

Schneider, Günter [Hrsg.]; Jelich, Franz-Josef [Hrsg.]
**Netze und lose Fäden. Politische Bildung gegen gesellschaftliche
Desintegration**

Schwalbach, Taunus : Wochenschau-Verl. 2002, 382 S.



Quellenangabe/ Reference:

Schneider, Günter [Hrsg.]; Jelich, Franz-Josef [Hrsg.]: Netze und lose Fäden. Politische Bildung gegen gesellschaftliche Desintegration. Schwalbach, Taunus : Wochenschau-Verl. 2002, 382 S. - URN: urn:nbn:de:01111-opus-18801 - DOI: 10.25656/01:1880

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:01111-opus-18801>

<https://doi.org/10.25656/01:1880>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.wochenschau-verlag.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, veröffentlichen oder widernatürlich nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

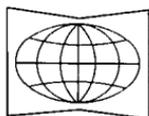
Netze und lose Fäden

Politische Bildung gegen
gesellschaftliche Desintegration

*Herausgegeben von
Günter Schneider und Franz-Josef Jelic
im Auftrag von Arbeit und Leben DGB/VHS,
Landesarbeitsgemeinschaft Nordrhein-Westfalen*

Netze und lose Fäden

Politische Bildung gegen
gesellschaftliche Desintegration



Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei
der Deutschen Bibliothek erhältlich

© by WOCHENSCHAU Verlag
Schwalbach/Ts. 2002

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Buches darf in
irgendeiner Form (Druck, Fotokopie oder einem anderen
Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages
reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme
verarbeitet werden.

Information: www.wochenschau-verlag.de

Der Titel des Buches „Netze und lose Fäden“ geht auf eine
Veröffentlichung von Martina Wegge zurück.

Fotografien stammen von
Roswitha Glade, Düsseldorf: S. 22, 82, 144, 152 und 322
Jürgen Seidel, Köln: S. 8
Henrik Wiemer, Menden: S. 368

Gedruckt auf Recycling Papier
Druck: Druck- und Verlagshaus Bitter, Recklinghausen
Umschlag: Ohl Design
ISBN 3-87920-086-6

Vorwort 9

Netzwerke und die Veränderung von Arbeit, Kultur und Gesellschaft

Harald Schartau

New Economy und der Umbruch der Arbeitsgesellschaft 11

Walter Haas

Drei Jahre Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit
in Nordrhein-Westfalen – Eine Zwischenbilanz 23

Klaus Dörre, Birgit Beese, Bernd Röttger

Die New Economy – industriepolitisches Leitbild für den Übergang
zu einem nachfordistischen Produktionsmodell? 47

Sven Papcke

Neues Mittelalter? Verstreutes über den Verfall des Gesellschaftsvertrages . . 59

Tilmann Frank, Ingrid Kurz-Scherf

„Begrabt Karl Marx an der Biegung des Flusses, direkt hinter dem
Apfelbäumchen“ – Ergebnisse einer Pilotstudie und Überlegungen
zu alternativen Arbeitswelten 83

Bernd Faulenbach

Erinnerungsarbeit und demokratische politische Kultur heute 101

Netzwerke und die Veränderung von Bildung und Weiterbildung

Veronika Fischer

Netzwerke – Instrumente der Selbstbestimmung oder
technokratischen Koordination? 111

Franz-Josef Jelich, Günter Schneider

Arbeit und Leben – ein Netzwerk mit Tradition
und neuen Perspektiven 133

Reiner Hammelnath

Der Paradigmenwechsel in der nordrhein-westfälischen Weiterbildungspolitik –
Konsequenzen für die Volkshochschulen 145

Rainer Brödel

Lernen regional unter den Vorzeichen von „Beschäftigungsfähigkeit“ . . . 153

Sibylle Peters, Sandra Dengler

Netzwerkstrukturen betrieblicher Weiterbildung - Differenz von
Realität und Leistungserwartung 163

Christine Zeuner

Das Arbeitslosen-Bildungswerk der Freien und Hansestadt Hamburg
von 1950 bis 1965 – ein frühes Weiterbildungsnetzwerk 179

Klaus-Peter Hufer

Wie politische Bildung Netze knüpft – Netzwerke gegen
den Rechtsextremismus 199

Klaus Brülls, Jürgen Offermann

Qualitätssicherung in der politischen Bildung 209

Netzwerke und die Veränderung von Bildungsorganisation und Weiterbildungsangeboten

Claus Sobott, Wolfgang Föste

WEBWECKER-BIELEFELD – ein neuer Ansatz der politischen Bildung . 217

Jürgen Lange, Ulrike Blanc

Integration durch Vermittlung und Vernetzung.
AGE – Agentur für Gesellschaftliches Engagement 231

Desbina Kallinikidou

Wer spinnt Netze oder ist im Netz gefangen? Arbeit und Leben
als Knotenpunkt in lokalen Netzwerken 239

Edgar Boes-Wenner

Neue-Energie-Netze für eine bessere Globalisierung 251

Nikolaus Bley

Arbeiten und Lernen an Lippe und Emscher – (a+l.l+e).
Ein Projekt der Emscher-Lippe Region im Förderprogramm
„Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ 269

Arno Mersmann, Reiner Rhefus

Schritt für Schritt mit der Geschichte in die Zukunft – Identifikation
mit regionaler Geschichte durch stadthistorische Wanderungen 283

Gerda Krug

Der Gender-Ansatz als Perspektive für die politische Bildung 301

Helmut Landgraf, Peter Greitschus

Netze und Netzwerkbildungen europäischer Bildungsarbeit
bei Arbeit und Leben 313

Jürgen Lange

Coaching für politische MultiplikatorInnen 323

*

Neue Netze, Netzwerkgesellschaft und die Kooperation
 von Gewerkschaften und Volkshochschulen in der politischen Bildungsarbeit
 von Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen – 335
 ein Gespräch mit

*Walter Haas, Dr. Ulrich Jung, Regina Schumacher-Goldner,
 Klaus-Peter Gutbrod, Günter Schneider und Franz-Josef Jelic*

„Einwanderung und Integration“.

**Beiträge zur 30. Mitgliederversammlung von Arbeit und Leben DGB/VHS NW
 am 22. Juni 2001**

Dietrich Thränhardt

Einwanderungs- und Integrationspolitik in Deutschland
 am Anfang des 21. Jahrhunderts 347

Roland Schäfer

Zuwanderung und Integration aus kommunaler Sicht 369

Autorenverzeichnis 381



Der Vorsitzende von Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen, Walter Haas, eröffnet den Kongress „Politik und politische Bildung für das 21. Jahrhundert“, mit dem das fünfzigjährige Jubiläum der Landesarbeitsgemeinschaft 1999 begangen wurde.



Eine kleine Ausstellung dokumentierte die fünfzigjährige Geschichte der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen.

Vorwort

Die Begriffe „Netz“ und „Netzwerk“ bestimmen allerorten den Diskurs – von der Biologie bis zur Philosophie, von der Politik bis zur Ökonomie und nicht zuletzt auch im Bereich von Bildung und Weiterbildung. Offensichtlich eignet sich der Terminus „Netzwerk“ gut als Merkmalsbezeichnung für einen neuen Typus von gesellschaftlichem Handeln, mit dem aktiv Desintegrationsprozessen entgegengearbeitet wird, wie sie mit den Schlagworten Individualisierung, Flexibilisierung, De-regulierung, Globalisierung ... benannt werden.

Auch wenn der Begriff „Netzwerk“ seines innovativen politischen Potentials beraubt ist, mit dem in den 70er Jahren insbesondere gegenüber traditionellen Formen der Willensbildung und Interessenvertretung in Parteien, Verbänden, Kirchen, Gewerkschaften und anderswo nach Alternativen gesucht wurde, sind ihm doch weiterhin Spezifika zu eigen, die neue konstruktive Synergieeffekte zwischen unterschiedlichen Akteuren bei der Bewältigung von gesellschaftlichen Anforderungen und Problemen eröffnen. Konstitutive Merkmale von Netzwerken sind, wie Veronika Fischer im vorliegenden Band ausführt, ihre dezentrale Struktur, die symmetrischen, antihierarchischen Beziehungen, die kommunikative Aushandlung von Entscheidungen, die Vertrauenskultur, die notwendige Transparenz und hohe (informelle) Informationsdurchlässigkeit, die Verteilung von Kompetenzen und Ressourcen. Merkmale demnach, die für das Gelingen von Netzwerken eine demokratische Verhandlungskultur voraussetzen, mit denen ungleiche Machtstrukturen und Ressourcenverteilungen zwischen Kooperationspartnern nicht unwirksam, jedoch in ihrer Bedeutsamkeit für Entscheidungen reflektierbar werden. Zudem werden die in einer offenen Gesellschaft zwangsläufig nebeneinander bestehenden Leitbilder in Netzwerken nicht nivelliert, vielmehr ergeben sich Chancen für anregungsreiche Diskurse um die Grundwerte unserer demokratischen Kultur, um Beteiligungsformen und -rechte.

Ausgehend von gegenwärtigen gesellschaftlichen Umbrüchen werden in diesem Band Netzwerke zur Bewältigung des Wandels dargestellt – vom „Bündnis für Arbeit“ bis hin zum „Netzwerk interkulturelles Lernen“. Im Zentrum steht die Frage, welche veränderten Anforderungen an Bildung und Weiterbildung im gegenwärtigen gesellschaftlichen Transformationsprozess gestellt werden und was dies für die Bereitstellung von Bildungsangeboten durch Weiterbildungsinstitutionen

wie Arbeit und Leben bedeutet. Vorgestellt werden Arbeits- und Projektzusammenhänge gegenwärtiger politischer Bildungsarbeit von Arbeit und Leben unter der Perspektive von Netzwerkgründungen, mit denen Erwachsenenbildung als eine intermediäre Ebene zwischen Staat, Gesellschaft und Bürger Mitverantwortung für eine demokratische Kultur übernimmt.

Die Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen unternimmt wiederholt den Versuch, ihre politische Bildungsarbeit auf dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungsdynamik zu reflektieren – zuletzt geschah das 1998 mit dem ebenfalls im Wochenschau-Verlag erschienenen Band „Die Rückkehr der sozialen Frage. Zur Aktualität politischer Bildung“. Das hier mit dem Untertitel „Politische Bildung gegen gesellschaftliche Desintegration“ vorgelegte Buch hat zum Anliegen, die politischen und sozialen Bildungsaufgaben von Arbeit und Leben zu reflektieren und diskursiv weiterzuentwickeln, um – laut Satzung – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu befähigen, „ihre Grundrechte in allen Lebensbereichen aktiv in Anspruch zu nehmen“. Den hieran beteiligten Autorinnen und Autoren, die der Vielfalt der kommunikativen Zusammenhänge von Arbeit und Leben Ausdruck geben, sei herzlich dafür gedankt. Ein Dank geht auch an Angelika Ziener, die redaktionell das Entstehen des Bandes mitbetreute.

„Netze und lose Fäden“ entstand in der Zusammenarbeit von Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen und dem Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) – ein kleines Netzwerk, das bei dieser Veröffentlichung gut zusammenarbeitete.

Günter Schneider

Franz-Josef Jelich

Harald Schartau

New Economy und der Umbruch der Arbeitsgesellschaft

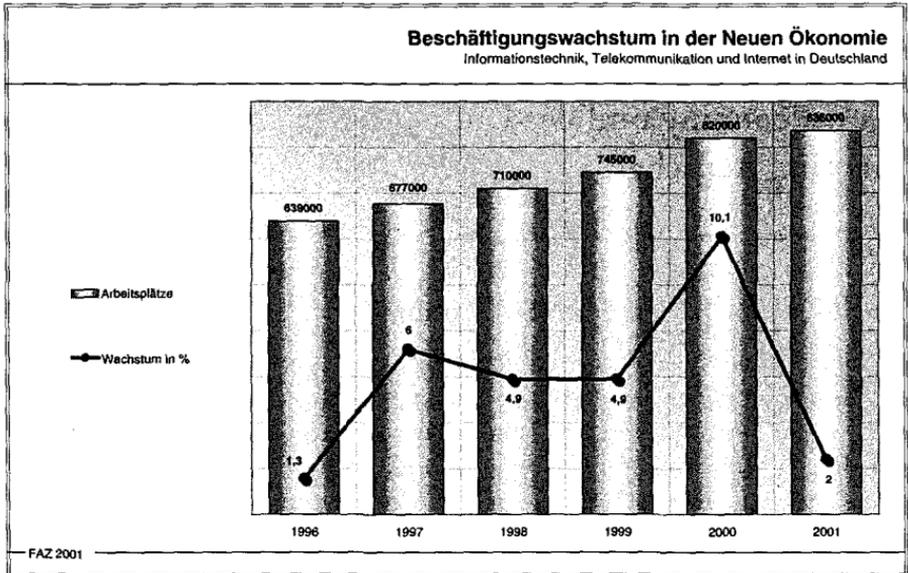
1. Was ist dran an der New Economy?

Die New Economy – oft auch als Internetökonomie bezeichnet – sorgte in den letzten Jahren im nationalen und internationalen Wirtschafts- und Arbeitsleben für Furore. Die Neue Ökonomie war und ist ein wichtiger Motor der weltweiten wirtschaftlichen Entwicklung und steht insbesondere in den USA für einen lang anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwung. Die Medien waren voll von Berichten über zweistellige jährliche Zuwachsraten der Wertschöpfung und eine ähnliche Wachstumsdynamik wurde auch für die kommenden Jahre prognostiziert. Zahlreiche junge Unternehmen der New Economy erzielten atemberaubende Kursgewinne und stellten viele große Traditionsunternehmen der Old Economy hinsichtlich der Börsenkapitalisierung in den Schatten.

Die noch zu Beginn des Jahres 2000 herrschende Wachstumseuphorie wurde Mitte des letzten Jahres jedoch auf Grund der starken Kursverluste durch eine stetig wachsende Ernüchterung abgelöst.

Die Veröffentlichungen der Börsenberichte offenbarten Schwachstellen in vielen Unternehmensbereichen (strategische Defizite, operative Defizite z.B. im Controlling, fehlende detaillierte Kundenkenntnisse und Beziehungen etc.). Es zeigte sich, dass Branchen der Neuen Ökonomie wohl doch nicht ohne das Know-how der „alten“ Ökonomie auskommen konnten.

Betrachtet man die Entwicklungen am Neuen Markt in letzter Zeit (siehe auch die folgende Abbildung), so ist festzustellen, dass die alleinige Bewertung der gesamtwirtschaftlichen Bedeutung dieser Unternehmen nur aufgrund deren Positionierung an den nationalen und internationalen Aktienmärkten zu kurz greift. Dies gilt vor allen Dingen für den Bereich Software, Kommunikation und Dienstleistungen, denn eben diese Branchen sorgen – trotz fallender oder stagnierender Börsennotierungen – für einen Aufwärtstrend am deutschen Arbeitsmarkt. So haben etliche Unternehmen die Zahl ihrer Beschäftigten in den vergangenen Jahren verdreifacht; beispielsweise ist T-Online von 600 auf 1.900 Beschäftigte gewachsen, der Online-Portal Betreiber Lycos von vier sogar auf 400, musste davon aber mittlerweile aufgrund der angespannten konjunkturellen Lage wieder 100 Stellen streichen. Im Gegensatz dazu hatten die Hardwarehersteller (Produzenten von Handys,



Beschäftigungswachstum in der Neuen Ökonomie von 1996-2001
Quelle: FAZ Nr. 234, 2001

Netzwerkrechnern, Glasfaserkabeln, Mobilfunknetzen, Computern und Chips) gewaltige Überkapazitäten aufgebaut und sind nun gezwungen, ihre Kapazitäten an die zur Normalität zurückgekehrte Nachfrage anzupassen.

Diese Entwicklungen der letzten Zeit führen zwangsläufig zur der Fragestellung, was neu an der New Economy ist, wie sich das Wirtschafts- und Arbeitsleben im Zeichen dieser neuen Ökonomie entfalten werden und welcher Beitrag zur Beschäftigung geleistet werden kann.

Die veränderten Rahmenbedingungen des Wirtschaftens, die Internationalisierung der Märkte, die beschleunigten Entwicklungen und die Dynamik der Innovationen erfordern neue Orientierungen und Leitbilder. Die New Economy ist ein in diesem Kontext häufig genanntes Schlagwort. Aber das Wörtchen „New“ bedeutet nicht, dass es in der Vergangenheit nicht auch schon Neuerungen in der Wirtschaft gegeben hätte. Das wirklich „neue“ daran ist vielmehr die rasante Geschwindigkeit, mit der sich in den letzten Jahren die Veränderungen in vielen Bereichen der Gesellschaft vollzogen haben.

