große Potenzial, die Wettbewerbsfähigkeit

des kleingewerblichen Mittelstandes gegenüber der Großindustrie zu verbessern. Auch die soziale Frage seiner Zeit wollte er durch eine genossenschaftlich orientierte Wirtschaftsweise lösen. So entstand auch die Idee von Spar- und Konsumvereinen sowie Vorschuss- und Kreditvereinen als Selbsthilfeeinrichtungen. Aus den Vorschussvereinen gingen später die Volksbanken hervor, die bis in die Gegenwart nachwirken.

1867 wurde auf Hermann Schulze-Delitzschs Entwurf hin das erste Genossenschaftsgesetz in Preußen verabschiedet, das in weiten Teilen noch heute Gültigkeit hat. Damit wurde die Genossenschaftsidee in eine rechtliche Form gegossen und die Gründung einer Genossenschaft war nicht mehr nur vom Wohlwollen regionaler Behörden abhängig.

Etwa zur gleichen Zeit entwickelte der Sozialreformer und Kommunalbeamte Friedrich Wilhelm Raiffeisen die Idee der gegenseitigen Unterstützung und Selbsthilfe. Raiffeisens Handeln war stark von christlichen Moralvorstellungen und karitativen Werten geprägt. Vor allem die Armut und die Probleme der mittellosen Landbevölkerung nahm er in den Blick. So half er Landwirten beispielsweise beim gemeinschaftlichen Bezug von Saatgut, gründete einen Verein zur Verteilung von Lebensmitteln an Verarmte („Weybuscher Brotverein“) und errichtete einen Gemeindebackofen zur gemeinschaftlichen Nutzung. Raiffeisens Ideen der Selbsthilfe fanden starken Anklang. Überall im ländlichen Raum bildeten sich in Deutschland Warengenossenschaften, deren Spektrum von Viehvermarktungs- und Molkereigenossenschaften bis zu Fischereigenossenschaften reichte. Besonderes Potenzial, um gegen die Not der ländlichen Bevölkerung anzukämpfen, sah Raiffeisen in Darlehenskassen-Vereinen, die die Vorgänger der heutigen Raiffeisen-Banken sind. Bei Missernten oder Viehsterben blieb vielen Bauern nichts anderes übrig, als Kredite zu sehr hohen Zinssätzen aufzunehmen. Wenn sie aber nicht fristgerecht zahlen konnten, drohte die Zwangsversteigerung der Höfe. Mit Darlehenskassen wollte Raiffeisen die Bauern schließlich in die Lage versetzen, sich aus der Abhängigkeit von den „Wucherern“ zu lösen.

Raiffeisens Positionen sind allerdings nicht gänzlich unumstritten. Der Vorwurf des Antisemitismus steht im Raum, da er in mehreren seiner Publikationen offensichtlich die Juden für das „Wuchertum“ verantwortlich machte.¹⁷

Neben Hermann Schulze-Delitzsch und Friedrich Wilhelm Raiffeisen gab es eine ganze Reihe weiterer Protagonistinnen und Protagonisten, die sich in der Frühphase für die Verbreitung des Genossenschaftswesens und dessen praktische Umsetzung stark machten, darunter unter anderem: Victor Aimé Huber (1800 -1869), Eduard Pfeiffer (1835 – 1921), Wilhelm Haas (1839 – 1913), Helma Steinbach (1847 – 1918), Adolph von Elm (1857 -1916) und Karl Korthaus (1859 -1933).

Die Expansion der Genossenschaften in den verschiedensten Sektoren kam zu Zeiten der Weimarer Republik zu einem Höhepunkt. Genossenschaften wurden zu einer Unternehmensform, die das Wirtschaftsleben sehr stark prägten und auch politisch eine große Bedeutung erlangten. Sie stellten der hierarchischen Ordnung des kapitalistisch-patriarchal geprägten Unternehmens die Ideale einer klassenbewussten Arbeiterschaft entgegen und versprachen Gleichberechtigung, Mitspracherechte und Solidarität zu Zeiten der Industrialisierung. Die Weimarer Verfassung enthielt in Artikel 156 sogar einen eigenen Abschnitt zur Förderung des Genossenschaftswesens. Eine verfassungsmäßige Förderung war bei der Formulierung des heutigen Grundgesetzes jedoch nicht mehr durchzusetzen. Allerdings führen mehrere Landesverfassungen (darunter auch die saarländische Landesverfassung in Artikel 54) die Förderung des Genossenschaftswesens auf. Heute wird die Genossenschaft, neben Partei und Gewerkschaft, als eine der drei tragenden Säulen der frühen Arbeiterbewegung gesehen. 2016 wurde die Genossenschaftsidee sogar in die Repräsentative Liste des immateriellen Kulturerbes der Menschheit bei der UNESCO aufgenommen.

3. Erscheinungsformen genossenschaftlicher Kooperation

Es gibt einen ganzen Blumenstrauß verschiedener genossenschaftlicher Kooperationsformen. Die genossenschaftlichen Ideale und Prinzipien können dabei unterschiedlich stark ausgeprägt und umgesetzt sein. Die meisten dieser Unternehmungen und Zusammenschlüsse treten in der Rechtsform der eingetragenen Genossenschaft (eG) am Markt auf. Es gibt aber auch Fälle, die zwar die genossenschaftlichen Werte und Ideale in der Praxis leben und umsetzen, die sich aber aus ganz unterschiedlichen Gründen für eine andere Rechtsform entschieden haben und daher in keiner der offiziellen Genossenschaftsstatistiken auftauchen.

Demgegenüber muss nicht überall wo „Genossenschaft“ drauf steht, auch Genossenschaft drin sein. So gibt es im Finanzwesen einige dubiose Anbieter von Finanzdienstleistungen, die den guten Ruf des Genossenschaftswesens missbrauchen und ausnutzen, um Kundinnen und Kunden finanziell zu schädigen.¹⁸

Eine grundlegende Möglichkeit der Systematisierung besteht in der Unterscheidung zwischen Produktivgenossenschaften und Fördergenossenschaften. In Produktivgenossenschaften sind die Mitglieder als Arbeitende organisiert (zumindest größtenteils), um Produkte oder Dienstleistungen am Markt anzubieten. Das genossenschaftliche Identitätsprinzip wird durch sie unmittelbar und sehr direkt umgesetzt. Trotz ihrer großen Potenziale (insbesondere im Bereich Unternehmensnachfolge, vgl. Abschnitt „Genossenschaften als Option für die Unternehmensnachfolge“) ist diese Form genossenschaftlicher

Organisation in Deutschland im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern nicht sehr verbreitet. Schätzungen gehen davon aus, dass nicht mehr als 15 Prozent aller Genossenschaften dieser Form zugerechnet werden können (genaue Zahlen existieren leider nicht).¹⁹ Wenn darüber hinaus berücksichtigt wird, dass der weit überwiegende Großteil entweder aus dem Handwerks- oder Agrarbereich als Nachfolger der handwerklichen und landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften in den neuen Bundesländern stammt, dann kann festgehalten werden, dass Produktivgenossenschaften in der Industrie und dem verarbeitenden Gewerbe hierzulande so gut wie keine Rolle spielen.

Dem gegenüber steht die Form der sogenannten Fördergenossenschaft, bei der eine Gemeinschaftsunternehmung der Erfüllung bestimmter Funktionen im gewerblichen oder privaten Bereich dient.²⁰ Sie zeichnet sich dadurch aus, dass ihre Mitglieder – in Abgrenzung zur Produktivgenossenschaft – eben nicht zugleich als Arbeitende organisiert sind. Eine Fördergenossenschaft gleicht eher einem gemeinschaftlich getragenen (Organ-)Betrieb, bei dem das Identitätsprinzip zum Beispiel durch die Identität von Mit-Unternehmer und Kunden zum Ausdruck kommt.

Der Deutsche Genossenschafts- und Raiffeisenverband (DGRV) weist in seiner Statistik für das Jahr 2021 etwa 7.000 unterschiedliche Genossenschaften mit knapp unter einer Million Beschäftigten und insgesamt 23,7 Millionen Mitgliedern



„Eine Regionalstudie der Werkstatt Wirtschaftsdemokratie und der Rosa-Luxemburg-Stiftung Saarland analysiert die Bedeutung von Genossenschaften im Saarland“

für Deutschland aus (die Statistik unterscheidet nicht zwischen Produktiv- und Fördergenossenschaften).²¹ Statistisch gesehen ist damit mehr als jeder vierte Bundesbürger Mitglied in einer Genossenschaft. Diese Zahlen erscheinen für Deutschland zunächst recht hoch und sind daher erläuterungsbedürftig:

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass die Statistik durch einige Großgenossenschaften dominiert wird. So steuern allein die etwa 2.500 Raiffeisen-Genossenschaften und Genossenschaftsbanken ca. 20 Millionen Mitglieder und etwa 230.000 Beschäftigte bei. Einen großen Anteil an den Mitgliederzahlen machen zudem die knapp 1.800 Wohnungsbaugenossenschaften mit ihren 2,9 Millionen Mitgliedern aus. Bei den Beschäftigtenzahlen ist auch zu berücksichtigen, dass die beiden Handelskonzerne Rewe und Edeka mit zusammen etwa 660.000 Mitarbeitenden als genossenschaftlich organisierte Unternehmensverbände dazugezählt werden. Bereinigt um diese Zahlen, wird deutlich, dass die Organisationsform der Genossenschaft – abgesehen von den „Big Playern“ – trotz ihrer enormen Potenziale – ein Nischendasein in Deutschland fristet.

4. Produktivgenossenschaften

Nach der genossenschaftlichen Hochphase während der Weimarer Republik konnte sich in Deutschland kein nennenswerter produktivgenossenschaftlicher Sektor mehr etablieren. In der Literatur wird dafür eine Reihe von Gründen angegeben.²² Zum einen wurde ein solcher aus ideologischen Gründen bekämpft. Zum anderen schien die Notwendigkeit einer solchen Organisationsweise mit steigendem Wohlstand und einem gewissen Niveau sozialer Absicherung abzunehmen. Noch heute taucht das Thema in der politischen Diskussion so gut wie nicht auf und auch bei den Gewerkschaften scheint das Interesse gering, Produktivgenossenschaften auf die tagespolitische Agenda zu bringen. Dementsprechend gibt es in Deutschland auch so gut wie keine Förderung, die sich spezifisch auf die genossenschaftliche Unternehmensform bezieht. In Kombination mit dem geringen Bekanntheitsgrad kann es deshalb nicht verwundern, dass Arbeiterkooperativen in Deutschland bisweilen ein Nischendasein fristen. Andere europäische Länder wie etwa Spanien oder Italien zeigen dagegen, welche Potenziale in dieser Unternehmensform stecken. Produktivgenossenschaften spielen dort eine tragende Rolle für Wirtschaft und Gesellschaft.

Nach der genossenschaftlichen Hochphase während der Weimarer Republik konnte sich in Deutschland kein nennenswerter produktivgenossenschaftlicher Sektor mehr etablieren.

So wurde in Italien die Förderung des Genossenschaftswesens sogar in die Verfassung aufgenommen. Zudem unterstützt und erleichtert ein eigenes Gesetz Betriebsübernahmen durch Belegschaften („Marcora-Gesetz“). Wenn sich die Belegschaft

eines insolventen Betriebs zusammenschließt, um diesen oder Teile davon durch eine Arbeitergenossenschaft zu übernehmen bzw. fortzuführen, wird ihr ein Vorkaufsrecht am insolventen Betrieb eingeräumt. Um die neu gegründete Produktivgenossenschaft finanziell zu unterstützen, zahlt der italienische Staat den Arbeiterinnen und Arbeitern den Anspruch, den sie aus der Arbeitslosenversicherung gehabt hätten, als Einlage aus. Zusätzlich wird die genossenschaftliche Übernahme durch langfristige Kreditlinien unterstützt und gefördert.

Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung sieht in diesem Modell auch für Deutschland große Potenziale.²³ Das Marcora-Gesetz sei dabei ein „überzeugendes und seither erprobtes Konzept für Belegschaftsübernahmen bei drohenden Betriebsschließungen, das auch in Deutschland zumindest für klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) ein Erfolgsmodell werden könnte. ... Ca. 97% der Betriebe, die diese Unterstützung erfahren haben, werden erfolgreich weitergeführt“. (Näheres zu den Potenzialen genossenschaftlicher Unternehmensnachfolge siehe Abschnitt „Genossenschaften als Option für die Unternehmensnachfolge“).

Eine weitere Besonderheit des italienischen Genossenschaftssystems besteht darin, dass ein Gesetz die Bildung sogenannter Mutualitätsfonds einräumt. In diese Fonds zahlen die etablierten Genossenschaften drei Prozent ihres Bilanzgewinnes ein. Auch für öffentliche Körperschaften und Privatpersonen sind diese Fonds geöffnet. Mit dem vorhandenen Geld werden dann gezielt Maßnahmen zur Etablierung des Genossenschaftswesens ergriffen. Darunter fallen zum Beispiel die Unterstützung bei der Kapitalausstattung von Neugründungen, die Finanzierung von Fortbildungen, die Erstellung von Studien oder auch die Unterstützung wichtiger Projekte einzelner Kooperativen.²⁴

Die Mondragón Corporación Cooperativa ist global tätig und das siebtgrößte Unternehmen in Spanien. 2021 hat es mit rund 80.000 Beschäftigten (81 Prozent der Beschäftigten sind gleichzeitig auch Genossenschaftler) rund elf Milliarden Euro Umsatz gemacht.

Spanien dagegen ist Sitz der Mondragón Corporación Cooperativa (MCC oder kurz Mondragón) - der weltweit größten Industriegenossenschaft, die zum Inbegriff der Verwirklichung des Genossenschaftswesens auf breiter Ebene geworden ist. MCC ist global tätig und das siebtgrößte Unternehmen in Spanien. 2021 hat es mit rund 80.000 Beschäftigten (81 Prozent der Beschäftigten sind gleichzeitig auch Genossenschaftler) rund elf Milliarden Euro Umsatz gemacht. Zur Mondragón-Gruppe gehören Unternehmen verschiedener Sektoren. Vor allem Werkzeugbau, Automobilindustrie, Elektronik und Haushaltsgeräte spielen

eine wichtige Rolle. Aber auch eine Supermarktkette gehört dazu. Die Cooperativa betreibt darüber hinaus eine eigene Bank (Arbeiterbank), eine eigene Kranken- und Rentenversicherung, eine Universität sowie eine Fachhochschule, eine Schüler- und Studentengenossenschaft, verschiedene Fortbildungsinstitute sowie Forschungs- und Technologiezentren.

5. Fördergenossenschaften

Die in Deutschland häufigste Form genossenschaftlicher Kooperation ist die sogenannte Fördergenossenschaft. Unter ihnen gibt es eine Vielzahl unterschiedlichster Erscheinungsformen.

Im gewerblichen Bereich schließen sich beispielsweise Unternehmen oder Freiberufler zusammen, um im Verbund Synergieeffekte durch gleichberechtigte Kooperation oder organisatorische Bündelung zu erzielen. So hat sich 2020 im Umfeld der HBK Saar die **Kreativgenossenschaft s:coop** als offener Zusammenschluss von Personen unterschiedlichster Disziplinen gegründet.²⁵ Ziel ist es, durch Kollaboration neue Ideen zu entwickeln und durch kollektives Arbeiten Projekte durchzuführen, die für Einzelne nicht möglich wären. Dabei können Projekt-treibende auf gemeinsam genutzte Ressourcen (zum Beispiel Arbeitsräume und Geräte) im Rahmen einer shared infrastructure zugreifen.

Ähnliche kooperative Vorteile wie sie s:coop im Kreativbereich anstrebt, können auch im **Handwerksbereich** entstehen, wenn sich durch einen genossenschaftlichen Zusammenschluss einzelner Handwerker spezifisches Fachwissen ergänzt, um gemeinsam gewerkeübergreifende Dienste anzubieten.

Auch im **Gesundheitsbereich** erzielen Genossenschaften durch gemeinsame Kooperation ihrer Mitglieder positive Effekte. Im Saarland gibt es beispielsweise mit der Gesundheitsgenossenschaft Saarpfalz und dem Gesundheitsnetz-Saar zwei Kooperativen, die die ärztliche Versorgungsqualität durch genossenschaftliche Zusammenarbeit verbessern wollen. Darüber hinaus findet man genossenschaftliche Kooperation auch im Rahmen von Gesundheitszentren, um beispielsweise dem Hausärztinnenmangel in ländlichen Regionen zu begegnen, oder bei Pflegegenossenschaften, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die gleichberechtigte Mitbestimmung Pflegebedürftiger im Management ihrer Pflege anstreben.²⁶

Innovative Genossenschaften wie Smart eg zeigen wiederum, dass Solidarität und die Prinzipien der Sozialwirtschaft innerhalb eines Gemeinschaftsunternehmens verwirklicht werden können. Innerhalb von Smart können Selbstständige, die Mitglieder der Genossenschaft sind, ihre Aufträge abwickeln. Dadurch erhalten sie Zugang zu administrativen Dienstleistungen wie Rechnungsstellung oder Mahnwesen, erhalten Beratung und Begleitung, Zugang zu Versicherungsleistungen bei Zahlungsausfällen und sogar Zugang zu einem umfassenden Sozialversicherungsschutz.

Im privaten Bereich sind vor allem **Bau- und Wohngenossenschaften** als bekannte und alteingesessene genossenschaftliche Zusammenschlüsse aktiv. Die Frage nach bezahlbarem Wohnen kristallisiert sich immer stärker als eines der dringlichsten sozialen Probleme heraus. Die Förderung von Bau- und Wohngenossenschaften – beispielsweise durch bevorzugte Grundstücksvergabe – kann hier, neben der Aus-

Das Foto zeigt Häuser der Eisenbahner Wohnungsbaugenossenschaft auf dem Saarbrücker Rodenhof. Bau- und Wohngenossenschaften sind dem Wohl ihrer Mitglieder verpflichtet.



weitung des kommunalen Wohnungsbaus, einen Teil der Lösung darstellen. Die Vorteile liegen auf der Hand, denn Bau- und Wohngenossenschaften sind dem Wohle ihrer Mitglieder verpflichtet (ein lebenslanges Wohnrecht ist zum Beispiel die Regel). Durch das demokratische Mitbestimmungsrecht auf der Mitgliederversammlung können die Genossen über ihre Wohnbedingungen selbst mitbestimmen. Dadurch, dass Mieterinnen und Mieter zugleich Miteigentümerinnen der Immobilien werden, wird die Immobilie vergemeinschaftet und der Spekulation am Markt und den Renditeerwartung von Investoren entzogen. Dadurch lassen sich langfristig wesentlich geringere Mieten festlegen. Viele Projekte berichten zudem, dass genossenschaftliches Wohnen den sozialen Zusammenhalt und die soziale Verantwortung festigen. Neben den beiden großen saarländischen Wohnungsbaugenossenschaften, der Eisenbahner-Wohnungsbaugenossenschaft und der Allgemeinen Baugenossenschaft Völklingen, die zusammen knappe 1.300 Wohnungen besitzen, gibt es auch kleinere genossenschaftlich orientierte Initiativen wie beispielsweise das solidarische Wohnprojekt Roter Backstein: Im Rahmen des sogenannten Mietshäuser-Syndikats haben sich Mieterinnen und Mieter zusammengeschlossen, um ein in der Saarbrücker Innenstadt gelegenes Wohngebäude zu kaufen und dem Spekulationsgeschehen am Markt zu entziehen.²⁷

Seit den letzten beiden Dekaden erfreuen sich vor allem **Energiengenossenschaften** zunehmender Beliebtheit, auch wenn die Gründungsdynamik in Folge sinkender Förderungen und kostenintensiver Ausschreibungsverfahren seitens des Gesetzgebers zuletzt etwas abgeebbt ist.²⁸ Mit Hilfe des genossenschaftlichen Zusammenschlusses können Bürgerinnen und Verbraucher aktiv die Energiewende gestalten. Neben dem hervorzuhebenden Mitgestaltungsaspekt kann dadurch auch Wertschöpfung innerhalb der Region gehalten werden und wird nicht überregionalen Investorinnen und Investoren überlassen. Der Schwerpunkt liegt häufig in der Installation von Solaranlagen, aber auch Windenergie oder Nahwärme sind typische Betätigungsfelder.

Von Fachleuten werden Energiegenossenschaften als „die einzig wirkliche Alternative zur gemeinwesenverantwortlichen staatlichen Organisation der Energieversorgung“ beschrieben.²⁹ Im Saarland sind insgesamt sieben Energiegenossenschaften aktiv, die sich in unterschiedlichen Bereichen betätigen.³⁰

Aus den Ansprüchen nachhaltigen Wirtschaftens heraus ist derzeit auch eine Renaissance landwirtschaftlicher **Erzeuger-Verbraucher-Genossenschaften (EVG)** und **Foodcoops** (Mit der Foodcoop Saar eg ist jüngst eine genossenschaftliche Initiative im Saarland hinzugekommen.) zu beobachten. Mit dem Ziel der Förderung des ökologischen regionalen Landbaus werden Produkte von Erzeugern im Direktvertrieb an die Mitglieder verkauft. Manche Kooperativen betreiben dazu noch eigene Läden. Mitglieder der Genossenschaften sind zugleich Mitbesitzerinnen der Läden und kaufen zu vergünstigten Preisen ein. Durch das partnerschaftliche Miteinander zwischen Erzeugern und Verbraucherinnen entsteht Verständnis für die gegenseitigen Bedürfnisse und Anforderungen. Das führt auf der einen Seite dazu, dass faire Preise gezahlt werden und auf der anderen Seite ein hohes Maß an Transparenz und Regionalität vorherrscht sowie kurze Transportwege bestehen.³¹

Im Bereich des zivilgesellschaftlichen Engagements stellen die **Bürgergenossenschaften** eine besondere Organisationsform der bürgerlichen Selbsthilfe dar. Auch im Saarland sind die Folgen der krisenhaft voranschreitenden Neoliberalisierung durch das sukzessive Wegbrechen von Funktionen der öffentlichen Infrastruktur und Daseinsvorsorge real vor Ort zu spüren. Viele Menschen erfahren einen Verlust an Lebensqualität. Vor allem in ländlichen Regionen macht sich dies mit der Abwanderung der jungen Bevölkerung und der Verödung von Ortschaften bemerkbar. Bürgergenossenschaften können in solchen Bruchlinien mit ihrer demokratischen Organisationsform und ihrer regionalen Einbindung Lösungsansätze aufzeigen, die sich positiv auf das Gemeinwohl und die Stärkung ländlicher Räume auswirken. Das Angebot dieser Genossenschaften reicht in der Regel über den eigenen Mitgliederkreis hinaus und soll Bürgerinnen und Bürgern als Gemeingut zur Verfügung stehen. „Allerdings dürfen genossenschaftliche Lösungen nicht zur Substitution staatlichen Handelns führen, indem der sozialstaatliche Anspruch in den privaten Verantwortungsbereich abgeschoben wird“.³² Ein handlungsfähiger Staat und eine Stärkung der Daseinsvorsorge müssen also weiterhin im Fokus stehen. Eine Studie im Auftrag des BMWi zeigt die vielfältigen Formen, die Bürgergenossenschaften annehmen:³³ Genossenschaftlich organisierte **Dorfläden** gründen sich, um die Nahversorgung zu stärken. **Kulturgenossenschaften** wollen das Kulturangebot aufrechterhalten und der Ökonomisierung entziehen. **Sozial- oder Seniorengenossenschaften** wollen mit gegenseitiger Hilfe dem demographischen Wandel und der

Bürgergenossenschaften können in solchen Bruchlinien mit ihrer demokratischen Organisationsform und ihrer regionalen Einbindung Lösungsansätze aufzeigen, die sich positiv auf das Gemeinwohl und die Stärkung ländlicher Räume auswirken.

Armut trotzen. **Gesundheitsgenossenschaften** zeigen Lösungen, um die Gesundheitsversorgung im ländlichen Raum aufrechtzuerhalten. **Infrastrukturgenossenschaften** setzen auf die Bestandserhaltung öffentlicher Gebäude oder Einrichtungen wie Schwimmbäder und bringen Breitbandausbau, E-Mobilität oder die Versorgung mit erneuerbaren Energien voran. Da es Kommunen gestattet ist, sich als Mitglied in einer Bürgergenossenschaft finanziell zu beteiligen, können daraus fruchtbare basisdemokratische Ansätze erwachsen. Eine Veröffentlichung des Deutschen Städte- und Gemeindebunds und des Deutschen Genossenschafts- und Raiffeisenverbands zeigt das gegenseitige Potenzial solcher Kooperationen.³⁴



Quelle: innova eG; eigene Darstellung

6. Genossenschaften in der digitalen Transformation

Die Digitalisierung begünstigt monopolartige Strukturen in der Wirtschaft, die sich in sogenannten Plattformunternehmen wie Amazon, Facebook, Airbnb oder Uber zeigen. Profitorientierte Geschäftsmodelle der Plattformökonomie ziehen aber eine Reihe gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Probleme nach sich wie etwa enorme Machtkonzentrationen, unfaire Geschäftsbedingungen für den Mittelstand, Ökonomisierung privater Daten oder schlechte Arbeitsbedingungen (vor allem bei Arbeitsvermittlungsplattformen im Bereich gig- und crowdwork).

Genossenschaften 2.0 oder Plattform-Kooperativen zielen darauf ab, die genossenschaftliche Rechtsform im Zuge der Digitalisierung zu etablieren sowie für Start-ups nutzbar zu machen. Damit können basisdemokratische und sozial nachhaltige Geschäftsmodelle in der Plattformökonomie unterstützt werden. Die Genossenschaft Fairmondo will beispielsweise eine nachhaltige Alternative zur Marktmacht von Amazon bereitstellen. Die Kooperative Fairbnb will einen fairen Gegenvorschlag zu Airbnb anbieten und unter dem Zusammenschluss CoopCyle wird an genossenschaftlichen Alternativen für Liefer- und Kurierfahrer gearbeitet, die sich zunehmender Ausbeutung gegenübersehen. Die aktuellen Entwicklungen zeigen, dass Genossenschaften eine soziale Alternative zu den enormen Konzentrations- und Entsolidarisierungsprozessen in der digitalen Sphäre darstellen können. So könnten in den Handlungsfeldern Gesundheit, Pflege, soziale Teilhabe und Daseinsvorsorge neue kollaborative Arbeits- und Wertschöpfungsmodelle etabliert werden. Die in der hiesigen Region vorhandene Technologiekompetenz sollte hier über ihre zahlreichen Akteure in innovative genossenschaftliche Organisationsmodelle eingebunden werden. Über neue Innovationsökosysteme wie Health.AI könnte das historisch starke Gemeinwohlpotenzial der saarländischen Zivilgesellschaft gezielt eingebunden und auch in neuen Teilhabemodellen für sozialraumgebundene Wertschöpfungsansätze abgebildet werden.³⁵

Die neueste Entwicklung im Genossenschaftswesen stellen **Datengenossenschaften** dar. Daten entfalten oft erst im Verbund mit anderen Daten ihre wertschöpfenden Potenziale. Insbesondere etablierte Akteure aus der saarländischen KI-Welt, allen voran das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI), können hier ihre Vernetzungsstrukturen in ein regionales Datenraumsystem einbringen. Viele Akteureinnen und Akteure scheuen aber aufgrund des hohen Kooperationsaufwands sowie technischer und rechtlicher Hürden davor zurück, ihre Daten mit anderen Akteuren zu teilen. Ein Genossenschaftsmodell kann dazu beitragen, datenbezogene Potenziale und Synergieeffekte innerhalb einer institutionalisierten Organisationsform zu heben³⁶ und zur Basis für gute Arbeit in der Region werden: AI im Sinne von Augmented Intelligence öffnet dabei einen breiten Korridor an Möglichkeiten für kollektiv intelligente Branchennetzwerke. Deren hohe Konnektivität und damit Nachhaltigkeit wird zukünftig bestimmt von ethisch dominierten und sozio-ökonomisch ausgewogenen Mensch-Maschine-Interaktionsmodellen. Darüber hinaus könnten Datengenossenschaften helfen, die Ökonomisierung personenbezogener Daten durch die Privatwirtschaft zu unterbinden und die Marktmacht und Monopolstellung großer Plattformunternehmen zu brechen.