In der heutigen Zeit findet der Begriff der New Economy inflationäre Verbreitung und wird in den unterschiedlichsten Zusammenhängen verwendet. Der Begriff der New Economy steht hier für die neuen, technologiebetriebenen und wissensintensiven Wirtschaftszweige, insbesondere die so genannten Informations- und Kommunikationstechnologien und umfasst nicht nur die Entwicklung und Produktion von Hardware, Software und Kommunikationsausrüstungen, sondern

auch alle damit zusammenhängenden und in der Regel sehr wissensintensiven Dienstleistungen.¹

Die New Economy und die von ihr ausgehenden Wirkungen sind aber kein von allem losgelöstes Phänomen, sondern müssen einerseits im Kontext mit den weltweiten Entwicklungen im Rahmen der Globalisierung, Informatisierung und Tertiärisierung betrachtet werden, andererseits wird die Arbeitssituation in den Unternehmen und Betrieben entscheidend verändert.

2. New Economy im Kontext von Globalisierung, Informatisierung und Tertiärisierung

2.1 Globalisierung

Die durch die Neue Ökonomie mit angestoßenen Veränderungen und Umbrüche werden zwangsläufig von den intensiv und kontrovers diskutierten Entwicklungen im Zuge der Globalisierung beeinflusst. Die einen sehen in ihr die Chance, wirtschaftliches Wachstum mit offenen Märkten zu fördern, die vorhandenen und mitunter begrenzten Ressourcen effizienter zu nutzen und die Lebensbedingungen und Wohlfahrt der Menschen zu verbessern. Andere halten es für ein utopisches, rein ökonomisches Konzept, das an die Grenzen der Belastbarkeit von Erde und Menschen stößt.

Das Phänomen der Globalisierung im Sinne eines weltweiten Wettbewerbs, hoher Aussenwirtschaftsverflechtung und globaler Arbeitsteilung ist an sich nicht neu. Schon zu Beginn des letzten Jahrhunderts operierten deutsche Unternehmen wie AEG und Siemens weltweit. Die Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten hat jedoch eine neue Qualität in den weltweiten Wirtschaftsbeziehungen entstehen lassen.

2.2 Informatisierung und Tertiärisierung

Diese Informatisierung erstreckt sich auf alle Bereiche des Wirtschafts- und des Arbeitslebens, denn die IuK-Technologien finden als Querschnittstechnologien in fast allen Wirtschaftsbereichen Anwendung. Es entstehen neue Wirtschaftszweige, „alte“ Branchen und Sektoren und damit die Tätigkeiten der dort Beschäftigten verändern sich ebenso stetig wie die Anforderungsprofile.

1 Vgl. hierzu auch KfW (Hrsg.): „Die wissensbasierte Gesellschaft und der deutsche Arbeitsmarkt – ein Ausblick auf die Arbeitsgesellschaft der Zukunft“, in: Mittelstands- und Strukturpolitik, Nr. 26 (August 2001) und New Economy – Vision oder Wirklichkeit? In: Deutschland – Magazin für Politik, Kultur, Wirtschaft und Wissenschaft, H. 6/2000.

Dieser Wandel zeigt sich auch, wenn man die Entwicklungen der deutschen Arbeitsmarktbilanz betrachtet, die mit dem allgemeinen, in allen OECD-Ländern zu verzeichnenden Tertiarisierungstrend korrespondiert.

- Vor fünfzig Jahren stellte das Produzierende Gewerbe noch 45% aller Arbeitsplätze, auf den Dienstleistungssektor entfielen 33% und auf die Landwirtschaft 22% aller Arbeitsplätze.
- Im primären und sekundären Sektor wurden 1999 3,4 Millionen Personen weniger beschäftigt als 1991.
- Im tertiären Sektor wurden demgegenüber über 1,7 Millionen neue Stellen geschaffen. 67% aller deutschen Arbeitsplätze sind jetzt im Dienstleistungssektor zu finden, nur noch etwa 3% in der Landwirtschaft und 30% im Produzierenden Gewerbe.

Zwar ist die klassisch-industrielle, körperlich schwere und fremdbestimmte Arbeit noch nicht verschwunden, aber durch die Technisierung und Informatisierung der Arbeit werden Industrie- und Dienstleistungsarbeit grundlegend verändert. Kenntnisse und Fertigkeiten veralten in immer kürzeren Zeiträumen und die Arbeitnehmer und Unternehmen müssen sich auf die veränderten Funktionsbedingungen einstellen.

In am Weltmarkt operierenden Unternehmen wird es zukünftig immer weniger Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte geben, während qualifizierte und gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexibler auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren können. Beide, Unternehmen wie Beschäftigte, müssen den Faktoren Bildung und Qualifizierung deshalb eine noch größere Bedeutung beimessen und zudem ein hohes Maß an Flexibilität aufbringen.

3. Was bedeutet dies für die Unternehmen?

Für die Unternehmen und ihre Beschäftigten führen diese Entwicklungen zu Veränderungen in sämtlichen Bereichen der Unternehmensorganisation. Hierzu zählen u.a. die Bildung kooperativer Organisationsstrukturen in Form von Organisationsmodellen mit flachen Hierarchien, flexible Arbeitszeitmodelle, Gruppenarbeit, passgenaue Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategien sowie Mitarbeiterbeteiligungen.

Speziell in den klassischen Industriebetrieben nimmt durch die Digitalisierung und Informatisierung der Dienstleistungsanteil enorm zu (fast 30% der Tätigkeiten, die heute in deutschen Industrieunternehmen ausgeübt werden, sind bereits Dienstleistungen). Die einstigen Kernkompetenzen eines Unternehmens z.B. im Bereich des Maschinenbaus oder eines Handwerksbetriebes werden durch ein breites Spektrum an Dienstleistungen ergänzt.

Dies bedeutet: neben dem Produkthanbieter ist der umfassende Problemlöser und Industriedienstleister gefragt und im Umfeld sowie in Kooperation mit diesem Dienstleister entstehen eine Vielzahl neuer produktions-, kunden- und personenbezogener Dienstleistungen, insbesondere Informations-, Beratungs-, Qualifikations- und Serviceleistungen.

Diese Entwicklungen stellen die Arbeitnehmer vor neue intellektuelle Anforderungen: die Beschäftigten müssen dazu bereit sein, ihr Wissen und ihre Leistungsfähigkeit zu mobilisieren, an der Entwicklung und Umsetzung neuer betrieblicher Organisationskonzepte aktiv mitzuwirken und im Team arbeiten zu können. Letztendlich geht es darum, das fachliche Kompetenzprofil um soziale, kommunikative und interkulturelle Fähigkeiten zu erweitern und die Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens zu erkennen.

Die hier geschilderten Veränderungen und Umbrüche im Wirtschafts- und Arbeitsleben sind tief greifend und erfordern von allen Seiten ein Höchstmaß an Flexibilität aber auch Augenmaß und Weitsicht, denn die Dynamik der Arbeitswelt erhöht die Hürden für eine Integration bzw. Reintegration Arbeit suchender bzw. arbeitsloser Menschen.

Mit der klassischen Arbeitsmarkt-, Weiterbildungs- und Qualifizierungspolitik wird man diesen neuen Ansprüchen nur schwerlich gerecht werden können und deshalb ist einerseits eine Umorientierung in der Arbeitsmarktpolitik Grundvoraussetzung. Auf der anderen Seite muss aber auch eine Umorientierung der Unternehmen erfolgen. Hier muss die Bereitschaft wachsen, Einstellungsvoraussetzungen zu formulieren, Fehlbedarfe aufzuzeigen und den Trennstrich zwischen Arbeitsmarkt- und Betriebspolitik aufzuheben.

4. Was bedeutet das für die Arbeitspolitik der Zukunft?

Die Veränderungen in der Unternehmens- und der Arbeitswelt wurden bis vor kurzem pauschal den jungen Hochtechnologieunternehmen aus den IuK-Branchen zugerechnet. Betrachtet man aber die diversifizierten Geschäftsbereiche des Thyssen-Krupp-Konzerns mit Stahl, Schiffbau, Automobilbau, Telematik und Softwareproduktion, stellt sich die Frage, ob es sich hierbei um ein klassisches Industrieunternehmen oder einen Vertreter der Neuen Ökonomie handelt. Die alltägliche Praxis zeigt, dass die Unterscheidung zwischen Hochtechnologiebranchen und den Branchen des Produzierenden bzw. Verarbeitenden Gewerbes nicht mehr tragfähig ist. Mittlerweile sind die traditionellen Branchen Hauptabnehmer der Dienstleistungen der neuen Unternehmen und die gegenseitige Abhängigkeit dieser Beziehungen bringt für immer mehr Betriebe eine Neuausrichtung und einen neuen Zuschnitt sowohl ihrer Produktionsfunktionen als auch ihrer Geschäftsfelder mit sich.

Diese Veränderungen betreffen zunehmend die Arbeitswelt und stellen die Unternehmen, Mitarbeiter, Gewerkschaften und die Politik vor neue Herausforderungen. Sie eröffnen aber auch arbeitspolitisch neue und chancenreiche Gestaltungsspielräume. In der Zukunft wird die Aus- und Weiterbildung für Arbeitnehmer wie Unternehmer überlebenswichtig sein, denn nur die Konzentration auf eine arbeitsintegrierte, systematische und kontinuierliche Weiterbildung verhindert, das Lernen zu *verlernen*. Des weiteren ist das Wirtschaften im globalen Raum von immer rascheren Veränderungsfrequenzen geprägt. Nicht zuletzt führen die neuen betrieblichen Organisations- und Gestaltungsmodelle zu neuen Formen der Mitverantwortung und Beteiligung des Einzelnen sowohl an Entscheidungsprozessen, aber auch an den Unternehmen an sich.

4.1 Leitbild „Moderne Arbeit“

Für unser Alltagsleben und die Zukunft unserer Gesellschaft nimmt ein angemessener Arbeitsplatz und eine menschenwürdige und sinnvolle Arbeit für alle eine zentrale Position ein. Aber Arbeit ist nicht nur für den Einzelnen von besonderer Bedeutung, sie prägt auch den Charakter und den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Die Entwicklungen im Zuge der weltweiten Globalisierung und Informatisierung stellen starke Herausforderungen an die Zukunft der Arbeitswelt. Dementsprechend kann niemand das vom britischen Wirtschaftsjournal *Economist* beschriebene Szenario, nach dem das obere Fünftel der Gesellschaft aufblüht, die Mittelschichten nur mühsam standhalten können und die Ärmsten dabei über die Klippe gehen, ernstlich wollen. Es verdeutlicht aber, dass es unerlässlich ist, sich über die Zukunft der Arbeit zu verständigen.

Mit dem umfassenden und zusammenführenden Leitbild „Moderne Arbeit“ wird dieser Faden aufgegriffen. Das augenfälligste Element, der Trend moderner Arbeit ist die Rückbesinnung bzw. die Konzentration auf die Kompetenz der „Resource“ Mensch. Aber auch die Zusammenführung der Potenziale von klassischen und neuen Sektoren unserer Wirtschaft zu einer erneuerten, modernen und zukunftsweisenden Ökonomie ist von zentraler Bedeutung. Die Antwort auf die Frage, wie die zunehmende Geschwindigkeit von Veränderungsprozessen, die steigenden Anforderungen an Innovationsfähigkeit und die Herausforderungen neuer Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten bewältigt werden können, heißt Konzentration auf die Kompetenz der Beschäftigten. Moderne Arbeit ist ein politisches Konzept, dass diesen Strukturwandel unter Einbeziehung aller Beteiligten fördern und gestalten will.

Moderne Arbeit bedeutet:

- Aus- und Weiterbildung werden in Zukunft für Arbeitnehmer wie Unternehmen überlebenswichtig werden.

- Das lebensbegleitende Lernen wird durch die Veränderung der klassischen Erwerbsbiografien einen neuen Stellenwert erhalten.
- Die Kompetenzprofile der Beschäftigten müssen auf eine breitere Basis gestellt werden, das bedeutet, die Erweiterung der fachlichen Fähigkeiten um soziale, kommunikative und interkulturelle Kompetenzen.
- Eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist unabdingbar, um die erheblichen ökonomischen, gesellschaftlichen und sozialen Potenziale optimal ausschöpfen zu können.
- Ein präventiver Arbeitsschutz leistet nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Modernisierung in den Unternehmen, sondern er fördert auch die Sicherheit und Qualität von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen.
- Eine neue, zeitgemäße Unternehmenskultur schafft ein verändertes Verhältnis der Mitverantwortung und Beteiligung des Einzelnen und zeichnet sich durch gewollte Partizipationen an Entscheidungsprozessen aus.

Diese Eckpunkte bedeuten weit reichende Veränderungen und Umbrüche in unserer Arbeitsgesellschaft. Nur unter der Berücksichtigung des Leitgedankens „moderner Arbeit“, nämlich den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, können die in diesem Leitbild aufgezeigten Entwicklungen für alle Menschen und unter Beteiligung aller Akteure in der Zukunft verwirklicht werden.

4.2 Qualifizierung

Die arbeitsmarktpolitische Diskussion war in den vergangenen Jahren durch die stetig steigenden Arbeitslosenzahlen geprägt. Es wurde sogar das Ende der Erwerbsarbeit vorhergesagt. Zudem verändern sich im Zuge von Globalisierung und Individualisierung die klassischen Erwerbsbiografien. Die Weiterbildung erhielt im biografischen Verlauf einen neuen Stellenwert. Hier sind Wirtschaft und Politik gefordert, gemeinsam eine Weiterbildungs-Infrastruktur auf- und auszubauen, die auch außerhalb des betrieblichen Geschehens ein Abkoppeln von der Arbeitsrealität verhindert.

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt weisen deutlich die Richtung: während in den vergangenen Jahren per Saldo 650.000 Arbeitsplätze für Geringqualifizierte verloren gegangen sind, hat sich im gleichen Zeitraum der Beschäftigungsanteil von Hochqualifizierten verdoppelt.

Damit werden die Qualifikationen der Arbeitskräfte sowie die Prozesse des Qualifikationserwerbs und der Qualifikationsanpassung zu Schlüsselgrößen im Umbruch der Arbeitswelt und zu den zentralen Erfolgsfaktoren für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wie der Arbeitnehmer.

Die bestehenden Qualifikationsstrukturen sind auch heute noch weitgehend auf die funktionale Arbeitsteilung in der Massenproduktion zugeschnitten. Sie untertei-

len Facharbeit auf der einen Seite und un- bzw. angelernte Arbeit auf der anderen Seite. Hinzu kommen Qualifikationsgänge für die Spezialisten, etwa Techniker und Ingenieure. Insofern wirkte das System der dualen beruflichen Erstausbildung strukturbildend für das Qualifikationssystem der klassischen Industrie. Die Veränderungen der Wirtschaftsstruktur führen dazu, dass es zu einer Neugewichtung und Neugestaltung der Qualifizierung von un- und angelernter Arbeit kommen muss.

Diese Herausforderungen für die Qualifikation und Qualifizierung der Beschäftigten erfordern die aktive Beteiligung aller Akteure, denn die Anforderung an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, kontinuierlich lernbereit zu bleiben, ist für die Arbeitgeber gleichzeitig eine Herausforderung. Wer an der Fortbildung des Personals spart, spart an der eigenen Produktivität und Innovationskraft. Beispielsweise konnte erst im Juni 2001 ein Durchbruch und zugleich eine Grundlage für eine produktive Weiterbildungspolitik in den Betrieben erreicht werden: IG Metall und Südwestmetall haben in einem neuen Tarifvertrag vereinbart, dass die Beschäftigten nunmehr einen Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch über ihre Weiterqualifizierung und auf die Vereinbarung von notwendigen Maßnahmen haben. Ältere Arbeitnehmer sowie An- und Ungelernte müssen zudem bei Qualifizierungsmaßnahmen besonders berücksichtigt werden.

Für die Zukunft wird es die Aufgabe aller sein, möglichst viele Menschen durch die Umbrüche und Umwälzungen des Arbeitsmarktes zu begleiten, denn nur in einer breit angelegten Qualifizierungsoffensive wird das Abgleiten in eine gesplante Gesellschaft mit Armut und hoher Arbeitslosigkeit bei Nicht- und Fehlqualifizierten vermieden werden können. In diesem Zusammenhang ist ein besonderes Augenmerk auf die Verknüpfung von beruflicher Erstausbildung mit der Weiterbildung zu legen, dessen Ziel ein kontinuierliches, in den Arbeitsprozess integriertes Lernen sein sollte.

Hier ist eine Weiterbildungsinfrastruktur gefragt, die außerhalb des betrieblichen Geschehens ein Abkoppeln von der Arbeitsrealität verhindert. Diese „Weiterbildungs-Tankstellen“ sind für den Einzelnen an bestimmten Lebensabschnitten und Knotenpunkten in der individuellen Erwerbsbiografie von entscheidender Bedeutung.

4.3 Arbeitszeitpolitik

Die Forderung nach Arbeitszeitflexibilisierung ist heutzutage in aller Munde. Dabei wird oft übersehen, dass bereits heute nur noch ungefähr 15% der Beschäftigten „unflexibel“, d.h. an den Werktagen von Montags bis Freitags täglich in einem starren Zeitkorsett eine festgesetzte Zahl von Arbeitsstunden arbeiten. Insbesondere im Dienstleistungssektor ist die Arbeitszeit oftmals auf Samstags, teilweise auch auf Sonntags ausgeweitet. Im industriellen Sektor sind Schichtarbeitsmodelle, bei denen ein Teil der Arbeitsstunden auch in der Nacht abgeleistet wird, weit verbreitet.

Insofern hat in den letzten Jahren, gemessen an der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitdauer, parallel zur Arbeitszeitreduzierung eine Ausweitung der Arbeitszeit stattgefunden.

Die Arbeitszeitflexibilisierung bietet für die Unternehmen auf der einen und für die Beschäftigten auf der anderen Seite gleichermaßen Vorteile. Zwar sind meist unternehmerische Erfordernisse der Ausgangspunkt für die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle, die Initiative zu neuen Flexibilisierungsmodellen wird aber häufig von den Betriebsräten und den Belegschaften ergriffen. Jedoch ist insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen der Weg zu einem neuen Arbeitszeitmodell schwierig zu begehen. Hier kann mit einer zeitgemäßen und passgenauen Beratung und Unterstützung von Seiten der Politik wirkungsvolle Arbeit geleistet werden.

In Nordrhein-Westfalen hat unsere Aktion „100 Betriebe“² gezeigt, dass durch eine andere Verteilung der Arbeitszeit neue Arbeitsplätze geschaffen werden können. Zahlreiche Betriebe interessieren sich für modifizierte Arbeitszeitmodelle, da die Praxis eine Fülle von Möglichkeiten bereithält, um die Interessen des Betriebes genauso zu berücksichtigen wie die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei trifft die Flexibilisierung der Arbeitsverteilung grundsätzlich auf eine hohe Akzeptanz, da sie den Beschäftigten die Chance bietet, eine höhere Zeitsouveränität zu verwirklichen. Gleichwohl müssen sich flexible Arbeitszeitmodelle aber daran messen lassen, inwieweit sie in der Lage sind, die spezifischen Erfordernisse, die aus Betriebszeit und -organisation hervorgehen, mit den gesellschaftlichen Interessen einer gerechteren Arbeitsteilung, insbesondere zwischen Männern und Frauen und den individuellen Vorzügen der Beschäftigten in Einklang zu bringen.

Die Flexibilisierung der Arbeitsverteilung trifft grundsätzlich auf eine hohe Akzeptanz. In NRW haben wir mit unserer Arbeitspolitik bereits zahlreiche arbeitszeitpolitische Optionen (bis hin zur Kooperation mit Zeit-Arbeitsfirmen, erwerbswirtschaftlich organisierten Arbeitskraftagenturen) aufgegriffen und in Modellprojekten unterstützt. Ziel dieser Projekte und Initiativen muss sein, dass alle am Arbeitsprozess beteiligten Akteure erkennen, dass mit flexiblen Arbeitsverhältnissen und flexiblen Arbeitszeitmodellen alle einen positiven Nutzen daraus ziehen können.

4.4 Mitarbeiterbeteiligungen

Die Erfahrungen mit den jungen und innovativen Unternehmen der New Economy haben gezeigt, dass mit der Ausweitung und Verlagerung von Verantwortung und Kompetenzen auf das mittlere Management und hin zu den ausführenden

2 Aktion 100 Betriebe: Jedes Unternehmen, das durch neue Arbeitsplätze mehr Stellen schaffen will, bekommt kostenlos eine externe Beratung (durch Technologieberatungsstelle des DGB und die Arbeitsschutz-Verwaltung), bei der ein neues, den Bedürfnissen des Betriebes optimal entsprechendes Arbeitszeitmodell entwickelt wird. Wenn das Unternehmen bereit ist, den zusätzlichen Arbeitskräftebedarf mit Arbeitslosen zu decken, wird ein entsprechend qualifizierter Beschäftigter vermittelt.

Ebenen auch die Fragen der Entlohnung und Beteiligung komplexer geworden sind. Aus ehemals starren Lohnsystemen ergeben sich Forderungen nach horizontal und vertikal variablen Lohnsystemen. Diese Entwicklungen stellen erhebliche Anforderungen an das Differenzierungs- und Regulierungsvermögen der industriellen Beziehungen.

In einer gemeinsam von der Hans-Böckler- und der Bertelsmann-Stiftung eingesetzten Kommission „Mitbestimmung“ wurde auf die Bedeutung von Mitbestimmung für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen hingewiesen. Man plädierte dafür, eine in den Strukturen flexible, in der Ausgestaltung der konkreten Mitbestimmungsregeln aber ausbaufähige Mitbestimmung auszuarbeiten.

In der Praxis hat sich mittlerweile eine Vielzahl von Modellen der Kapitalbeteiligung entwickelt. Hierzu zählen u.a. Belegschaftsaktien, Genussrechte, Mitarbeiterdarlehen sowie GmbH-Beteiligungen bzw. Stille-Beteiligungen.

Jedoch muss festgestellt werden, dass die Chancen und Vorteile, die sich für viele Betriebe aus zu ihnen passenden Modellen der Beteiligung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Betriebsvermögen ergeben, in Deutschland – auch in Nordrhein-Westfalen – vor allem bei den kleinen und mittleren Unternehmen bei weitem nicht ausgeschöpft werden. Hierfür kann man vielfältige Gründe anführen: Neben manchem Fehltriteil und Ressentiment im Einzelfall fehlen vor allen Dingen Informationen und Transparenz über praktikable konkrete Modelle. Zudem bringen materielle und immaterielle Mitarbeiterbeteiligungen auch immer veränderte Informations- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich. Viele Unternehmen sind für einen solchen Schritt noch nicht bereit, jedoch kann eine richtig eingesetzte Mitarbeiterbeteiligung einen enormen Gewinn für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeuten.

Mit der Initiative „Mitarbeiterbeteiligung und betriebliche Altersversorgung in NRW“ hat sich die Landesregierung zum Ziel gesetzt, diese Situation zu ändern. Einerseits sollen der Bekanntheitsgrad über praktizierte Mitarbeiterbeteiligungsmodelle und Vorsorgemodelle erhöht und zum anderen betriebliche und außerbetriebliche Umsetzungshemmnisse abgebaut werden. Darüber hinaus wird die praktische Anwendung innovativer Beteiligungsmodelle ausgeweitet und schließlich werden Lösungswege für unternehmerische Einzelfragen aufgezeigt.

Aufgrund der genannten Strukturveränderung in der Arbeitswirtschaft werden Beteiligungsmodelle künftig jedoch eine wachsende Rolle spielen. Denn routinierete Tätigkeiten werden zunehmend wegfallen und das Sachkapital zu Gunsten des Humankapitals weiter an Bedeutung verlieren. Wenn der Erfolg eines Unternehmens aber immer mehr von der Kreativität und der Motivation seiner Mitarbeiter abhängt, müssen hierzu (auch finanzielle) Anreize geboten werden.

5. Schlussbemerkung

Unsere Arbeitsgesellschaft ist durch immer rascher aufeinander folgende Entwicklungsschübe vielfältigen und tief greifenden Umbrüchen ausgesetzt. Die Organisation der Arbeit hat unserer Gesellschaft in den letzten fünfzig Jahren eine stabile soziale Statik gegeben, die es unter Einbeziehung dieser neuen Dynamik zu bewahren gilt.

Die Neue Ökonomie hat als innovierende Kraft bei zahlreichen Umwälzungen im Arbeits- und Wirtschaftsleben eine bemerkenswerte Rolle gespielt. Diese muss aber fortan durch eine gemeinsame, alt und neu integrierende Zukunftsökonomie wahrgenommen werden, um eine neue, zeitgemäße Arbeits- und Unternehmenskultur zu schaffen, die nicht nur die Inhalte der Arbeit in den Mittelpunkt des Interesses stellt. Von Bedeutung sind hier insbesondere auch die Qualität von Aus- und Weiterbildung, ein verändertes Verhältnis zu Mitverantwortung, Beteiligung und Partizipation des Einzelnen an Entscheidungsprozessen und eine aus praktischen Erwägungen gewollte Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter.

Die wirtschaftliche Entwicklung muss in großen Dimensionen einen sozialen Sinn haben, um die durch die Dynamik der Arbeitswelt erhöhten Hürden für eine Integration bzw. Reintegration Arbeit suchender bzw. arbeitsloser Menschen überwindbar zu gestalten.

Voraussetzung hierfür ist einerseits eine Umorientierung in der Arbeitsmarktpolitik und den Unternehmen, auf der anderen Seite muss die Bereitschaft wachsen, den Trennstrich zwischen Arbeitsmarkt- und Betriebspolitik aufzuheben.

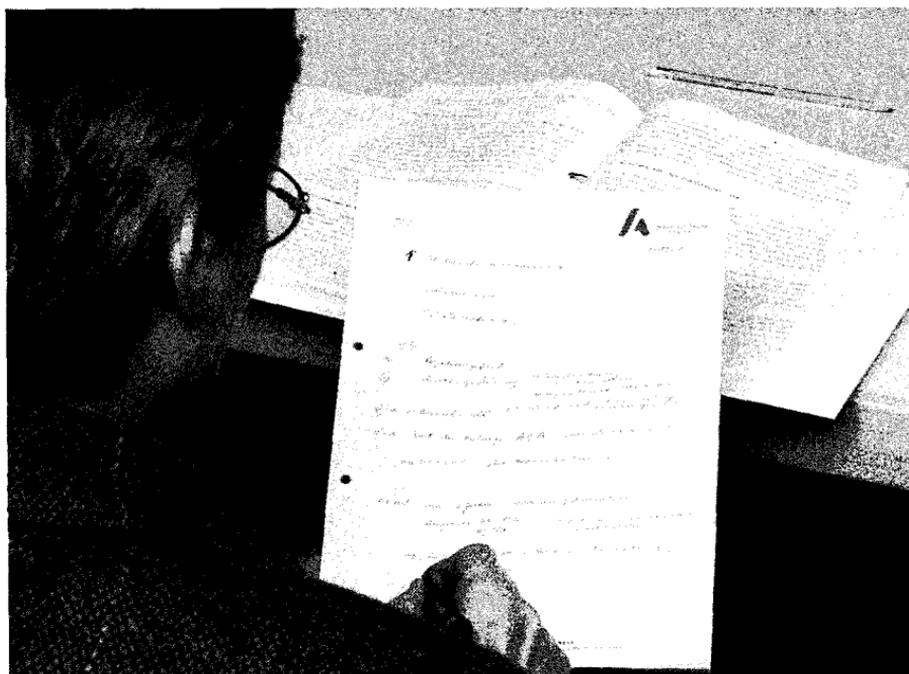
Der Angelpunkt des Alltagslebens und für die Zukunft unserer Gesellschaft bleibt ein angemessener Arbeitsplatz und eine menschenwürdige und sinnvolle Arbeit für alle, die arbeiten wollen. Arbeit hat nicht nur für den Einzelnen eine zentrale Bedeutung, sie prägt auch den Charakter und den Zusammenhalt unserer Gesellschaft.

Literatur

Eichener, V.; Heinze, R.G.; Schauerte, M.; Neitzel, M.: Moderne Arbeit in Nordrhein-Westfalen. Unveröffentlichte Konzeptstudie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziale, Qualifikation und Technologie des Landes NRW, Düsseldorf 2001

Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 234, 9.10.2001, S. 20.

New Economy – Vision oder Wirklichkeit? In: Deutschland – Magazin für Politik, Kultur, Wirtschaft und Wissenschaft, 2000, H. 6.



Walter Haas

Drei Jahre Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in Nordrhein-Westfalen – *Eine Zwischenbilanz*

1. Einleitung

Die Sitzungen im Jahr 2001 haben es wieder einmal gezeigt: Das „etwas Andere“ an der nordrhein-westfälischen Bündnisarbeit. In unserer Zusammenarbeit nivellieren wir nicht Interessengegensätze oder Konflikte. Unsere Zusammenarbeit erlaubt uns eine Trennung zwischen Konfliktthemen und Interessengegensätzen einerseits und der Nutzung abgestimmter Problemlösungen andererseits. Damit bietet das Bündnis den zentralen Ansatz für eine Stärkung der Veränderungsbereitschaft in NRW.

Das „etwas Andere“ ist ein entwickeltes Selbstverständnis, das aufbaut auf:

- Eigenverantwortung/Eigenleistungen,
- klaren Zielorientierungen,
- einer Messbarkeit der Ergebnisse und
- der Vermeidung einer Verwischung von Verantwortlichkeiten.

Ohne dieses Selbstverständnis wäre eine kritisch-ehrliche Diskussion nicht möglich. Messen lassen muss sich diese Bündnisarbeit an ihren praktischen Wirkungen. Natürlich kann das Ergebnis des Bündnis für Arbeit nicht unmittelbar nach der Zahl der Arbeitslosen in NRW beurteilt werden; ein Landesbündnis ist nur sehr begrenzt in der Lage, den makroökonomischen Rahmen zu beeinflussen. Eine klare Zielorientierung und die Messbarkeit der Ergebnisse hängen eng zusammen: Messen lassen muss man sich an dem, was man sich vorgenommen hat. Deswegen hat sich im nordrhein-westfälischen Bündnis für Arbeit der Grundsatz bewährt: Wir nehmen uns nicht zu viel in zu kurzer Zeit vor, sondern wir arbeiten sukzessive Schritt für Schritt und stecken uns Zwischenziele. Wenn die erreicht sind, reflektieren wir den Weg dorthin. Von dieser Zwischenauswertung geht dann unsere weitere Arbeit aus. Darin liegt der Schlüssel zur Realisierbarkeit von Zielvorstellungen.

Erfolge wurden z. B. in Initiativen zum Fortführungsmanagement und Beschäftigtertransfer in Krisenunternehmen erreicht. Neue Wege zu einer verbesserten Integration von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen ins Beschäftigungssystem werden erprobt. In der nordrhein-westfälischen Qualifizierungspolitik wurden

und werden neue Akzente gesetzt – denn nur wer die rasanten Veränderungen der Arbeitswelt kompetent mitgestalten kann, wird nicht von ihnen überrollt werden.

Heute steht das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in Nordrhein-Westfalen vor neuen Herausforderungen: Auch in NRW steigen die Arbeitslosenzahlen wieder. Die Konjunkturdaten sind besorgniserregender als es zu den Zwischenauswertungen und Planungen des politischen Bündnis-Steuerungskreises im Februar 2001 zu erwarten war. Mehr Beschäftigung hat in dieser Situation oberste Priorität.

2. Entstehungsgeschichte und Strukturen

Die Kooperation der gesellschaftlichen und Wirtschafts-Akteure in Nordrhein-Westfalen ist älter als das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit.

Bereits 1996 war der nordrhein-westfälische *Ausbildungskonsens* konstituiert worden – die meines Erachtens wichtigste Wurzel des Bündnis für Arbeit – der nach dem Regierungswechsel auf Bundesebene als Folie für den Ausbildungskonsens Bund übernommen wurde. Per Saldo war diese Initiative in den vergangenen fünf Jahren ein Erfolg für die nachfragenden Jugendlichen genauso wie für die ausbildenden Betriebe. Der ungeheure Druck, der noch vor wenigen Jahren auf dem Ausbildungsstellenmarkt lastete, konnte durch die von den Partnern verabredeten Maßnahmen erheblich reduziert werden. In den ersten Jahren lagen die nordrhein-westfälischen Ergebnisse über dem Bundesdurchschnitt. Zwar gibt es nach wie vor regionale Disparitäten, aber in einzelnen Regionen kann durchaus von einer nachhaltigen Entspannung am Ausbildungsstellenmarkt gesprochen werden. Inzwischen gelingt es sogar einzelnen Branchen nicht mehr, genügend Bewerber für angebotene Ausbildungsplätze zu finden. Im Jahr 2001 konnten in NRW 128.640 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen werden und mit 1.532 unvermittelten Jugendlichen gegenüber 2.183 sofort zu besetzenden Stellen das beste Verhältnis seit Gründung des Ausbildungskonsenses erreicht werden.

Vereinbart ist, den Ausbildungskonsens nach Auslaufen der ersten Phase im September 2001 weiter fortzusetzen. Dabei wollen sich die Partner neben der Gewinnung neuer Ausbildungsplätze und -betriebe verstärkt auf die Besetzung offener Ausbildungsstellen konzentrieren und die qualitativen Probleme der beruflichen Bildung nachhaltig angehen.

Neben dem Ausbildungskonsens sind weitere tripartitische Kooperationsformen als unmittelbare Vorgeschichte hervorzuheben, an die das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb in Nordrhein-Westfalen anknüpfen konnte.