Ein Genossenschaftsmodell kann dazu beitragen, datenbezogene Potenziale und Synergieeffekte innerhalb einer institutionalisierten Organisationsform zu heben und zur Basis für gute Arbeit in der Region werden.

7. Genossenschaften als Option für die Unternehmensnachfolge

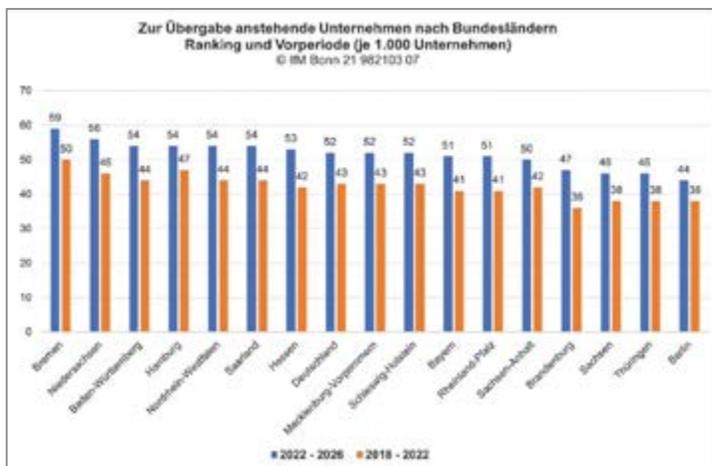
Neben den Genossenschaften, die im Geiste des solidarischen Wirtschaftens ihren Mitgliedern wirtschaftliche Vorteile verschaffen, lässt sich auch die Frage einer Unternehmensnachfolge über die Gründung einer Genossenschaft regeln: Bestehendes bewahren – Fortführung statt Stilllegung. Solche Nachfolgeszenarien werden dann zwingend, wenn Unternehmensinhaber oder –inhaberinnen aus Altersgründen oder anderen persönlichen Gründen (Gesundheit) einen Rückzug aus dem Unternehmen planen, gleichzeitig aber die Fortführung „ihres“ Unternehmens sichern wollen. Der demografische Wandel und der sukzessive Ausstieg der „Babyboomer“-Generation ist auch in der Führungsetage angekommen.

Die Brisanz lässt sich an konkreten Zahlen festmachen. In Ermangelung einer amtlichen Statistik ermittelt das IfM Bonn (Institut für Mittelstandsforschung Bonn) seit Mitte der 1990er Jahre die Anzahl der Familienunternehmen, bei denen eine Nachfolgeregelung ansteht. Ausgehend von einem Bestand von ca. 3,7 Millionen Familienunternehmen müssten sich im Zeitraum von 2022 bis 2026 etwa 190.000 Unternehmen in Deutschland mit einer Unternehmensnachfolge auseinandersetzen, durchschnittlich etwa 38.000 pro Jahr.³⁷

Bezogen auf das Saarland wurden für den genannten Zeitraum 2.100 Unternehmen errechnet. Nimmt man aus Gründen der Vergleichbarkeit den Unternehmensbestand als Basis, so ergibt sich hier ein Wert von 54 Unternehmen je 1.000 Unternehmen, was über dem Bundesdurchschnitt liegt und im Ranking der Bundesländer nach Bremen und Niedersachsen den dritten Platz mit drei weiteren Bundesländern. Die Unterschiede in den Bundesländern reflektieren auch die jeweils unterschiedliche Wirtschaftsstruktur des Unternehmensbestands.

Im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum (2018- 2022) ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, sowohl bundesweit (von 43 auf 52) als auch im Saarland (von 44 auf 54). Die steigende Zahl potenzieller Unternehmensnachfolgen erfordert damit auch mehr Übernehmerinnen und Übernehmer, was die Problemlage tendenziell eher verschärft.

Die vom IfM ermittelte Zahl von 190.000 bezieht sich auf Unternehmen, die übergabereif und übergabewürdig sind. Das IfM definiert als **übergabereif**, wenn der geschäftsführende Inhaber oder die geschäftsführende Inhaberin sich innerhalb der nächsten fünf Jahre aus persönlichen Gründen aus der Geschäftsführung zurückziehen werden. Als **übergabewürdig** gilt ein Unternehmen, wenn die zu erwartenden Gewinne mindestens so hoch sind wie Einkünfte aus einer abhängigen Beschäftigung plus Erträge aus einer alternativen Kapitalanlage. Gerade der letzte Aspekt dürfte bei der Entscheidung, anstelle einer beruflichen Alternative in angestellter Tätigkeit eine Belegschaftsinitiative zur Weiterführung des Arbeit gebenden Unternehmens zu starten, eine gewichtige Rolle spielen.



Der Zuwachs von 40.000 im Vergleich zum Zeitraum 2018 bis 2022 resultiert aus der höheren Anzahl an Unternehmen, deren Geschäftsführung sich altersbedingt zurückziehen wird. Etwa 2,4 Millionen Beschäftigte arbeiten in Unternehmen, die zwischen 2018 und 2022 übergeben werden. Mit fast

der Hälfte aller Übergaben dominieren die unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Darunter fallen Wirtschaftszweige wie Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen. Ein weiteres Viertel betrifft das produzierende Gewerbe, 18 Prozent den Handelsbereich, während die personenbezogenen Dienstleistungen gemessen an ihrem Anteil in der Gesamtwirtschaft unterrepräsentiert sind (sieben Prozent).

Sowohl die Coronapandemie als auch die sich überlagernden Krisen haben die Unternehmensnachfolge erschwert und zusätzliche Hürden aufgebaut. Darauf weisen die Ergebnisse des DIHK-Report Unternehmensnachfolge 2022 hin:

- Die Coronapandemie hat einerseits das Interesse potenzieller Übernehmerinnen und Übernehmer stark gedrückt. Gleichzeitig ist die Nachfrage seitens der Unternehmen rückläufig.
- Anstehende Nachfolgeregelung werden zurückgestellt, die Existenzsicherung des Betriebs hat Vorrang.
- Die geringeren Nachfolgeaktivitäten sowie unterbliebene Modernisierungsinvestitionen wirken sich negativ auf den Unternehmenswert aus und verringern die Attraktivität des Betriebes für potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger.
- Die Demographie wirkt sich zunehmend aus: Tendenziell sinkt die Zahl in den gründerstarken Jahrgängen im Alter zwischen 18 und 44 Jahren. Gleichzeitig bieten sich aufgrund des Fachkräftemangels attraktivere Alternativen auf dem Arbeitsmarkt. Gerade unregelmäßige oder zu spät geregelte Unternehmensnachfolgen sind ein reales Bedrohungsszenario: Viele wirtschaftlich gesunde Betriebe mit qualifiziertem Per-

sonal könnten vor dem Aus stehen, was gerade für die Beschäftigten in den betroffenen Unternehmen existentielle Fragen aufwirft. In mehr als der Hälfte der Unternehmensnachfolgen (53 Prozent) kommt es zu einer familieninternen Übergabelösung, 29 Prozent gehen an Interessenten von außerhalb. Immerhin 18 Prozent der Familienunternehmen übertragen das Unternehmen an ihre Mitarbeiter (unternehmensintern).³⁸ Sofern eine familieninterne Lösung nicht in Frage kommt und auch kein externer Investor in Sicht ist, ist die Unternehmensfortführung über eine Belegschaftsinitiative auf genossenschaftlicher Basis eine Option. Neben der Sicherung der Arbeitsplätze steht bei einem solchen Modell auch der Gedanke der Selbstverwaltung von Anfang an im Mittelpunkt.

Ungeachtet der Gesamtentwicklung des Nachfolgegeschehens sind Unternehmensnachfolgen immer individuell. Im Idealfall handelt es sich um eine geordnete Übergabe und nicht um ein Unternehmen, das sich in einem Krisenszenario befindet. Angesichts einer möglichen Kumulierung von Arbeitsplatz- und Kapitalrisiko stellt sich für Beschäftigte aus „Investoren“-Sicht die Frage der Fortführungsperspektive, insbesondere nach der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs, dem Erhalt stabiler Kundenbeziehungen, den Ertragsaussichten und der Innovationstätigkeit. Zumal den Unternehmenswerten auch Preisvorstellungen der Alt-Eigentümer gegenüberstehen, die – sofern sie realistisch sind – auch finanziert werden müssen.

Vor dem Hintergrund der Transformation der Wirtschaft stellt sich gerade in KMU die Frage, ob die Transformationsnotwendigkeiten erkannt sind und aktiv angegangen werden und inwieweit damit das Geschäftsmodell auf Dauer noch tragfähig bleibt. Unternehmensbefragungen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) weisen an der Stelle immer auf den (negativen) Zusammenhang des zeitlichen Näherrückens der geplanten Übergabe und einer sinkenden Investitionsbereitschaft hin, was die Zukunftsfähigkeit potenziell bedrohen kann.³⁹

Der Vorteil eines Belegschaftsmodells ist sicherlich, dass die Beschäftigten in aller Regel „ihr“ Unternehmen mit all seinen Vorzügen und Schwachpunkten kennen. Im Idealfall existiert im Unternehmen auch eine verbindliche geregelte Mitbestimmung der Beschäftigten. Einerseits ist dies ein Indiz, dass eine verbindliche Beteiligungskultur bereits existiert und gelebte Praxis ist. Ein Betriebsrat kann zudem den Prozess der Meinungsbildung fördern und bündeln, was bei einer wenig oder unorganisierten Belegschaft aufwändiger sein dürfte. Von Amts wegen sollte ein Betriebsrat auch bessere Einblicke in das gesamte Unternehmensgeschehen und die Unternehmensentwicklung besitzen. Manko: Gerade in kleineren und mittleren Unternehmen sind Betriebsräte nicht unbedingt die Regel.

Die eingetragene Genossenschaft (eG) bietet auch bei Belegschaftsmodellen eine Reihe von Vorteilen, nicht zuletzt durch einen flexiblen Gestaltungsrahmen:

- Geringe Mindestgründerzahl: Bereits drei Personen (oder Unternehmen) können eine eG gründen. Die Satzung kann sehr individuell gestaltet werden.

- Kein Mindestkapital wie bei anderen Rechtsformen: Die Kapitalausstattung orientiert sich an betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten .
- Haftung: Die persönliche Haftung der Genossenschaftsmitglieder kann in der Satzung ausgeschlossen werden. Jedes einzelne Mitglied haftet dann nur in Höhe seiner Genossenschaftsanteile .
- Klare Führungsstruktur durch Vorstand und Aufsichtsrat.
- Mitgliederwechsel: ohne größeren Verwaltungsaufwand möglich.
- Mehr als eine Rechtsform: Die demokratische Unternehmenskultur zeigt sich auch an den Stimmrechten. Jedes Mitglied hat unabhängig von der Höhe seiner Beteiligung nur eine Stimme, was vor der Dominanz Einzelner schützt.

Hinzu kommt, dass der jährliche Freibetrag für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung, auch die Zeichnung von Genossenschaftsanteilen, seit Juli 2021 von 360 Euro auf 1.440 Euro deutlich angehoben wurde.

Positive Erfahrungsberichte aus der Praxis veranschaulichen nicht nur die Vorgehensweise bei der Gründung einer solchen Belegschafts-genossenschaft, sondern auch das Besondere an der Unternehmenskultur des solidarischen Wirtschaftens (Beispiele: Planergemeinschaft Kohlbrenner eG , oose Innovative Informatik eG).

Betriebsübergaben sind komplexe, zeitintensive Prozesse, die sich immer am individuellen Fall orientieren. Daher gibt es keinen Königsweg. Aus der eher geringen Verbreitung von Genossenschaften lässt sich jedoch keinerlei Indiz für die Tauglichkeit oder Nicht-Tauglichkeit im Zusammenhang mit Unternehmensnachfolgen ableiten. Vielmehr bieten Belegschafts-genossenschaften Lösungspotenzial bei Fehlen einer Nachfolgeregelung des Unternehmens, gelten zudem als besonders krisenfest und nachhaltig und können durch ihre regionale Verankerung auch zur lokalen Arbeitsmarktbilanz beitragen. Eine stärkere Integration des noch zu wenig genutzten Genossenschaftsmodells in die Beratung von Unternehmensnachfolgen, auch im Modell einer gemeinschaftlichen Fortführung mit Hilfe einer Belegschaft, wäre ein erster niedrigschwelliger Schritt. Beratungsansätze müssen an dieser Stelle mehr leisten als nur die rein technische Umsetzung. Vielmehr bedarf die Zielgruppe der Beschäftigten einer besonderen Sensibilisierung für die Vorteile eines solchen Teilnahmungsmodells. Aber auch hinsichtlich der Risiken, die mit der Rolle eines Unternehmertums verbunden ist.

Eine stärkere Integration des Genossenschaftsmodells in die Beratung von Unternehmensnachfolgen, auch im Modell einer gemeinschaftlichen Fortführung mit Hilfe einer Belegschaft, wäre ein erster niedrigschwelliger Schritt.

Die Sichtbarkeit und die Verankerung von Genossenschaften im Saarland könnte sich verbessern: Aktuell in Vorbereitung ist die Gründung des **CoopGo Genossenschaftsverbandes** in Saarbrücken. Zu den Gründern des neuen Genossenschaftsverbandes gehören überwiegend Dienstleistungsgenossenschaften aus dem Bereich der Digitalwirtschaft, aber auch eine Gebäudereiniger-Genossenschaft zählt dazu. Der CoopGo ist eine Initiati-

ve der Genossenschaftsbasis. Er orientiert sich an den Standards des internationalen Genossenschaftsverbandes ICA und will den Mitgliedsgenossenschaften, aber auch deren Mitgliedern, einen nachvollziehbaren Mehrwert liefern. Ziel des Verbands ist es, die genossenschaftliche Idee zu fördern und die Gründung von Genossenschaften vor Ort zu unterstützen. Dazu gehört auch die genossenschaftlich organisierte Unternehmensnachfolge. Der CoopGo Verband setzt sich ebenso für ein europäisch ausgerichtetes Genossenschaftsgesetz ein. Nach erfolgter Eintragung des Verbands ist als nächster Schritt die Beantragung der notwendigen Prüfungslizenz vorgesehen. Die regionale Verankerung birgt das Potenzial in sich, zielgerichtet für mehr Sichtbarkeit, Transparenz und Unterstützung des Genossenschaftsgedankens im Saarland zu sorgen und entscheidende Impulse zu setzen.

8. Forderungen an die Landesregierung

Ausgehend von ihren grundlegenden Prinzipien sowie dem formal-juristischen Rahmen eignet sich die Rechtsform der Genossenschaft in besonderem Maße, eine Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zu unterstützen. Durch Genossenschaften können zudem lokale Wertschöpfungsprozesse ausgebaut und die Resilienz der saarländischen Wirtschaft insgesamt gestärkt werden. Die Arbeitskammer sieht einen erheblichen Gestaltungsspielraum für die Landesregierung, um die Potenziale von Genossenschaften für die Region zu erschließen. Ausgehend von Artikel 54 der saarländischen Landesverfassung, in dem es heißt „Der selbstständige saarländische Mittelstand in Industrie, Gewerbe, Handwerk und Handel ist zu fördern und in seiner freien Entfaltung zu schützen. In gleicher Weise ist das Genossenschaftswesen zu fördern.“ fordert die Arbeitskammer von der Landesregierung ein Maßnahmenpaket aufzusetzen, das folgende Punkte berücksichtigt:

Ansatzpunkte:

- Die Landesregierung muss die Genossenschaftsidee fundiert vermitteln, indem gute regionale Beispiele sichtbar gemacht und gezielt Informationsangebote bereitgestellt werden. Durch Veranstaltungen und Vernetzung sollte der genossenschaftliche Austausch gefördert werden.
- Schülerinnengenossenschaften sollten gefördert werden, um Schülerinnen und Schülern Werte wie Teilhabe, demokratische Mitbestimmung und Kooperation, statt Konkurrenz- und Wettbewerbsdenken praxisnah zu vermitteln.
- Einrichtung einer Stabstelle oder eines festen Ansprechpartners im saarländischen Wirtschaftsministerium, der sich mit genossenschaftlichen Fragen und Prozessen, insbesondere den Möglichkeiten von Unternehmensnachfolgen durch Genossenschaften im Saarland, auseinandersetzt.
- Fachgerechte und branchenspezifische Beratung von Genossenschaften in der Region sicherstellen, die den lokalen wirtschaftlichen Gegebenheiten Rechnung tragen: Qualifizierung von Projektentwicklerinnen und Projektentwicklern, die die Gründungsprozesse

fachlich unterstützen und die Potenziale von Genossenschaften vor Ort in den Kommunen und in saarländischen Wirtschaftssektoren eruieren und aufzeigen.

- Dazu könnte auch ein Kompetenzzentrum hilfreich sein (angesiedelt zum Beispiel im co:hub66), um die fachliche Expertise zu bündeln und die Zusammenarbeit mit möglichen Kooperationspartnern wie Genossenschaftsverbänden zu institutionalisieren.
- Förderstrukturen und gefasste Richtlinien für Genossenschaften nutzbar machen: Bestehende Förderprogramme müssen dahingehend überprüft bzw. angepasst werden, dass die genossenschaftliche Organisationsform ausreichend berücksichtigt und explizit genannt wird.
- Erarbeitung eines regionalen Förderprogramms für Sozialgenossenschaften, ähnlich wie in Niedersachsen.⁴¹
- Für anlageintensive Genossenschaften, zum Beispiel im Wohnungs- oder Energiebereich sollte ein Eigenkapitalbeteiligungsprogramm zur Verbesserung der Finanzierungsbasis auf den Weg gebracht werden. Beispielsweise könnten die Beteiligungsgrundsätze der Saarland Eigenkapitalgesellschaft (SEK) derart erweitert werden, damit der Kauf von Genossenschaftsanteilen ermöglicht wird.
- Debatte um einen „Genossenschaftsfonds“: Ein regionaler Fond, der nach einem entsprechenden Indikatorensystem gesteuert, Bürgerkapital sowie Produktivkapital aus der Region verwaltet, könnte zur Sicherung der Verfügbarkeit notwendiger Sozialkapitalressourcen den sozialinnovativen Aspekt im Aufbau tragfähiger AI-Strukturen in der Region verantworten.
- Es sollten Bedingungen geschaffen werden, damit genossenschaftliche Wohnprojekte bei Grundstücksvergaben oder dem Verkauf von Immobilien bevorzugt werden. Der Liegenschaftsfonds der Stadt Frankfurt, der Projekte des gemeinschaftlichen Wohnens fördert, kann dabei als Orientierungshilfe dienen.⁴²
- Gründungsbarrieren abbauen: Gerade für neue oder kleine Genossenschaften können Gründungskosten und die Kosten durch die jährlich stattfindenden Prüfungen belastend sein. Die Landesregierung sollte Gründungs- und Prüfungsgutscheine anbieten, um Genossenschaften für einen Zeitraum von drei Jahren nach Gründung von Verwaltungskosten zu entlasten.
- Gründungsdynamik erhöhen: Beratend tätige Organisationen wie die Industrie- und Handelskammer, die kommunalen Wirtschaftsförderungen, Technologie- und Gründerzentren sowie die SIKB sollten stärker für das Konzept der Genossenschaft sensibilisiert werden. Auch Inkubatorenprogramme oder Programme zur Gründungsförderung sollten die Genossenschaft als Rechtsform explizit einbeziehen.

Anmerkungen

- 1) Arbeitskammer des Saarlandes: Jahresbericht 2021.
- 2) Polanyi, Karl: The Great Transformation: The political and economic origins of our time, 1944.
- 3) Arbeitskammer des Saarlandes: Exkurs-Kapitel des Berichts an die Regierung des Saarlandes 2020.
- 4) Urban, Hans-Jürgen: „Es fehlt uns was, das keinen Namen mehr hat“, in: Neosozialismus, hg. Von Dörre, Klaus; Schickert, Christine, 2019a, S.131f.
- 5) Notz, Gisela: Anders arbeiten – anders leben. Selbstverwaltete Betriebe als alternative Wirtschaftsmodelle gestern und heute, in: Wirtschaftsdemokratie neu denken, hg. Demirovic, Alex, 2018, S.215.
- 6) www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity
- 7) Innova eg: Bürgergenossenschaften in den neuen Ländern, Borsdorf 2021, S.11ff.
- 8) Azzellini, Dario: Wir können auch anders – Räte, Arbeiterkontrolle und Selbstverwaltung am Arbeitsplatz, in: Wirtschaftsdemokratie neu denken, hg. Demirovic, Alex, 2018, S.309.
- 9) www.co-oplaw.org/knowledge-base/worker-cooperatives-performance-and-success-factors/
- 10) Innova eg: Bürgergenossenschaften in den neuen Ländern, Borsdorf 2021, S.31ff.
- 11) Marx, Karl: Das Kapital, Bd.3, in Marx-Engels-Werke, Bd.25, Berlin 1969, S. 456.
- 12) Luxemburg, Rosa: Sozialreform oder Revolution?, 1899, S. 46.
- 13) Bieber, Daniel: The dark side of paradise, in AK-Analyse 3/2018, S. 3f. *solutatem expeditoribus invelis aut adis porrupta accum quaturibus.*
- 14) Boos, Jonas: Eine solidarische Gesellschaft braucht einen Systemwechsel, AK Konkret 1/22, Februar 2022, S.16.
- 15) Genossenschaftshistorisches Informationszentrum, GIZ Magazin 2/2019.
- 16) Notz, Gisela: Genossenschaften, S. 39 - 44, Stuttgart 2021.
- 17) Fässler, Hans: Raiffeisen – Der „Bankier der Barmherzigkeit“ als Antisemit, www.saiten.ch, 2019.
- 18) Deutscher Bundestag: Kleine Anfrage der Abgeordneten Zdebel H. et al. (Die Linke). Missbrauch der Rechtsform Genossenschaft. Drucksache 19/12478, 2019.
- 19) Klemisch, H. et al.: Produktivgenossenschaften und selbstverwaltete Unternehmen – eine Alternative bei Unternehmenskrisen und Unternehmensnachfolgen. Zeitschrift für Genossenschaftswesen, Nr. 64, Stuttgart 2014.
- 20) Martens, Holger.: Anders Wirtschaften – genossenschaftliche Selbsthilfe, in: APuZ 35–37/2015, hg. von Bundeszentrale für politische Bildung.
- 21) DGRV: Zahlen und Fakten der Genossenschaften in Deutschland 2021.
- 22) Klemisch, H. et al.: Produktivgenossenschaften und selbstverwaltete Unternehmen – eine Alternative bei Unternehmenskrisen und Unternehmensnachfolgen. Zeitschrift für Genossenschaftswesen, Nr. 64, Stuttgart 2014.
- 23) Klemisch H., Sack K., Ehram C.: Betriebsübernahme durch Belegschaften - Eine aktuelle Bestandsaufnahme- Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. KNI Papers 02/10.
- 24) IKiesswetter, O.: Die italienischen Mutualitätsfonds als Mittelpunkt der genossenschaftlichen Systemfinanz.
- 25) www.scoop.vision
- 26) ICareCoops: Gründungsanleitung
- 27) www.syndikat.org/roter-backstein
- 28) Martens, Holger.: Anders Wirtschaften – genossenschaftliche Selbsthilfe,

- in: APuZ 35–37/2015, hg. von Bundeszentrale für politische Bildung.
- 29) Flieger, Burghard: Lokale Wertschöpfung durch Bürgerbeteiligung, in *Verbands-Management*, 37. Jahrgang, Ausgabe 1 (2011), S. 50-57, hg. von Verbandsmanagement Institut.
- 30) Peter, Stephan: Die Firma sind Wir! Genossenschaften im Saarland, Saarbrücken 2021.
- 31) Notz, Gisela: Genossenschaften, S. 197, Stuttgart 2021.
- 32) Vogt, W., Klemisch, H.: Genossenschaften und ihre Potenziale für eine sozial gerechte und nachhaltige Wirtschaftsweise, in: *WISO Diskurs*, hg. von Friedrich Ebert Stiftung, Bonn 2012.
- 33) Innova eg: Bürgergenossenschaften in den neuen Ländern, Borsdorf 2021.
- 34) Veßhoff, J., Wieg, A.: Genossenschaften und Kommune. DStGB Dokumentation Nr. 146, Berlin 2018.
- 35) <https://health-ai.de>
- 36) www.datengenossenschaft.com
- 37) Fels Markus, Suprinović Olga, Schlömer-Laufen Nadine, Kay Rosemarie „Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2022 bis 2026“; IfM Bonn (Institut für Mittelstandsforschung) Daten und Fakten Nr. 27; Dezember 2021; Unternehmen: Grundlage ist ein Schätzverfahren, dass auf amtlichen und halbamtlichen Datenquellen beruht. Übergabe aus Altersgründen: Da unbekannt ist, wann Unternehmerinnen und Unternehmer im Allgemeinen in den Ruhestand gehen, dient das gesetzliche Renteneintrittsalter von abhängig Beschäftigten als Orientierung. Da das Alter der Selbstständigen in allen Statistiken nur in vollen Jahren abgebildet wird, erscheint für eine Schätzung, die den Zeitraum 2022 bis 2026 betrifft, das Alter von 66 Jahren sachgerecht. Als übergabereif gelten demnach Unternehmen, deren Inhaber dieses Alter im Prognosezeitraum erreichen werden, d.h. vor dem Beginn des Prognosezeitraums 61 Jahre alt oder älter waren.
- 38) Kay Rosemarie, Suprinović Olga, Schlömer-Laufen Nadine, Rauch Andreas „Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2018 bis 2022“; IfM Bonn (Institut für Mittelstandsforschung) Daten und Fakten Nr. 18; Februar 2018.
- 39) „Generationenwechsel im Mittelstand: Bis 2019 werden 240.000 Nachfolger gesucht“ KfW-Research Fokus Volkswirtschaft Nr. 197, 23. Januar 2018
Das KfW-Mittelstandspanel wird seit dem Jahr 2003 als Wiederholungsbefragung der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland durchgeführt. Zur Grundgesamtheit des KfW-Mittelstandspanels gehören alle privaten Unternehmen sämtlicher Wirtschaftszweige, deren Umsatz die Grenze von 500 Mio. EUR pro Jahr nicht übersteigt.
- 40) Klemisch, Herbert: Unternehmensnachfolge durch Genossenschaften, WISO direkt 16/2018 der Friedrich-Ebert-Stiftung und Broschüre „Genossenschaften für den Mittelstand“ DGRV - Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V. S. 32 „Nachfolge planen“.
- 41) Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Gründung von Sozialgenossenschaften. Nds. MBl. Nr. 5/2018.
- 42) Liegenschaftsfonds Frankfurt: www.frankfurt.de/themen/planen-bauen-und-wohnen/wohnen/gemeinschaftliches-wohnen/liegenschaftsfonds.