Die Gründungsoffensive „GO!“ konnte von ihrer Gründung 1996 bis Mitte 2001 auf 3.500 Gründerveranstaltungen ca. 200.000 Menschen beraten, die sich für eine Unternehmensgründung interessierten, und hat mit diesen und anderen

Aktivitäten dazu beigetragen, dass die nordrhein-westfälischen Gewerbeanmeldungen seitdem signifikant gestiegen sind.

Die IG Metall startete 1998 eine Reihe branchen- und regionalpolitischer Foren „*Metall im Dialog*“ mit Arbeitgebern und Politik, von denen Impulse für landesweite „Initiative zur Zukunftssicherung bestehender Betriebe“ (GO-ON!) in Ergänzung der GO! ausgingen. In verschiedenen *betrieblichen und regionalwirtschaftlichen Entwicklungsprojekten* und Gemeinschaftsinitiativen – etwa in der Zement-, Holzmaschinen und Automobilzulieferindustrie – konnten noch konkretere Vorerfahrungen in einer problemorientierten Zusammenarbeit gesammelt werden. Auch das Landesprogramm zu Qualifizierung, Technologiegestaltung und Reorganisation „*QUATRO*“, das von 1994 bis 2000 Mittel des Europäischen Sozialfonds für eine arbeitsorientierte Modernisierung der nordrhein-westfälischen Wirtschaft bündelte, förderte mit seinen beteiligungsorientierten Ansätzen sowohl die Beschäftigungssicherheit in den beteiligten Betrieben als auch die Kooperations-Erfahrung von Gewerkschaften, Kammern, Arbeitgeberorganisationen und Landesregierung in konkreten Projekten.

In diesen Jahren entstanden auf gewerkschaftliche Initiative zahlreiche lokale Bündnisse für die *Sanierung und Fortführung insolvenzbedrohter Krisenunternehmen*, die seit 1996 mit Hilfe der Landesregierung vernetzt und systematisiert werden.

Bereits 1995 gründeten DGB, Arbeitgeber, Landesregierung und weitere Partner nach niederländischem Vorbild die *START Zeitarbeit NRW GmbH*, die mit Verleih von Langzeitarbeitslosen und Qualifizierung Pionierarbeit für den Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt leistete und 2001 die erste Trägerin des gewerkschaftlichen Gütesiegels für Zeitarbeit wurde.

Zum Jahresbeginn 1999 wurde auf der Grundlage solcher Erfahrungen das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW“ gegründet. Die Partner aus Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Kammern und rot-grüner Landesregierung waren, bei aller Skepsis im Detail, zur Erprobung einer vertieften und deutlich zielorientierteren Zusammenarbeit bereit. Die Setzung eigener Handlungsschwerpunkte für NRW und die Umsetzung relevanter Schwerpunkte der Bündnisinitiative der Bundesregierung wurden vereinbart.

Im politischen Steuerungskreis beraten und entscheiden je fünf Spitzenvertreter der Gewerkschaftsseite sowie der Arbeitgeberverbände und Kammern gemeinsam mit dem gesamten Kabinett über die Schwerpunkte, Arbeitsaufträge und Initiativen. Zur Unterstützung des etwa vierteljährlich tagenden politischen Steuerungskreises besteht ein Koordinierungskreis. Hier sind je vier Personen aus den Gewerkschaften sowie Arbeitgeberverbänden und Kammern neben den Ressorts der Landesregierung vertreten. Beratend sind das Landesarbeitsamt und die Kirchen beteiligt.

Zu den einzelnen Handlungsschwerpunkten sind Arbeitsgruppen mit den Fachleuten der Bündnispartner und in einigen Fällen zusätzlichen Experten eingerichtet. Koordiniert werden alle Arbeitsebenen durch die Staatskanzlei. Eine wissenschaftliche Unterstützung erfolgt durch das Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen.

3. Erreichte Ziele und Zwischenbewertung

Aus der Vielzahl möglicher Themen wurden von Anfang an Handlungsfelder mit realisierbaren Zielperspektiven nach drei Kriterien bestimmt:

1. Alle Partner haben ihre Bereitschaft zur jeweiligen Mitwirkung erklärt.
2. Das Thema wird (durch die Bündnispartner) als gestaltbar bewertet.
3. Von dem Thema wird eine hohe Relevanz für die Schaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und Wettbewerbsfähigkeit erwartet.

Daraus ergaben sich bis Ende 2001 fünfzehn recht unterschiedliche Bündnisvorhaben, die von sehr konkreten Projekten wie der Absicherung von Lebensarbeitszeitkonten gegen Insolvenzrisiken bis zu einem so weiten Handlungsfeld wie Qualifizierung reichen.

Der Endstand der abgeschlossenen und der Zwischenstand der laufenden Vorhaben soll im Folgenden kurz dargestellt und bewertet werden.

3.1 Qualifizierung

Qualifizierung ist das zurzeit wohl wichtigste Thema im Bündnis für Arbeit. Die künftige Anzahl und Qualität der Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen hängt wesentlich davon ab, inwieweit einerseits die bestehende Produktion effizient und wettbewerbsfähig gestaltet werden kann und andererseits neue Produkte entwickelt werden. Beides, sowohl die Verbesserung der Effizienz als auch die Produktentwicklung, hängt vor allem von der Entwicklung neuen Wissens und der Nutzung vorhandenen Wissens durch die Beschäftigten ab. Investitionen in Bildung und Qualifizierung sind wesentliche Voraussetzungen für die Arbeitsplätze von morgen. Aber noch fehlt es an Strategien zur Kompetenzentwicklung der Beschäftigten in den Betrieben:

- Instrumente zur Förderung betrieblicher Weiterbildung wie in den NRW-Programmen „Prospect“ oder „Potenzialberatung“ können nützlich sein – aber sie setzen voraus, dass Geschäftsführung und Management die Weiterbildungsbedürfnisse ihrer Beschäftigten kennen. Meist kennen die aber nur den Qualifikationsbedarf ihres Betriebes, zu oft fällt es ihnen (besonders in KMU) schwer, selbst den präzise zu formulieren.

- Träger beruflicher Weiterbildung sind erfolgreich in der Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser. Manche bedienen auch erfolgreich Privatkunden. Aber ihre weiterbildnerischen Potenziale werden von den Betrieben zu selten für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten genutzt – oder gar für eine strategische Beratung, die Kompetenzpotenziale von Arbeitnehmern und die innerbetriebliche Organisation von Arbeitsabläufen zueinander in Bezug setzt.
- Das System beruflicher Weiterbildung ist weitgehend eine unbekannte Größe. Seine Bedeutung für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit in NRW steht in einem krassen Missverhältnis zur Intransparenz seiner Strukturen und Aktivitäten.

Deswegen setzte der Bündnis-Koordinierungskreis Ende 2000 eine Arbeitsgruppe „Qualifizierung“ ein. Dort wurde arbeitsteilig von den Bündnispartnern eine problem- und handlungsorientierte Übersicht zu drei zentralen Themenfeldern formuliert, die im politischen Steuerungskreis am 08.02.2001 beschlossen wurde:

1. Berufliche Qualifizierung in den Unternehmen.
2. Berufliche Qualifizierung Arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit bedrohter Beschäftigter.
3. Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Weiterbildung.

Die dazu formulierten Thesen wurden vom Koordinierungskreis am 13.09.2001 gewichtet, woraus sich drei Handlungsschwerpunkte ergaben:

1. Differenzierte Analyse der Qualifizierungsbedürfnisse in den Unternehmen (KMU) und ihrer Beschäftigten.
 - Konkrete, betriebsnahe Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen unter Einbeziehung von Unternehmen und Beschäftigten,
 - Modifikation, Flexibilisierung und Kundenorientierung bei Qualifizierungsangeboten,
 - neue Zugänge zu und Kooperation innerbetrieblicher und externer Weiterbildung.
2. Selbstlernkompetenz von Beschäftigten stärken.
 - Aktivierung und Stabilisierung der (Weiter-)Bildungsbereitschaft von Beschäftigten (u.a. ältere Arbeitnehmer, Auszubildende).
3. Aufbereitung von Strukturdaten der beruflichen Bildung in NRW zur Verdeutlichung des Wirtschafts- und Beschäftigungsfaktors Bildung.

Diese Schwerpunkte wurden im Herbst 2001 in sechs „Praxiswerkstätten“ mit Praktikerinnen und Praktikern besprochen. Themen der Werkstätten waren:

1. Qualifizierungsbedarf,
2. Weiterbildungsbereitschaft,
3. Lernmodule und Zertifizierung,

4. Neue Lernmethoden,
5. Regionale Transparenz und Qualitätsprofil,
6. Führungsverantwortung und betriebliche Weiterbildung.

Die Antworten aus den Praktikergesprächen sollen jetzt in Absprache mit den relevanten Gruppen im Bündnis in die nordrhein-westfälische Qualifizierungspolitik einfließen.

Im Laufe des Jahres 2001 änderten sich auch die Strukturen für das Thema Qualifizierung im Bündnis. Die Arbeitsgruppe Qualifizierung wurde mit der Weiterbildungsinitiative NRW zum „Steuerungskreis der Weiterbildungsinitiative NRW“ zusammengelegt. Das entsprach unserem Wunsch, parallel arbeitende Gremien zu vermeiden.

3.2 Mittelstandsoffensive „MOVE!“ zur Bestandssicherung von Unternehmen und Arbeitsplätzen mit speziellen Arbeitskreisen zu „Krisenmanagement und Unternehmensfortführung“, „Unternehmen in Veränderungsprozessen“ und „Wissenstransfer“

Diese Arbeitsgruppe entwickelte das Konzept einer Mittelstandsoffensive „MOVE!“ als Ergänzung zu der eingangs erwähnten Gründungsoffensive „GO!“, das mit der Gründung der „MOVE!“ im November 1999 umgesetzt wurde. Die Mittelstandsoffensive ist als Gemeinschaftsaktion der Bündnispartner angelegt. Ihre Ziele sind: Bürokratieabbau, Unterstützung im Veränderungsmanagement und auf internationalen Märkten, bessere Kapitalversorgung für kleine und mittlere Unternehmen sowie erweiterter Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft.

Damit wird die bisherige Ausrichtung der Gründungsoffensive ergänzt. Das gewerkschaftliche Interesse an der Mittelstandsoffensive beruht darauf, dass es die meisten Arbeitsplätze in mittelständischen Unternehmen gibt, dort zusätzliche Arbeitsplätze neu zu schaffen ist sehr schwer. Die Mitglieder der Gründungsoffensive machten die Erfahrung, dass die allermeisten Neugründer jeweils nur sehr wenige Arbeitsplätze schaffen. Umso wichtiger ist die zukunftsorientierte Sicherung bestehender Arbeitsplätze in mittelständischen Unternehmen.

„GO!“ und „MOVE!“ werden durch eine gemeinsame Spitzenrunde und einen Lenkungsausschuss unter Beteiligung der Bündnispartner gesteuert. Die Arbeitsweise ist auf Eigenleistungen aller Beteiligten ausgerichtet. Die Arbeitsgruppen werden von jeweils verschiedenen Bündnispartnern federführend geleitet. Die Landesregierung bringt Mittel der Landes- und EU-Förderung ein. Sowohl das Wirtschafts-, wie das Arbeitsministerium und das Forschungsministerium sind an der Umsetzung dieser Initiative beteiligt.

3.2.1 Krisenmanagement und Unternehmensfortführung

Erfahrungen und Erfolge aus über 200 Fällen der Fortführung von insolvenz- und stilllegungsbedrohten Betrieben wurden aufbereitet und im NRW-Forum „Krisenmanagement und Unternehmensfortführung“ im Januar 2000 einer breiten Fachöffentlichkeit vorgestellt. In 150 Betrieben wurden bis zu diesem Zeitpunkt über 70% der Arbeitsplätze erhalten und spätere Neueinstellungen möglich.

Ein Beispiel:

Ein Unternehmen im Anlagenbau mit 32 Beschäftigten soll nach der Absicht der Gesellschafter wegen der mangelnden Renditeaussichten und erste Liquiditätsrisiken geschlossen werden. Der Betriebsrat, die Geschäftsleitung, Belegschaft und Gewerkschaft sind von der Zukunftsfähigkeit des Betriebes, der Produkte und des Marktes überzeugt. Mit einem gemeinsam getragenen neuen Unternehmenskonzept und mit Hilfen aus einem unterstützenden Netzwerk werden alle Chancen der Fortführung systematisch geprüft und genutzt. Dazu gehört u.a. ein Belegschaftskredit, der die Vorstellung einer neuen Produktentwicklung auf einer südamerikanischen Messe ermöglicht.

Die Kommune hilft mit unbürokratischen Instrumenten und Kontakten. Das Kreditinstitut ist zu überzeugen. Der Turn around gelingt für alle Beschäftigten. Erste Neueinstellungen sind derzeit geplant. Erfolgsentscheidend ist in der Nachbetrachtung der Fortführungswille aller Beteiligten in Kombination mit dem vertraulich arbeitendem Unterstützungsnetz aus Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisation, Kommune und Landeshilfen. Auf dieser Basis konnte die Belegschaft und damit die Kompetenz des Betriebes in der gesamten Klärungsphase von mehreren Monaten zusammengehalten und für die Fortführung genutzt werden.

Unter dem Motto „Sanieren statt liquidieren – ein Bündnis für Unternehmensfortführung“ verständigten sich alle beteiligten Bündnis- und Veranstaltungspartner in einer gemeinsamen Erklärung auf weitergehende Initiativen zur Entwicklung einer Fortführungspraxis und Fortführungskultur in Krisenfällen. Erarbeitete Handlungshilfen und Qualifizierungsangebote zur Unterstützung betrieblicher und regionaler Akteure werden zunehmend genutzt.

„Beschäftigungsorientierte Fortführungspraxis im Insolvenzverfahren“ – unter dieser nur scheinbar widersprüchlichen Zielstellung diskutieren Insolvenzanwälte, Wirtschaftsberater, Gewerkschafter, Bankenvertreter und Insolvenzrichter am 11. September 2001 in Düsseldorf. In vielen Fällen hat sich gezeigt, dass die eingeleitete Insolvenz für Unternehmen und die Beschäftigten nicht das Ende bedeuten muss. Allerdings erfordert ein erfolgreicher „turn-around“ nicht nur frisches Kapital. Grundvoraussetzung sind eine klare Fehleranalyse, neue Konzepte, neue Leitungsstrukturen und rasche Restrukturierungsschritte, die leider oftmals nicht ohne schmerzhaftes Schneiden und Personalabbau zu realisieren sind.

Wenn es im Sanierungsfall nicht an (finanzieller u. technologischer) Substanz, Marktpotenzial und Ideen mangelt, kann durch die Unterstützung der Fortführungswilligen und -fähigen ein Neustart erreicht werden. Die Fortführung und die Sanierung eines Unternehmens im Insolvenzverfahren erfordert allerdings ein starkes Engagement und die enge Koordination aller am Verfahren beteiligter Personen. Der Fachdialog konzentriert sich auf drei Themenkreise, die relevant sind für die Einleitung und Umsetzung eines Sanierungskonzeptes:

- Auswahl und Aufgabenwahrnehmung des Insolvenzanwaltes im Insolvenzverfahren,
- Gestaltung des turn-around-Managements und Realisierung des Beschäftigtertransfers,
- Finanzierung von turn-around-Sanierungen unter der sich verändernden Praxis der Kreditvergabe (u.a. Basel-II-Abkommen).

Die jüngste Entwicklung der Unternehmensinsolvenzen macht die Dringlichkeit des Themas deutlich. Die „Creditreform“ bilanziert im ersten Halbjahr 2001 allein 14.500 Unternehmensinsolvenzen – 10,7% mehr als im Vorjahr – mit rund 250.000 verlorenen Arbeitsplätzen. Zu bilanzieren ist, dass viele Fortführungschancen im Insolvenzfall noch nicht genutzt werden. Die bisherige Insolvenzrechtsreform bleibt hinter den erhofften Erwartungen einer stärkeren Sanierungsorientierung zurück. Mit Insolvenzplanverfahren – mit der Option auf einen Sanierungsplan – sind bislang erst wenige Erfahrungen gemacht worden. Dass dies so ist, liegt nicht in erster Linie an den rechtlichen Verfahrensstrukturen, sondern an der noch mangelnden Praxis und Kultur der Unternehmensfortführung. Die Fachtagung setzte sich daher zum Ziel, die Zusammenarbeit der Insolvenzbeteiligten mit Blick auf eine Fortführung mit Sanierungsziel zu verbessern. Die zielgerichtete und effiziente Kooperation zwischen Insolvenzanwalt, Banken, Gläubigern, Management/Belegschaft des Insolvenzbetriebes im Sinne eines „magischen Vielecks“ entscheidet wesentlich über die Sanierungsoption und die Unterstützung durch Landesregierung (z.B. Bürgschaften) und Investoren.

Die weiteren Aktivitäten sollen noch enger mit den Zielen und Instrumenten des Beschäftigtertransfers verknüpft werden. Wir müssen die Kompetenz aller Beteiligten nutzen, um den Bestand von Arbeitsplätzen entlang der Kette: Früherkennung von Unternehmenskrisen – Unternehmensfortführung – Beschäftigtertransfer zu sichern. Es geht darum, aus strategischen Unternehmenskrisen erst gar keine Liquiditätskrisen werden zu lassen, trotzdem eintretende Liquiditätskrisen mit fortführungsorientierten Sanierungskonzepten zu begegnen und im schlimmsten Fall, in den von Entlassung bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht die Arbeitslosen von morgen, sondern die bei der besser gemanagten Konkurrenz dringend benötigten Fachkräfte zu sehen.

3.2.2 Unternehmen in Veränderungsprozessen

In diesem erst 2000 gegründeten Arbeitskreis geht es um Veränderungsmanagement, das mittelständische Unternehmen bei der Modernisierung ihrer Arbeitsorganisation und bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten unterstützt. Insbesondere regionale Akteure sollen diesen Prozess durch mittelstandsgerechte Angebote fördern.

Mit diesem Ziel initiierte der Arbeitskreis den Wettbewerb „Betriebe und Regionen bringen Fachkräfte in den Mittelstand“, der sich an die 30 arbeitsmarktpolitischen Regionen des Landes NRW wandte. Aus zwölf Regionen kamen daraufhin im Konsens der Arbeitsmarktakteure entstandene Projektentwürfe, die modellhaft neue Wege aufzeigen, wie Unternehmen in Kooperation mit den regionalen Institutionen und Akteuren ihre Wettbewerbsfähigkeit durch organisatorische Modernisierung stärken und ihren Fachkräftebedarf besser decken können. Die zur Verfügung stehenden Mittel reichen, um drei Projekte umsetzen zu können:

- Die Dortmunder regionale Initiative für kontinuierliche betriebliche Personalentwicklung, regionale Fachkräfteentwicklung und arbeitsorientierte Modernisierung.
- Ein „Virtuelles Institut zur Unterstützung unternehmerischer Modernisierungsprozesse“ in Duisburg.
- Ein Dienstleistungsnetzwerk zur Entwicklung von Kernkompetenzen unternehmensnaher Dienstleistungen und Stärkung der Wettbewerbsposition von kleinen und mittleren Unternehmen in der Region Gütersloh-Minden-Bielefeld-Herford.

Veränderungsprozesse in nordrhein-westfälischen Unternehmen unterstützen auch zwei Projekte der Technologieberatungsstelle beim DGB-Landesbezirk (TBS):

- Im Projekt „Faktor Wissen“ kooperiert der DGB-Landesbezirk in dieser Form erstmals mit der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände in Nordrhein-Westfalen. Qualifikation, Engagement und Know-how von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden für Unternehmen immer mehr zum Wettbewerbs- und Erfolgsfaktor. In vielen Firmen liegen die Wissensbestände der Beschäftigten brach, werden nicht oder nur unzureichend genutzt. Wissensmanagement kann dieses Wissen transparent machen, kann die Erfahrung Einzelner miteinander verbinden und fortentwickeln.

Das Projekt „Faktor Wissen“ startete 2001, um Wissensmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) anzustoßen, mit dem Ziel, die Marktposition des Unternehmens zu verbessern. In einem Projektteam aus Mitarbeitern der TBS und der GOM (Gesellschaft für Organisationsentwicklung und Mediengestaltung mbH) wird ein an der betrieblichen Praxis orientiertes Modell erarbeitet, das den Weg zu einem effizienten Wissensmanagement für KMU beschreibt.

In 16 nordrhein-westfälischen Betrieben soll das Modell beispielhaft angewendet und erprobt werden. Im Vordergrund steht dabei die Beteiligung aller betrieblicher Gruppen: Geschäftsleitung, Mitarbeiter, Betriebsräte bzw. Interessenvertretungen. Damit auch andere von den Erfahrungen und Ergebnissen des Projektes profitieren, wird es Schulungen von Multiplikatoren geben, beispielsweise von Beratern der IHK, Handwerkskammern oder Gewerkschaften. Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Projektes sind regionale Firmen- bzw. Lernzirkel. Durch diese eintägigen Workshops können z. B. erfolgreiche Beispiele firmenübergreifend vorgestellt und Kontakte zwischen den teilnehmenden und anderen interessierten Betrieben geknüpft werden.

- Das Projekt „Arbeitswelt und E-Commerce“ läuft seit August 2001 und will Betriebsräte unterstützen, E-commerce und E-business im Interesse ihrer Betriebe und Belegschaften aktiv mit zu gestalten. Dazu wird ein arbeitsorientiertes E-Commerce-Leitbild für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) entwickelt und in Beratungsprozessen mit KMU-Betriebsräten erprobt. Besonderes Augenmerk gilt dabei den Arbeits- und Organisationsstrukturen sowie der Personal- und Qualifikationsentwicklung. Diese Projektaktivitäten werden begleitet durch Öffentlichkeitsarbeit, Ergebnistransfer und Dialog mittels Veranstaltungen, Broschüren und des Internetforums www.multimedia-arbeitswelt.de.

Als einen nächsten Schwerpunkt mittelständischen Veränderungsmanagements streben wir die Erprobung und Verbreitung innovativer Formen der Kompetenzentwicklung für ältere Beschäftigte an. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung wie auch dem Paradigma des lebensbegleitenden Lernens müssen neue Wege der betrieblichen Arbeitsorganisation und Weiterbildung gefunden werden, die anders als bisher kontinuierliche Weiterentwicklung in der Arbeitswelt ermöglichen.

3.3 Beschäftigentransfer

Aufgabenstellungen dieser Arbeitsgruppe war die Suche nach verbesserten Beschäftigungsbrücken bei unvermeidbaren Entlassungen durch Umstrukturierungen, Insolvenzen oder Stilllegungen von Betrieben.

Zum Beispiel:

Ein Textilunternehmen verlagert einen Teil der Fertigung mit 74 von insgesamt 147 Arbeitsplätzen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit durch Kosteneinsparungen nach Tschechien. Die Beschäftigten mit einem Altersdurchschnitt von 47 Jahren und lang zurückliegenden oder fehlenden Qualifizierungen haben kaum direkte Chancen im regionalen Arbeitsmarkt. Eine betriebliche Transferagentur unterstützt 57 der Beschäftigten durch Beratung, Vermittlung und Qualifizierung be-

reits vor den unvermeidbar gewordenen Entlassungen. Die Finanzierung erfolgt durch den Betrieb und das Landesarbeitsamt. Zum Kündigungstermin wechseln die verbliebenen 45 unvermittelten Beschäftigten zum neuen Arbeitgeber, einer Transfergesellschaft. Diese wird aus ESF-Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit, Sozialplanmitteln und kommunalen Hilfen finanziert. In den folgenden 6 Monaten werden bereits 30 Personen in neue Arbeit vermittelt. Fünf Beschäftigte wechseln in eine Langzeitqualifizierung bzw. Umschulung.

1999 gelang es, mit 38 auf solche Art aktivierenden Sozialplanvereinbarungen und 15 Transfergesellschaften für fast 3.500 Beschäftigte den Schritt in die Arbeitslosigkeit zu vermeiden und den Wechsel in neue Erwerbstätigkeiten oder umfassende Qualifizierungen und Umschulungen zu vermitteln, unterstützt durch das Landesarbeitsamt und das Arbeitsministerium sowie zum Teil auch durch Kommunen.

Die Bündnispartner verständigten sich darauf, flächendeckend in Nordrhein-Westfalen ein Kompetenznetz für Unternehmensfortführung und Beschäftigtertransfer aufzubauen. In allen beratenen Fällen soll es zunächst darum gehen, die Möglichkeiten zum Erhalt von Arbeitsplätzen im bestehenden Unternehmen intensiv zu prüfen und ggf. Fortführungskonzepte zu erarbeiten und umzusetzen. In Fällen von trotzdem unvermeidbaren Entlassungen werden bereits im bestehenden Arbeitsverhältnis begleitende Transferagenturen angestrebt. Ein unmittelbar an die Entlassung anschließender Wechsel des Arbeitsverhältnisses in eine Transfergesellschaft bietet eine andere Lösungsperspektive. Der kurzfristige Übergang in neue Berufstätigkeiten ist jeweils das vorrangige Ziel. Die hierbei aufgebauten Unterstützungsleistungen reichen vom Bewerbungstraining über die zielgenaue Qualifizierung und das vermittelnde Praktikum bis zur umfassenden Gründungsberatung.

In mehreren Fachtagungen wurden Modellerfahrungen einer breiten Fachöffentlichkeit vorgestellt. Zuletzt ging es im November 2001 um die Erfahrungen mit Erfolgsfaktoren und Hemmnissen in der Arbeit von derzeit über 120 Transferorientierungen und entsprechenden Bildungsanbietern in NRW sowie um die notwendigen Qualitätsstandards. Partner in regionalen Kompetenznetzwerken bauen derzeit eigene Unterstützungsangebote auf.

Aktuelle Ziele sind:

- Transfer-Instrumente für Beschäftigte besonders aus kleinen und mittleren Betrieben besser verfügbar zu machen,
- die Qualität des Beschäftigtertransfers nach den Kriterien, die gemeinsam definiert werden konnten, auf hohem Niveau zu vereinheitlichen und
- auf eine umfassende Nutzung hinzuwirken.

Es geht um die Vermittlung aus Arbeit in Arbeit ohne den Umweg über die Arbeitslosigkeit.

3.4 Wachstums- und Beschäftigungspakt Ruhr

Die Spitzenrunde im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW verständigte sich, regelmäßig wichtige Eckdaten der Wirtschaftsentwicklung zu analysieren. Die Arbeitsgruppe Wirtschaftsdaten erstellte dementsprechend einen Bericht mit Rahmendaten zur wirtschaftlichen Entwicklung Nordrhein-Westfalens, der dem politischen Steuerungskreis im Februar 2001 vorgelegt wurde.

Dieser Bericht verdeutlichte allen Bündnispartnern den besonderen politischen Handlungsbedarf für das Ruhrgebiet, auf den der DGB bereits mit seinem Ruhrmemorandum 1997 hingewiesen hatte. Die EU-Strukturförderperiode 2000-2006 muss genutzt werden, das Ruhrgebiet zu befähigen, aus eigener Kraft Anschluss an den wirtschaftlichen Leistungsstand der anderen Regionen Nordrhein-Westfalens und anderer Bundesländer zu finden. Am 30. Oktober 2001 zog der politische Steuerungskreis mit der Verabschiedung des *Wachstums- und Beschäftigungspakts Ruhr* die Konsequenzen aus den alarmierenden Wirtschaftsdaten.

Darin erklären die Bündnispartner gemeinsam mit den Oberbürgermeistern und Landräten des Ruhrgebiets und dem Landesarbeitsamt: „Unter der Voraussetzung, dass eine Konzentration der öffentlichen Ressourcen in der regionalen Strukturpolitik für das Ruhrgebiet auf die Kompetenzfelder der Region erfolgt, halten die Unterzeichner es für realistisch, dass bis Ende des Jahres 2005 rund 200.000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden können.“

Das mag angesichts der momentanen Beschäftigungssituation als ein ehrgeiziges Ziel erscheinen. Aber wir können dieses Ziel erreichen, wenn wir uns auf die bestehenden Stärken der Region konzentrieren und wenn wir die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Ruhrgebiet noch attraktiver gestalten. Dazu gilt es, die öffentlichen Ressourcen gezielt auf *Kompetenzfelder* zu lenken. Initialzündungen für Wachstum und Beschäftigung erwarten wir in Branchen wie IT, Logistik und Mikrostrukturtechnik – aber beispielsweise auch im Maschinenbau, in der Energiewirtschaft und in der Bergbautechnik.

Als DGB bereiten wir in diesem Zusammenhang derzeit mehrere Projekte vor, mit denen wir insbesondere unsere Funktionsträger im Ruhrgebiet für diese neuen Aufgaben fit machen werden. Wir unterstützen den Ansatz der Landesregierung, wirtschaftspolitisches Handeln zukünftig mehr als in der Vergangenheit auf die Stärkung der Stärken zu fokussieren. Wir werden allerdings dafür Sorge tragen, dass die heute noch Schwachen dabei nicht vergessen werden.

Insbesondere in der Ruhrgebietspolitik wollen wir Akzente setzen und die Kompetenzfeldwirtschaft weiter voran bringen. Dass dieses der richtige Weg ist, ist

aus meiner Sicht eine der zwingenden Schlussfolgerungen aus unserer Diskussion der wirtschaftlichen Lage. Mit einer Veranstaltungsreihe, die am 27. September 2001 zum Thema „Qualifizierung und Kompetenzentwicklung für die Metropolregion Ruhr“ begann, wollen wir einen weiteren Beitrag zur Vernetzung im Ruhrgebiet leisten und sowohl Unternehmensvertreter, Vertreter der Beschäftigten als auch regionale und kommunale Akteure zusammen führen.

3.5 Zukunftsinitiative Bau

Die besonderen Problemstellungen der nordrhein-westfälischen Bauwirtschaft waren bereits vor der Gründung des Bündnis für Arbeit Gegenstand einer Landesinitiative, angeregt von der IG BAU und den Arbeitgeberorganisationen aus Bauindustrie und Baugewerbe. Diese Aktivitäten wurden mit der Zielrichtung einer umfassenden Modernisierung der Bauwirtschaft, einer Ausweitung öffentlicher Investitionen im Bausektor und einer Minderung spezifischer Hemmnisse und Beschäftigungsrisiken in 17 Einzelprojekten fortgeführt, darunter Multimedia im Bauhandwerk, Erfassung von Leitungsnetzen im Tiefbau, Serviceleistung für kleine Unternehmen als Marktchance, prozessgesteuerte Vorfertigung von Holzbauten, Marketing im Zimmereihandwerk, Angebotsbearbeitung im Prozesskostenmanagement und kooperative Entwicklung des „Aachener Passivhauses“. Die Projekte sind beim Landesinstitut für Bauwesen dokumentiert.

Angesichts der krisenhaften Entwicklung im Baugewerbe fand am 26. März 2001 ein *Baugipfel* der Landesregierung mit der IG BAU und den Landesverbänden der Bauwirtschaft statt. Dabei wurde eine Reihe von Maßnahmen vereinbart, die *den Strukturwandel vorantreiben, Investitionen stärken, Rahmenbedingungen verbessern und fairen Wettbewerb sichern* sollen. Im Einzelnen sollen beispielsweise

- Produktentwicklungen wie *elementiertes Bauen* eine Strategie der Leistungs- und Qualitätsführerschaft im europäischen Wettbewerb unterstützen,
- eine „*Zukunftsstudie Bauwirtschaft*“ mit Hilfe des Instituts Arbeit und Technik (IAT) kleinen und mittleren Bauunternehmen Marktentwicklungsprognosen für ihre strategische Unternehmensplanung bieten,
- ein *Leitfaden* helfen, auf die neue Baseler Eigenkapitalvereinbarung („*Basel II*“) zu reagieren,
- Landesmittel und Public-private-partnerships *Investitionen* im Straßenbau, im Wohnungsbau und in der Wohnungswirtschaft stärken,
- durch Ausweisung von *Bauland* in den Ballungsräumen Rahmenbedingungen verbessert werden,
- insbesondere durch die nordrhein-westfälische Bundesratsinitiative für ein *Vergabegesetz* der faire Wettbewerb gesichert werden.

Die beim Baugipfel vereinbarten Maßnahmen sollen bis Ende 2002 abgearbeitet sein.

3.6 Dienstleistungs offensive

Der Dienstleistungsbereich hat sich mit 66% der Bruttowertschöpfung und 59,1% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Schwerpunkt für Wirtschaftskraft und Beschäftigung in NRW entwickelt. Der Trend zur Dienstleistungswirtschaft entspricht den Entwicklungen im Bund und in der EU. Verbunden sind damit massive und anhaltende Strukturbrüche in den industriellen Zweigen der Wirtschaft. Hierüber gibt es differenzierte Analysen und ausgewiesene Handlungsstrategien zur Gestaltung der Veränderungsprozesse. Dies gilt weniger oder kaum für die widersprüchlichen Entwicklungen innerhalb des Dienstleistungssektors.