Die modernen Wanderarbeiter – mobile Beschäftigung in Deutschland

Von Stefan Dietsl

Moderne Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter überschreiten regelmäßig die europäischen Binnengrenzen, um ihre Heimat für wenige Monate oder Jahre zu verlassen und ihren Lebensunterhalt in einem anderen Land zu bestreiten. Eines der Hauptzielländer dieser binneneuropäischen Migration ist – spätestens seit der Finanzkrise 2007/08 – Deutschland. Ihre Ausbeutung durch niedrige Löhne und prekäre Beschäftigungsverhältnisse ist die Basis der Profite in Branchen wie dem Bau, der Fleischverarbeitung, dem landwirtschaftlichen Sektor, in der Pflege oder der Logistik. Wie diese Ausbeutung in den einzelnen Branchen vonstattengeht, ob es Chance auf Widerstand durch die Betroffenen selbst gibt und wie Unterstützung von gewerkschaftlicher Seite erfolgt, wird auf den folgenden Seiten erläutert.



Stefan Dietsl ist Publizist. Er schreibt über sozial- und wirtschaftspolitische Themen, arbeitet in antirassistischen und antifaschistischen Initiativen und ist ehrenamtlich in der Gewerkschaft ver.di aktiv.

1. Einleitung

Sowohl weltweit als auch in Europa hat die Arbeitsmigration in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. In einer Welt, die sich zunehmend wirtschaftlich, sozial und politisch vernetzt, spielen grenzüberschreitende Arbeits- und Produktionsverhältnisse eine immer größere Rolle. Nicht nur Waren überqueren täglich Ländergrenzen und Kontinente, sondern auch ihre lohnabhängigen Produzenten.

In Europa wuchs spätestens seit dem Zusammenbruch des real existierenden Sozialismus in den Staaten Osteuropas und seit der EU-Osterweiterung insbesondere die zeitlich befristete Arbeitsmigration. Moderne Wanderarbeiter überschreiten regelmäßig die europäischen Binnengrenzen, um ihre Heimat für wenige Monate oder Jahre zu verlassen und ihren Lebensunterhalt in einem anderen Land zu bestreiten. Viele von ihnen kehren dabei zwischenzeitlich immer wieder in ihr Heimatland und zu ihren Familien zurück.

In gewerkschaftsnahen Debatten hat sich für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie Staatsbürger eines anderen

Landes sind, die in einem Zielland nur vorübergehend arbeiten und ihren Lebensmittelpunkt nicht (oder noch nicht) dorthin verlegt haben, der Begriff „mobile Beschäftigte“ herausgebildet. Eines der Hauptzielländer dieser binneneuropäischen Migration ist – spätestens seit der Finanzkrise 2007/08 – Deutschland.

Mobile Beschäftigte sind tagtäglich tausendfach präsent, ob im Lkw, auf der Baustelle oder in der Fabrik, und sind trotz ihrer wichtigen Rolle im Alltag weitgehend unsichtbar. Unübersehbar ist hingegen die enorme Bedeutung migrantischer Arbeitskraft für weite Teile der deutschen Wirtschaft. Ohne die Hunderttausenden Wanderarbeiter, die regelmäßig ihre Heimatländer zur Arbeit in Deutschland verlassen, würde die Produktion in zahlreichen Wirtschaftszweigen zum Erliegen kommen. Das zeigten nicht zuletzt die hektischen Reaktionen der Bundesregierung im Zuge der Corona-Pandemie, als es um die Regelungen zur Einreise von Saisonarbeitskräften und Grenzpendlern ging.

Ihre Ausbeutung durch niedrige Löhne und prekäre Beschäftigungsverhältnisse ist die Basis der Profite in Branchen wie dem Bau, der Fleischverarbeitung, dem landwirtschaftlichen Sektor, in der Pflege oder der Logistik.

2. Die Ausbeutung hat immer Saison

Rund 1,1 Millionen Menschen arbeiten haupt- und nebenberuflich in der deutschen Landwirtschaft – fast 300.000 von ihnen sind Saisonarbeitskräfte aus Osteuropa. Der landwirtschaftliche Sektor gehört damit zu den größten Einsatzgebieten von mobilen Beschäftigten in Deutschland. Ohne sie wäre die Erntezeit nicht zu bewältigen – vom Spargelstechen im April bis zur Weinlese, die Mitte Oktober endet.

Eine tragende Rolle spielen die temporären Erntehelferinnen und Erntehelfer im Bereich der landwirtschaftlichen Sonderkulturen, also bei Wein, Hopfen, Erdbeeren, Spargel und anderen Obst- und Gemüsesorten. Die Maßnahmen der Bundesregierung im Zuge der COVID-19-Pandemie haben gezeigt, wie stark auch im Bereich der Landwirtschaft das deutsche Wirtschafts- und Wohlstandsmodell auf dem Import billiger Arbeitskräfte beruht.

Gliederung:

1. Einleitung
2. Die Ausbeutung hat immer Saison
3. Das Schweinesystem
4. Pflege rund um die Uhr
5. Undurchschaubare Subunternehmerketten am Bau
6. Prekäres Leben im Truck
7. Vielfältiger Widerstand und gewerkschaftliche Organisation

Nachdem Ungarn und Österreich im Zuge der COVID-19-Pandemie im März 2020 ihre Grenzen geschlossen

hatten, bangten deutsche Landwirte um den Einsatz ihrer billigen Arbeitskräfte aus Osteuropa. Im Mittelpunkt stand dabei vor allem die im Frühjahr anstehende Spargelernte. 2019 wurden in Deutschland 130.000 Tonnen Spargel im Wert von 845 Millionen Euro aus dem Boden geholt. Letztlich setzte die damalige Bundeslandwirtschaftsministerin Julia Klöckner im Kabinett die Einreise von Arbeitsmigranten mit Sonderflügen durch.

Im Zuge der Diskussion gerieten auch die Arbeitsbedingungen der Erntehelfer in den Fokus der Öffentlichkeit. Insbesondere als immer deutlicher wurde, dass die schlechten Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft die Ansteckungsgefahr mit dem Corona-Virus erhöhen.

Katastrophal waren die Bedingungen, unter denen Wanderarbeiter in Deutschland zu leben und zu arbeiten gezwungen sind, jedoch bereits vor der Pandemie. Dies zeigen unter anderem die Veröffentlichungen der Initiative Faire Landarbeit. In diesem Bündnis haben sich die für den landwirtschaftlichen Sektor zuständige Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), die DGB-Beratungsstellen für mobile Beschäftigte Faire Mobilität, der Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) und andere Organisationen und Einzelpersonen zusammengeschlossen. Sie versuchen, die Situation von Wanderarbeitern in den Blickpunkt der Öffentlichkeit zu rücken, informieren die Betroffenen über ihre Rechte und unterstützen und beraten bei sozial- und arbeitsrechtlichen Problemen. In ihrem alljährlichen Bericht beschäftigen sie sich mit der Arbeitssituation auf deutschen Feldern.

Die Ausbeutung der Erntehelfer beginnt schon bei ihrer Anwerbung, die meist über Dritte aus dem Herkunftsland, überwiegend durch darauf spezialisierte Agenturen und Subunternehmen erfolgt, die die Beschäftigten mit zahllosen Versprechungen locken.

Die Ausbeutung der Erntehelfer beginnt schon bei ihrer Anwerbung, die meist über Dritte aus dem Herkunftsland, überwiegend durch darauf spezialisierte Agenturen und Subunternehmen erfolgt, die die Beschäftigten mit zahllosen Versprechungen locken. Suggestiert wird den Betroffenen meist nicht nur eine Bezahlung nach deutschem Mindestlohn, sondern auch eine kostengünstige Unterbringung und Versorgung, soziale Absicherung und geregelte Arbeitszeiten. Für die Vermittlung werden den Saisonarbeitern hohe Summen von bis zu 500 Euro in Rechnung gestellt. Der

Transport nach Deutschland, wie auch die Hilfe bei der Beschaffung der notwendigen Dokumente wird noch einmal gesondert berechnet. Bevorzugt angeworben werden Menschen aus ländlichen, strukturschwachen Regionen und Ehepaare, die gemeinsam zum Arbeitseinsatz nach Deutschland reisen.

In Deutschland angekommen entpuppen sich die versprochenen kostenlosen Unterkünfte nicht selten als Baracken, für die horrenden Summen vom Lohn einbehalten

Der landwirtschaftliche Sektor gehört zu den größten Einsatzgebieten von mobilen Beschäftigten in Deutschland, ohne sie wäre die Ernte nicht zu bewältigen.



werden. Meist werden die Wanderarbeiter direkt auf den Höfen untergebracht. Dort schlafen sie, teils zu zehnt, in einem heruntergekommenen Zimmer ohne ausreichende sanitäre Anlagen oder in ehemaligen Scheunen und Holzverschlägen. Die Initiative Faire Landarbeit berichtet von Fällen, in denen sich bis zu 150 Personen eine Küche, zwei Toiletten und vier Duschen teilen. Die Betroffenen arbeiten und leben ununterbrochen auf engstem Raum.

Inzwischen wird zudem häufig auf Wohncontainer zur Unterbringung zurückgegriffen. Die Containersiedlungen sind abgeschieden am Rande des Betriebsgeländes gelegen, sodass die Saisonkräfte von der Außenwelt abgeschottet leben. Diese Abschottung dient nicht zuletzt der Verschleierung der katastrophalen Unterbringung und Arbeitsbedingungen. Meist teilen sich vier bis sechs Bewohner einen Container von 1,5 mal 5 Meter. Auch hier sind die sanitären Anlagen häufig mangelhaft und schlicht zu wenig. Ist die Unterbringung auf dem Betriebsgelände nicht möglich, wird auf naheliegende, beinahe verfallene ehemalige Hotels und Gaststätten zurückgegriffen.

Die oft menschenunwürdige Unterbringung wird – anders als bei der Anwerbung behauptet – vom Lohn abgezogen. Überhöhte Unterkunfts- und Verpflegungskosten sind im landwirtschaftlichen Sektor gang und gäbe und zugleich ein Mittel, den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn zu umgehen.

Prinzipiell kann der Mindestlohnanspruch von Beschäftigten nicht durch die Gewährung von Sachleistungen erfüllt werden. Das gilt grundsätzlich auch für Wanderarbeiter. Allerdings besteht bei zeitlich befristeten Beschäftigten in bestimmten Fällen die Möglichkeit, Verpflegung und Unterkunft an den Mindestlohn anzurechnen. Dafür gibt es rechtliche Hürden und Vorschriften, die jedoch von den meisten

Betrieben ignoriert werden. Auch hohe Lohnabzüge für Arbeitsschutzkleidung und Arbeitsgeräte – die eigentlich vom Arbeitgeber zu stellen sind – sind die Regel. So vermieten einige Höfe an die Wanderarbeiter Spargelspinnen – ein Arbeitsgerät, das die Ernte erleichtert.

Sowohl an ihren Arbeitsplätzen als auch in den Unterkünften sind die mobilen Beschäftigten mit einem rigiden Kontroll- und Überwachungssystem konfrontiert. Ihre Pässe und andere Dokumente müssen die Wanderarbeiter bei Ankunft nicht selten abgeben, sodass sie sich in Deutschland nicht frei bewegen können. Damit werden auch frühere Abreisen oder ein Wechsel des Arbeitsplatzes verhindert.

Die Arbeit auf den Feldern ist ein Knochenjob. Wochenlang täglich 12 bis 14 Stunden harte körperliche Arbeit sind die Regel, unterbrochen nur von wenigen Pausen und seltenen Ruhetagen. Am Ende dieser harten Arbeit sind die Wanderarbeiter mit einem massivem Arbeitszeit- und Lohnbetrug konfrontiert.

Als zum 1. Januar 2015 der gesetzliche Mindestlohn in Kraft trat, gab es anfangs eine Ausnahmeregelung für landwirtschaftliche Betriebe. Mittlerweile gilt die Lohnuntergrenze jedoch auch für die im Agrarsektor beschäftigten Saisonarbeitskräfte. Neben den bereits erwähnten, unzulässig hohen Abzügen für Unterkunft, Verpflegung und Arbeitsmittel gibt es jedoch noch zahlreiche andere Methoden, um den Beschäftigten den Mindestlohn vorzuenthalten.

So werden häufig weit weniger Arbeitsstunden abgerechnet, als real gearbeitet wurden. Die meisten Anfragen in Beratungsstellen wie denen von Faire Mobilität betreffen eklatante

In vielen Fällen werden den Betroffenen keine Arbeitsverträge oder Lohnzettel ausgehändigt und auch die Stundenzettel werden arbeitgeberseitig ohne Abgleich mit den Beschäftigten ausgefüllt.

Abweichungen zwischen den tatsächlich gearbeiteten und den ausgezahlten Stunden. In vielen Fällen werden den Betroffenen keine Arbeitsverträge oder Lohnzettel ausgehändigt und auch die Stundenzettel werden arbeitgeberseitig ohne Abgleich mit den Beschäftigten ausgefüllt. Teils müssen die Erntehelfer bereits bei ihrer Anreise Blankolisten unterschreiben, die vom Arbeitgeber nach Gutdünken ausgefüllt werden. Aus 12 oder 14 Stunden Arbeit werden so schnell nur noch vier oder sechs. Erst kurz vor dem Ende ihres Arbeitseinsatzes oder sogar erst am Tag ihrer Abreise

erfahren sie, wie viele Stunden sie laut den Aufzeichnungen gearbeitet haben und wie viel Lohn sie erhalten. Zu spät, um gegen Lohnbetrug vorzugehen.

Häufigste Methode des Lohnbetrugs im landwirtschaftlichen Sektor ist die Umrechnung von Stücklohn in Arbeitszeit. Der Akkord wird dabei so hoch angesetzt, dass er gar nicht erreicht werden kann. Am Ende wird die erreichte Stückleistung wieder in Stunden zurückgerechnet. Letztlich gehen dabei Arbeitsstunden verloren, die nicht gezahlt werden. Ein klarer Verstoß gegen das Mindestlohngesetz. Das erlaubt zwar Akkordarbeit und eine

damit verbundene Bezahlung, die über dem Mindestlohn liegt, die gesetzliche Lohnuntergrenze darf allerdings nicht unterschritten werden.

Die COVID-19-Pandemie hat die Situation von zeitlich befristeten Arbeitsmigrantinnen und -migranten deutlich verschlechtert. Zu den ohnehin schon prekären Arbeits- und Lebensbedingungen der Betroffenen kam die Gefahr der Ansteckung mit dem potenziell tödlichen Virus. In vollen Flugzeugen wurden die Saisonarbeiter in der Hochphase der Pandemie nach Deutschland gebracht. Untergebracht wurden sie wie gehabt und ohne die allgemein propagierte Distanz zur Vermeidung von Ansteckungen in überfüllten Mehrbettzimmern mit gemeinsamen Waschgelegenheiten. Während der ersten zwei Wochen, in denen die mobilen Beschäftigten zwar arbeiten, aber aufgrund von Infektionsschutzregelungen das Betriebsgelände nicht verlassen durften, war ihre Abhängigkeit vom Arbeitgeber noch größer als je zuvor. Die Unternehmen wussten das zu nutzen. Da die Wanderarbeiter auch die notwendigsten Einkäufe nicht erledigen durften, wurden in vielen Betrieben extra Hofläden für sie errichtet, in denen sie zu deutlich überhöhten Preisen einkaufen mussten.

Bei der Arbeit selbst spielten Hygieneauflagen und Infektionsschutzmaßnahmen meist keine Rolle. Desinfektionsmittel und Schutzmasken wurden den mobilen Beschäftigten meist nicht zur Verfügung gestellt und die Anreise auf die Felder erfolgte weiterhin Morgen für Morgen in überfüllten Bussen und Anhängern. Wenig erstaunlich daher, dass landwirtschaftliche Betriebe oftmals zum Corona-Hotspot wurden. Immer wieder mussten Gesundheitsämter Höfe aufgrund von Masseninfektionen mit dem Virus schließen.

Im Zuge der COVID-19-Pandemie gerieten zwar die Arbeits- und Lebensbedingungen der mobilen Beschäftigten im landwirtschaftlichen Sektor eine kurze Zeit in den Fokus der Öffentlichkeit. An der ausbeuterischen Praxis in den landwirtschaftlichen Betrieben hat dies jedoch wenig geändert.

3. Das Schweinesystem

In kaum einem Sektor spielt die Ausbeutung prekärer Wanderarbeiter eine solch tragende Rolle wie in der deutschen Fleischindustrie. In den vergangenen beiden Jahrzehnten war die Fleischbranche von einer enormen Umwälzung gekennzeichnet.

Deutsche Schlachthöfe sind heute moderne Produktionsanlagen, in denen täglich 1,9 Millionen Tiere geschlachtet werden. 8,1 Milliarden Kilogramm Fleisch werden in Deutschland pro Jahr erzeugt. Verbunden war diese Entwicklung mit einer regelrechten Profitexplosion. Innerhalb von 20 Jahren verdoppelte die Branche ihren Umsatz. 2019 auf mehr als 40 Milliarden Euro. Alleine der mit einem Marktanteil von 30 Prozent größte Fleischproduzent Tönnies erzielte 2019 einen Jahresumsatz von 7,3 Milliarden Euro.

Grundlage dieses Booms der deutschen Fleischindustrie und der Milliardengewinne von Tönnies und Co. ist der massenhafte Einsatz weitgehend entrechteter Wanderarbeiter aus Osteuropa. Zehntausende Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten, die meisten von ihnen aus Rumänien, Polen, Ungarn und Bulgarien, schufteten in deutschen Schlachtfabriken. Schätzungen gehen davon aus, dass 80 Prozent der Arbeiten in der Schlachtung und Verarbeitung von angeworbenen Beschäftigten aus Osteuropa erledigt wird. Die meisten von ihnen arbeiten befristet auf einige Monate in Deutschland, um dann wieder in ihr Heimatland zurückzukehren.

Die Arbeit bei den Subunternehmen bedeutet für die betroffenen Wanderarbeiter gnadenlose Ausbeutung, geprägt von Brutalität und unmenschlichen Arbeits- und Lebensbedingungen. Bis zu 16 Stunden am Tag verbringen sie in schlecht gelüfteten, eiskalten Fabrikhallen. Teils sechs Tage die Woche. Die Schlachtung erfolgt im Akkord und unter einem wahnsinnigen Arbeitstempo. Die harte körperliche Arbeit unter extremer Belastung kombiniert mit der schnellen Produktionsgeschwindigkeit ist für viele nur durch die Einnahme starker Schmerzmittel durchzuhalten. Schwere Arbeitsunfälle wie abgetrennte Finger, Quetschungen oder Knochenbrüche gehören angesichts dieser Voraussetzungen und den überlangen Arbeitstagen zum Alltag.

Die Beratungsstelle Faire Mobilität kann zahlreiche Beispiele anführen, in denen mangelnde Sicherheitsvorkehrungen und hoher Arbeitsdruck zu Unfällen führten. So beispielsweise in einem Fall in Nordrhein-Westfalen, bei dem sich ein Beschäftigter mit einer Knochensäge den Daumen seiner linken Hand durchtrennte. Zwei Tage zuvor wurde er angewiesen, nicht nur wie bislang die Enden der Beinscheiben abzutrennen, sondern diese auch zu zerschneiden. Statt zwei Schnitte sollte er unter Androhung von Kündigung und Lohnabzug in derselben Zeit sieben Schnitte erledigen.

Passiert ein solcher Arbeitsunfall, sind die Betroffenen häufig auf sich allein gestellt. Meist werden sie einfach nach Hause geschickt und bleiben auf den Behandlungskosten sitzen. So in einem weiteren Fall, von dem Faire Mobilität berichtet. Ein bulgarischer Wanderarbeiter hatte gemeinsam mit Kollegen die Aufgabe, Schweineköpfe mit einer großen elektrischen Säge zu zertrennen. Um das Tempo hoch zu halten,

stand ununterbrochen ein Vorarbeiter hinter ihnen, der sie immer wieder anbrüllte, schneller zu arbeiten. Eines Tages bleibt die Säge hängen. Als er sie herausziehen will, frisst die Maschine sich durch den Schutzhandschuh und trennt seinen kleinen Finger fast vollständig ab. Ein Krankenwagen wird nicht gerufen. Ein Kollege, der dem Verletzten helfen will, wird angeschrien, er solle stattdessen einspringen, damit das Fließband nicht gestoppt werden muss. Ohne weitere Versorgung wird der Verletzte nach

*Zum Thema
hat Stefan Dielt
gemeinsam mit
Kathrin Birner
2022 ein Buch
im Unrast-Verlag
veröffentlicht.
ISBN 978-3-
89771-299-7,
12,80 Euro.*



Hause geschickt. Nach zwei Tagen voller Schmerzen geht er ins Krankenhaus und wird dort operiert und mehrere Tage stationär behandelt. Als er in seine Unterkunft zurückkommt, wird ihm mitgeteilt, dass sein Bett bereits wieder belegt ist und er nach Bulgarien zurückkehren soll.

Bezahlt werden die katastrophalen, gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen mit einem Hungerlohn. Viele Wanderarbeiter hoffen aufgrund des drastischen Lohngefälles zwischen Deutschland und ihren Heimatländern, dass sich die harte Arbeit für sie lohnt. Sie lassen ihre Familie zurück in der Erwartung, nach einigen Monaten mit einem Lohn zurückzukommen, der dafür sorgt, dass sie den Rest des Jahres über die Runden kommen. Tatsächlich werden sie systematisch um den ihnen bei der Anwerbung versprochenen Lohn betrogen.

Eigentlich haben die mobilen Beschäftigten Anspruch auf eine Bezahlung nach dem Mindestlohn. Die Unternehmen haben jedoch zahlreiche Methoden entwickelt, diesen zu umgehen. Basis des Lohnraubs sind wie in der Landwirtschaft meist Betrügereien bei der Arbeitszeit. So werden in den Arbeitsverträgen geringere Stundenzahlen vereinbart, als tatsächlich gearbeitet werden, die Mehrarbeit findet unentgeltlich statt. Die Unternehmen sparen dadurch nicht nur Lohnzahlungen, sondern auch Sozialversicherungsbeiträge. Da die Arbeitsstunden nicht elektronisch erfasst werden, werden häufig weniger Stunden ausbezahlt, als gearbeitet werden, ohne dass die Betroffenen dies nachweisen können.

Basis des Lohnraubs sind wie in der Landwirtschaft meist Betrügereien bei der Arbeitszeit.

Unter welchen Bedingungen Wanderarbeiter in der Fleischindustrie arbeiten, zeigt der Bericht einer Ermittlung, angestoßen durch das Arbeitsministerium in Nordrhein-Westfalen. Zwischen Juli und September 2019 wurden dort 30 Schlachtbetriebe mit knapp 17.000 Arbeiterinnen und Arbeitern, die meisten von ihnen osteuropäische Beschäftigte, kontrolliert. Insgesamt wurden in 85 Prozent der kontrollierten Betriebe gravierende Mängel identifiziert und fast 9.000 Rechtsverstöße registriert. Als immer wiederkehrende Praktiken werden im Bericht unter anderem „5.800 Arbeitszeitverstöße“, „unangemessene Lohnabzüge“, „unwürdige Unterkünfte“, „mangelhafter Arbeitsschutz“, „Schichten mit über 16 Stunden“, „nicht eingehaltene Ruhepausen“, „lärmbedingte Hörschäden“, „entfernte Schutzeinrichtungen“, „abgeschlossene Notausgänge“ und „gefährlicher Umgang mit Gefahrstoffen“ aufgeführt.

Die gnadenlose Ausbeutung von Wanderarbeitern in Deutschland in der Fleischproduktion wurde zumindest für einen kurzen Moment öffentlich thematisiert, als die katastrophalen Lebens- und Arbeitsbedingungen in den deutschen Schlachtfabriken wenig überraschend ideale Voraussetzungen für die Ausbreitung des COVID-19-Virus boten. Im Zuge der im März von der Bundesregierung und den Ländern gefassten Beschlüsse zur Eindämmung der Corona-Pandemie wurde die Fleischproduktion

in ihrer Gänze für „systemrelevant“ erklärt. In der Folge wurden zahlreiche der bisher illegalen Methoden in den Schlachtfabriken – durch Aussetzung des Arbeitszeitgesetzes für als systemrelevant eingestufte Beschäftigte – faktisch legalisiert. Mitten in der Corona-Pandemie lief die Fleischproduktion dadurch auf Hochtouren. Gegenüber dem Handelsblatt äußerte sich Clemens Tönnies Ende März geradezu euphorisch über die Chancen, die Corona der Branche biete. Die Nachfrage sei um ein Drittel gestiegen und seine Mitarbeiter „schieben jetzt zusätzlich 16-Stunden-Schichten am Wochenende.“

Mit den bekannten Folgen. Schlechte hygienische Bedingungen, unzureichende medizinische Versorgung, Arbeiten ohne jegliche Abstände oder Schutzausrüstung und das Leben in überfüllten Massenunterkünften ließen die Schlachthöfe zu Corona-Hotspots werden. Im ganzen Land wurden im Frühjahr 2020 Infektionsausbrüche gemeldet. Bei Westfleisch in Oer-Erkenschwick und Coesfeld, bei Müller Fleisch in Pforzheim oder bei Vion im schleswig-holsteinischen Bad Bramstedt infizierten sich jeweils Hunderte von Wanderarbeiter. Noch mehr mussten sich vorübergehend in Quarantäne begeben. Allein im Tönnies-Stammwerk Rheda-Wiedenbrück wurden 1.500 Infektionen gemeldet. Eine humanitäre Katastrophe mit Ansage.

Die große öffentliche Aufmerksamkeit angesichts der massenhaften Infektionsausbrüche setzte die Politik unter Handlungsdruck. Nachdem Gewerkschaften, Beratungsstellen und auch kirchliche Verbände jahrelang erfolglos gegen die Missstände in der Fleischwirtschaft mobil gemacht hatten, fanden ihre Forderungen nun endlich auch in der Bundesregierung Gehör. Mit einer Gesetzesnovelle zum Arbeitsschutz in der Fleischwirtschaft sollte insbesondere der weitverbreitenden Auslagerung in Subunternehmen ein Riegel vorgeschoben werden. Die Schlachtung und Zerlegung von Fleisch ist seitdem nur noch durch Beschäftigte des eigenen Betriebs zulässig. Die Bußgelder bei Verstößen gegen die Arbeitszeitschriften wurden auf bis zu 30.000 Euro angehoben und die Kontrollen ausgeweitet. Zudem wurden Mindeststandards für die Unterbringung von Beschäftigten vereinbart, selbst wenn die Vermietung durch Dritte erfolgt. Die verabschiedeten Gesetzesneuerungen bedeuten eine deutlich Verbesserung der Bedingungen für zeitlich befristete Arbeitsmigranten. Die direkte Anstellung beim Konzern ermöglichte zudem den Aufbau gemeinsamer betrieblicher Interessenvertretungen und gewerkschaftlicher Strukturen.