Vor diesem Hintergrund fanden im Bündnis verschiedentlich Diskussionen über gezielte Beiträge zur Schaffung neuer Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor statt. Dabei forderten die Gewerkschaften, diesen aus unserer Sicht relevanten Fragen und Bereichen nachzugehen:

- *Fehlende Verfügbarkeit aussagekräftiger Daten:* Die sozio-ökonomische Datenbasis für den Dienstleistungssektor im Vergleich zur Industrieproduktion und selbst zum Landwirtschaftssektor liegt – auch in NRW – nur unzureichend differenziert vor. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wies bereits mehrfach darauf hin, dass ohne ein Dienstleistungsstatistikgesetz verlässliche Analysen von Dienstleistungsentwicklungen inkl. sinnvoller Interventionsansätze nur schwer zu initiieren sind. Der Beschluss des Politischen Steuerungskreises, die Analyse der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung zu vertiefen und zu erweitern, könnte ein erster Meilenstein zur Situationsanalyse sein und damit auch bundesweite Bedeutung erhalten.
- *Veränderung der Konturen der Dienstleistungsarbeit im 21. Jahrhundert – im Gegensatz zur Industriearbeit des 20. Jahrhunderts:* An die Stelle der klaren, relativ dauerhaften und hierarchischen Betriebs- und Arbeitsstrukturen werden immer flexiblere Formen von Berufstätigkeit und temporäre, labile Organisationsformen vernetzter und/oder virtueller Unternehmen treten. Die Zeitorganisation der Arbeit und die Arten der Belastung werden nur noch wenig mit dem gemeinsam haben, was wir bis in die letzten Dekaden des zu Ende gehenden Jahrhunderts aus der Industrie und der an ihrem Muster orientierten Dienstleistungsarbeit kennen. In zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Arbeitsmodells deutet sich damit ein beträchtlicher Regulationsbedarf an, der sich an drei Feldern sichtbar machen lässt, von denen die beiden erstgenannten jedoch vorrangig die Ebene des Bundes betreffen:
 - in der Neunormierung der Arbeitszeit und des Beschäftigungsverhältnisses (hier interessieren insbesondere die im Dienstleistungssektor besonders

weit verbreiteten Formen deregulierter Beschäftigungsverhältnisse, die Verschiebung der Grenzen zwischen nicht erwerbsförmig organisierter privater Arbeit und der Erwerbsarbeit sowie die Bedeutung der Ausweitung produktions- und konsumbezogener Dienstleistungen für die weitere Integration von Frauen ins Erwerbssystem);

- in der Neuregulierung der sozialen Sicherung bei den neuen Beschäftigungsformen und
- bei der Qualifizierung im Bereich der Aus- und Weiterbildung: Wie gestaltet und entwickelt sich heute in den unterschiedlichen Dienstleistungsfeldern der Zusammenhang von neuen Formen der Betriebs- und Arbeitsorganisation, Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsstrategien? Wie weit passen die neuen Anforderungsdimensionen noch in selbst modernisierte Berufsbilder? Welche Formen von dualer Ausbildung zwischen betrieblicher und schulischer Unterweisung finden wir in den verschiedenen Dienstleistungsbereichen? Kombinationen von betrieblichen Ausbildungsabschnitten mit berufsschulischen oder fachhochschulischen oder sogar universitären Lernsequenzen?
- Gering ausgeprägte Beteiligungsressourcen und Beteiligungskompetenzen bei den „AkteurInnen des Wandels“ in Betrieben, Branchen und Regionen: Es bestehen für den Sektor „Dienstleistungen“ noch wenig praktische wie z.T. analytische Erfahrungen. Beratungsinfrastrukturen und politisches Handeln fokussieren sich nach wie vor auf den industriellen Bereich.
- *Begriffe wie Kunden- und Serviceorientierung markieren den Weg in die Dienstleistungsgesellschaft:* Unter der Überschrift Dienstleistungsmentalität – so zahlreiche Autoren – bestehen gerade in der Bundesrepublik Deutschland Blockaden und zwar als Hemmnisse im Denken sowie in den Rahmenbedingungen. Um die Beschäftigungspotenziale voll nutzen zu können, sind die Hemmnisse zu ermitteln und zu beseitigen, die das Wachstum der Unternehmen und die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen behindern. Dies erfordert die Ausarbeitung differenzierter Vorgehensweisen, zunächst für die besonders wachstumsträchtig bewerteten produktionsbezogenen und die personenbezogenen Dienstleistungen mit ihren jeweils sehr spezifischen Strukturen und Potenzialen. Besonders in der Kombination von Produkt bzw. Handwerk und Dienstleistung sowie in der Herausbildung besonderer „Kompetenzprofile“ werden für die NRW Wirtschaft erhebliche Nachholbedarfe und Entwicklungsmöglichkeiten gesehen.
- *„Neue“ und „alte“ Ökonomie verknüpfen:* Neue Dienstleistungen z.B. der Informations- und Kommunikationswirtschaft entwickeln vor allem im Bezug zur vorhandenen gewerblichen Wirtschaft ihre Potenziale für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Beschäftigungsrisiken, aber auch Chancen gibt es z.B. in der Logistikwirtschaft, der Druckindustrie, dem Maschinenbau, in der

Medizintechnik, der Energietechnik, der Wasserwirtschaft, den Umwelttechnologien sowie im IT-Bereich (Hard- und Software). Es gilt, diese frühzeitig zu erkennen bzw. zu nutzen.

Am 30. Oktober 2001 beauftragte der politische Steuerungskreis den Wirtschaftsminister, eine bündnisweite Arbeitsgruppe für eine „Dienstleistungs-offensive“ einzurichten.

Um in diesem Handlungsfeld von der Analyse zur Praxis zu kommen, sollte eine Dienstleistungs-offensive von der Frage ausgehen, was die Bündnispartner zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote beitragen können. Im Ausbau der Kinderbetreuung liegt der Schlüssel für weit mehr als Beschäftigung in Schule, Kinder- und Jugendarbeit. Während in expandierenden Dienstleistungsunternehmen dringend benötigte Fachkräfte fehlen, bleiben hochqualifizierte Mütter zu Hause und hüten mangels Betreuungs-Infrastruktur ihre Kinder.

Gleichstellungspolitisch gesehen, verhindern fehlende Betreuungsangebote die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bildungspolitisch gesehen, bildet Deutschland mit seiner Regel-Halbtagschule das Schlusslicht in Europa. Und wirtschaftspolitisch gesehen, werden hier personelle Ressourcen von Wertschöpfung vergeudet und die Nachfrage nach professionellen haushaltsbezogenen Dienstleistungen blockiert. Denn wer eh zu Hause bleiben muss, wird dort viele Arbeiten selbst erledigen, mit denen Berufstätige Unternehmen beauftragen. Die Erhöhung der Frauenerwerbsquote bildet für uns das wichtigste Element der im Bündnis zu planenden Dienstleistungs-offensive.

3.7 Innovation

Der politische Steuerungskreis des Bündnisses für Arbeit beschloss am 20. Oktober 2001, das Handlungsfeld Innovation weiter zu bearbeiten. Zuvor hatte zu diesem Thema im Bündnis ein vergleichsweise offener Diskussionsprozess stattgefunden.

Der DGB ist in dieser Diskussion klar positioniert. Die gewerkschaftliche Ausgangsposition ist von folgenden Faktoren bestimmt:

- Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen sind bisher nur unzureichend an der Entwicklung und der Ausrichtung von betrieblichen und regionalwirtschaftlichen Innovationsprozessen beteiligt. Schon die Wahrung von Schutzinteressen der Beschäftigten wird im betrieblichen Alltag immer wieder in Frage gestellt und ausgehebelt. Für umfassende Beteiligungskonzepte und die damit zu erschließenden Innovationspotenziale gibt es noch viel zu wenig Beispiele.
- Unternehmenskulturen, die diese Chancen verkennen, Konzepte einer Technologie-, Forschungs- und Förderpolitik des Landes, die solchen überholten Unternehmenskulturen nicht umfassend genug entgegenwirken, sind ein zentrales Hemmnis für eine beschäftigungssichernde Innovationsfähigkeit.

- Es gibt in Nordrhein-Westfalen eine dichte, qualifizierte Forschungslandschaft, aber ihre Ergebnisse gelangen zu wenig und zu langsam in die Betriebe und Verwaltungen.
- Es fehlt eine strategische Ausrichtung von Wissenschaft und Forschung auf die Probleme möglicher Nutzer in Wirtschaft und Gesellschaft.
- Es ist zweifelhaft, ob in Nordrhein-Westfalen ein schlüssiges Konzept für die Organisation der notwendigen Innovationsprozesse existiert. Es fehlt ein zuverlässiges Verfahren zur Identifikation von Innovationslücken, und es fehlt eine Plattform für die gesamtgesellschaftliche Diskussion über Ziele von Innovation.

Ein zentrales innovationspolitisches Ziel, eine bessere Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft in NRW für Arbeitsplätze und Arbeitsqualität.

Der DGB ist auf diesem Weg bereits aktiv geworden: Wir planen gemeinsam mit der Technologieberatungsstelle (TBS) das Projekt *TRANET* zur Förderung von Innovation und Beschäftigung durch Wissenstransfer: Der Ansatz besteht darin, Kompetenzen von Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten sowie Gewerkschaften für den Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Betrieb zu nutzen und auf diesem Weg die Beschäftigungssituation von Betrieben durch den gezielten Einsatz von Wissenschafts- und Forschungsressourcen zu verbessern. Damit soll die Beteiligung von Beschäftigten und ihren Interessenvertretern an der Entwicklung zur sogenannten „Wissengesellschaft“ unterstützt eine Brücke praktischer und modellhafter Erfahrungen erhalten.

Der DGB NRW verlieh 2001 im Zusammenhang mit der Diskussion um *Stammzellenforschung* besonders der Forderung nach *einer neuen Innovationskultur* als einem weiteren wesentlichen Aspekt der Diskussion um Innovation Ausdruck. Denn Entscheidungsprozesse über innovative Forschungsprojekte finden lediglich in Fachbeiräten (wenn auch dort unter Einbeziehung gesellschaftlicher Akteure) statt, wo einzelne Projekte unter streng fachwissenschaftlichen Gesichtspunkten entschieden werden, ohne dass sie mit einer gesamtgesellschaftlichen Diskussion verknüpft wären. Da wird intensiv über Projekt- und Unternehmensziele, die wissenschaftliche Neuheit eines Projektes, Patente und wirtschaftliche Erfolgsaussichten diskutiert, während gesellschaftliche Auswirkungen nur am Rande und aus der verkürzten Perspektive des jeweiligen Forschungsprojekts einbezogen werden. Was uns fehlt, ist eine innovationspolitische Gesamtdebatte.

Aus unseren hier geschilderten Zielen ergeben sich mehrere Anforderungen an eine Innovationspolitik, die vom Bündnis für Arbeit ausgehen könnte. Wichtige Aufgaben für alle Bündnispartner bestehen in der gemeinsamen Identifikation von „Innovationslücken“ auf den Feldern Produktinnovation, Prozessinnovation und insbesondere Wissenstransfer sowie in der koordinierten operativen Bearbeitung dieser „Innovationslücken“. Weitere Punkte sind:

- Organisation einer transparenten Innovationskultur unter Einbeziehung pluraler gesellschaftlicher Gruppen.
- Stärkung der innovationspolitischen Akteurskompetenz der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung.
- Vom Transfer Hochschule – Wirtschaft zur Mitgestaltung von Forschungsprozessen durch (KMU) und ihre Beschäftigten.

3.8 Grenzüberschreitende Wirtschaftsräume und Beschäftigung

Mit Unterstützung des Instituts Arbeit und Technik und der EURES-Berater aus den EUREGIOs entlang der nordrhein-westfälischen Westgrenze wird derzeit ein Problemaufriss zu diesem Handlungsfeld erstellt, um eine Entscheidung der Spitzenrunde für weitere Aktivitäten vorzubereiten.

Auf dem Weg zu einem gemeinsamen Wirtschaftsraum BENELUX-NRW hindern derzeit insbesondere sozialversicherungsrechtliche Hemmnisse, vorhandene Beschäftigungspotenziale auszuschöpfen. Ein erster Schritt, den das Bündnis für Arbeit initiieren könnte, liegt meiner Meinung nach in der Verbesserung arbeitsweltnaher Informationsstrukturen. Uns hieran konkret zu beteiligen, ist für die nordrhein-westfälischen Gewerkschaften nicht mehr nur eine Zukunftsaufgabe.

3.9 Weitere Themen

Neben diesen aktuellen Schwerpunkten hat sich das Bündnis für Arbeit in den letzten Jahren mit einer Reihe weiterer Themen beschäftigt. Auf die jeweils zu lösenden Probleme und die Resultate soll hier kurz eingegangen werden.

3.9.1 *Insolvenzversicherung und Altersteilzeit*

Diese Arbeitsgruppe hatte den Auftrag, Möglichkeiten der Absicherung von Langzeitarbeitskonten gegen Insolvenzrisiken zu prüfen. Die Bildung von Arbeitszeitguthaben und deren Insolvenzschutz wurden als wesentliche Voraussetzungen für eine erweiterte Inanspruchnahme von Altersteilzeitregelungen und neuen Arbeitszeitmodellen bewertet. Mit Unterstützung der Landesregierung wurden 15 Fälle entwickelt und erprobt, um auf diesem Weg zusätzliche Beschäftigungszugänge für bisher Arbeitslose zu eröffnen, bzw. Entlassungen und Verluste von Arbeitszeitguthaben zu vermeiden. Alle Modelle zielen auf eine engere Kooperation und verbindliche Regelungen der Tarifvertrags- und Betriebsparteien, im Wesentlichen unter Nutzung neuer Angebote von Banken und Versicherungen.

In der Arbeitsgruppe ist es gelungen, eine breite Übersicht über vorhandene und mögliche Lösungskonzepte zu dieser Frage zu erstellen. Die aufbereiteten Modelle wurden zum Gegenstand einer Fachtagung und einer Broschüre.

Damit stehen den Betriebsparteien, die innovative langfristige Arbeitszeitregelungen vereinbaren wollen, jetzt die differenzierten Referenzmaterialien zur Verfü-

gung, die sie benötigen, um Regelungen treffen zu können, die Arbeitnehmer im Insolvenzfall vor dem Verlust ihrer angesparten Zeitguthaben schützen.

3.9.2 *Arbeitszeitmodelle*

In dieser Arbeitsgruppe wurden zunächst Konzepte der Arbeitszeitberatung und Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung als Instrument beschäftigungssichernder bzw. arbeitsplatzschaffender Initiativen ausgewertet.

Zum Beispiel: Ein Maschinenbaubetrieb (Kfz-Zulieferer) mit 350 Beschäftigten hatte hohe Auftragsschwankungen durch Überstunden abgedeckt. Mit einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung wurden Zeitkonten als Ersatz für Überstunden eingeführt. Monatlich prüfen seitdem die Geschäftsleitung und der Betriebsrat gemeinsam die Kontenstände in einzelnen Bereichen. Mit gezielten Neueinstellungen und Qualifizierungen werden diese Kontenstände sowohl im gewerblichen Bereich als auch bei den Angestellten niedrig gehalten. Seit 1996 konnten mit diesem Instrument 70 Neueinstellungen erfolgen. Alle Beteiligten verständigten sich auf Grundsätze beschäftigungswirksamer Arbeitszeitstrategien. Darauf aufbauend wurde verabredet, modellhaft in 100 Betrieben in NRW die Einführung innovativer Arbeitsmodelle zu initiieren. Beispiele für Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltungen, sowohl im Interesse der einzelnen Beschäftigten, wie der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und der Steigerung der Wirtschaftskraft der Unternehmen, konnten in einer Fachtagung einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Festzustellen ist, dass sowohl bei Arbeitgebern als auch bei den Gewerkschaften eine hohe Ambivalenz zwischen deutlicher Skepsis und der Sicht auf mögliche Chancen im Handlungsfeld *Arbeitszeitmodelle* besteht.

3.9.3 *Beschäftigungsmöglichkeiten für besondere Personengruppen*

Diese Arbeitsgruppe sollte im Rahmen des Bündnis für Arbeit neue Beschäftigungszugänge speziell für geringqualifizierte Langzeitarbeitslose entwickeln. Eine Erprobung eines klassischen Kombilohnmodells war ausdrücklich nicht Gegenstand des Arbeitsauftrags.

Auf der Grundlage gemeinsamer Fragestellungen und Grundsätze wurden Erprobungsmaßnahmen zur Erweiterung von Erkenntnissen und Handlungsmöglichkeiten vereinbart. Wesentliche Eckpunkte des verabredeten Kriterienkatalogs zur Projektdurchführung sind:

- Einmündung und Verbleib der Zielgruppen im Beschäftigungssystem (Arbeitslose ohne Berufsausbildung, davon zumindest 40% Langzeitarbeitslose).
- Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten in marktgängigen bzw. marktfähigen Bereichen sowie schrittweise Erschließung und Aktivierung neuer Marktfelder und Kundenkreise ohne Verdrängung von Beschäftigten in bestehenden Erwerbsverhältnissen.

- Anwendung bestehender Arbeitsrechts- und Tarifnormen bzw. entsprechender Vergleichswerte.
- Anreize für Arbeitgeber und Beschäftigte durch Nettolohnaufstockung bzw. Kompensationen von Produktivitätsnachteilen ohne Störung des Betriebsfriedens.