4. Pflege rund um die Uhr

Mehr als eine halbe Million mobile Beschäftigte arbeitet laut Schätzungen als Pflegehelferinnen in deutschen Privathaushalten. Die meisten von ihnen kommen aus Osteuropa. So stammen 46 Prozent der Wanderarbeiterinnen in der häuslichen Pflege aus Polen, jeweils elf Prozent aus der Slowakei und Rumänien und jeweils sechs Prozent aus Bulgarien, Litauen und Ungarn. Der Großteil von ihnen arbeitet in der

Mehr als eine halbe Million mobile Beschäftigte arbeitet laut Schätzungen als Pflegehelferinnen in deutschen Privathaushalten.



24-Stunden-Pflege, als sogenannte „Live-Ins“. Sie betreuen ihre Patienten also ununterbrochen und leben mit diesen in einem Haushalt.

Die Beschäftigten leiden unter einer enormen Arbeitsbelastung, erledigen sie doch alleine eine Aufgabe, für die laut Untersuchungen eigentlich drei ausgebildete Pflegekräfte benötigt werden. Sie versorgen ihre Patienten Tag und Nacht. Ihr Betreuungsvertrag verpflichtet sie, rund um die Uhr für soziale Aufgaben, Hilfestellung beim Essen und Ankleiden oder die Körperpflege zur Verfügung zu stehen und sogar „gemeinsame Interessen zu verfolgen“. Fernsehabe oder Spaziergänge mit Pflegebedürftigen gehören ebenso zu ihren Aufgaben wie Einkaufen, Kochen, Bügeln, Gartenarbeit, Putzen oder das Wechseln von Verbänden und die Verabreichung von Medikamenten. Häufig gehören dazu auch medizinische Aufgaben, wie die Verabreichung von Spritzen, für die sie eigentlich nicht ausgebildet sind.

Die 24-stündige Dienstbereitschaft geht einher mit einer vollkommenen Entgrenzung von Arbeit und Freizeit und mit fehlender Privatsphäre. Die Pflegehelferinnen leben und schlafen in derselben Wohnung, teils im selben Zimmer wie ihre Patienten. Es gibt oftmals weder Schlüssel für die Schränke noch für ihre Zimmertüren. Auch die regelmäßige Durchsuchung des Hab und Gutes der Beschäftigten ist keine Seltenheit. Bezahlt werden sie für diese ständige Arbeitsbereitschaft unter katastrophalen Bedingungen mit Armutslöhnen, die meist zwischen 800 und 1200 Euro liegen.

Die Ausbeutung von Arbeitsmigrantinnen in Privathaushalten basiert auf zwei Modellen prekärer Arbeit, der Nutzung der EU-Entsenderichtlinie und der Scheinselbstständigkeit. Bei der Entsendung erfolgt die Anwerbung und Vermittlung von mobilen Beschäftigten durch darauf spezialisierte osteuropäische Agenturen, die als Arbeit-

geber fungieren. Dabei arbeiten Agenturen in Deutschland mit Partneragenturen im EU-Ausland zusammen. Den deutschen Agenturen, die mit dem Modell der 24-Stunden-Pflege werben, kommt dabei die Aufgabe zu, den Kontakt zwischen den Pflegekräften und den Haushalten in Deutschland herzustellen und zu pflegen.

Die Aufgabe der osteuropäischen Partneragenturen, die häufig ihren Sitz in Polen haben, ist es, dort mobile Beschäftigte anzuwerben, die dann nach Deutschland entsandt werden. Angeworben werden beinahe ausschließlich Frauen. Ihre Arbeit erfolgt im Rotationsprinzip. Meist bleiben die Frauen drei Monate in Deutschland und werden dann von einer Kollegin abgelöst, während sie eine gewisse Zeit in ihr Heimatland zurückkehren, um dann wieder nach Deutschland zu kommen. Durch diese Pendelmigration haben die Frauen nach ihrem Arbeitseinsatz zwar immer eine längere Erholungsphase in ihrem Heimatland, beziehen in dieser Zeit jedoch auch kein oder nur ein äußerst geringes Einkommen. Um ausreichend Frauen zu rekrutieren, setzen die Agenturen auf eine umfassende Werbestrategie.

Sozialversicherungspflichtig sind die bei der osteuropäischen Agentur Beschäftigten bei diesem Modell in ihren Heimatländern und auch die Arbeitsbedingungen richten sich weitgehend nach den arbeitsrechtlichen Standards der Entsendeländer. In Bezug auf den Mindestlohn gelten zwar die deutschen Gesetze, die Einhaltung wird jedoch ebenso wenig kontrolliert wie die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag.

Die Pflegehelferinnen gelten faktisch als Unternehmerinnen. Es kann mit ihnen ganz legal eine Entlohnung vereinbart werden, die geringer ist als der polnische Mindestlohn.

Urlaubsregelungen, Kündigungsfristen, Arbeitszeiten werden entweder gar nicht erst vertraglich festgehalten oder nicht eingehalten.

Ein anderes inzwischen weitverbreitetes Modell ist die Anstellung der Pflegekräfte als Scheinselbstständige. Auch hier findet die Vermittlung über Agenturen statt. Die Betroffenen sind jedoch nicht als Arbeitnehmerinnen in ihrem Heimatland beschäftigt, sondern schließen mit einer Agentur in

Polen sogenannte Auftragsverträge, in denen die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit vereinbart wird. Bei den Auftragsverträgen handelt es sich um zivilrechtliche Vertragskonstellationen, die im Zuge der neoliberalen Deregulierung des Arbeitsmarktes in Polen eingeführt wurden. Dort sind sie unter dem Begriff „Müllverträge“ (Umowa śmieciowa) bekannt und finden inzwischen weite Verbreitung. Mehr als eine Million Beschäftigte in Polen arbeiten in dieser mit einem Werkvertrag vergleichbaren Form der prekären Beschäftigung. Die Pflegehelferinnen gelten faktisch als Unternehmerinnen. Es kann mit ihnen ganz legal eine Entlohnung vereinbart werden, die geringer ist als der polnische Mindestlohn. Sie sind wie Scheinselbstständige in Deutschland weder kranken- noch arbeitslosenversichert und haben keinerlei Kündigungsschutz. Konflikte mit dem Auftraggeber werden nicht vor Arbeitsgerichten verhandelt, sondern vor Zivilgerichten. In der häuslichen Pflege boomt diese Form der prekären Beschäftigung vor allem deshalb, weil in den Auftragsverträgen keine Arbeitszeiten ver-

einbart werden und weder die deutschen noch die polnischen Arbeitszeitgesetze für die scheinselfständigen Pflegekräfte gelten.

Bei beiden Modellen sind die großen Profiteure des Ausbeutungssystems die beteiligten Agenturen. Die Angehörigen zahlen monatlich zwischen 2.000 und 2.500 Euro an die Entsendefirmen. Nur etwa die Hälfte davon landet bei den Beschäftigten, aufgeteilt in einem relativ geringen Grundlohn, der etwa 20 Prozent des Gesamtlohnes ausmacht, und Spesen, auf die weder Steuern noch Sozialabgaben zu entrichten sind. Die Vermittlung von Pflegekräften ist zumindest für die beteiligten Agenturen ein gutes Geschäft und so ist es wenig überraschend, dass nicht nur die Umsätze in der Branche kontinuierlich wachsen, sondern auch die Zahl der Vermittler. Mittlerweile sind es mehr als 400 Agenturen in Deutschland, die Live-Ins vermitteln.

Die Vermittlungsagenturen versprechen den Familien eine kostengünstige und legale 24-Stunden-Pflege. Ein Versprechen, das sie zwar nicht halten können – denn faktisch gibt es keine legale Variante einer Rundum-die-Uhr-Pflege durch eine Person – aber durch eine geschickte Werbestrategie zu präsentieren wissen. Ihre Marktstellung verteidigen die Agenturen mit allen Mitteln. Wollen beispielsweise Angehörige und Pflegekraft nach einiger Zeit einen direkten Vertrag ohne die Agentur als Zwischenglied schließen, sehen die Vertragsbedingungen eine Vertragsstrafe von 20.000 Euro vor. Rechtlich haltbar sind solche Strafandrohungen zwar nicht, sie sorgen jedoch für die nötige Einschüchterung.

Drohungen, falsche Versprechungen und die Nutzung von rechtlichen Schlupflöchern sind das Fundament für die Vermittlungsagenturen im Pflegesektor. Beratungsstellen für migrantische Beschäftigte sprechen deshalb von sklavenähnlichen Bedingungen, unter denen die Arbeitsmigrantinnen in der Pflege leben und arbeiten.

5. Undurchschaubare Subunternehmerketten am Bau

Ein weiterer Schwerpunkt mobiler Beschäftigung ist die Baubranche. Waren es in der Vergangenheit vor allem Beschäftigte aus Osteuropa, zuerst aus Polen und der Tschechischen Republik, später auch aus Rumänien, Bulgarien und den Balkanstaaten, die auf deutschen Baustellen schufteten, stieg in den vergangenen Jahren zudem die Zahl der Beschäftigten aus Südeuropa. Insbesondere aus Italien und Spanien machten sich in Folge der Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise 2007/2008 zahlreiche Bauarbeiter auf den Weg, um während der Sommermonate in Deutschland eine Anstellung zu finden. Während Südeuropa sich wirtschaftlich noch immer nicht von den Folgen der Krise erholt hat, boomt die deutsche Bauwirtschaft. Seit Jahren steigen die Umsätze in der Branche rasant. Eine Entwicklung, die sich auch während der Corona-Pandemie fortsetzte.

Die strukturelle Ausbeutung der prekär beschäftigten Wanderarbeiter bildet die Grundlage für diesen Bauboom und für die Millionenprofite sowohl der Immobilieninvestoren als auch der deutschen Baukonzerne. Mit Drohungen, Einschüchterungen und schlicht mit Gewalt wurde auf deutschen Baustellen ein System etabliert, in dem die Betroffenen unter katastrophalen Arbeits- und Lebensbedingungen zu leiden haben. Ein für Außenstehende – und auch für die Betroffenen und selbst für langjährige Arbeitsrechtsexperten – beinahe undurchdringliches Netz an Subunternehmen und Sub-Subunternehmen bildet die Basis für systematischen Lohnraub, Arbeitszeitbetrug, Hinterziehung von Sozialbeiträgen, für unsichere und teils lebensgefährliche Arbeitsverhältnisse und die weitgehende Entrechtung der Beschäftigten.

Ein Großteil der Wanderarbeiter, die auf deutschen Baustellen arbeiten, kommen als entsandte Beschäftigte nach Deutschland. Sie sind also bei einer Firma im EU-Ausland, zum Beispiel in Polen oder Rumänien angestellt, arbeiten aber in Deutschland. Obwohl sie hier arbeiten, gilt für sie weitestgehend das Arbeitsrecht des Landes, in dem die Entsendefirma ihren Sitz hat. Abgesehen von einigen nationalen Regelungen, die zwingend eingehalten werden müssen, zum Beispiel der Mindestlohn, arbeiten sie also auf deutschen Baustellen unter den Bedingungen des polnischen oder rumänischen Arbeitsrechts.

Neben entsandten Beschäftigten wächst auch die Zahl der Scheinselbstständigen auf deutschen Baustellen. Diese werden von im EU-Ausland sitzenden Subunternehmen nicht als Arbeitnehmer eingestellt und dann nach Deutschland geschickt, sondern mittels Werkvertrag als Soloselbstständige beauftragt. Somit kommen sie nicht mit einem Arbeitsvertrag nach Deutschland, sondern arbeiten als Soloselbstständige mit einer Gewerbebeanmeldung. Sämtliche Schutzvorschriften für Arbeitnehmer, sei es Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder der Mindestlohn, gelten für sie damit nicht. Gerade im Bausektor ist dabei auch das Vorgehen verbreitet, Arbeitsmigranten ohne ihr Wissen als Selbstständige arbeiten zu lassen. Dabei werden ihre mangelnden Sprachkenntnisse genutzt.

Wie in anderen Sektoren sind die Methoden, sowohl prekäre Selbstständige als auch entsandte Beschäftigte um ihren Lohn zu prellen, vielfältig und wurden im Bausektor in den vergangenen Jahren perfektioniert.

Ihnen wird eine Gewerbebeanmeldung in deutscher Sprache vorgelegt und suggeriert, es handle sich um einen Arbeitsvertrag. Ohne ihr Wissen sind sie dann weder kranken- noch unfallversichert.

Wie in anderen Sektoren sind die Methoden, sowohl prekäre Selbstständige als auch entsandte Beschäftigte um ihren Lohn zu prellen, vielfältig und wurden im Bausektor in den vergangenen Jahren perfektioniert. So findet die Auszahlung

der Löhne häufig in bar statt. Für die Wanderarbeiter ist so kaum nachzuvollziehen, ob die Abrechnungen stimmen oder nicht. Meist herrscht ein Mischsystem vor, in dem ein Teil der Löhne überwiesen und ein anderer unter der Hand in bar ausgezahlt wird. Bei Kontrollen kann so immer auf den ordnungsgemäß ausbezahlten Betrag

verwiesen werden, auf den auch Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden. In manchen Fällen wird auch tatsächlich formal der Mindestlohn bezahlt, einen Teil davon müssen die Betroffenen jedoch sogleich wieder zurückzahlen: Manche Arbeitgeber eröffnen für ihre Beschäftigten eigene Bankkonten zur Lohnzahlung, auf die sie mittels Partnerkarten Zugriff haben. Ihren Beschäftigten überweisen sie zwar den gesetzlichen Mindestlohn, ein Teil wird jedoch sofort wieder zurücküberwiesen. Zumindest auf dem Papier und zur etwaigen Vorlage bei den Behörden ist so der Mindestlohn geflossen.

Zum üblichen Vorgehen gehört es auch, in der regulären Arbeitszeit den Mindestlohn zu bezahlen, Überstunden jedoch nicht zu entgelten.

Häufig werden auch ausstehende Löhne einbehalten, nachdem der Arbeiter gekündigt hat. Jeder Wechsel des Arbeitsplatzes wird so zum Risiko. Teils werden Löhne auch wochenlang gar nicht ausbezahlt. Nicht selten werden Wanderarbeiter, die längere Zeit keinen Lohn bekommen haben, aufgefordert, in ihr Herkunftsland zurückzukehren, verbunden mit dem Versprechen, dass sie dort bezahlt werden. Statt ihres Lohnes erhalten sie jedoch die Kündigung wegen unerlaubten Verlassens des Arbeitsplatzes. In ihren Herkunftsländern haben sie kaum eine Möglichkeit, rechtlich gegen diese Praxis vorzugehen.

Zum üblichen Vorgehen gehört es auch, in der regulären Arbeitszeit den Mindestlohn zu bezahlen, Überstunden jedoch nicht zu entgelten.

Dazu kommen bei Scheinselbstständigen Lohnabzüge für Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung. Verbreitet ist es auch, die Löhne von offiziell selbstständigen Wanderarbeitern zurückzuhalten. Bei Beschwerden wird darauf verwiesen, dass ja auch noch keine Rechnung eingegangen sei. Den meisten Beschäftigten ist dabei nicht bewusst, dass sie ihrem Chef eigentlich eine Rechnung über ihre Leistungen stellen müssen. Dem Lohnbetrug dient auch die unzureichende Erfassung der Arbeitszeit. Sie erfolgt meist nicht elektronisch, sondern per Hand durch einen Beauftragten des Unternehmens. Einsicht in die aufgezeichneten Stunden erhalten die mobilen Beschäftigten häufig gar nicht oder erst am Ende, bei ihrer Lohnabrechnung. Die Folge sind Monat für Monat langwierige Verhandlungen über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

14-Stunden-Arbeitstage und mehr, ohne ausreichende Pausen und sechs Tage in der Woche, gehören für die Wanderarbeiter zum Alltag. Erholung finden sie auch in ihren Unterkünften nicht. Wie in anderen Branchen auch, werden die mobilen Beschäftigten häufig in Containern oder in Mehrbettzimmer in ehemaligen Gaststätten oder Hotels untergebracht, ohne ausreichende sanitäre Einrichtungen, für die horrenden Summen vom Lohn einbehalten werden.

Zur systematischen Ausbeutung der Wanderarbeiter gehört auch die mangelnde soziale Absicherung. Nicht nur grundlegende Arbeitnehmerrechte wie bezahlter Urlaub oder Kündigungsschutz werden ihnen vorenthalten, auch eine Einzahlung in

die Sozialkassen findet meist nicht statt. Nur die wenigsten Subunternehmen führen für ihre Beschäftigten Beiträge zur Renten- oder Arbeitslosenversicherung ab. Auch die Einzahlung im Land der Entsendung findet meist nicht statt. Da auch die Kranken- und Unfallversicherung umgangen wird, sind die Betroffenen bei Arbeitsunfällen oder längeren Erkrankungen auf sich alleine gestellt. Auf längeren Arbeitsausfall folgt meist die Entlassung.

Die Vermittler von Arbeitskräften nach Deutschland sind eng mit der organisierten Bandenkriminalität vernetzt. Es gibt große Überschneidungen mit dem Drogen-, Waffen- und insbesondere mit dem Menschenhandel. Von deutschen Unternehmen beauftragte Firmen im EU-Ausland dienen nicht selten als Fassade für illegale Geschäfte oder Geldwäsche. Die Scheinfirmen können die Aufträge, die sie erhalten, eigentlich gar nicht ausführen und geben sie an ein weiteres Subunternehmen weiter. Am Ende dieser oft endlosen Subunternehmerketten stehen die prekären Wanderarbeiter. Teils führen die verworrenen Strukturen dazu, dass sie nach getaner Arbeit ohne jeglichen Lohn dastehen.

Ein bundesweit bekannt gewordenes Beispiel dafür ist die Mall of Berlin. Für den Bau des Vorzeigeprojekts in der Bundeshauptstadt wurden mittels diverser Subunternehmen Hunderte Arbeiter aus Rumänien zu Dumpinglöhnen angeworben. Nach Ende der Bauarbeiten wurden die Betroffenen selbst um den vereinbarten kargen Lohn betrogen. In mehreren Arbeitsgerichtsprozessen bekamen die Betroffenen immer wieder Recht, aber die beklagten Unternehmen verweigerten allesamt die Auszahlung der Löhne, entzogen sich den Forderungen durch Insolvenz oder tauchten vollkommen ab. Es gehört zum üblichen Vorgehen in der Branche, dass Subunternehmen bei Problemen mit Behörden und Gerichten in die Insolvenz flüchten, um später unter anderem Namen wieder aufzutauchen.

Je länger die Subunternehmerkette wird, desto schwieriger wird es, das Konstrukt aufzulösen und einen Verantwortlichen dingfest zu machen. Erfolg, ihre Ansprüche durchzusetzen, hatten mobile Beschäftigte im Bausektor bisher meist nur dann, wenn es ihnen gelang, sich zu organisieren und in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und anderen Unterstützern öffentlichen Druck aufzubauen.

6. Prekäres Leben im Truck

Kaum ein Wirtschaftszweig hat in den vergangenen Jahren einen solchen Boom erlebt wie der Speditions- und Logistiksektor. Dabei profitiert die Branche insbesondere vom politischen wie wirtschaftlichen Zusammenwachsen der Europäischen Union und den damit verbundenen grenzüberschreitenden Waren- und Lieferketten.

Statt findet der Warenverkehr vor allem auf der Straße. Rund eine Million Lkw füllen Deutschlands Autobahnen Tag für Tag. Die Grundlage für die stetig wachsenden



Foto: Adobe Stock/Kara

Grundlage für die stetig wachsenden Profite der Speditions- und Logistikbranche ist die grenzüberschreitende Ausbeutung von Wanderarbeitern.

Profite der Branche ist die grenzüberschreitende Ausbeutung von Wanderarbeitern. Diejenigen, die die Waren und Güter der erfolgreichsten und umsatzstärksten Unternehmen der Welt transportieren, tun dies unter katastrophalen Arbeitsbedingungen und zu Armutslöhnen.

Nur die wenigsten deutschen Handelskonzerne oder Industrieunternehmen greifen heute noch auf eine eigenständige Logistikabteilung zurück, die Mehrzahl beauftragt für den Transport ihrer Waren Subunternehmen. Diese greifen wiederum selbst auf Subunternehmen zurück oder engagieren Fahrer über deutsche und ausländische Leiharbeitsfirmen. Wie die Baubranche ist auch der Logistiksektor gekennzeichnet durch ein System verschachtelter und für Außenstehende beinahe undurchschaubarer Subunternehmerketten. Am Ende dieser Ketten stehen Wanderarbeiter – meist aus Bulgarien, Rumänien, Polen und der Tschechischen Republik – die entweder als Leiharbeiter oder (Schein-)Selbstständige von westeuropäischen Firmen angeworben werden.

Polen bildet dabei das Zentrum für die Rekrutierung von Lkw-Fahrern aus Osteuropa. Hier werben deutsche Leiharbeitsfirmen mit Informationsveranstaltungen, Zeitungsanzeigen und Radiospots im großen Stil. Sie ködern die Interessierten mit dem Versprechen von hohen Löhnen, präsentieren ihnen Musterverträge auf Polnisch und listen darin die Beschäftigungsbedingungen auf. Erst bei genauerem Hinsehen zeigt

sich, dass viele der wesentlichen Punkte darin so missverständlich formuliert sind, dass die künftigen Leiharbeiter von falschen Voraussetzungen ausgehen.

Zahlreiche deutsche Leiharbeitsfirmen und Speditionen haben zudem Niederlassungen in Polen gegründet, um die Fahrer unter Umgehung des deutschen Arbeitsrechts direkt dort zu beschäftigen. In ihren westeuropäischen Filialen wickeln sie dann meist nur noch nationale Transporte ab, während die internationalen Transporte über ihre polnischen Filialen laufen. Viele dieser Niederlassungen dienen als reine Briefkastenfirmen. Beschäftigt werden in diesen polnischen Zweigstellen auch die Fahrer aus anderen EU-Ländern wie Rumänien oder Bulgarien. Da es aufgrund der katastrophalen Arbeitsbedingungen auch in den osteuropäischen EU-Staaten immer schwieriger wird, Mitarbeiter zu rekrutieren, wird zunehmend auch auf Arbeitskräfte aus Ländern außerhalb der EU zurückgegriffen: aus Belarus, der Republik Moldau oder gar von den Philippinen oder aus Sri Lanka. Zwar sind auch sie formal in Polen angestellt, im Einsatz sind sie jedoch ausschließlich in Westeuropa.

Eigentlich dürfen Unternehmen innerhalb von sieben Tagen maximal drei Transportaufträge in einem anderen EU-Mitgliedsstaat durchführen. Doch angesichts der geringen Kontrolldichte ist die Umgehung dieser Vorschrift lukrativ. Selbst wenn man er tappt wird, sind die Geldstrafen weit geringer als die zu erzielenden Gewinne. Vie-

Das gewerkschaftliche Beratungsnetzwerk Faire Mobilität berichtet von Arbeitseinsätzen von bis zu sechs Monaten. In den Wochen und Monaten ihrer Arbeitszeit leben sie meist ausschließlich in ihren Fahrzeugen.

le osteuropäische Fahrer werden mit Minibussen zu ihren Einsatzorten in Deutschland gebracht. Teils legen die Wanderarbeiter aus Belarus oder Moldau dazu noch vor ihrem eigentlichen Arbeitsbeginn 2.000 Kilometer zurück. Anschließend steuern sie mehrere Monate lang ununterbrochen tausende Kilometer kreuz und quer durch Westeuropa. Das gewerkschaftliche Beratungsnetzwerk Faire Mobilität berichtet von Arbeitseinsätzen von bis zu sechs Monaten.

In den Wochen und Monaten ihrer Arbeitseinsätze leben sie meist ausschließlich in ihren Fahrzeugen. Auch die wenigen freien Wochenenden oder auftragsfreien Tage verbringen sie im Lkw. Glücklicherweise kann sich schätzen, wer ein kleines „Notfallbett“ in seinem Truck integriert hat, andere schlafen auf ihren Sitzen im Führerhaus und kochen und waschen sich auf Parkplätzen. Die Klimaanlage, wenn es sie überhaupt gibt, darf nicht laufen, weil sie die Batterien aufbrauchen würde. Toiletten oder Duschen auf den Rastplätzen kosten zusätzliches Geld. Um Benzin zu sparen, müssen die Wanderarbeiter teils tagelang auf den Rastplätzen ausharren. Sie werden verpflichtet, so lange an einem Ort zu stehen, bis ein neuer Auftrag vorliegt. Vielfach kontrollieren die Speditionen die Benzinabrechnungen und beschuldigen die Fahrer, zu viel Sprit zu verbrauchen, was zu einem Lohnabzug wegen „Verschwendung“ führt. Fahren müssen die Betroffenen bis zur völligen Übermüdung. Urlaubstage werden häufig vom Gehalt abgezogen.

Allen gesetzlichen Regelungen zum Trotz sind Lenkzeiten von 15 Stunden eher die Regel als die Ausnahme. Nur beim Entladen machen die Fahrer eine kurze Pause. Wer den Motor dazwischen abstellt oder zu viele Pausen macht, wird entlassen. Mittels GPS-Systemen werden die Trucks und Fahrer vollständig überwacht. Die Fahrtenschreiber, die zur Aufzeichnung der Pausen und Lenkzeiten dienen, sind ausgesprochen fälschungsanfällig. Durch zahlreiche Tricks lassen sich die Daten manipulieren. Mit einem kleinen Magnet in der Nähe des Fahrtenschreibers wird beispielsweise die Aufzeichnung des Geräts gestört. Lobbyorganisationen verhinderten jahrelang die Einführung fälschungssicherer digitaler Fahrtenschreiber. Diese wurden zwar inzwischen auf europäischer Ebene beschlossen, allerdings mit langen Übergangsfristen.

Die meisten der osteuropäischen Fahrer arbeiten zum Mindestlohn ihres Herkunftslandes. In Polen sind dies rund 500 Euro, in Bulgarien, wo ebenfalls viele Expeditionen Auslandsniederlassungen betreiben, 300 Euro. Attraktiv wird die Tätigkeit auf Europas Straßen erst durch Spesen Zahlungen für die Arbeit im Ausland, die den Lohn auf 1.200 bis 1.800 Euro ansteigen lassen. Die Fahrer akzeptieren also einen relativ niedrigen Grundlohn und sind auf die variablen Zusatzverdienste angewiesen. Das zieht mehrere Probleme nach sich.

Die meisten der osteuropäischen Fahrer arbeiten zum Mindestlohn ihres Herkunftslandes. In Polen sind dies rund 500 Euro, in Bulgarien 300 Euro.

Zum einen ist in Polen die Auszahlung dieser Spesen gesetzlich garantiert, für nach Deutschland entsandte Beschäftigte jedoch nicht. Vielfach werden die Spesen daher entgegen vorheriger Absprachen nicht adäquat erstattet. Häufig werden auch für arbeitsfreie Tage zwischen zwei Touren keine Spesen bezahlt, obwohl die Wanderarbeiter auf Rastplätzen in ihren Trucks nächtigen. Zudem sind die Spesen zwar steuer- und abgabenfrei, das bedeutet jedoch auch, dass für diese Lohnbestandteile keine Einzahlung in die Sozialkassen stattfindet. Bei Krankheit erhalten die mobilen Beschäftigten so nur einen Bruchteil ihrer monatlichen Entlohnung, da ihre Lohnfortzahlung auf Basis des extrem niedrigen Grundlohns stattfindet. Ähnliches trifft auch auf die Rente zu.

Gerade im Zuge der COVID-19-Pandemie hatte das Spesenmodell für viele Fahrer fatale Auswirkungen. Wenn sie sich weigerten oder es aufgrund veränderter Einreisebestimmungen nicht möglich war, während der Pandemie außerhalb ihres Heimatlandes zu arbeiten oder Risikogebiete anzufahren, fehlten ihnen zwei Drittel des Gehalts, da die Spesen nur für Arbeiten im Ausland gezahlt werden. Eigentlich stünde den Fahrern – egal, in welchem Land sie ihren Vertrag unterschrieben haben – während ihrer Transporte in Westeuropa der Mindestlohn des jeweiligen Einsatzlandes zu, solange sie in Deutschland fahren also der deutsche Mindestlohn. Zum einen wissen aber viele Betroffene nicht, welche Rechte ihnen zustehen, und sie haben meist keine Kenntnis von den Regelungen des deutschen Mindestlohngesetzes. Zum anderen müssten die Wanderarbeiter ihren Anspruch individuell vor Gericht einfordern – was gleichbedeutend mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes wäre.

7. Vielfältiger Widerstand und gewerkschaftliche Organisierung

Die Möglichkeiten von Wanderarbeitern gegen prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen vorzugehen sind begrenzt. Zum einen macht sie ihr teils unsicherer Arbeitsstatus im höchsten Maße erpressbar, zum anderen resultiert aus der Unkenntnis der Betroffenen über die eigenen Rechte ein erhöhtes Risiko der Ausbeutung. Oftmals erschweren zudem mangelhafte Sprachkenntnisse die Möglichkeit, sich über diese Rechte zu informieren oder sie durchzusetzen.

Trotzdem wehren sich mobile Beschäftigte immer wieder und fordern mittels Protesten, Streiks oder Betriebsbesetzungen ihre Rechte ein. So kam es in den vergangenen Jahren bei mehreren landwirtschaftlichen Betrieben zu Streiks von Erntehelferinnen und -helfern gegen besonders ausbeuterische Arbeitsbedingungen. Zu Protesten bis hin zu Baustellenbesetzungen kommt es auch immer wieder im Baugewerbe. Im Gegensatz zu vielen anderen Branchen, in denen zeitlich befristete Arbeitsmigrantinnen und -migranten beschäftigt werden, können Wanderarbeiter im Bausektor durch Arbeitsniederlegungen einen hohen ökonomischen Druck aufbauen. Viele Großprojekte sind genau getaktet. Werden Schreinerarbeiten oder Arbeiten am Rohbau durch Streiks unterbrochen, verzögern sich auch die nachfolgenden Arbeiten von der Elektrik bis zur Gas- oder Wasserinstallation. Schon wenige Tage Arbeitsausfall können die Investoren und Bauträger aufgrund der Behinderung der nachfolgenden Arbeiten schnell Millionenbeträge kosten. Auch in der Transportbranche können mobile Beschäftigte eine vergleichsweise starke ökonomische Situation für sich nutzen. Angesichts von Just-in-time-Produktion und eng aufeinander abgestimmten Lieferketten, die keine Verzögerungen zulassen, kommt ihnen eine Schlüsselstellung im Produktionsprozess zu. Immer wieder kommt es daher auch im Transportsektor zu Streiks, insbesondere wenn Löhne nicht oder verspätet ausbezahlt werden.

Auch die gewerkschaftlichen Bemühungen, Wanderarbeiter im Kampf um ihre Rechte zu unterstützen, haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Die größte Herausforderung, vor der die Gewerkschaften dabei stehen ist der Zugang zu den mobilen Beschäftigten. Betriebliche Interessenvertretungen wie Betriebsräte oder gar gewerkschaftliche Vertrauensleute gibt es in den Sektoren, in denen viele Wanderarbeiter arbeiten, nicht. Eine Aufklärung am Arbeitsplatz wird zudem von den Unternehmen mit allen – auch illegalen – Mitteln zu verhindern versucht. Auch in den Unterkünften, die meistens den Unternehmen oder einem weiteren Subunternehmen gehören, sind eine aufsuchende Beratung und Information faktisch unmöglich.

Eine entscheidende Rolle bei den Versuchen der gewerkschaftlichen Unterstützung und Organisierung von Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeitern spielt die gewerkschaftliche Beratungsstelle für mobile Beschäftigte Faire Mobilität. Nach bescheidenen Anfängen arbeitet Faire Mobilität inzwischen in elf Beratungsstellen über das Land verteilt. Hinzu kommen mit dem Projekt verknüpfte Anlaufstellen regionaler

Träger in den Bundesländern, sodass sich das Beratungsnetzwerk inzwischen über die gesamte Bundesrepublik erstreckt. Getragen wird Faire Mobilität zwar vom DGB, es beteiligen sich jedoch auch Gewerkschaften aus Rumänien, Bulgarien, Polen, Kroatien und Slowenien.

Im Zentrum der Arbeit von Faire Mobilität steht die Information mobiler Beschäftigter über ihre Rechte und deren Beratung und Unterstützung bei Auseinandersetzungen mit ihrem Arbeitgeber. Dazu gehören Informationsmaterialien zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen in mehreren Sprachen ebenso wie spezielle, durch Muttersprachler besetzten Anlaufstellen und Telefonhotlines. Immer öfter findet die Beratungs- und Informationstätigkeit von Faire Mobilität und anderen Anlaufstellen in den von Wanderarbeitern viel genutzten sozialen Medien statt.

In Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften des DGB unterstützt Faire Mobilität Wanderarbeiter auch in juristischen Auseinandersetzungen. Dabei gelang es den Gewerkschaften, einige Erfolge mit Signalwirkung zu erstreiten. So beispielsweise bei der 24-Stunden-Pflege, wo dank der Klage einer bulgarischen Pflegekraft mit Unterstützung von ver.di und Faire Mobilität das Live-in-Modell ins Wanken gebracht wurde. In einer Grundsatzentscheidung erklärten die Arbeitsgerichte über mehrere Instanzen hinweg das 24-Stunden-Modell faktisch für rechtswidrig und stellten fest, dass für die Betroffenen während der gesamten Arbeitszeit der deutsche Mindestlohn zu zahlen ist.

Neben der individuellen Unterstützung von Wanderarbeitern bei der juristischen Durchsetzung ihrer Rechte, verstärkten die Gewerkschaften zuletzt auch die Anstrengungen, mobile Beschäftigte kollektiv zu organisieren.

So nutzte die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) die Gesetzesänderungen in der Fleischwirtschaft im Zuge der Corona-Pandemie zur gewerkschaftlichen Offensive. Die Einschränkung des Subunternehmertums in der Fleischindustrie führte dazu, dass ein Großteil der Beschäftigten nun direkt bei den jeweiligen Konzernen angestellt wurden. Das ermöglichte es, gewerkschaftliche Strukturen zu schaffen, Betriebsräte zu wählen und in mehreren Schlachtbetrieben mittels Arbeitskämpfen höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Die IG BAU schuf mit ihrer 2020 eingeführten Jahresmitgliedschaft sogar ein Mitgliedschaftsmodell, das sich speziell an mobile Beschäftigte richtet. In der Baubranche und im landwirtschaftlichen Sektor ist es Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeitern nun möglich, eine Jahresmitgliedschaft abzuschließen, die nach zwölf Monaten automatisch endet und so ideal auf die zeitlich befristete Migration mobiler Beschäftigter zugeschnitten ist. Wie die normale Mitgliedschaft beinhaltet die Jahresmitgliedschaft der IG BAU auch den Anspruch auf Beratung und Information ebenso wie die Zahlung von Streikgeldern und den vollen Arbeits- und Sozialrechtsschutz.

Die Einstellung der Bürger zu Integration und künstlerisch-kulturellen (Teilhabe-)Projekten

Von Prof. Dr. Nicole Schwarz, Prof. Dr. Hellen P. Gross, Dr. Stefanie Cramer von Clausbruch, Dr. Katharina Hary und Lara Weitzel



*Basierend auf einer Online-Befragung von n = 702 in Deutschland lebenden Bürgern** zeigt dieser Beitrag, dass es zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern künstlerisch-kultureller (Teilhabe-) Projekte (kkTh-Projekte)¹ signifikante Unterschiede bezüglich der Einstellungen zu Integration im Allgemeinen sowie gegenüber Geflüchteten und kkTh-Projekten im Speziellen gibt.*

Die Ergebnisse zeigen, dass Teilnehmer an kkTh-Projekten gegenüber Geflüchteten und fremden Kulturen aufgeschlossener sind. Die Befragungsergebnisse und die zugrunde gelegte Kontakthypothese legen nahe, dass

kkTh-Projekte eine erfolgreiche Maßnahme zur Förderung von Offenheit und zum Abbau von Hemmschwellen und damit zur Integration von Geflüchteten in die hiesige Gesellschaft darstellen. Von daher sollten kkTh-Projekte zukünftig weiter gefördert und die Angebote ausgebaut werden. Um zukünftig eine zielgerechtere Ansprache und die Ausgestaltung von kkTh-Projekten für Gruppen mit unterschiedlichen spezifischen Einstellungen und Bedürfnissen zu ermöglichen, wurde eine Cluster-Analyse in Bezug auf kkTh-Projekte unter der lokalen Bevölkerung durchgeführt. Dabei wurden insgesamt vier verschiedene Gruppen („Die Offenen“, „Die Kritischen“, „Die Unbeteiligten“, „Die Bewahrer“) identifiziert. Durch das Aufzeigen der Merkmale dieser vier Cluster können präzise Handlungsempfehlungen zur Ausgestaltung nachhaltiger kkTh-Projekte abgeleitet werden.

*Prof. Dr. Nicole Schwarz, Prof. Dr. Hellen P. Gross, Dr. Stefanie Cramer von Clausbruch, Dr. Katharina Hary und Lara Weitzel (von links oben im Uhrzeigersinn). Angaben zum Arbeitsgebiet der fünf Autorinnen stehen am Ende des Textes.**

1. Einführung

Nach der außergewöhnlich großen Zahl an Zuwanderungen in den Jahren 2015 und 2016 aus vorwiegend muslimisch geprägten Ländern wie Syrien, Afghanistan und dem Irak, gilt die erfolgreiche Integration dieser Geflüchteten hierzulande noch immer als eine der zentralsten gesellschaftlichen Aufgaben. Die öffentliche Wahr-

Die Studien zeigen, dass an kktTh-Projekten teilnehmende einheimische Bürger Geflüchteten und fremden Kulturen gegenüber aufgeschlossener sind.



Foto: Adobe Stock/WavebreakmediaMicro

nehmung der Integration variiert schon von jeher sehr stark: Von wirtschaftlichen Vorteilen (Boubtane, Dumont & Rault, 2014) bis hin zu wirtschaftlicher Belastung und Wettstreit (Esses, Brochu & Dickson, 2012), von sozialer Vielfalt und erfolgreicher Integration bis hin zu sozialen Spannungen, Fremdenfeindlichkeit und Ausgrenzung (Amrith, 2014). Jüngste Studien in der deutschen Bevölkerung zeigen, dass die stark gewachsene Skepsis gegenüber Migration und Migranten nach den Turbulenzen im Jahr 2015 zwar wieder etwas gesunken ist, aber immer noch mehr als die Hälfte der Bevölkerung die Einstellung vertritt, dass die Einwanderung grundsätzlich zu hoch ist (Bertelsmann Stiftung, 2019).

Um diesen weit verbreiteten skeptischen Einschätzungen entgegenzuwirken, wird auf staatlicher und nicht-staatlicher Ebene stets nach Lösungen gesucht (Faus & Storks, 2019), um ein langfristiges und nachhaltiges gesellschaftliches Zusammenwachsen aller zu erreichen.

Die Teilnahme an künstlerisch-kulturellen Projekten (sowohl konsumierend als auch partizipierend) hat das Potenzial, uns als heterogene, ethnisch vielfältige Gesellschaft näher zusammenzubringen, da sie die Menschen ermutigt, sich mit anderen Kulturen und deren Werten auseinanderzusetzen (National Endowment of

Gliederung:

1. Einführung
2. Theoretischer Hintergrund
3. Methodik
4. Ergebnisse
5. Diskussion
6. Literaturverzeichnis

Durch künstlerische Teilhabe können Vorurteile abgebaut und Werte wie Offenheit und Verständnis gestärkt werden.



the Arts, 2009; Wali et al., 2015). Kulturelle Bildung und insbesondere die Teilnahme an künstlerisch-kulturellen (Teilhabe-)Projekten können die interkulturelle Kompetenz deutlich stärken und dazu beitragen, dass sowohl die Bevölkerung mit als auch ohne Migrationshintergrund einen Zugang zum zunächst Fremden findet. Darüber hinaus können durch künstlerische Teilhabe generell bestehende Ängste, Vorurteile und Hemmungen abgebaut und Werte wie Verständnis, Offenheit, Toleranz und Akzeptanz gestärkt werden (Stolle & Rochon, 1998; Keuchel, 2015). Die nachweisliche Stärkung des Wohlbefindens unter allen Teilnehmenden von kkTh-Projekten wurde in den AK-Beiträgen 1/22 unter dem Titel „Über die Kraft und positive Wirkung künstlerisch-kultureller (Teilhabe-)Projekte“ (Schwarz et al., 2022) bereits ausführlich dargelegt.

Betrachtet man Migration als ganzheitliche Herausforderung der Gesellschaft, so besteht ein großer Bedarf an Koordination und Kommunikation zwischen dem Staat und den jeweiligen Akteuren der Integrationsprozesse (Garkisch, Heidingsfelder & Beckmann, 2017). In Bezug auf kkTh-Projekte besteht folglich ein Kommunikationsbedarf zwischen den beteiligten Kulturorganisationen, der lokalen Bevölkerung und den Geflüchteten, um so die Effektivität und Nachhaltigkeit dieser Projekte sicherstellen zu können.

Die seit 2015 deutschlandweit große Anzahl an durchgeführten kkTh-Projekten (Ziese & Gritschke, 2016), deren grundsätzliche Wirksamkeit von uns mittels dreier Studien belegt werden konnte (Schwarz et al., 2022), wurden im Vorfeld meist innerhalb kürzester Zeit entwickelt und es wurden weder Zielgruppenanalysen noch nachhaltige Strategien hierfür erarbeitet. Wie aus den Strategien zur Publikumsentwicklung

bekannt ist, kann ein zielgruppenorientierter Ansatz die Bereitschaft zur Teilnahme grundsätzlich, und in diesem speziellen Fall bezüglich der nachweislich wirksamen kkTh-Projekte, erhöhen (Allmanritter, 2017). Um diese Zielgruppen für kkTh-Projekte und damit die Wirksamkeit zu analysieren, soll die hier beschriebene Studie die folgenden Fragen beantworten:

1. Was sind die aktuellen Einstellungen der in Deutschland lebenden Bürger gegenüber Integration, Geflüchteten und insbesondere gegenüber kkTh-Projekten und wie unterscheiden sich die Einstellungen von kkTh-Teilnehmern gegenüber jenen von Nicht-Teilnehmern?
2. Ist es möglich, innerhalb der in Deutschland lebenden Bürger Cluster zu bilden, die auf den jeweiligen Einstellungen zu Integration, Geflüchteten und insbesondere zu kkTh-Projekten basieren?
3. Welche spezifischen Charakteristika besitzen die verschiedenen identifizierten Segmente, aus denen sich Handlungsempfehlungen zur Ausgestaltung nachhaltiger kkTh-Projekte ableiten lassen?

2. Theoretischer Hintergrund

Im Hinblick auf den theoretischen Hintergrund dieser Studie beziehen wir uns auf drei große Themenkomplexe: die Wirkung der Künste und im Speziellen der kkTh-Projekte, die Kontakttheorie sowie die STP-Strategie [STP: segmenting, targeting, positioning], die im Folgenden in kurzen Auszügen erläutert werden.

Auswirkungen der kkTh-Projekte

Wie im vorangegangenen Beitrag „Über die Kraft und positive Wirkung künstlerisch-kultureller (Teilhabe-)Projekte“ (Schwarz et al., 2022) bereits dargelegt, konnten wir nachweisen, dass im Rahmen von kkTh-Projekten ein Gefühl der Gemeinschaft, der Zugehörigkeit und des Wohlbefindens für Geflüchtete und teilnehmende Bürger entsteht, und dass kkTh-Projekte somit dazu beitragen können, Fremdenfeindlichkeit im Aufnahmeland zu verringern (Schwarz et al., 2022). Zusätzlich zu der großen Anzahl von Projekten, die in den letzten Jahren initiiert wurden, gibt es auch viele Studien, die die positiven Auswirkungen solcher kkTh-Projekte auf das Gruppen- und Sozialverhalten, den sozialen Zusammenhalt und auch auf die individuellen Fähigkeiten zeigen (z. B. Matarasso, 1997; Romanowska, Larrson & Theorell, 2014; Stern & Seifert, 2002; Stolle & Rochon, 1998), was ebenfalls in den AK-Beiträgen 1/22 „Über die Kraft und

Zusätzlich zu der großen Anzahl von Projekten, die in den letzten Jahren initiiert wurden, gibt es auch viele Studien, die die positiven Auswirkungen solcher kkTh-Projekte auf das Gruppen- und Sozialverhalten und den sozialen Zusammenhalt zeigen.

positive Wirkung künstlerisch-kultureller (Teilhabe-)Projekte" (Schwarz et al., 2022) ausführlich dargelegt wurde.

Kontakttheorie

Die Wirkungsweisen dieser kkTh-Projekte konnte – wie ebenfalls in AK-Beiträgen 1/22 dargestellt (Schwarz et al., 2022) – mittels der Kontakthypothese erklärt werden (Allport, 1966; Al Ramiah & Hewstone, 2005; Pettigrew & Tropp, 2006). Laut der Kontakthypothese führen Kontakte unter den bei kkTh-Projekten gegebenen Bedingungen der Gleichrangigkeit, des gemeinsamen Ziels, der Unterstützung durch die Kulturinstitutionen und des Zusammenarbeitens in der Gruppe, zu Verhaltensänderungen, Neubewertungen, affektiven Bindungen und einem Lernen über die Out-Group (Pettigrew, 1998). Dies führt wiederum dazu, dass bestehende Vorurteile und Ängste maßgeblich reduziert werden können (Tausch & Hewstone, 2010).

STP-Marketing

Da der Fokus dieser Studie zum einen auf der Identifikation und der Charakterisierung von verschiedenen Gruppen der Bevölkerung hinsichtlich ihrer Einstellungen zu Geflüchteten und Integration liegt, und zum anderen auf der Ableitung von Handlungsempfehlungen zur Ausgestaltung nachhaltiger kkTh-Projekte auf der Grundlage dieser unterschiedlichen Bedürfnisse, wird an dieser Stelle kurz auf das Konzept des STP-Marketings (STP: segmenting, targeting, positioning) eingegangen. Die STP-Strategie beinhaltet in einem ersten Schritt eine Marktsegmentierung, zum Beispiel nach demografischen, geografischen oder psychografischen Kriterien. In einem zweiten Schritt wird das Targeting durchgeführt, d. h. die Identifikation von einem oder mehreren spezifischer Kundensegmente. Der folgende Schritt ist die Positionierung von Produkten oder Dienstleistungen (Kotler & Bliemel, 2006; Weerawardena, 2018).

Auf der Grundlage dieser drei zuvor kurz skizzierten Theorien als konzeptionellen Rahmen sollen mittels dieser Studie Handlungsempfehlungen für Kulturinstitutionen zur Ausgestaltung nachhaltiger kkTh-Projekte entwickelt werden.

Zur Durchführung des ersten (Segmentierung) und zweiten Schritts (Targeting) dieser Strategie wird das Konzept der typologischen Theoretisierung mittels Clusteranalyse verwendet. Das 1950 eingeführte Konzept der typologischen Theoretisierung ist ein Werkzeug zur Konstruktion von Typologien. In diesem Zusammenhang ist eine Typologie „(...) ein hierarchisches System von Kategorien, um Objekte nach ihren Ähnlichkeiten und Unähnlichkeiten zu organisieren“ (Fonseca, 2012).

Auf der Grundlage dieser drei zuvor kurz skizzierten Theorien als konzeptionellem Rahmen sollen mittels dieser Studie Handlungsempfehlungen für Kulturinstitutionen zur Ausgestaltung nachhaltiger kkTh-Projekte entwickelt werden. Auf diese Weise ist es möglich, kkTh-Projekte zu entwickeln, die mit den gewünschten Bedürfnissen

und Einstellungen der partizipierenden Bürger einhergehen und somit bestenfalls auch zur Steigerung der Effektivität und der Nachhaltigkeit dieser Projekte beitragen können.

3. Methodik

Die Fragebogenentwicklung und Messung

Für die Erstellung des Fragebogens und die Datenerhebung der Onlinebefragung unter in Deutschland lebenden Bürgern sowie die Stichprobenbeschreibung sei wiederum auf den Aufsatz in Heft 1/22 der AK-Beiträge verwiesen. Es sei hier nur nochmals erwähnt, dass insgesamt 702 Datensätze verwertet wurden und die Umfrage in Bezug auf Alter und Geschlecht repräsentativ war.

Es sei nochmals erwähnt, dass insgesamt 702 Datensätze verwertet wurden und die Umfrage auf Alter und Geschlecht repräsentativ war.

Datenanalyse

Um einen Einblick in die allgemeinen Einstellungen der in Deutschland lebenden Bürger zu Integration, Geflüchteten und kkTh-Projekten zu erhalten, werden die Mittelwerte der Antworten zu Fragestellungen diese Themen betreffend ermittelt und mittels eines Einstichproben-t-Tests verglichen (vorgegebener Testwert „3,0“ als arithmetisches Mittel bei Verwendung einer 5-Punkte-Skala von „stimme nicht zu“ (1) bis „stimme zu“ (5)). Zusätzlich wird der vollständige Datensatz in zwei Gruppen (kkTh-Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer) aufgeteilt und ein Mittelwertvergleich mittels eines t-Tests bei unabhängigen Stichproben bzw. mittels eines Welch-Tests durchgeführt. Mittels der Identifizierung signifikanter Unterschiede bezüglich der Mittelwerte dieser beiden Gruppen kann abgeleitet werden, ob sich die Einstellungen/Werte der kkTh-Teilnehmer im Vergleich zu denen der Nicht-Teilnehmer signifikant voneinander unterscheiden.

Da unterschiedliche Einstellungen beim Vergleich der Mittelwerte von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern offengelegt werden können (siehe Ergebnisteil), wird auch eine Clusteranalyse durchgeführt. Der Hauptzweck dieser Clustering-Technik besteht darin, Fälle entsprechend ihres Ähnlichkeitsgrades zu gruppieren. Individuen oder Objekte werden zu Clustern zusammengefasst, wobei sich Individuen oder Objekte in den gleichen Clustern untereinander ähnlicher sind als Individuen/Objekte der jeweils anderen Cluster (Hair, 2010).

Im ersten Schritt werden mittels einer explorativen Faktorenanalyse (EFA) die Variablen für die durchzuführende Clusteranalyse ermittelt. Die im Hinblick auf die Faktorenanalyse wichtigen Voraussetzungen (Kommunalitäten, KMO-Kriterium) finden dabei Berücksichtigung.

Die ermittelten Variablen sind folgende:

- (1) Fremdenfeindlichkeit/Nichtakzeptanz von Diversität
- (2) Empathie
- (3) Einstellungen gegenüber Geflüchteten
- (4) Persönliche kulturelle Orientierung (Traditionen)
- (5) Offenheit gegenüber kulturellen Aktivitäten/politischem und gesellschaftlichem Weltgeschehen
- (6) Werte
- (7) Interesse an gesellschaftlicher Teilhabe und am Weltgeschehen
- (8) Anerkennung gesellschaftlicher Regeln

Die Bestimmung dieser Clusteranzahl erfolgt mittels der Ward-Methode und wird darüber hinaus auch graphisch und durch ein alternatives Clusteranalyseverfahren (k-means-Verfahren) abgesichert (Sarstedt & Mooi, 2014; Backhaus et al., 2016).

Mittelwerte der Clustervariablen

In einem letzten Analyseschritt erfolgt die einhergehende Beschreibung der Cluster. Zur Beschreibung und Benennung der Cluster wird wiederum ein Mittelwertvergleich herangezogen. Dabei werden die Variablen der einzelnen Cluster miteinander verglichen und getestet, inwiefern sich diese vom Mittelwert des Gesamtdatensatzes unterscheiden. Das statistische Verfahren, das hierbei eingesetzt wird, ist die ein-faktorielle Varianzanalyse (ANOVA) (Rasch et al., 2014), womit auch zugleich getestet wird, ob sich die Mittelwerte der vier Cluster signifikant voneinander unterscheiden (Bühner & Ziegler, 2017).

4. Ergebnisse

Um den ersten Teil der ersten Forschungsfrage zu beantworten „*Was sind die aktuellen Einstellungen der in Deutschland lebenden Bürger gegenüber Integration, Geflüchteten und insbesondere gegenüber kkTh-Projekten?*“, werden die Mittelwerte der Antworten bzw. der einzelnen Items zu den Fragen, die diese Einstellungen explizit abfragen, berechnet. Tabelle 1 zeigt ausgewählte signifikante Abweichungen bestimmter Einstellungen vom festgelegten arithmetischen Mittelwert 3,0 der verwendeten 5-Punkt-Likert-Skala. Je höher der angeführte Mittelwert ist, desto höher die jeweilige Zustimmung.