Vor diesem Hintergrund wurden Modellprojekte in fünf Bereichen initiiert:

1. Unbesetzte Lohngruppen in zusätzlichen einfachen Tätigkeitsfeldern im Handwerk.
2. Arbeitskräftelücken in Bereichen mit niedrigem Lohnniveau.
3. Neue Arbeitsplätze in marktfähigen Dienstleistungsfeldern.
4. Neue Arbeitsplätze durch Ausweitung bestehender Dienstleistungsangebote.
5. Zusätzlich subventionierte Beschäftigungsmöglichkeiten in derzeit (noch) nicht marktfähigen Bereichen (Kunden mit geringen Einkünften).

Entsprechende Modellversuche wurden im Jahr 2000 gestartet. Sie sind auf zwei bis drei Jahre angelegt und werden wissenschaftlich begleitet. Ergebnisse werden bis 2002 bzw. 2003 vorliegen und sind dann von den Bündnispartnern auszuwerten. Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass jedenfalls in den ersten vier Projektbereichen mit den versuchten Konzepten nur sehr wenige Arbeitslose in dauerhafte Beschäftigung zu vermitteln sind.

Aktuell steht außerhalb des nordrhein-westfälischen Bündnisses die Ausweitung des sogenannten Mainzer Modells auf das gesamte Bundesgebiet im Brennpunkt der arbeitsmarktpolitischen Diskussion.

Der DGB fordert angesichts der bisherigen Erfahrungen mit dem Mainzer Modell sowie der positiven Erfahrungen mit dem PlusLohn-Konzept im Arbeitsamt Duisburg eine Modifizierung der Förderbedingungen in folgenden Punkten:

- Der Arbeitsaufnahme ist eine Trainingsmaßnahme vorzuschalten, um die Teilnehmenden auf die Arbeitsaufnahme optimal vorzubereiten.
- Gerade in der ersten Zeit ist eine Assistenz vorzusehen, um bei zwangsläufig auftretenden Schwierigkeiten Lösungen zu finden, die einen Arbeitsabbruch verhindern helfen.

3.9.4 Multimedia im Maschinenbau

Auf Initiative, besonders der Metallvertreter im Spitzengespräch, wurde dieses Thema in die Arbeit des Beschäftigungsbündnisses eingebracht. Der branchenbezogene Ansatz zielt exemplarisch darauf, Entwicklungsimpulse und Risiken vor dem Hintergrund neuer informationstechnologischer Herausforderungen in den Betrieben frühzeitig zu erkennen.

Eine umfassende Sachstandsanalyse mit einem darauf bezogenen Handlungskonzept konnte zwischenzeitlich in enger Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen mit Geschäftsleitung und Betriebsräten erarbeitet werden. Die Ergebnisse wurden bei einer Auftaktveranstaltung am 02. April 2001 präsentiert und werden u.a. über ein Internetportal transferiert.

3.9.5 Beschäftigungspotenziale auf Grund der demographischen Entwicklung (Seniorenwirtschaft)

In diesem Schwerpunkt stellen sich die Bündnispartner die Frage, ob durch gesonderte Bündnisinitiativen beschäftigungswirksame Erschließungen von abschabaren Marktchancen im Feld der Seniorenwirtschaft forciert werden können. In drei Handlungsschwerpunkten hat die Arbeitsgruppe im Februar 2000 ihre Arbeit aufgenommen. Ausgehend von einzelnen Vorprojekten geht es um die Schwerpunkte:

- neue Mediennutzungen,
- Wohnungs-, Handwerks- und Dienstleistungswirtschaft,
- Freizeit-, Tourismus-, Sport- und Wellnesswirtschaft.

Im Jahr 2001 waren wesentliche Arbeitsergebnisse:

- im Schwerpunkt „Neue Medien“ ein Kompetenzpapier „Neue Medien und alte Menschen“, ein Zukunftskongress „Chancen und Innovation durch Telemedien“, ein Projektkonzept „Internetbasierte Kundenbetreuung in der ambulanten Pflege“ und die Eröffnung eines „Senioren Internet Café“,
- im Schwerpunkt „Wohnen, Handwerk, Dienstleistungswirtschaft“ ein Workshop „Qualitätssiegel Betreutes Wohnen NRW“ und ein Konzeptpapier „Intelligentes Wohnen NRW“ über seniorenfreundliche, intelligente Haustechnik,
- im Schwerpunkt „Freizeit, Tourismus, Sport“ die Projektidee „Aufbau einer Europäischen Universität der Senioren in Ostwestfalen-Lippe“, Projektanträge „Dienstleistungspools für seniorenrechtliche Angebote in der Sportwirtschaft“, ein Workshop „Ausweitung des japanischen Gesundheitstourismus in NRW“ u. ä. m.

Aus der Perspektive der Koordinierung des Bündnisses für Arbeit bleibt zu prüfen, inwieweit die Realisierung dieser Vorhaben nicht nur zu einer verbesserten Dienstleistungsqualität für Senioren, sondern auch zum Ausbau hochwertiger Arbeitsplätze beitragen wird. Aus dieser Perspektive könnte es zu Synergieeffekten mit der im November 2001 gegründeten Arbeitsgruppe „Dienstleistungsinitiative“ kommen.

3.9.6 Bündnis für Arbeit im ländlichen Raum

Unter Federführung des Landwirtschafts- und Umweltministeriums (MUNLV) in NRW wurde zunächst eine umfangreiche Liste über mögliche Teilprojekte erstellt. In den Jahren 2000 und 2001 wurden davon 221 Einzelprojekte realisiert, die über-

wiegend in der Landwirtschaft und im Handlungsfeld „ländlicher Tourismus und Erholung“ ca. 1.200 Arbeitsplätze sicherten oder schafften. Dazu kommen 100 Ausbildungsplätze, die im neu entwickelten Ausbildungsschwerpunkt „Pflanzenfachberater/in“ des Ausbildungsberufs „Gärtner“ jährlich besetzt werden, und 50 Ausbildungsplätze, die jährlich durch verbesserten Informationsfluss in Landwirtschaft, Gartenbau und Hauswirtschaft nach Beginn der jeweiligen Ausbildungsjahre zusätzlich besetzt wurden.

Das Bündnis für Arbeit im ländlichen Raum arbeitet im Wesentlichen dezentral mit regionalen Beteiligten und mit Hilfe der Ämter für Agrarordnung, deren Leiter es als „Agenten für ländliche Entwicklung“ moderieren. Auf der zentralen Ebene kommen die Bündnispartner im MUNLV NRW zusammen. Ein Vertreter dieses Ministeriums hält den Kontakt zum Koordinierungskreis des Gesamt-Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb NRW, wo bei Bedarf gesamtpolitisch zu bewältigende Hindernisse für Arbeits- und Ausbildungsplätze und die Wettbewerbsfähigkeit im ländlichen Raum zu erörtern wären.

4. Die Prinzipien der Zusammenarbeit der Akteure

Das nordrhein-westfälische Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit unterscheidet sich von seinem Pendant auf Bundesebene. Eine wesentliche Differenz liegt in einem Grundsatz der Zusammenarbeit, der sich in Nordrhein-Westfalen bewährt hat: Was einzelne Akteure des Bündnisses miteinander auszumachen haben, ohne dass es alle angeht, gehört nicht ins Bündnis.

Insbesondere die Tarifpolitik ist eine bilaterale Angelegenheit der Tarifparteien, die außerhalb des trilateralen Bündnisses stattfindet. Im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW sieht keiner der Bündnispartner ein Gremium auch nur zur Diskussion von Tarifleitlinien.

Auch Angelegenheiten, die lediglich das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Landespolitik betreffen, werden nicht im Bündnis für Arbeit erörtert. Denn das Bündnis ersetzt den Streit um die aus gewerkschaftlicher Sicht richtige Landespolitik so wenig, wie es Tarifaufinandersetzungen ersetzen kann. Das Bündnis ist eben nicht dafür da, Konflikte, die ausgetragen werden müssen, zu verwischen. Zu dem Trennenden kommt man sowieso automatisch.

Aber was alle drei Partner, was Gewerkschaften, Arbeitgeber und Staat gemeinsam angeht und was sie auch gemeinsam angehen wollen, das ist im Bündnis gut aufgehoben. Indem diese gemeinsame Schnittmenge immer wieder ausgelotet wird, entsteht der Blick für das gemeinsam wirklich Machbare.

Der eingangs erwähnte Ausbildungskonsens gilt heute als Erfolgsbeispiel für diese Form realistischer Politik. Im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW sehe ich bei aller Kritik an einzelnen Unzulänglichkeiten ge-

nug Potenzial, um diese Erfolgsstory fortzuschreiben. Es ist das Potenzial des Rheinischen Kapitalismus, der außerhalb des Rheinlands manchmal bespöttelt wird, der aber in unserer globalisierten Weltwirtschaft immer noch das aussichtsreichste Gegenkonzept zu neoliberalen Shareholder-value-Konzepten darstellt.



Arbeit und Leben
DGB/VHS



Seminare für Betriebsräte

ver.di Fachbereiche
9 und 10



2002

Klaus Dörre, Birgit Beese, Bernd Röttger

Die New Economy – industriepolitisches Leitbild für den Übergang zu einem nachfordistischen Produktionsmodell?

1.

Seit Mitte der 70er Jahre befinden sich alle entwickelten Industriegesellschaften in einer Periode des beschleunigten wirtschaftlichen Strukturwandels. Vieles spricht dafür, dass dieser Veränderungsprozess während der 90er Jahre eine neue Qualität gewonnen hat. Das schillernde Etikett der New Economy ist zu einem Label geworden, an dem sich zahlreiche industriepolitische Versuche orientieren, den sektoralen Wandel innerhalb nationaler oder regionaler Wirtschaftsräume zu gestalten. Die Ausstrahlungskraft dieses Leitbildes gründete sich zunächst auf eine außergewöhnliche lange Boomphase der US-Ökonomie in den 90er Jahren, auf das explosionsartige Wachstum des Internets, die immensen Steigerungen des Aktienwerts insbesondere junger Internet-Unternehmen und eine Arbeitslosenquote, die deutlich unter fünf Prozent gesunken war.¹ Die Krise der „neuen Wirtschaft“ und die Rezession in den USA haben dieses Leitbild inzwischen erschüttert. Euphorische Beschwörungen einer krisenfreien „Wirtschaft neben der Wirtschaft“, die sich aus dem Jungbrunnen selbstbezoglicher Innovationen speist und die – gleichsam „eigentumslos“² – die Schwerkraft ökonomischer „Gesetzmäßigkeiten“ überwindet, sind brutal auf den Boden der Tatsachen zurückgeholt worden. Nicht nur in den USA, auch in München, Stuttgart oder Dortmund weiß man inzwischen, dass sogenannte New-Economy-Unternehmen nicht unbegrenzt wachsen, dass sie im konjunkturellen Abschwung Personal entlassen oder gar vom Markt verschwinden. Dennoch wäre es voreilig, das Thema „New Economy“ einfach ad acta zu legen. Hinter den Mythen der New Economy³ verbirgt sich die beunruhigende Realität eines radikalen Strukturwandels, der die Organisationsgrundlagen bewährter gesellschaftlicher Regulationsformen in Frage stellt.

1 Scherrer, Ch.: New Economy: Wachstumsschub durch Produktivitätsrevolution? In: Prokla 122 (2001), S. 7-30.

2 Rifkin, J.: Access. Das Verschwinden des Eigentums. Warum wir weniger besitzen und mehr ausgeben werden, Frankfurt/M. 2000; kritisch: Gorz, A.: Vom totalitären Vorhaben des Kapitals. Notizen zu Jeremy Rifkins „The age of Access“, in: Widerspruch 40 (2000), S. 33-40.

3 Hickel, R.: Die Risikospirale. Was bleibt von der New Economy, Frankfurt/M. 2001; Frank, F.: Das falsche Versprechen der New Economy. Wider die neoliberale Schönfärberei, Frankfurt/M. 2001.

Unsere These ist, dass sich industriepolitische Strategien zur Gestaltung des Übergangs hin zu einer nachfordistischen Wirtschaft gegenwärtig an einer Wegscheide befinden. Sie sehen sich mit einem Transformationsprozess konfrontiert, der mit Castells als Übergang zu einer 'Informational Economy' bezeichnet werden kann.⁴ Informational Economy meint die „Entwicklungsweise“, den technisch-ökonomischen Kern eines nachfordistischen Produktionsmodells, das die Gesamtwirtschaft einschließlich der Unternehmensstrukturen, Arbeitsverhältnisse, Konsummuster und Identitätsformen irreversibel umstrukturiert. Die New Economy im engeren Sinne, also die am Neuen Markt notierten Internet-, IT- und Telekommunikationsunternehmen, verkörpert nur einen Ausschnitt dieses Wandels. Sie erzeugen jedoch eine sozioökonomische, eine kulturelle und ideologische Realität, die auf das gesamte Produktionsmodell⁵ zurückwirkt. Mit anderen Worten, die New Economy mit ihren je besonderen Konfigurationen aus Managementprinzipien, Firmenorganisation, Bildungsinstitutionen und Arbeitsbeziehungen gewinnt zunehmend Leitbildfunktion für viele andere Wirtschaftsbereiche. Es gibt keine gesonderte „neue“ neben der „alten“ Wirtschaft. Es kommt jedoch zu einem Konflikt unterschiedlicher industriepolitischer Leitbilder, dessen Ausgang (nicht nur) für die Gewerkschaften eine Existenzfrage ist. Diese Sicht der Dinge wollen wir nachfolgend in mehreren Schritten begründen. Wir stützen uns dabei auf erste empirische Erfahrungen aus einem Forschungsprojekt, das die industriepolitischen Aktivitäten regionaler Netzwerke in den altindustriellen Regionen Dortmund, Nürnberg und Chemnitz untersucht.⁶

2.

Als Antwort auf den sektoralen Wandel haben sich in den genannten Mikro-Regionen – ebenso wie in vielen anderen Wirtschaftsräumen – industriepolitische Netzwerke aus Unternehmen, Kammern, Arbeitsämtern, Hochschulen, Interessenverbänden und lokaler Politik gebildet, in denen auch die Gewerkschaften, oder besser: einzelne Gewerkschafter und Betriebsräte, eine aktivierende Rolle spielen. Die Aktivitäten dieser Netzwerke korrespondieren – teils bewusst, teils eher implizit – mit den Veränderungen regionalwirtschaftlicher und industriepolitischer Diskurse. Noch zu Beginn der 80er Jahre ging es bei regionalpolitischen Konzeptionen vorrangig um ein Nachdenken über alternative gesellschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten. Der ökonomischen Internationalisierung sollte

4 Castells, M.: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Teil 1 der Trilogie Das Informationszeitalter, Opladen 2001.

5 Zum Begriff: Boyer, R.; Durand, J. P.: After Fordism, Basingstoke 1997.

6 Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekt hat am 1. August 2001 begonnen. Zur Projektgruppe gehört neben den Autoren dieses Textes zusätzlich Ulrich Brinkmann/Universität Trier.

durch basisnahe Regulationsformen eine soziale Dimension abgerungen werden.⁷ Doch schon während der 90er Jahre verschob sich der Fokus industriepolitischer Diskussionen. Unter dem Einfluss des Standortwettbewerbs rückte an die Stelle des alternativen „small is beautiful“ sukzessive ein Wettbewerbs-Regionalismus, der über die Beeinflussung qualitativer Standortfaktoren die Position kleiner Wirtschaftsräume im internationalen Restrukturierungs-Wettlauf zu stärken suchte. Grundgedanke dieses Wettbewerbs-Regionalismus, wie ihn z.B. Porter⁸ vertritt, ist, dass die „nachhaltigen Wettbewerbsvorteile einer globalen Wirtschaft zunehmend im regionalen Bereich, in Kenntnissen, Fähigkeiten, in Beziehungen und Motivationen“ liegen, die „räumlich entfernte Konkurrenten nicht aufbringen können“⁹. Interessant an solchen Überlegungen ist ihr aktivierender Impuls. Nach diesem Ansatz versteht sich die Mikro-Region als schöpferischer Unternehmer, der Steuerungsfunktionen wahrnimmt, die auf der einzelbetrieblichen Ebene nicht oder nicht mehr erbracht werden. Das macht auch den Reiz für gewerkschaftsnahe Akteure aus, sich an der Definition dieser kollektiven Unternehmerrolle zu beteiligen. Intelligente Regionalpolitiken mit ihrer Betonung qualitativer Standortfaktoren können eine Alternative zu simplen, an der „kurzen Frist“ ausgerichteten Cost-cutting-Strategien konkurrierender Betriebe darstellen. Im Idealfall wird die Unternehmerfunktion „sozialisiert“, an gesellschaftliche Zielsetzungen rückgebunden. Nicht der Staat im engeren Sinne, sondern das industriepolitische Netzwerk wird zum „regionalen Gesamtkapitalisten“, der Schwächen des privatwirtschaftlichen Unternehmertums ausgleicht.