Die Ergebnisse aus Tabelle 1 (siehe nächste Seite) machen deutlich, dass die lokale Bevölkerung die Integration vor allem dann als gelungen ansieht, wenn Geflüchtete die deutschen Gesetze und Regeln befolgen sowie ihren Lebensstil durch Annahme der deutschen Kultur, Werte und Normen anpassen. In Bezug auf die Fragestellung, wie Geflüchtete die Integration maßgeblich selbst fördern können, findet das Erlernen und Sprechen der deutschen Sprache am meisten Zustimmung sowie die An-

		Mittelwerte
Integration im Allgemeinen		
Wann ist Ihrer Meinung nach Integration erfolgreich? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?		
	Geflüchtete erkennen die Gesetze und Regeln Deutschlands an und halten diese ein.	4,08
Interesse an fremden Kulturen		
Wie stark interessieren Sie sich für fremde Kulturen?		
		3,39
Interesse an fremden Kulturen		
Für welche Kulturkreise interessieren Sie sich?		
	Arabischer Kulturkreis	2,66
	Westlicher Kulturkreis	3,84
Positive Auswirkungen der Einwanderung		
Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?		
	Geflüchtete bringen neue Sitten und Bräuche ein.	3,63
	Durch die Beschäftigung mit neuen Themen erweitert sich der eigene Horizont.	3,78
Negative Auswirkungen der Einwanderung		
Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?		
	Der Einfluss des Islam wird zu stark.	3,94
	Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt steigt.	3,88
	Die Verschuldung der öffentlichen Haushalte wächst.	3,72
	Die Zahl der Gewalttaten steigt an.	3,74
	Die Radikalisierung nimmt zu.	4,00
Unterstützung für Geflüchtete		
Kann man mit den folgenden Maßnahmen die Integration Geflüchteter unterstützen?		
	Mit Spenden jeglicher Art.	2,76
	Durch ehrenamtliche Mitarbeit bei Integrationsprojekten.	3,70
	Durch Hilfestellungen im Alltag, wie z. B. Begleiten bei Behördengängen und Arztbesuchen.	3,85
	Durch den gezielten Aufbau von Kontakten am Arbeitsplatz, in der Schule, beim Studium oder in der Freizeit.	3,82
Fremdenfeindlichkeit		
Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?		
	Geflüchtete nehmen anderen Menschen ihre Jobs weg.	2,48
	Ich fühle mich unbehaglich im Kontakt mit Geflüchteten.	2,66
	Ich befürchte, dass Geflüchtete ungewöhnliche Krankheiten mitbringen.	2,49
Akzeptanz von Vielfalt		
Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?		
	Geflüchtete bereichern das kulturelle Leben.	2,78
	Geflüchtete sollen ihren Lebensstil dem deutschen anpassen.	3,81
	Geflüchtete sollte es verboten werden, an politischen Entscheidungen teilzunehmen dürfen.	2,62
	Geflüchtete möchte ich nicht als Nachbarn.	2,48
Unterstützung der Integration durch Geflüchtete selbst		
Inwieweit könnten Geflüchtete ihre Integration selbst fördern?		
	Indem sie die deutsche Sprache erlernen und sich darin verständigen können.	4,70
	Indem sie die Gesetze und Regeln Deutschlands anerkennen und einhalten.	4,67
	Indem sie sich an die deutsche Kultur und ihre Werte und Normen anpassen.	4,03
	Indem sie ihre eigenen kulturellen und religiösen Werte zum Teil aufgeben.	2,87
	Indem sie an Integrationsmaßnahmen (künstlerisch- kulturelle (Teilhabe-) Projekte, Sport,...) teilnehmen.	3,89
	Indem sie Vereinen (Sport, Musik, ...) beitreten.	3,79
	Indem sie Offenheit und Toleranz leben.	4,42
	Indem sie soziale Kontakte zu Einheimischen aufbauen.	4,26
Unterstützung der Integration durch Kulturinstitutionen/-schaffende		
Wie können Kulturinstitute oder Kulturschaffende (z. B. Theater, Museum, Chor) die Integration unterstützen?		
	Indem die gleichberechtigte Teilnahme von Geflüchteten und Einheimischen ermöglichen.	3,89
	Indem sie interkulturell geschultes Personal einstellen bzw. ausbilden.	3,62
	Indem sie Kontakte zu Flüchtlingsorganisationen zwecks zielgerichteter Ansprachen aufbauen.	3,71
	Indem sie Geflüchtete in künstlerische Projekte einbinden.in Kunstprojekte.	3,68
	Indem sie Geflüchtete bei der Besetzung von Stellen im eigenen Kulturbetrieb berücksichtigen..	3,54
	Indem sie gemeinsame Angebote für Geflüchtete und Einheimische anbieten.	3,91
Soziale Partizipation		
Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?		
	Mich interessiert, was in meiner Nachbarschaft passiert.	3,95
	Für die Interessen meiner Wohngegend und für die der Menschen, die dort wohnen, setze ich mich stark ein.	2,82

Tabelle 1: Berechnete Mittelwerte ausgewählter Einstellungen (Gesamter Datensatz)

nahme deutscher Gesetze und Regeln, die auch als herausragendes Kriterium einer gelungenen Integration benannt wird.

Bei Abfrage der Interessen bezüglich unterschiedlicher Kulturkreise zeigt Tabelle 1, dass die lokale Bevölkerung vor allem an der des westlichen Kulturraums interessiert ist und dass das Interesse an der arabischen Kultur eher gering ausgeprägt ist. Überdurchschnittlich hoch ausgeprägt sind Interesse beziehungsweise Besorgnis um das Geschehen in der Nachbarschaft und bezüglich der Lokalpolitik. Auch die Aussage, dass Geflüchtete ihre Integration durch die Teilnahme an künstlerisch-kulturellen Aktivitäten oder Sportaktivitäten selbst voranbringen können, erhält hohen Zuspruch, ebenso die Aussagen, dass dies durch Engagement in Vereinen (Sport, Musik) und das Knüpfen von sozialen Kontakten zu Einheimischen geschehen kann.

Zusätzlich sollten Geflüchtete Offenheit und Toleranz leben. Im Allgemeinen ist die Zustimmung der in Deutschland lebenden Bürger auch zu den verschiedensten Möglichkeiten, mittels derer Kulturorganisationen maßgeblich dazu beitragen können, die Integration zu fördern, stark ausgeprägt. In Bezug auf die Frage, wie die lokale Bevölkerung die Integration unterstützen kann, finden Spenden keinen hohen Zuspruch, wohl aber die Unterstützung durch Freiwilligendienste innerhalb von Integrationsprojekten und die Hilfe im Alltag, zum Beispiel bei Behördengängen oder Arztbesuchen. Darüber hinaus sehen die in Deutschland lebenden Bürger auch die Möglichkeit, Unterstützung durch den Aufbau von Kontakten am Arbeitsplatz, in der Schule, im Studium oder in der Freizeit zu leisten (siehe Tabelle 1).

Bei der Abfrage der Interessen bezüglich unterschiedlicher Kulturkreise zeigt Tabelle 1, dass die lokale Bevölkerung vor allem an der des westlichen Kulturraums interessiert ist und das Interesse an der arabischen Kultur eher gering ausgeprägt ist.

Die Befragung hat außerdem aufgezeigt, dass die in Deutschland lebenden Bürger durchaus die positiven Auswirkungen der Migration, zum Beispiel das Einbringen neuer Sitten in die Gesellschaft durch Ge-

flüchtete, und die Erweiterung des eigenen Horizonts durch die Beschäftigung mit neuen Themen und anderen Kulturen, schätzen. Andererseits sind aber auch stark ausgeprägte Ängste beziehungsweise Verunsicherungen wie beispielsweise der zu große Einfluss des Islams, der wachsende Wettbewerb auf dem Wohnungsmarkt sowie die Zunahme von Staatsverschuldung, Gewalttaten und Radikalisierung, deutlich zu Tage getreten.

Weniger starke Zustimmung (Mittelwerte < 3,0) in der lokalen Bevölkerung finden die Aussagen, dass Geflüchtete das kulturelle Leben bereichern, dass Geflüchtete daran gehindert werden sollten, sich aktiv an politischen Entscheidungen zu beteiligen, sowie die Aussage „Geflüchtete möchte ich nicht als Nachbarn“. Auch bei den folgenden fremdenfeindlichen Statements – dass ein Unwohlsein bei Kontakten mit Geflüchteten entsteht, dass Geflüchtete Einheimischen Jobs wegnehmen oder un-



Die Teilnahme Geflüchteter und Einheimischer an künstlerisch-kulturellen (Teilhabe-)Projekten stärkt den sozialen Zusammenhalt.

gewöhnliche Krankheiten mitbringen – lag der Zustimmungswert unter dem Durchschnittswert von 3,0 (siehe Tabelle 1).

Um auch den zweiten Teil der ersten Forschungsfrage zu beantworten, „...wie unterscheiden sich Einstellungen von kkTh-Teilnehmern gegenüber jenen von Nicht-Teilnehmern?“, werden die Mittelwerte dieser beiden Gruppen mittels eines t- bzw. Welch-Tests miteinander verglichen. Der Mittelwertvergleich ergibt teilweise signifikante Unterschiede in Bezug auf Einstellungen und Werte zwischen beiden Gruppen. Eine Auswahl von nennenswerten Ergebnissen ist in nachfolgender Tabelle 2 zusammengefasst.

Es werden signifikante Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern von kkTh-Projekten in Bezug auf vielzählige Fragestellungen beziehungsweise Aussagen festgestellt.

Im Fall des Interesses an fremden Kulturen, der positiven Auswirkungen der Einwanderung, der Unterstützung von Geflüchteten durch die Bevölkerung, der Unterstützung der Integration durch Kulturorganisationen sowie der sozialen Partizipation

Weniger starke Zustimmung in der lokalen Bevölkerung finden die Aussagen, dass Geflüchtete das kulturelle Leben bereichern sowie dass Geflüchtete daran gehindert werden sollten, sich aktiv an politischen Entscheidungen zu beteiligen.

Bürger-Einstellungen zur Integration Geflüchteter

		Mittelwert von Teilnehmern an kkTh-Projekten	Mittelwert von Nicht- Teilnehmern
Interesse an fremden Kulturen Wie stark interessieren Sie sich für fremde Kulturen?		3,87	3,25
Interesse an fremden Kulturen Für welche Kulturbereiche interessieren Sie sich?			
	Arabischer Kulturkreis	2,88	2,59
Positive Auswirkungen der Einwanderung Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?			
	Geflüchtete bereichern den Arbeitsmarkt.	3,54	2,96
	Geflüchtete bringen neue Sitten und Bräuche ein.	3,82	3,58
	Geflüchtete bereichern die Kulturlandschaft (Musik, Filme,...).	3,60	2,90
	Werte wie Offenheit und Toleranz werden innerhalb der Gesellschaft gestärkt.	3,49	3,01
	Die Kompetenzen und Stärken der Geflüchteten bringen positiven Nutzen für die Gesellschaft.	3,56	2,96
Negative Auswirkungen der Einwanderung Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?			
	Der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt steigt.	3,21	3,44
	Das Niveau an den Schulen sinkt.	3,26	3,65
	Die Verschuldung der öffentlichen Haushalte wächst.	3,37	3,81
	Die Radikalisierung nimmt zu.	3,68	4,08
Unterstützung für Geflüchtete Kann man mit folgenden Maßnahmen die Integration Geflüchteter unterstützen?			
	Mit Spenden jeglicher Art.	3,09	2,67
Fremdenfeindlichkeit Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?			
	Die Situation der Geflüchteten ist in diesem Land ist außer Kontrolle geraten.	3,03	3,49
	Ich fühle mich unbehaglich im Kontakt mit Geflüchteten.	2,23	2,78
Akzeptanz von Diversität Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?			
	Geflüchtete bereichern nicht das kulturelle Leben.	2,31	2,92
	Geflüchtete sollen ihren Lebensstil dem deutschen anpassen.	3,59	3,88
	Geflüchtete sollte es verboten werden, an politischen Entscheidungen aktiv mitzuwirken..	2,20	2,74
Unterstützung der Integration durch Geflüchtete selbst Inwieweit können Geflüchtete ihre Integration selbst unterstützen?			
	Indem sie sich an die deutsche Kultur und ihre Werte und Normen anpassen.	3,81	4,09
	Indem sie ihre eigenen kulturellen und religiösen Werte zum Teil aufgeben.	2,64	2,94
Unterstützung der Integration durch Kulturorganisationen Wie können Kulturinstitute/-schaffende (z. B. Theater, Museum, Chor) die Integration unterstützen?			
	Indem sie Geflüchtete bei der Besetzung von Stellen im eigenen Kulturbetrieb berücksichtigen.	3,84	3,46
	Indem sie speziell auf Geflüchtete ausgerichtete Angebote (z. B. Aufführungen in verschiedenen Sprachen) anbieten.	3,68	3,12
Soziale Partizipation Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?			
	Für die Interessen meiner Wohngegend und für die der Menschen, die dort leben, setze ich mich stark ein.	3,06	2,76

Tabelle 2: Mittelwertvergleich von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an kkTh-Projekten

lagen die Zustimmungswerte der Teilnehmer höher als die der Nicht-Teilnehmer, im Falle der negativen Auswirkungen der Einwanderung, der Fremdenfeindlichkeit, der Akzeptanz von Diversität und der Frage, wie Geflüchtete selbst ihre Integration unterstützen können, lagen die Mittelwerte der Zustimmung der vorgegebenen Antworten bei den Nicht-Teilnehmern höher.

Im Fall des Interesses an fremden Kulturen, der positiven Auswirkungen der Einwanderung, der Unterstützung von Geflüchteten durch die Bevölkerung, der Unterstützung der Integration durch Kulturorganisationen sowie der sozialen Partizipation lagen die Zustimmungswerte der Teilnehmer höher als die der Nicht-Teilnehmer.

Da die Antworten bei der Akzeptanz von Diversität negativ formuliert waren (Geflüchtete bereichern das kulturelle Leben nicht), bedeutet hier eine größere Zustimmung eine weniger stark ausgeprägte Akzeptanz der Diversität. Somit kann man zusammenfassend festhalten, dass es Unterschiede bei den Einstellungen von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern dahingehend gibt, dass Teilnehmer offener gegenüber Diversität, Geflüchteten, fremden Kulturen und Integration sind, wobei allerdings nicht sicher gesagt werden kann, ob die Teilnahme die Einstellungen oder die Einstellungen die Teilnahme bedingen.

Nachdem die Mittelwertvergleiche zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern unterschiedliche Einstellungen offengelegt haben, wird im nächsten Schritt die zuvor im Kapitel „Datenanalyse“ beschriebene Clusteranalyse durchgeführt, um mittels dieser verschiedene Zielgruppen identifizieren und charakterisieren zu können. Als Grundlage für die Clusteranalyse wird eine Faktorenanalyse durchgeführt, mittels der die zuvor im Methodik-Teil angeführten Variablen 1-8 für die Clusterung zugrunde gelegt werden.

Die durchgeführte Clusteranalyse liefert insgesamt vier Cluster. Um die Eigenschaften der einzelnen Cluster zu definieren, werden die Mittelwerte bezüglich der abhängigen Variablen bestimmt und jedes Cluster wird bezüglich seiner Mittelwerte und der Abweichung vom Gesamtmittelwert der betrachteten Variablen analysiert. Mithilfe von algebraischen Vorzeichen (-, Ø, +) wird hier verdeutlicht, wie stark oder weniger stark die Mittelwerte in jedem Cluster ausgeprägt sind.

Die Ergebnisse sind in Tabelle 3 (siehe nächste Seite) zusammengefasst. Darüber hinaus sind in der Tabelle auch die Größe (n) und der prozentuale Anteil des jeweiligen Clusters in Bezug auf die Gesamt-Stichprobe mit n = 702 angegeben.

Die vier in Tabelle 3 dargestellten Cluster unterscheiden sich in allen betrachteten Variablen signifikant. Im nun folgenden Schritt wird jedes Cluster benannt, wobei als Bezugspunkte für die Benennung stark positive oder stark negative Abweichungen vom Gesamtmittelwert zugrunde gelegt werden (s. Tabelle 3). Aufgrund der Ergebnisse, d. h. der ermittelten Abweichungen wird Cluster 1, das mit n = 230 (32,8 Prozent) Personen das größte Cluster darstellt, als „Die Offenen“ bezeichnet, Cluster 2, das

	MW Cluster 1 „Die Offenen“	MW Cluster 2 „Die Unbeteiligten“	MW Cluster 3 „Die Kritischen“	MW Cluster 4 „Die Bewahrer“	MW Total
Größe und prozentualer Anteil	n=230 32,8%	n=165 23,5%	n=176 25,1%	n=131 18,6%	n=702 100%
(1) Fremdenfeindlichkeit/Nichtakzeptanz von Diversität	2,6 [-]	2,8 [Ø]	3,5 [+]	3,5 [+]	3,0
(2) Empathie	4,0 [Ø]	4,3 [+]	3,5 [-]	4,1 [Ø]	4,0
(3) Einstellungen gegenüber Geflüchteten	3,2 [+]	2,6 [Ø]	2,4 [-]	2,6 [Ø]	2,8
(4) Persönliche kulturelle Orientierung (Traditionen)	3,8 [Ø]	3,7 [Ø]	3,7 [Ø]	4,3 [+]	3,8
(5) Offenheit gegenüber kulturellen Aktivitäten/politischem und gesellschaftlichem Weltgeschehen	3,7 [++]	2,7 [-]	2,5 [-]	3,1 [Ø]	3,0
(6) Werte	4,3 [Ø]	4,5 [+]	3,7 [-]	4,4 [Ø]	4,2
(7) Interesse an gesellschaftlicher Teilhabe und am Weltgeschehen	3,9 [Ø]	2,8 [---]	3,8 [Ø]	4,0 [+]	3,7
(8) Anerkennung gesellschaftlicher Regeln	3,8 [+]	3,7 [Ø]	4,0 [+]	2,2 [---]	3,5
+ = +0,3 to +0,5; ++ = +0,5 to +0,7; - = -0,3 to -0,5; -- = < -0,5 to -0,7; --- = < -0,7 to -0,9; ---- = < -0,9					

Tabelle 3: Mittelwerte (MW) der Cluster und Gesamtmittelwerte

drittgrößte Segment mit einer Größe von n = 165 (23,5 Prozent) als „Die Unbeteiligten“, das dritte Cluster mit 25,1 Prozent oder n = 176 Personen (zweitgrößtes Cluster) als „Die Kritischen“ und das kleinste Cluster 4 (n = 131; 18,6 Prozent) als „Die Bewahrer“. Für eine ausführliche Beschreibung und Klassifizierung von jedem Cluster werden zusätzlich die folgenden Variablen berücksichtigt, welche sich – außer im Falle der Informationsbeschaffung – (Variable h) in allen Clustern signifikant voneinander unterscheiden:

- a. Soziodemografische Aspekte (Geschlecht, Alter)
- b. Interesse an fremden Kulturen
- c. Kontakte zu Geflüchteten
- d. Spenden für Geflüchtete
- e. Ehrenamtliche Tätigkeiten mit Bezug zu Geflüchteten
- f. Sichtweise, ob es gesellschaftliche Aufgabe von Kulturinstitutionen und -schaffenden ist, Integrationsarbeit zu leisten
- g. Teilnahme an kkTh-Projekten
- h. Informationsbeschaffung zu kkTh-Projekten

Bei allen vier Clustern werden Informationen zu kkTh-Projekten am ehesten bei Freunden/Bekanntem eingeholt, womit der direkten Ansprache bei der Bewerbung der Projekte eine besondere Bedeutung zukommt. Im Folgenden werden die Unterschiede der Cluster bzgl. der Variablen (a–g) aufgezeigt und beschrieben. Diese Unterschiede bilden auch die Grundlage für die Benennung der einzelnen Cluster.

	Cluster 1 „Die Offenen“ [n = 230]	Cluster 2 „Die Unbeteiligten“ [n = 165]	Cluster 3 „Die Kritischen“ [n = 176]	Cluster 4 „Die Bewahrer“ [n = 131]	Total [n = 702]
Verteilung Frauen (w) und Männer (m)	54,8% [w] 45,2% [m]	67,9% [w] 32,1% [m]	37,5% [w] 62,5% [m]	58,0% [w] 42,0% [m]	54,1% [w] 45,9% [m]
Altersgruppen	14,8% [18-29]	25,5% [18-29]	13,1% [18-29]	6,1% [18-29]	15,4% [18-29]
	39,6% [30-49]	42,4% [30-49]	42,0% [30-49]	38,9% [30-49]	41,1% [30-49]
	44,8% [50+]	30,9% [50+]	44,3% [50+]	54,2% [50+]	43,5% [50+]
	k.A. 0,8%	k.A. 1,2%	k.A. 0,6%	k.A. 0,8%	
*Interesse an fremden Kulturen	96,1% [Ja]	87,9% [Ja]	81,1% [Ja]	83,1% [Ja]	88,0% [Ja]
*Kontakte zu Geflüchteten	52,6% [Ja]	29,0% [Ja]	31,0% [Ja]	30,5% [Ja]	37,6% [Ja]
*Spenden für Geflüchtete	65,8% [Ja]	45,7% [Ja]	32,2% [Ja]	57,8% [Ja]	51,1% [Ja]
*Ehrenamtliche Tätigkeiten mit Bezug zu Geflüchteten	65,5% [Ja]	28,2% [Ja]	21,6% [Ja]	35,4% [Ja]	40,0% [Ja]
*Sichtweise, ob es gesellschaftliche Aufgabe von Kulturinstitutionen und -schaffenden ist, Integrationsarbeit zu leisten	86,3% [Zustimmung]	70,1% [Zustimmung]	52,4% [Zustimmung]	62,5% [Zustimmung]	69,7% [Zustimmung]
*Teilnahme an kkTh-Projekten	36,2% [Ja]	14,7% [Ja]	8,6% [Ja]	23,0% [Ja]	21,7% [Ja]
**Informationen zu kkTh-Projekten [Abfrage nur unter kkTh-Teilnehmern, n = 149]*					
Freunde und Bekannte	37,6%	48,84%	35,0%	42,9%	
Zeitungen/Zeitschriften	23,2%	14,6%	30,0%	21,4%	
Internet	22,4%	17,1%	10,0%	19,0%	
Social Media	16,8%	19,5%	25,0%	16,7%	
* Hier wird der Prozentsatz der Befragten angezeigt, die die Fragen bejaht haben / Summe mit Verneinung: 100 %.					
**Hier waren Mehrfachnennungen möglich, in der Tabelle werden die vier am häufigst genannten Informationsquellen angeführt					

Tabelle 4 zeigt die Charakterisierung der Cluster anhand soziodemographischer und deskriptiver Variablen.

²Das größte Cluster (Cluster 1): „Die Offenen“

Das größte Cluster mit n = 230 (32,8 Prozent) umfasst 54,8 Prozent weibliche und 45,2 Prozent männliche Personen. In Bezug auf das Alter sind 14,8 Prozent zwischen 18 und 29 Jahren, 39,6 Prozent zwischen 30 und 49 Jahren und 44,8 Prozent sind älter als 50 Jahre. Innerhalb des Clusters der „Offenen“ ist die Anzahl derer, die ein Interesse an fremden Kulturen (96,1 Prozent), Kontakte zu Geflüchteten (52,6 Prozent) und für Geflüchtete innerhalb der letzten zwölf Monate gespendet haben (65,8 Prozent) sowie die Zahl derer, die ehrenamtliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit Geflüchteten geleistet haben, von allen vier Clustern am höchsten. 86,3 Prozent der

Befragten dieses Clusters sind der Meinung, dass es gesellschaftliche Aufgabe von Kulturinstitutionen und -schaffenden ist, Integrationsarbeit zu leisten. Auch dieser Wert ist der höchste Wert in allen vier Clustern.

Aufgrund des stark ausgeprägten Wertes beim Konstrukt Offenheit gegenüber kulturellen Aktivitäten/politischem und gesellschaftlichem Weltgeschehen (3,7 (++) und des positiven Wertes bezüglich der Einstellungen gegenüber Geflüchteten (3,2 (++) wird dieses Segment mit „Die Offenen“ bezeichnet, wobei sich die benannte Offenheit auf Geflüchtete und das Thema Migration bezieht. Diese Gruppe weist auch mit den niedrigsten Wert (2,6 (-)) in Bezug auf „Fremdenfeindlichkeit/Nichtakzeptanz von Diversität“ auf. 36,2 Prozent der Personen in diesem Segment haben bereits an kkTh-Projekten teilgenommen, was ebenfalls den höchsten Wert innerhalb der vier Cluster darstellt. Obwohl nicht eindeutig postuliert werden kann, dass die Teilnahme an kkTh-Projekten die Einstellungen beeinflusst oder ob die jeweiligen Einstellungen (beispielsweise Fremdenfeindlichkeit) die Teilnahme an kkTh-Projekten beeinflussen, ist es offensichtlich, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Offenheit und kkTh-Projekten besteht.

Das zweitgrößte Cluster (Cluster 3): „Die Kritischen“

Das zweitgrößte Cluster mit $n = 176$ (25,1 Prozent) umfasst 37,5 Prozent weibliche und 62,5 Prozent männliche Personen. Bezogen auf das Alter sind 13,1 Prozent zwischen 18 und 29 Jahren, 42,0 Prozent zwischen 30 und 49 Jahren und 44,3 Prozent sind älter als 50 Jahre. 81,1 Prozent in diesem Cluster bekunden Interesse an fremden Kulturen, 31,0 Prozent haben bereits Kontakte zu Geflüchteten. Darüber hinaus spendeten 32,2 Prozent dieses Segments für Geflüchtete, 21,6 Prozent üben ein Ehrenamt in Bezug auf diese aus und 52,4 Prozent sind der Meinung, dass es gesellschaftliche Aufgabe von Kulturinstitutionen und -schaffenden ist, Integrationsarbeit zu leisten. Diese letzten drei genannten Werte repräsentieren die niedrigsten Werte innerhalb

Die weniger positiven Ansichten und Einstellungen zu Geflüchteten und Migration allgemein spiegeln sich auch im hohen Wert bzgl. Fremdenfeindlichkeit/Nichtakzeptanz von Diversität (3,5 (+)) wider.

der vier ermittelten Cluster. Dieses Ergebnis geht auch mit dem niedrigen Wert von 8,6 Prozent in Bezug auf die Teilnahme an kkTh-Projekten einher.

In dieser Gruppe sind die folgenden benannten Werte und Einstellungen eher schwach ausgeprägt: Empathie (3,5 (-)), Einstellungen gegenüber Geflüchteten (2,4 (-)), Offenheit gegenüber kulturellen Aktivitäten bzw. dem politischen/gesellschaftlichen Weltgeschehen (2,5 (-)) und Werteeinstellungen (3,7 (-)). Diesem Ergebnis entsprechend sind die Ansichten und Einstellungen zu Geflüchteten grundsätzlich als weniger positiv einzuschätzen; diese Gruppe gilt somit als weniger aufgeschlossen gegenüber Migranten und der Migrationsbewegung. Die weniger positiven Ansichten und Einstellungen zu Geflüchteten und Migration allgemein spiegeln sich auch im hohen Wert bezüglich Fremdenfeindlichkeit/Nichtakzeptanz von Diversität (3,5 (+)) wider. Darüber hinaus ist das öffentli-

che Sicherheitsgefühl (Anerkennung gesellschaftlicher Regeln) mit einem Wert von 4,0 (+) in diesem Cluster besonders stark ausgeprägt. Aufgrund der beschriebenen Charakteristika dieses Segments wird das Cluster als „Die Kritischen“ bezeichnet.

Das drittgrößte Cluster (Cluster 2): „Die Unbeteiligten“

„Die Unbeteiligten“ bilden mit n = 165 (23,5 Prozent) Personen das drittgrößte Cluster. Dieses Segment umfasst 67,9 Prozent weibliche und 32,1 Prozent männliche Personen. In Bezug auf das Alter sind 25,5 Prozent zwischen 18 und 29 Jahren, 42,4 Prozent zwischen 30 und 49 Jahren und 30,9 Prozent sind älter als 50 Jahre. 87,9 Prozent bekunden Interesse an fremden Kulturen. 29 Prozent der Mitglieder in diesem Cluster stehen in Kontakt mit Geflüchteten, die Werte liegen damit in der gleichen Größenordnung wie die entsprechenden Werte im Cluster der „Kritischen“ und der „Bewahrer“. Darüber hinaus spendeten bereits 45,7 Prozent der Personen dieses Clusters für Geflüchtete, 28,2 Prozent engagieren sich ehrenamtlich für Geflüchtete und 70,1 Prozent sind auch hier der Meinung, dass es gesellschaftliche Aufgabe von Kulturinstitutionen und -schaffenden ist, Integrationsarbeit zu leisten. Nur 14,7 Prozent dieses Segments nahmen bisher an kKTh-Projekten teil.

Die Gruppe zeichnet sich zum einen dadurch aus, dass sie bei den meisten der betrachteten Variablen (Fremdenfeindlichkeit/Nichtakzeptanz von Diversität, Einstellungen gegenüber Geflüchteten, persönliche kulturelle Orientierung sowie Anerkennung gesellschaftlicher Regeln) dem Gesamt-Mittelwert entspricht beziehungsweise hiervon nur geringe Abweichungen aufzeigt. In Bezug auf die restlichen Variablen lassen sich allerdings zwei entgegengesetzte Richtungen und Extreme erkennen: Eine sehr starke negative Abweichung (2,8 (- - -)) findet sich im Bereich Interesse bezüglich gesellschaftlicher Teilhabe/Weltgeschehen – dieser stellt damit den niedrigsten Wert in allen vier Clustern da. Im Gegensatz dazu weist dieses Cluster bei den zwei Konstrukten Empathie/Mitgefühl (4,3 (+)) sowie den Werteinstellungen (4,5 (+)) die höchsten Mittelwerte innerhalb der vier Cluster auf, und weist damit eine entgegengesetzte Richtung der Bewertung der zuvor benannten Variablen auf. Somit kann die Gruppe als sehr empathisch, mit ausgeprägten Werteempfinden, aber als desinteressiert bzgl. der gesellschaftlichen Teilhabe und des Weltgeschehens eingestuft werden. Aufgrund dieses Desinteresses und der geringen Zahl derer, die bereits an kKTh-Projekten teilgenommen haben, wird das Cluster als „Die Unbeteiligten“ benannt.

Das kleinste Cluster (Cluster 4): „Die Bewahrer“

Das kleinste Cluster mit n = 131 (18,6 Prozent) Personen umfasst 58 Prozent weibliche und 42 Prozent männliche Personen. Bezogen auf das Alter sind 6,1 Prozent zwischen 18 und 29 Jahre alt, 38,9 Prozent zwischen 30 und 49 Jahren und 54,2 Prozent älter als 50 Jahre. In diesem Segment ist das Durchschnittsalter am höchsten. 83,1 Prozent gaben an, sich für fremde Kulturen zu interessieren, 30,5 Prozent der Personen in diesem Cluster haben Kontakte zu Geflüchteten und 57,8 Prozent spendeten bereits für sie. Darüber hinaus leisten 35,4 Prozent der Personen in diesem Cluster

Freiwilligenarbeit für Geflüchtete. 62,5 Prozent sind auch hier der Meinung, dass es gesellschaftliche Aufgabe von Kulturinstitutionen und -schaffenden ist, Integrationsarbeit zu leisten. 23,0 Prozent haben bereits an künstlerisch-kulturellen (Teilhabe-) Projekten teilgenommen.

In diesem Segment gibt es nur drei Konstrukte, die positiv von den ermittelten Gesamt-Mittelwerten abweichen, die da sind: (1) Fremdenfeindlichkeit/Nichtakzeptanz von Diversität (3,5 (+)), (4) persönliche kulturelle Orientierung (Traditionen) (4,3 (+)) und (7) Interesse an gesellschaftlicher Teilhabe und Weltneuigkeiten (4,0 (+)). In Bezug auf das Konstrukt Fremdenfeindlichkeit/Nichtakzeptanz von Diversität ist der Wert hier am stärksten von allen vier Clustern ausgeprägt. Die eigene persönliche kulturelle Orientierung (Traditionen) ist für die Befragten dieser Gruppe ebenfalls stark ausgeprägt. Gegenüber Veränderungen ist diese Gruppe eher kritisch eingestellt. Daher erhielt diese Gruppe den Namen „Die Bewahrer“. Außerdem weist dieses Cluster einen äußerst niedrigen Wert in Bezug auf die Anerkennung gesellschaftlicher Regeln (2,2 (- - -)) auf, der besagt, dass in dieser Gruppe nur ein äußerst gering ausgeprägtes Sicherheitsgefühl besteht (s. Konstrukt „Anerkennung sozialer Regeln“, Fußnote 1).

5. Diskussion

Die Ergebnisse dieser Studie sind vielfältig. Nach Auswertung der erhobenen Daten zum ersten Teil der ersten Forschungsfrage *„Was sind die aktuellen Einstellungen der in Deutschland lebenden Bürger gegenüber Integration, Geflüchteten und insbesondere gegenüber kkTh-Projekten?“*, wird sehr deutlich, dass bei einem großen Teil der Bevölkerung Ängste und Unsicherheiten bestehen. Das Sicherheitsgefühl der Befragten ist oft auch durch die starke Zuwanderung verringert, obwohl eine Vielzahl der Befragten eine offene Haltung und Einstellung gegenüber dem Thema Migration und kultureller Vielfalt äußern. Bei der Befragung haben viele Teilnehmer zugestimmt, dass Kulturorganisationen in der Pflicht sind, die Integration zu unterstützen und künstlerisch-kulturelle (Teilhabe-)Projekte als geeignetes Instrument zur Förderung der Integration ansehen. Dabei ist insbesondere die Herstellung von Kontakten – wie sie durch die Teilnahme an kkTh-Projekten in besonderer Art und Weise herbeigeführt werden – von grundlegender Bedeutung. Diese Ergebnisse lassen sich mit der beschriebenen Kontakthypothese erklären, die das Auftreten vielzähliger positiver Effekte durch Kontaktsituationen in heterogenen Gruppen beschreiben.

Durch den Vergleich der Mittelwerte von kkTh-Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern wurde der zweite Teil der ersten Forschungsfrage *„Wie unterscheiden sich die Einstellungen von kkTh-Teilnehmern gegenüber jenen von Nicht-Teilnehmern in Bezug auf ihre Einstellungen zu Integration, Geflüchteten und zu kkTh-Projekten?“* untersucht. Die Ergebnisse belegen nachweislich, dass sich beide Gruppen in Bezug auf die verschiedenen, abgefragten Einstellungen und Werte bezüglich der genannten drei Themenkomplexe maßgeblich unterscheiden.

Neuere Studien haben bereits gezeigt, dass es eine positive Korrelation zwischen künstlerischer Intervention und beispielsweise sozialen Konflikten sowie rassistischen Tendenzen gibt. Diese Konflikte können durch künstlerische Teilhabe gelöst oder zumindest gemildert werden (Stern & Seifert, 2002). Die Studie von Leroux und Bernadska (2014) weist auch darauf hin, dass eine positive Korrelation zwischen individuellen Werten wie Empathie, Altruismus usw. und kultureller Partizipation (sowohl aktiv als auch konsumierend) besteht.

Obwohl nicht sichergestellt werden kann, ob künstlerische Interventionen Einstellungen und Werte beeinflussen oder umgekehrt oder verschiedene Einstellungen und Werte – wie beispielsweise Akzeptanz von Diversität oder Empathie – die Teilnahme an künstlerischen Aktivitäten bedingen, ist es offensichtlich, dass signifikante Unterschiede zwischen kkTh-Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern bestehen und zwar in Bezug auf folgende Themenstellungen: Interesse an fremden Kulturen, positive und negative Auswirkungen der Migration, Unterstützung für Geflüchtete durch die Allgemeinheit, Fremdenfeindlichkeit, Akzeptanz von Diversität, Unterstützung der Integration durch die Geflüchteten selbst, Unterstützung der Integration durch Kulturorganisationen sowie soziale Teilhabe.

In Bezug auf das Ziel, unterschiedliche Konzepte für unterschiedliche Zielgruppen (STP-Marketing) zu formulieren, wurden in dieser Studie Segmentierung und Targeting durchgeführt. Durch die Clusteranalyse können die Befragten in vier verschiedene Gruppen eingeteilt werden: „Die Offenen“, „Die Unbeteiligten“, „Die Kritischen“ und „Die Bewahrer“, womit die zweite Frage dieser Studie *„Ist es möglich innerhalb der in Deutschland lebenden Bürger Cluster zu bilden, die auf den jeweiligen Einstellungen gegenüber Integration, Geflüchteten und insbesondere zu kkTh-Projekten basieren?“* bejaht werden kann. Mit der Charakterisierung der vier Cluster und der daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen für nachhaltige kkTh-Projekte konnte auch die dritte Frage dieser Studie: *„Welche spezifischen Charakteristika besitzen die verschiedenen identifizierten Segmente, aus denen sich Handlungsempfehlungen zur Ausgestaltung nachhaltiger kkTh-Projekte ableiten lassen?“*, beantwortet werden. Diese abgeleiteten Handlungsempfehlungen werden im Folgenden eingehender beschrieben.

Die Studie hat gezeigt, dass die direkte Ansprache bei allen Mitgliedern der vier Cluster der effektivste Weg ist, um sie auf kkTh-Projekte aufmerksam werden zu lassen.

Handlungsempfehlungen zur Ausgestaltung nachhaltiger kkTh-Projekte

Im Fall der „Offenen“, die am häufigsten Kontakte zu Geflüchteten haben und am häufigsten kkTh-Projekte besuchen, könnte es nützlich und vielversprechend sein, die Bereitschaft zur Teilnahme an kkTh-Projekten zum weiteren Kontaktausbau zu Geflüchteten zu nutzen. Die Mitglieder dieser Gruppe sind dazu prädestiniert, als Multiplikatoren für die weniger aufgeschlossenen Mitglieder der anderen Segmente zu dienen und sollten hierfür durch entsprechende Anreize gewonnen werden. Um Mitglieder der anderen Segmente auf kkTh-Projekte aufmerksam zu machen, sollte

wiederum der Weg der direkten Ansprache durch die Mitglieder dieses Segments gewählt werden, da die Informationsbeschaffung bezüglich kkTh-Projekten über Freunde und Bekannte in allen vier Gruppen am häufigsten benannt wurde.

Erfahrungsberichte aus erster Hand von Mitgliedern des Segments der „Offenen“ können so wesentlich dazu beitragen, Ängste, Hemmschwellen oder Vorurteile bei Mitgliedern anderer weniger aufgeschlossener Segmente – wie beispielsweise den „Kritischen“ abzubauen – und damit diese anderen Gruppen für eine (im ersten Schritt) konsumierende Teilnahme zu gewinnen. Bezüglich der Mitglieder des Clusters der „Offenen“ selbst bedarf es im Vorfeld keiner weiteren Sensibilisierung für Themen der Geflüchteten und die Aufgabe der Kulturinstitutionen besteht bzgl. dieser Gruppe hauptsächlich darin, die Räume zur Begegnung auf Augenhöhe und des direkten Austauschs mit Geflüchteten innerhalb der kkTh-Projekte zu schaffen.

In der Gruppe der „Kritischen“ legt das Ergebnis nahe, dass ein Zusammenhang zwischen dem Nichtvorhandensein von Kontakten zu Geflüchteten und dem Bestehen von Ängsten besteht. Eine Teilnahme an kkTh-Projekten könnte dazu beitragen, diese Ängste zumindest teilweise zu lösen und die Hemmschwellen gegebenenfalls herabzusetzen. Aufgrund der ermittelten, eher skeptischen Einstellungen dieser Gruppe könnte es sich schwierig gestalten, sie für die Teilnahme an kkTh-Projekten zu gewinnen. Um sie eher langsam an die Teilnahme heranzuführen und eine Überforderung zu vermeiden, wären kkTh-Projekte auf passiver Ebene für diese Gruppe im ersten Schritt besser geeignet als beispielsweise eine aktive Partizipation.

Dies könnten zum Beispiel der Besuch einer Museumsausstellung über Flucht/Geflüchtete, der Besuch eines Konzerts oder Theaterstücks bei dem andere Geflüchtete beteiligt oder deren Themen aufgegriffen werden, der Besuch eines interkulturellen Festes, Angebote, die „zu den Menschen kommen“ (zum Beispiel Aktionen in Fußgängerzonen) oder rein informative Angebote sein. Die Situationen und Geschichten der Geflüchteten könnte auch thematisch in den jeweiligen Aufführungen/Vorstellungen aufgegriffen werden, auch wiederum mit dem Ziel, die Sensibilität dieser Gruppe für die Probleme der Geflüchteten zu erhöhen.

So könnte den eher geringen Empathiewerten dieser Gruppe durch die Teilnahmen an passiven, indirekteren und informelleren künstlerischen Projekten entgegen gewirkt werden und dadurch gegebenenfalls auch den vorhandenen negativen Ansichten und Einstellungen gegenüber Geflüchteten. Nach einer erfolgten Sensibilisierung dieser Gruppe können dann im nächsten Schritt Projekte konzipiert werden, bei denen es zur direkten Begegnung und Austausch mit Geflüchteten kommt.

Im Segment „Die Unbeteiligten“ sind die meisten der jungen Altersgruppe (18-29 Jahre), aber auch die meisten der 30-49-Jährigen vertreten. Daher sollten Angebote für kkTh-Projekte auch auf diese jüngere und mittlere Generation abzielen (zum Beispiel durch Generierung interaktiver Teile anstelle eines reinen Wissenstransfers).

Weil beispielsweise Musik gerade in dieser jüngeren Generation eine besondere Rolle spielt, sollten Kulturschaffende diese Vorlieben bei der Entwicklung der kkTh-Projekte auch berücksichtigen. Um die Zielgruppe anzusprechen, sollten darüber hinaus die schwachen positiven Abweichungen in Bezug auf die Variablen Empathie und Werte (altruistisch) in dieser Gruppe genutzt werden, indem zum Beispiel gezielt auf die Situation von Geflüchteten aufmerksam gemacht wird. So können die Themen der Geflüchteten – beispielsweise in Form kleinerer selbst gestalteter Beiträge – bereits bei der Bewerbung der Angebote dargestellt werden.

Damit könnte auch zugleich dem geringen Interesse am gesellschaftspolitischen Weltgeschehen dieser Gruppe entgegengewirkt werden. Auch hier sollten die Kulturschaffenden/-institutionen weniger „Hochkultur“-Angebote und eher partizipative Ansätze, die sich weniger mit weltpolitischen Themen, sondern mehr mit dem gemeinsamen Alltag beschäftigen (zum Beispiel Kochen oder Kindertheater) anbieten.

Auch die „Unbeteiligten“ informieren sich am ehesten bei Freunden oder Bekannten über kkTh-Projekte. Etwaige über den persönlichen Kontakt hinausgehende Ansprachen sollten möglichst zielgruppenspezifisch – die Altersstruktur sowie die bevorzugten Medienkanäle dieser jungen und mittleren Zielgruppe berücksichtigend – erfolgen. Somit kann es möglich sein, die Menschen aus diesem Cluster für die Teilnahme und damit in einem nächsten Schritt gegebenenfalls auch langfristig als Multiplikatoren für diese Projekte zu gewinnen.

Die meisten „Bewahrer“ gehören der Altersgruppe 50+ an, weshalb die Bewerbung und die Ansprache bezüglich kkTh-Projekte – neben der direkten Ansprache – eher über klassische Medien wie Zeitung, Plakate, Flyer und Radio erfolgen sollte. Aufgrund der Notwendigkeit, bestehende Ängste abzubauen und das geringe Sicherheitsgefühl innerhalb dieser Gruppe zu erhöhen, sollten hier vorwiegend – ähnlich wie bei der Gruppe der „Kritischen“ – passive und informelle kkTh-Projekte angeboten werden.

Bei dieser Gruppe scheint es zusätzlich aber auch erfolgsversprechend, nach der Aufführung ein erstes informelles In-Kontakt-Kommen mit den Geflüchteten zu ermöglichen. Dies könnte beispielsweise durch das Angebot eines landestypischen Getränks oder Snacks aus den jeweiligen Heimatländern der teilnehmenden Geflüchteten geschehen.

Bei der eher traditionell ausgerichteten Zielgruppe der „Bewahrer“, die Veränderungen gegenüber zunächst eher misstrauisch eingestellt sind, könnte dies möglicherweise zur Erweiterung des kulturellen Horizonts und zum kulturellen Austausch führen. Auch eine persönliche Vorstellung der Geflüchteten und eine Darstellung ihrer Erfahrungen in einer Art Kurzportrait – vor oder nach den Aufführungen – könnte das Bewusstsein für die Situation der Geflüchteten bei dieser Segmentgruppe schärfen und eventuell Emotionen auslösen. Die Kulturschaffenden/-institutionen sollten in

diesem Segment durch langsames und schrittweises Vorgehen den Prozess des gegenseitigen Kennenlernens gestalten und begleiten.

Fazit

Es konnten im Rahmen dieser Studie erste spezifische Handlungsempfehlungen für Kulturinstitutionen in Bezug auf die differenzierte Ausgestaltung von kkTh-Formaten (inklusive der Ansprache) für die einheimische Bevölkerung mit unterschiedlichen Einstellungen zu Integration, Geflüchteten und kkTh-Projekten abgeleitet werden, um so die Effektivität und Nachhaltigkeit dieser Formate zu erhöhen. Auch wenn sich nicht eindeutig belegen lässt, ob die Teilnahme an kkTh-Projekten die gewünschten positiven Einstellungen erhöht oder ob es sich umgekehrt verhält, so konnte dennoch ein Zusammenhang zwischen diesen eindeutig nachgewiesen werden. Deshalb sollten kkTh-Projekte, in denen die lokale Bevölkerung mit Geflüchteten in engen Kontakt und in einen Austausch treten können, generell angeboten, weiter ausgebaut und aktiv gefördert werden. Die Kontakthypothese unterstreicht, wie wichtig es ist, diese Art von Kontakten und sozialen Strukturen herzustellen. Wenn Kontakte entstehen, können Vorurteile und Ängste reduziert werden. Ein Kontakt, der zudem – wie im Fall der kkTh-Projekte – ermöglicht, etwas über die Kultur des jeweils anderen zu erlernen, und bei dem die positiven Auswirkungen der Künste zum Tragen kommen, ist hier als besonders zielführend anzusehen. Aus diesem Grund werden geeignete und maßgeschneiderte Konzepte von kkTh-Projekten benötigt, die die verschiedenen Zielgruppen mit unterschiedlichen Einstellungen und Bedürfnissen berücksichtigen. Mittels solch passgenauer kkTh-Projekte können gezielt Brücken zwischen geflüchteten Menschen und der einheimischen Bevölkerung gebaut und der gesellschaftliche Zusammenhalt gefördert werden.

6. Literaturverzeichnis

Al Ramiah, A., Hewstone, M. (2013). Intergroup contact as a tool for reducing, resolving, and preventing intergroup conflict: evidence, limitations, and potential. *The American psychologist* 68 (7), 527–542.

Allmanritter, V. (2017). *Audience Development in der Migrationsgesellschaft. Neue Strategien für Kulturinstitutionen*. Bielefeld: Transcript Verlag.

Allport, G.W. (1966). *The nature of prejudice*. Reading: Addison-Wesley.

Amrith, S. S. (2014). Currents of Global Migration. *Development and Change*, 45 (5), 1134–1154.

Backhaus, K. et al. (2016). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung*, 14. Auflage, Springer- Gabler, Heidelberg.

Bertelsmann Stiftung (2019). Deutschland hat eine junge Willkommensstruktur, retrieved from: Deutschland hat eine noch junge Willkommenskultur: Bertelsmann Stiftung (bertelsmann-stiftung.de) (Last accessed: February 03, 2022).

Boubtane, E., Dumont, J.C., Rault, C. (2014). Immigration and Economic Growth in the OECD Countries 1986-2006, retrieved from: <http://ftp.iza.org/dp8681.pdf> (Last accessed: June 07, 2018).

Bühner, M., Ziegler, M. (2017). Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler, 2. aktualisierte und erweiterte Auflage, Pearson, Hallbergmoos.

Esses, V.M., Brochu, P.M., Dickson, K.R. (2012). Economic Costs, Economic Benefits, and Attitudes Toward Immigrants and Immigration. *Analyses of Social Issues and Public Policy* 12 (1), 133–137.

Faus, R. & Storks, S. (2019). Das pragmatische Einwanderungsland: Was die Deutschen über Migration denken, Druckerei Brandt, Bonn.

Fonseca, J.R.S. (2012). Clustering in the field of social sciences: that is your choice. *International Journal of Social Research Methodology*, 16 (5), 403–428.

Garkisch, M., Heidingsfelder, J., & Beckmann, M. (2017). Third Sector Organizations and Migration: A Systematic Literature Review on the Contribution of Third Sector Organizations in View of Flight, Migration and Refugee Crises. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 28(5), 1839–1880.

Hair, J. F. (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Keuchel, S. (2015). Das 1. InterKulturBarometer – Zentrale Ergebnisse zum Thema Kunst, Kultur und Migration. Sankt Augustin: ARCCult Media

Kotler, P., Bliemel, F. (2006). *Marketing-Management. Analyse, Planung und Verwirklichung*. München: Pearson Studium.

Leroux, K., Bernadska, A. (2014). Impact of the Arts on Individual Contributions to US Civil Society. *Journal of Civil Society*, 10(2), 144–164.

Matarasso, F. (1997). Use or Ornament? The social impact of participation in the arts. Comdia.

National Endowment of the Arts (Ed.) (2009). 2008 Survey of Public Participation in the Arts, retrieved from: <https://www.arts.gov/sites/default/files/2008-SPPA.pdf> (Last accessed: June 07, 2018).

Pettigrew, Thomas F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual review of psychology*, 49, 65–85.

Pettigrew, T.F., Tropp, L.R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90 (5), 751–783.

Rasch, B et al. (2014). *Quantitative Methoden 2: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*, 4. überarbeitete Auflage, Springer, Berlin & Heidelberg

Romanowska, J., Larsson, G., Theorell, T. (2014). An Art-Based Leadership Intervention for Enhancement of Self-Awareness, Humility, and Leader Performance. *Journal of Personnel Psychology*, 13(2), 97–106.

Sarstedt, M., Mooi, E. (2014). *A concise guide to market research. The process, data, and methods using IBM SPSS Statistics*. Berlin: Springer Berlin.

Schwarz, N., Gross, H.P., Cramer von Clausbruch S., Hary K. (2022). Über die Kraft und positive Wirkung künstlerisch-kultureller (Teilhabe-)Projekte, AK-Beitrag – Wirtschafts-, sozial-, gesellschafts-, kultur- und umweltpolitisches Magazin der Arbeitskammer des Saar-landes, Heft 1/22, 64-87.

Stern, M.J., Seifert, S.C. (2002). Culture Builds Community Evaluation. Summary Report. University of Pennsylvania. Philadelphia, retriwew from: https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1001&context=siap_culture_builds_community (Last accessed: June 07, 2018).

Stolle, D., Rochon, T.R. (1998). Are All Associations Alike? Member Diversity, Associational Type, and the Creation of Social Capital. *American Behavioral Scientist*, 42(1), 47–65.

Tausch, N., Hewstone, M. (2010). Intergroup Contact. In J.F. Dovidio (Ed.), *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination*. Boston & London: SAGE.

Wali, A., Severson, R., Longoni, M. (2015). A Survey of the Arts in Everyday Life 2002, re-triewed from: <https://www.icpsr.umich.edu/icpsrweb/NADAC/studies/35242#> (Last accessed: June 07, 2018).

Weerawardena, Jay (2018). Non-Profit Marketing Strategy. In K. Wiltshire (Ed.), *Transformational Leadership and Not for Profits and Social Enterprises*. New York: Routledge, chapter 8.

Ziese, M., Gritschke, C. (2016). *Geflüchtete und Kulturelle Bildung: Formate und Konzepte für ein neues Praxisfeld*. Bielefeld: transcript Verlag.

Anmerkungen

*) Prof. Dr. Nicole Schwarz (korrespondierende Autorin) ist Professorin für Allgemeine BWL und Marketing sowie Studienleiterin des Master-Studiengangs Kulturmanagement der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) und Prof. Dr. Hellen Gross Professorin für Kultur- und Sozialmanagement an der Hochschule Coburg. Dr. Stefanie Cramer von Clausbruch ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der htw saar im Studiengang Kulturmanagement und Dr. Katharina Hary im Bereich Bildung und Kultur der CEval GmbH tätig. Lara Weitzel ist Lehrkraft für besondere Aufgaben und Doktorandin im Studiengang Kulturmanagement der htw saar.

**) Alle personenbezogenen Bezeichnungen sind geschlechtsneutral

zu verstehen. Ausschließlich zum Zweck der besseren Lesbarkeit wurde auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet.

- 1.) Als künstlerisch-kulturelle (Teilhabe-) Projekte definieren wir zum Beispiel Musikdarbietungen, Theateraufführungen, Filme, Lesungen, Kunstprojekte, Museumsausstellungen an/in denen:
 - Geflüchtete oder Geflüchtete und Einheimische gemeinsam aktiv oder passiv beteiligt sind.
 - Themen Geflüchteter (etwa Vertreibung, Flucht, Ängste) behandelt werden.
 - die deutsche beziehungsweise fremde Kulturen dargestellt werden.
- 2.) Die im Folgenden benannten Werte zur Beschreibung der vier Cluster sind den Tabellen 3 und 4 zu entnehmen.

Welche Rolle Grenzen in der globalisierten Welt spielen

Von Alexander Stallmann

Wer Bürger eines EU-Staates ist, genießt viele Privilegien. Eines davon ist eine sehr ausgeprägte Freizügigkeit. Sowohl innerhalb der Europäischen Union als auch außerhalb. Im Zuge der Globalisierung wurden die Grenzen für EU-Bürgerinnen und Bürger immer weiter geöffnet.

Der kosmopolitische Traum einer grenzenlosen Welt rückte immer näher. Doch gehen mit der Globalisierung tatsächlich

offenere Grenzen einher? Tun sie nicht! Oder zumindest nicht für jeden, so die These des Autors Steffen Mau, die er in seinem Essay „Sortiermaschinen – Die Neuerfindung der Grenze im 21. Jahrhundert“ ausbreitet. Seine Ausarbeitung ist ein Weckruf. Denn die größere Offenheit gelte nur für einen sehr kleinen Teil der Menschheit. Die meisten verschwundenen Grenzbarrieren tauchten in anderer Form wieder auf. Sie würden so zu machtvollen Sortiermaschinen, die Aufgaben der Filterung und Absonderung übernehmen. Moderne Grenzen seien somit Grenzen, die Ungleichheit erzeugen und aufrecht erhalten.

Seine These stützt Mau unter anderem mit einer Untersuchung über das

visumfreie Reisen. In einer Gruppe von 150 betrachteten Ländern liegen die Inhaber eines deutschen, schwedischen, dänischen oder finnischen Passes ganz vorne. Sie können in über 90 Länder aus der Gruppe ohne Visum einreisen. Am anderen Ende der Skala liegen Länder wie Afghanistan, Somalia oder Kambodscha, deren Bürger gerade mal in ein oder zwei andere Länder visumfrei einreisen können.

Diese Zwei-Klassen-Mobilität verdeutlicht Steffen Mau am Beispiel des Schengenraums: „Im Außenverhältnis ist Schengen ein relativ geschlossener und einheitlicher Mobilitätsraum geworden. Reisende aus über 100 Ländern – immerhin 80 Prozent der Weltbevölkerung ohne die EU – benötigen ein Visum, um in den Schengenraum zu kommen.“ Auch das tatsächliche Reiseverhalten gibt Aufschluss darüber, dass die Globalisierung für einen sehr großen Teil der Menschen nicht mit Freizügigkeit einhergeht. Wie der Autor ausführt, ist Europa mit gerade einmal zehn Prozent der Weltbevölkerung für über die Hälfte aller touristischen Reisen weltweit verantwortlich. Der Anteil derer, die innerhalb eines Jahres überhaupt fliegen, wird auf gerade mal drei Prozent der Weltbevölkerung geschätzt. 80 bis 90 Prozent der Menschheit haben in ihrem Leben überhaupt noch nie ein Flugzeug betreten.

Interessant ist zudem der Fakt, dass die befestigten Grenzen, etwa Mauern und Zäune, bis Anfang der 90er Jahre kontinuierlich weniger als fünf Prozent aller Grenzen der Welt ausmachten. Dann erhöhte sich der Anteil immer mehr. Mittlerweile sind 20 Prozent aller Grenzen sogenannte fortifizierte Grenzen. Dabei,





Die Zahl befestigter Grenzen, etwa mit Mauern oder Zäunen, nimmt seit Jahren stetig zu.

so Maus These, seien diese Bauten wie etwa Mauern häufig nicht im engeren Sinne sicherheitspolitischer Natur, sondern wirtschaftlicher: „Mauergrenzen sind oft Wohlstandsgrenzen. In großer Zahl sind die Gründe für Grenzbauten daher polit-ökonomischer (...) Natur.“

Der Autor betrachtet moderne Grenzen und ihre neuen Funktionen als Sortiermaschinen als essentiellen Teil der Globalisierung. Denn mit zunehmender Mobilität von Menschen und Waren geht es nicht mehr darum, Territorien grundsätzlich abzuschotten, sondern zu kontrollieren, wer oder was passieren darf. Das bringt der Autor wie folgt auf den Punkt: „Unter den Bedingungen umfänglicher, ja massiver Mobilitätsströme kommt es bei der Grenzgestaltung darauf an, nur die gewünschte Mobilität zuzulassen und unerwünschte zu kontrollieren (...). Bei einem solchen Globalisierungsver-

ständnis gehören Öffnung und Schließung zusammen (...).“

Steffen Mau legt mit „Sortiermaschinen“ einen Essay vor, der nicht nur zum Nachdenken anregt, sondern die Blickrichtung grundlegend ändert. Er rückt nicht die sich verändernden Grenzen, sondern die sich verändernden Funktionen von Grenzen in den Mittelpunkt – nämlich als „anpassungsfähige Einrichtungen, die individuelle Lebensmöglichkeiten und die Welt insgesamt heute – und vermutlich in der Zukunft ebenso – mit großer Wucht zu strukturieren vermögen.“ Und so erlebt ein Großteil der Menschheit die Globalisierung eben nicht als Ent-, sondern als Ausgrenzung.

Steffen Mau: Sortiermaschinen – Die Neuerfindung der Grenze im 21. Jahrhundert, Verlag C.H.Beck oHG, München 2021, 189 Seiten, ISBN 9783406775703, 14,95 Euro.

Informative Einblicke in die Querdenker-Szene

Von Simone Hien

Die Querdenken-Bewegung ist im Frühjahr des Jahres 2020 in Erscheinung getreten und hat sich schnell zu einem



Sammelbecken längst nicht nur für Corona-Leugner, sondern unter anderem auch Impfgegner, Esoteriker, Verdrossene, Aufsässige und Anhänger von Verschwörungstheorien, Rechts-extreme und Reichsbürger ent-

wickelt. Hat schon der Versuch, das Berliner Reichstagsgebäude zu stürmen im August 2020 die Öffentlichkeit bestürzt, so schockierte die Gewaltbereitschaft der Szene dann schlussendlich mit dem Mord an dem 22-jährigen Tankstellenmitarbeiter durch einen 49-Jährigen in Idar-Oberstein.

Dieser Mord „ist Symptom einer vor der Gewalt nicht zurückschreckenden Verwahrlosung der Szene, die sich unter dem Plakat ‚Querdenken‘ radikalisiert hat und sich weiter radikalisiert. Während sich rechte Vordenker – wie die bekannten Politiker und Politikerinnen in den Reihen der AfD – von den Folgen ihrer Hetze entrüstet distanzieren, jubeln Verschwörungs-Affine, Corona-Leugner und weitere Verweigerer im Dickicht

der sozialen Medien über die Tat (...) äußern Befriedigung und Schadenfreude über den Streich gegen die eingebil-dete Tyrannei einer verachteten Obrigkeit, gegen die man sich auflehnen müsse“, schreibt Wolfgang Benz in seinen einlei-tenden Überlegungen zu dem von ihm herausgebrachten Sammelband „Quer-denken. Protestbewegung zwischen Demokratieverachtung, Hass und Auf-ruhr“. Direkt im Anschluss verweist er auf die Kontinuität mit den Pegida-Demons-tranten, die schon „ihren Frust (...) auf die Straßen trugen.“ Benz umreißt die Szene mit folgenden Worten und gibt damit gleich zu Beginn seiner Überlegungen eine Definition: „Querdenken‘ ist zum Markenzeichen einer Auflehnung ge-worden, die als ‚Bewegung‘ nach den Regeln des Marketing von Werbestrategen organisiert ist, die ihre Impulse von Populisten und Verschwörungsideolo-gen, von Identitären und ‚Reichsbürgern‘, von Rechtsextremen, von kreidefressen-den AfD-Politikern im Schafspelz, von Sektierern und Narren erhält. Provoka-tion und Usurpation sind die Methoden, Ziel ist die Dekonstruktion von Normen und Regeln, die friedlichem Miteinander und vernünftigem Interessenausgleich in Staat und Gesellschaft dienen. Ursa-chen sind die Verweigerung von Solidari-tät und Toleranz und die kollektive Ent-faltung unbeschränkter Egozentrik.“ Im Anschluss erläutert er diese Definition und beschreibt die zunehmende Radi-kalisierung der Querdenker-Szene.

Auf die Einleitung des Historikers Wolf-gang Benz, der von 1990 bis 2011 an der Technischen Universität Berlin lehrte und das zugehörige Zentrum für Anti-semitismusforschung leitete, folgen ins-gesamt 15 Beiträge – „Beobachtungen,

Querdenker
leugnen die
Gefährlichkeit
des Corona-Vi-
rus und lehnten
unter anderem
die Corona-
Maßnahmen ab.



Foto: Adobe Stock / News&Art

Analysen, Deutungsversuche aus unterschiedlicher Perspektive“ – weiterer renommierter Autorinnen und Autoren, um das Phänomen Querdenken zu erklären und zu deuten zu versuchen.

Unter anderem beschreibt Sebastian Leber, Reporter beim Tagesspiegel und Sachbuchautor, die Zusammenhänge der Bewegung mit der Reichsbürger-Szene und Andreas Speit, freier Journalist, der unter anderem für die taz, Deutschlandfunk Kultur und WDR Beiträge verfasst hat, „deckt die Bezüge zwischen alternativen Naturbewegungen und Lebensreformern zur Welt des aktuellen Querdenkens auf“. Die Soziologen Oliver Nachtwey, Nadine Frei und Robert Schäfer stellen empirische Befunde des Corona-Protestes vor. Weiterhin werden beispielsweise die Anfänge in Stuttgart beschrieben sowie der Einfluss christlicher Sektierer auf die Bewegung. „Wurzeln des Volkszorns werden in mehreren Beiträgen freigelegt“,

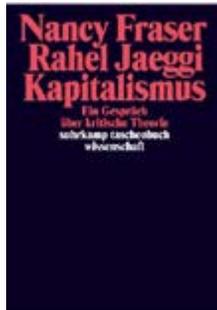
schreibt Wolfgang Benz, der selbst in einem Beitrag die Bedeutung von Verschwörungstheorien erläutert.

Fazit: „Querdenken. Protesbewegung zwischen Demokratieverachtung, Hass und Aufruhr“ ist absolut lesenswert, weil es gerade durch die verschiedenen Perspektiven auf das Thema sehr aufschlussreich und informativ ist. Das Anliegen des Sammelbandes und „seiner Autorinnen und Autoren“, wie Benz es einleitend formuliert, „zum Verständnis einer politischen und sozialen Bewegung beizutragen, die sich in der Absage an die demokratisch verfasste Gesellschaft und den parlamentarisch legitimierte Staat zunehmend radikalisiert“, erfüllt der Sammelband allemal.

Wolfgang Benz (Hrsg.): Querdenken, Protestbewegung zwischen Demokratieverachtung, Hass und Aufruhr, Metropol-Verlag, Berlin 2021, 318 Seiten, ISBN 978-3-86331-621-1, 22 Euro.

Analytischer Blick hinter die Kulissen des Kapitalismus

Kapitalismuskritik ist wieder en vogue. Das zeigt sich auch an den unzähligen Publikationen, die in den letzten Jahren veröffentlicht wurden. Umso schwieriger ist es allerdings, ein Buch zu finden, das sich von den anderen abhebt und aus der Masse heraussticht. Ein solches ist sicherlich „Kapitalismus. Ein Gespräch über kritische Theorie“ von Nancy Fraser und Rahel Jaeggi. Im Dialogformat bauen die beiden Philosophinnen ein umfassendes Theoriegebäude auf, um den Kapitalismus als „institutionelle Gesellschaftsordnung“ zu definieren, ihn zu kritisieren und um Wege aufzuzeigen, wie er aus linker Perspektive zu bekämpfen ist.



Jede der beiden Autorinnen bringt ihre eigene analytische Duftnote mit rein, wobei es dann doch Frasers analytische Schärfe ist, die über das Buch hinweg brilliert. Ihre Theorie des Kapitalismus orientiert sich sowohl an Marx als auch an Polanyi, geht aber darüber hinaus. Sie wirft vor allem einen kritischen Blick auf die Hintergrundbedingungen der Kapitalakkumulation, die zugleich Orte des Widerspruchs, potenzieller Krisen und sozialer Kämpfe sind. So trenne der Kapitalismus seit seinem Bestehen die Produktion von der sozialen Reproduktion („Carearbeit“), die menschliche Gesellschaft von der nicht-

menschlichen Natur, die Ökonomie vom Gemeinwesen und die Ausbeutung im Zentrum des globalen Nordens von der Enteignung an der Peripherie im globalen Süden. Diese Spannungen konstituieren Krisentendenzen, die die beiden Autorinnen mit Hilfe der Analyse kategorien class, gender und race untersuchen und historisieren.

Und genau darin liegt auch die Stärke des Buches. Während sich viele andere Werke mit dem Kapitalismus als Abfolge unterschiedlicher Produktionsregime auseinandersetzen und sich in ihrer Analyse auf den ökonomischen Vordergrund verengen, wird hier ein Blick hinter die Kulissen geworfen. Es wird der Blick dafür geschärft, dass sich der Reichtum in den Zentralländern des Kapitalismus – historisch und bis heute – aus einer rassifizierten Überausbeutung, dem Raubbau an der Natur und der Abwertung der oftmals von Frauen geleisteten Reproduktionsarbeit ausdrückt. Es sind eben jene tief verwurzelten Grenzkämpfe an den Bruchlinien des Kapitalismus, die die beiden Autorinnen sichtbar machen wollen. Rassismus und Sexismus sind für sie nicht eine Frage des Überbaus oder der Moral, sondern etwas, das tief verflochten ist mit der Klassenherrschaft. Deshalb plädieren sie auch für eine erweiterte Auffassung der „Arbeiterschicht“ und ein umfassenderes Verständnis von Klassenkampf, um den Kampf der Arbeiterklasse mit jenen Grenzkämpfen zu harmonisieren und eine progressive Allianz der Geknechteten zu schmieden. **Frederik Moser**

Nancy Fraser, Rahel Jaeggi: Kapitalismus – Ein Gespräch über kritische Theorie, Suhrkamp-Verlag, 2. Auflage, Deutsche Erstausgabe, Berlin 2021, 329 Seiten, ISBN 978-3-518-29907-4, 24 Euro.

Aufforderung zum gerechteren Miteinander

„Alle Zeit – Eine Frage von Macht und Freiheit“ von Teresa Bücker ist ein beeindruckendes Werk, das sich mit der Zeitgerechtigkeit und dabei unter anderem mit dem zentralen Aspekt der Aufwertung von



Sorgearbeit auseinandersetzt. Das Buch ist eine eindringliche Aufforderung an unsere Gesellschaft, die Bedeutung von Sorgearbeit anzuerkennen und Zeit als gesellschaftlich gestaltende Gerechtigkeitsdimension zu begreifen. Bücker

argumentiert, dass in unserer Kultur der Beschleunigung und des Wettbewerbs Zeit zunehmend als ökonomisches Gut definiert wird, was eine Abwertung von Sorgearbeit mit sich bringt. Insbesondere Frauen sind oft diejenigen, die diese Arbeit leisten, sei es in der Familie oder in der bezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit. Doch diese Arbeit wird nicht entsprechend honoriert, weder finanziell noch gesellschaftlich.

Bücker macht deutlich, dass das Kümern umeinander (um Kinder, Partnerinnen und Partner, Pflegebedürftige oder auch in Freundschaften) – egal ob professionell oder informell organisiert – einer anderen Zeitlogik unterliegt als die kapitalistische Erwerbsarbeitszeitlogik. Sorgearbeit kann nur zufriedenstellend für alle erbracht werden, wenn ausreichend Zeit dafür ist. Sie ist schwer in feste Termine zu pres-

sen. Die Autorin kritisiert liberale feministische Strömungen, die Öffentlichkeit und Politik in dem Sinne geprägt haben, dass sie suggerieren, der beste Weg zu einem gleichberechtigten und zufriedenen Leben sei ein möglichst hohes Maß an Erwerbsarbeitszeit. Durch diesen Fokus auf das männliche und kapitalistische Lebensmodell wird versäumt, andere Ideen eines guten Lebens für alle zu entwickeln. Die Zeit, die für Sorgearbeit als Grundlage unseres Miteinanders (und unseres Wirtschaftens) benötigt wird, wird aus dem Blickfeld gerückt. Bücker entwirft eine Vorstellung einer neuen Zeitkultur, in der das Leben breiter in den Blick genommen wird und Zeiterourcen so umverteilt werden, dass mehr Zeit für ein menschliches Miteinander und eine gerechtere Gesellschaft entstehen. Mit dem Zitat „Aufgabe von Arbeitszeitpolitik muss es sein, alle Formen von Arbeit so zu verteilen, dass sie niemanden zeitlich oder gesundheitlich überlasten“, lässt sich Bückers Kernidee zusammenfassen.

Insgesamt ist „Alle Zeit“ ein wichtiges Buch, das dazu beiträgt, eine gesellschaftliche Debatte über die Aufteilung und Bewertung unserer Zeit zu führen. Besonders lesenswert wird es dadurch, dass Bücker die Verwendung und Bewertung von Zeit nicht in die Verantwortung von Einzelpersonen oder Haushalten schiebt im Sinne eines besseren „Zeitmanagements“, sondern deutlich macht, dass Zeitknappheit und daraus resultierende Belastungen eine Frage unseres Wirtschafts- und Gesellschaftssystems sind. Das Buch ist eine inspirierende Aufforderung, unsere Gesellschaft gerechter und menschlicher zu gestalten. Carina Webel

Teresa Bücker: Alle Zeit – Eine Frage von Macht und Freiheit. Ullstein Hardcover, Berlin 2022, 400 Seiten, ISBN 978-3550201721, 21,99 Euro.

Der Kampf iranischer Frauen für die Freiheit

Die Frauen im Iran werden seit Jahrzehnten vom Mullah-Regime unterdrückt. Die Autorin und Journalistin Golineh Atai hat ein eindrucksvolles Buch über den Kampf für die Freiheit der Frauen vorgelegt, das bis zu den jüngsten Protesten im Iran reicht. Die Autorin selbst war gerade einmal fünf Jahre alt, als sie mit ihren Eltern den Iran verließ. Aber das Land und seine Entwicklung haben sie auch danach immer beschäftigt. Der Iran ist ihr Herzensthema. Wie der Gottesstaat der Mullahs seit mehr als vierzig Jahren das Land im Griff hält und jede demokratische Regung im Keim zu ersticken versucht, zeigt sie in ihrem Buch. Darin wird der Iran auf eine ganz besondere Weise porträtiert: aus dem Blickwinkel von neun Frauen.

Golineh Atai erzählt dabei unter anderem, wie aus der Tochter eines Geistlichen, die um ihr Recht auf Schulbildung kämpfen musste, eine international bekannte Aktivistin wurde. Oder wie eine junge, regierungsnah Angestellte mitten in Teheran ihr Kopftuch auszog. Das war eine revolutionäre Tat, die unzählige Iranerinnen inspirierte, bis zu den jüngsten Protesten nach dem Tod von Mahsa Amini, die von der Polizei wegen „unislamischer Kleidung“ verhaftet wurde. Andere Frauen berichten von Gefängnis und Flucht, vom täglichen Kampf für ein Stück Würde und darum, ihre Stimme öffentlich zu erheben oder auch nur das Haar im Wind wehen lassen zu können. Sie empfinden dabei Wut, Trauer, fühlen sich von der Welt ver-

lassen. In einem sind sie sich sicher: Nur die Freiheit der Frau kann die Freiheit der Gesellschaft hervorbringen.

Autorin Golineh Atai zeichnet ein hochspannendes Bild der iranischen Gesellschaft seit der Islamischen Revolution – mit Erkenntnissen und Einblicken, wie sie kein Außenstehender bieten könnte.



Atai erhielt für „Iran – Die Freiheit ist weiblich“ die Auszeichnung „Das politische Buch“ der Friedrich-Ebert-Stiftung, einen der wichtigsten Sachbuchpreise im deutschsprachigen Raum. In der Begründung der Jury heißt es unter anderem: „Die

Porträts der neun Frauen zeigen uns eindrucksvoll das Ausmaß der wirtschaftlichen, kulturellen, gesellschaftlichen Tragödie des Irans. Der Widerstand der Frauen gegen die bestehende Ordnung ist untrennbar mit dem jahrzehntelangen Kampf um Gleichberechtigung verbunden.“

Die Autorin Golineh Atai wurde 1974 in Teheran geboren und war mehrere Jahre für die ARD als Korrespondentin in Kairo und Moskau tätig. Seit dem Jahr 2022 leitet sie das ZDF-Studio in Kairo. Sie erhielt unter anderem den Marie Juchacz-Frauenpreis zur Gleichstellung von Mann und Frau durch ausgewogenen Auslandsjournalismus aus Russland, der Ukraine, dem Iran und der arabischen Welt. red

Golineh Atai: Iran – Die Freiheit ist weiblich, Rowohlt, Berlin 2021, 320 Seiten, ISBN 978-3-7371-0118-9, 22 Euro.

1|18 **1/Topthema:** Vom Wert kultureller Zwischennutzungen am Beispiel der Stadt Saarbrücken (Rainer Hartz) – **2:** Aktueller Stand und offene Fragen zum Gründungsgeschehen an den saarländischen Hochschulen (Sabine Ohnesorg/Ralf Becker); **3:** Zur Situation wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Saar-Universität (Freya Gassmann); **4:** Im automobilen Strukturwandel ist Beschäftigungssicherung ein Muss (Jonas Boos); **5:** Über Sinn und Nutzen der Wirtschaftsdemokratie in der heutigen Zeit (Dr. Stephan Peter) – Buchbesprechungen und Buchtipps

1|19 **1/Topthema:** 16 Thesen zu Guter Arbeit in der großen Transformation (Prof. Dr. Klaus Dörre) – **2:** Politik und Wirtschaft müssen den digitalen Wandel proaktiv begleiten (Frederik Moser); **3:** Wie wirkt sich „digitale Kontrolle“ auf die Arbeitnehmenden aus? (Rudolf Siegel/Julia Hentze/Leon Porsch/Cornelius J. König); **4:** Die Weiterbildungslandschaft in der Großregion (Alexa Holz-Himbert/Dr. Jeanne Ruffing); **5:** Zum „korrekten Schreiben“ könnte bald auch der Asterisk gehören (Wulf Wein) – Buchbesprechungen und Buchtipps

2|19 **1/Topthema:** Wirtschaftsdemokratie als Transformationshebel (Dr. Hans-Jürgen Urban) – **2:** Nachhaltige Strategie muss qualitativ hochwertige Beschäftigung sichern (Jonas Boos); **3:** 20 Jahre Historisch orientierte Kulturwissenschaften (HoK) an der Universität des Saarlandes (Prof. Dr. Clemens Zimmermann) – Buchbesprechungen und Buchtipps

1|20 **1/Topthema:** Neue Wege gesucht – Von der Transformation zur Emanzipation? (Jonas Boos) – **2:** „Nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie“ (Dr. Klaus Kock) – **3:** Über die Annäherung von Beschäftigten an Werkbänken und in Hochschulen (Dr. Luitpold Rampelthammer) – **4:** Die AfD und die soziale Frage: Was will die Partei wirklich? (Stefan Dietl) – Buchbesprechungen und Buchtipps

2|20 **Sonderband zum „Saarhundert“** – **1:** Das Saarhundert und die Arbeiter: Ein Grund zum Feiern? (Dr. Frank Hirsch) – **2:** Die Zwischenkriegszeit in der saarländischen Rechtsgeschichte (Prof. Dr. Dr. Thomas Gergen) – **3:** Die Schuldiskussion an der Saar war von zwei Konfliktlinien bestimmt (Dr. Catherina Schreiber) – **4:** Das Jahr 1920 als Erinnerungsort? Zwischen globalgeschichtlichem Vergessen und nationaler Selbstvergewisserung (Dr. Birgit Metzger/Jörg Jacoby) – **5:** „Unsere Kammer“ ist ein Teil vom Ganzen (Wulf Wein) – Buchbesprechungen

1|21 **1/Topthema:** Regionalökonomische Effekte von Unternehmensgründungen im Umfeld der saarländischen Hochschulen (Michael Koch/Frey Gassmann) – **1a:** Was ist mit den Gründerinnen und wie steht es um die Mitarbeiter? (Ralf Becker) – **2:** Restgröße Mensch? – Arbeitswelt(en) in Zeiten von Digitalisierung und Industrie 4.0 (Dr. Matthias Hoffmann) – **3:** Über die Grenzen der Fairness beim Einsatz von Algorithmen (Jonas Wahl/Timo Speith/Kevin Baum) – **4:** Bedingungsloses Grundeinkommen ist nicht wirklich eine Alternative (Ralf Krämer) – Buchbesprechungen und Buchtipps

1|22 **1/Topthema:** Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land (Prof. Dr. Wolfgang Däubler) – **1a:** Mehr wirtschaftliche Mitbestimmung schafft die Grundlage für eine sozialverträgliche Transformation (Ralf Becker) – **1b:** Erfahrungen und Erkenntnisse eines „(Teilzeit-)Mitbestimmers“ (Wulf Wein) – **2:** Eine sozial ausgerichtete Transformation durch proaktive Finanzpolitik gestalten (Dr. Patricia Bauer) – **3:** Über die Kraft und positive Wirkung künstlerisch-kultureller (Teilhabe-)Projekte (Dr. Nicole Schwarz/Dr. Hellen P. Gross, Dr. Stefanie Cramer von Clausbruch, Katharina Hary) – Buchbesprechungen und Buchtipps

1|23 **1/Topthema:** Das Projekt Weiterbildungsverbund Saarland bringt Weiterbildung voran (Melanie Blatter/Nadine Schmidt) – **1a:** Beschäftigung an der Saar: Beschäftigung und Qualifikation müssen in den Fokus (Magnus Juckel) – **1c:** Weiterbildung muss viel breiter gedacht werden (Prof. Dr. Bernd Käßlinger) **2:** Potenziale der Genossenschaftsidee für eine sozial-ökologische Transformation des Saarlandes (Ralf Becker/Jonas Boos/Frederik Moser) – **3:** Die modernen Wanderarbeiter – mobile Beschäftigung in Deutschland (Stefan Dietl) – **4:** Wie Bürger zur Integration im Allgemeinen, zu Geflüchteten und zur Nutzung künstlerisch-kultureller (Teilhabe-)Projekte stehen (Dr. Nicole Schwarz/Dr. Hellen Gross/Dr. Stefanie Cramer von Clausbruch/Katharina Hary/Laura Weitzel) – Buchbesprechungen und Buchtipps

440.000

Mitglieder vertreten wir – nämlich alle sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigten, Auszubildende und Arbeitssuchende im Saarland.

44.200

Fachberatungen in allen relevanten Steuer- und Rechtsfragen bieten unsere Expertinnen und Experten pro Jahr für unsere Mitglieder an.

25.000

Teilnehmertage sind Jahr für Jahr im sehr schön gelegenen und gut und zeitgemäß ausgestatteten Bildungszentrum in Kirkel zu verzeichnen.



Fakten über die Arbeitskammer des Saarlandes

Kompetent in drei Kernbereichen

Die Arbeitskammer steht seit ihrer Gründung für Kompetenz und Zuverlässigkeit.

Gemeinsam mit den Gewerkschaften steht sie den saarländischen Beschäftigten mit Rat und Tat zur Seite. Im Gesetz heißt es, „die Arbeitskammer des Saarlandes hat die Aufgabe, als öffentlich-rechtliche Vertretung der im Saarland beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (...) die allgemeinen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahrzunehmen“. In drei Kernbereichen ist die AK Saar tätig:

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **beraten, bilden** und **forschen** im Interesse der Bevölkerung, wie es im AK-Logo ausgedrückt wird.

beraten. – Die Fachberaterinnen und -berater der AK im Haus der Beratung in Saarbrücken unterstützen die Mitglieder in allen Angelegenheiten des Arbeitsrechts, Sozialrechts und Steuerrechts. Die AK-Referentinnen und Referenten beraten die Politik in allen relevanten Arbeitnehmer-Angelegenheiten.

bilden. – Als Bildungseinrichtung befähigt die AK Saar Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Veranstal-

tungen, Kurse und Seminare dazu, ihre Rechte wahrzunehmen und ihre Interessen zu vertreten. Im Bildungszentrum in Kirkel gibt es pro Jahr rund 500 Tageskurse, 160 Mehrtagesseminare, 200 Wochenendseminare und 120 Wochenseminare.

forschen. – Als Forschungseinrichtung liefert die AK Saar wichtige Erkenntnisse aus der Arbeitswelt für die interessierte Öffentlichkeit. In ihren jährlichen Berichten an die Regierung nimmt sie zudem Stellung zur aktuellen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.