Gewerkschaften bzw. gewerkschaftsnahe Akteure betreiben den Wettbewerbs-Regionalismus in der Regel mit dem impliziten Versprechen, dass man denjenigen, die ihren Arbeitsplatz in den niedergehenden Altindustrien verlieren, durch industriepolitische Aktivitäten zu einer neuen beruflichen Perspektive verhelfen kann.¹⁰ Unterstellt wird ein Positivsummenspiel, das im Grunde einen evolutionären Strukturwandel impliziert. Was an Innovationen neu getätigt, was an

7 Hirst, P.: *Associational Democracy*, in: Held, D. (Ed.): *Prospects for Democracy*, Cambridge 1993, 1996; Lipietz, A.: *Nach dem Ende des „Goldenen Zeitalters“*. Regulation und Transformation kapitalistischer Gesellschaften. Ausgewählte Schriften, hrsg. v. H.-P. Krebs, Hamburg 1998.

8 Porter, M. E.: *Nationale Wettbewerbsvorteile*, Wien 1993; Porter, M. E.: *Unternehmen können von regionaler Vernetzung profitieren*, in: *Harvard Business Manager* 3 (1999), S. 51-63.

9 Porter 1999, S. 51.

10 Es liegt auf der Hand, dass ein solcher industriepolitischer Ansatz im Grunde auf einen tiefgreifenden Wandel im gewerkschaftlichen Selbstverständnis hinausläuft. Soll aus der Region eine handlungsfähige industriepolitische Allianz, eine „Region an sich“ (Lipietz 1998) werden, bedarf es aktiver Konstruktionsleistung definitionsmächtiger Akteure. Ohne Regionalbewusstsein, ohne inhaltlichen Konsens über industriepolitische Maßnahmen keine regionale Industriepolitik. Je stärker die Bindekräfte regionaler Netzwerke werden, desto eher geraten gewerkschaftliche Gliederungen jedoch in Gegensatz zu den Gewerkschaften konkurrierender Regionen. In allen Untersuchungsregionen provoziert dies Konflikte um die gewerkschaftliche Kollektividentität.

Unternehmen neu gegründet und was an Arbeitsplätzen neu entstehen soll, muss nach dieser Vorstellung möglichst eins zu eins den Modernisierungsverlierern aus den Altindustrien zugute kommen. Folglich richteten die Netzwerke ihr Hauptaugenmerk bis in die jüngere Vergangenheit auf den Niedergang der fordistischen Altindustrien. Ihre Bemühungen, den Arbeitsplatzabbau in diesen Branchen sozial abzufedern, waren zumindest begrenzte Erfolge beschieden. Es gelang, Betriebe zu retten und zu sanieren, Arbeitslose aufzufangen, zu qualifizieren und ihnen eine neue Perspektive zu bieten. Inzwischen stößt die Feuerwehrfunktion der Netzwerke jedoch an Grenzen. Gerade in altindustriellen Regionen hat der wirtschaftliche Transformationsprozess offenkundig eine Dynamik angenommen, welche die industriepolitischen Akteure zu einer Neudefinition ihrer Aktivitäten zwingt. Die Brisanz dieser Problematik lässt sich am Fall Dortmund trefflich illustrieren.

3.

Dortmund und Umland müssen bekanntermaßen den Niedergang der jahrzehntelang strukturprägenden Montanindustrie verkraften. Die Dynamik des Wandels lässt sich in einem einfachen Bild verdeutlichen. Anfang der 90er Jahre gab es in der Stadt noch ca. 15.000 Stahlarbeiter; im Jahr 2001 tendiert ihre Zahl nach Plan gegen 1.500. Stahl wird vor Ort nicht mehr geschmolzen. Im letzten Hochofen ist das Feuer erloschen. Dortmund ist seit längerem Versicherungsstadt. Die Bereiche Maschinenbau sowie Eisen-, Blech-, Metallwaren sind innerhalb von acht Jahren um 40 bis 60 % reduziert worden. Noch vor 22 Jahren waren knapp 70 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der gewerblichen Wirtschaft tätig. Heute arbeiten dagegen 70 Prozent der Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Der Trend hält an. Dem Verlust von etwa 40.000 Arbeitsplätzen in den Altindustrien steht in den 90er Jahren ein Aufbau von ca. 20.000 Arbeitsplätzen im Dienstleistungsgewerbe und in neuen Branchen gegenüber. Vor allem im Dortmunder Süden gibt es ein dynamisches Wachstum sogenannter New-Economy-Unternehmen. Eine Regionaluntersuchung spricht allein von ca. 1.000 Software-Unternehmen mit mehr als 11.000 Arbeitsplätzen im IHK-Bezirk. Zahlen, die für eine Dortmunder Sonderkonjunktur in der New Economy sprechen.¹¹ Zwar wird diese Sonderkonjunktur von der allgemeinen Krise der New Economy gebremst. Das Wachstumstempo ist von jährlich 12 auf 2001 ca. 5% geschrumpft. Es gibt erste Entlassungen in einzelnen IT-Unternehmen. Doch insgesamt gilt: Die Branche wächst trotz Krise, und der Fachkräftemangel stellt eine interne Wachstumsbremse dar. Der Arbeitsplatzaufbau in den neuen Sektoren (1998-1999 allein ein Plus von einem Fünftel bei den Software-Unternehmen¹²) reicht jedoch nicht aus, um die Freisetzen in den

11 Vollmer, M.: Softwarestandort Dortmund, o.O. (Dortmund) 2000.

12 Vollmer 2000, S. 15.

Altindustrien (Kohle, Stahl, Brauereigewerbe) zu kompensieren. Das hat zu einer hohen Arbeitslosigkeit geführt. In Spitzenzeiten gab es im Arbeitsamtsbezirk Dortmund 52.000 registrierte Arbeitslose; im Jahr 2000 hat sich die Zahl bei 47.000 bis 48.000 eingependelt. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote liegt bei 14,4 %.

Sektoraler Wandel und hohe Arbeitslosigkeit haben in Dortmund zu einer dramatischen Erosion gewerkschaftlicher Organisationskraft geführt. Während der letzten zehn Jahre büßten die Gewerkschaften in der Region ca. ein Drittel ihrer Mitglieder ein. Bei einem weiteren Drittel handelt es sich um Rentner, Sozialpläner und atypisch Beschäftigte. Bedeutete Arbeiterbewegung noch vor wenigen Jahren einen „Aufruf am Fahrradschuppen von Hoesch, und 10.000 Leute waren auf den Beinen“ (E. Weber, DGB-Kreisvorsitzender), so ist Dortmund inzwischen eine Stadt ohne Großbetriebe. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft konzentriert sich nahezu ausschließlich auf die überlebenden Altindustrien, die Unternehmen der „neuen Ökonomie“ sind – von wenigen Ausnahmen abgesehen – gewerkschafts- und häufig auch mitbestimmungsfreie Zonen.

In der Stadt existiert ein ausdifferenziertes Netzwerk, das den wirtschaftlichen Strukturwandel durch gezielte Interventionen zu beeinflussen sucht. Wichtige Spieler im Netzwerk sind das Amt für Wirtschaftsförderung, die IHK, die Handwerkskammer, der lokale Unternehmensverband der Metallindustrie, die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt, das Arbeitsamt und nicht zuletzt die Sozialforschungsstelle Dortmund. Auffälligster gewerkschaftlicher Akteur ist der lokale DGB mit dem Kreisvorsitzenden Eberhard Weber an der Spitze. Hinzu kommen eine Reihe gewerkschaftlicher oder gewerkschaftsnaher Initiativen, wie z.B. Beschäftigungsgesellschaften und Brückenprojekte, aber auch Innovationsverbände, die Clusterbildungen fördern wollen. Die industriepolitischen Aktivitäten sind im sogenannten Dortmund-Projekt gebündelt worden.

Ein wichtiger Ansatzpunkt dieses Projekts ist die Verpflichtung des Krupp-Thyssen-Konzerns, in einem überschaubaren Zeitraum 3.600 Ersatzarbeitsplätze in der Region zu schaffen (Stahlhandel, Logistik etc.). Die Umsetzung dieser Verpflichtung wird jährlich geprüft. Daraus wiederum resultiert ein starkes Interesse bei Thyssen-Krupp, Wachstumscluster in der Region zu fördern. Ziel des Dortmund-Projekts ist es, bis 2010 etwa 70.000 neue Arbeitsplätze zu schaffen, davon 10.000 in bestehenden Branchen und 60.000 in den „neuen Führungsbranchen“.¹³ Das Projekt zielt explizit auf eine Expansion wissensintensiver Branchen, die sich nach einer weiten Definition der New Economy zurechnen lassen. Es will den Aufbau neuer Führungsindustrien wie Informationstechnologie, E-Commerce, Mikrosystemtechnik und E-Logistik fördern; auf diese Weise die ansässigen Branchen stärken; Ausbildung, Qualifizierung, Wissenschaft und Forschung auf

13 Dortmund-Projekt: Broschüre, o.O. (Dortmund) o.J., S. 5.

internationalem Niveau ausbauen sowie Unternehmensgründungen und Neuan-siedlungen fördern. Die industriepolitischen Maßnahmen sind auf eine Vielzahl von Einzelprojekten heruntergebrochen. An der Umsetzung dieser Projekte arbeiten – rechnet man die Mitarbeiter der Projektzusammenhänge und der Wirtschaftsförderung zusammen – ca. 100 Personen. Möglich wird dieser industriepolitische Ansatz vor dem Hintergrund einer Förderkulisse des Landes, die der Projektumsetzung einen Mittelzufluss von mehr als 50 Mio. Euro binnen zehn Jahren sichert. Die Gesamtkosten des Projekts dürften freilich um ein zigfaches höher liegen.

Die politische Kultur der Stadt Dortmund ermöglicht es, dass die Gewerkschaften an allen wichtigen Entscheidungsprozessen beteiligt werden. Den offiziell gewährten Partizipationsmöglichkeiten stehen jedoch höchst begrenzte personelle und politische Ressourcen der Gewerkschaften gegenüber. Der DGB-Vorsitzende Weber verfügt lediglich über einen kleinen Kreis wissenschaftlicher Berater, auf die er – oft nur punktuell – zurückgreifen kann. Innerhalb der Einzelgewerkschaften und auch bei der großen Masse der Betriebsräte ist der industriepolitische Ansatz des DGB nur wenig verankert. Dieses Defizit wiegt um so schwerer, als sich die Organisationskrise der Gewerkschaften weiter verschärfen dürfte. Auch wenn man angesichts der akuten Krise der New Economy davon ausgehen muss, dass nur ein Teil der industriepolitischen Maßnahmen des Dortmund-Projekts erfolgreich sein wird, muss jeder Schritt in die gewünschte Richtung das gewerkschaftliche Dilemma verstärken. Expandieren werden vor allem solche Sektoren und Unternehmen, in denen es gegenwärtig überwiegend nicht einmal Betriebsräte gibt.

Nun mag man einwenden, dass es sich bei der Ruhrgebietsmetropole Dortmund um einen krassen Sonderfall handelt. Ein Blick auf die Vergleichsregionen Chemnitz und Nürnberg lehrt das Gegenteil. Das nicht nur, weil es hier ebenfalls eine wachsende Zahl von IT- und Software-Unternehmen, von Bereichen mit industrienahen Dienstleistungen und wissensintensiven Branchen mit geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad gibt, sondern auch, weil sich der Übergang zur Informationale Economy mit Wucht innerhalb der Alt-Unternehmen vollzieht. In der Region Nürnberg betrifft das z.B. die ansässigen Betriebe des Siemens-Konzerns. Mit dem Übergang zur Shareholder-Value-Steuerung (Geschäftswertbeitrag als zentrales Führungskriterium), der Ausrichtung des Portfolios an Win-Zielen, fortschreitender Internationalisierung und der Ausrichtung auf neue Geschäftsfelder in der New Economy häutet sich der Konzern mit großer Geschwindigkeit. Und auch hier gilt: Während die Interessenvertretungen ihre Basis noch immer in Produktionsbetrieben und Arbeiterbelegschaften haben, hat sich das Verhältnis zwischen Angestellten und Industriearbeitern, das noch vor zwanzig Jahren im Verhältnis eins zu zwei ausgedrückt werden konnte, mittlerweile exakt umgekehrt.

4.

Solche Veränderungen besitzen eine revolutionäre Qualität,¹⁴ weil sie in einer Weise zur Revitalisierung des Kapitalismus beitragen, die zugleich das regulative Potential der überkommenen Formen von Arbeiterbewegung aufzehrt. Tatsächlich bleibt den Gewerkschaften in den untersuchten Regionen nur ein schmales Zeitfenster, um den Sprung in die wissensintensiven Leitbranchen der sogenannten New Economy mit ihren besonderen Arbeitsverhältnissen zu schaffen. Daher ist die Selbstbeschränkung auf das traditionelle Kerngeschäft kollektiver Interessenvertretung ebenso wie die bloße Verteidigung der letzten Hochburgen gewerkschaftlicher Organisationsfähigkeit, wie sie „Modernisierungskritiker“ in allen Untersuchungsregionen fordern, keine wirklich tragfähige politische Alternative.

Statt dessen stellt sich die Frage, ob und wie den Gewerkschaften der Sprung in die sogenannte New Economy gelingen kann. In diesem Zusammenhang muss genauer eingegrenzt werden, was die New Economy in den Untersuchungsregionen eigentlich ist. Substanz gewinnt der Begriff nach unserer Auffassung dann, wenn er in den Kontext einer umfassenderen Transformation gestellt wird, die sich als Übergang zu einem neuen, flexibel-marktzentrierten Produktionsmodell definieren lässt.¹⁵ Nach unserem Definitionsvorschlag steht die Neue Ökonomie nicht nur für neue, wissensintensive wirtschaftliche Leitsektoren, sondern ebenso für veränderte ökonomische Regeln und Steuerungsformen, wie sie auch in Betrieben und Unternehmen der sogenannten „alten“ Wirtschaft und den sie umgebenden regionalen Räumen wirksam werden. Insofern lässt sich die New Economy nicht auf Internet-Firmen, auf die IT- und Telekommunikationsindustrie beschränken. Sie ist auch kein rein ökonomisches Phänomen. Vielmehr umfasst sie Netze aus kleinen, mittleren und großen Firmen, spezifische Unternehmertypen, besondere Bank- und Kreditbeziehungen, aber auch Gruppen von Politikern, Analysten, Börsianern und Journalisten, die in ihrer Gesamtheit die kulturelle Avantgarde eines nachfordistischen Wirtschaftsstils ausmachen. Diese Gruppen, die in der jungen Generation immerhin auf 10 % Sympathisanten zählen können, betätigen sich als ideologische Machtträger, die den Geist eines revitalisierten Kapitalismus propagieren. Die Konfrontation mit Marktrisiken begreifen diese Gruppen als Herausforderung, den flexiblen Kapitalismus¹⁶ betrachten sie als persönliche Utopie. Die Krise der New Economy hat das Selbstbewusstsein dieser Gruppen angekratzt, aber nicht beseitigt. Trotz der Krise begegnen die Repräsentanten der neuen Branchen den Vertretern der „Old Economy“ mit der Arroganz künftiger Gewinner. Insofern ist die

14 Castells 2001, S. 31 ff.

15 Dörre, K.: Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell? Managementprinzipien, Firmenorganisation und Arbeitsbeziehungen im flexiblen Kapitalismus, in: Candeias, M.; Deppe, F. (Hrsg.): Ein neuer Kapitalismus? Hamburg 2001a, S. 83–107.

16 Sennett, R.: *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Hamburg 1998.

New Economy nicht zuletzt ein kulturelles Phänomen. Sie lebt von einer – wie Wittemann¹⁷ es genannt hat – inneren Landnahme, von einer Kommerzialisierung der Kultur, ja der Privatsphäre. Sie ist Geburtshelferin von Lebensstilen, die in den lokalen Geflechten aus After-Work-Clubs, Freizeiteinrichtungen, Geschäften, Restaurants, über die Symbole der neuen Technik, über zur Schau gestellte Risikobereitschaft, demonstrativen Zukunftsoptimismus oder auch über die Partizipation am Aktienbesitz kulturelle Distinktionskraft entfalten.

Mit den Unsicherheiten instabiler Märkte bestens vertraut, sind die New-Economy-Betriebe zugleich Vorreiter jener viel diskutierten „begrenzten Entgrenzung“¹⁸ von Organisationen und Tätigkeiten in der Arbeitswelt. Wegen ihrer Ausrichtung auf riskante Märkte, aber auch aufgrund der ausgeprägten Humankapitalorientierung bringen gerade die Internet-, IT- und DV-Unternehmen Organisationsformen hervor, die dem Typus der Adhocracy¹⁹ ähneln. Die New-Economy-Betriebe konfrontieren ihre Belegschaften immer wieder mit Nicht-Routine-Entscheidungen. Nicht so sehr die Monotonie zergliederter Tätigkeiten, die es auch gibt,²⁰ sondern die permanente Veränderung, das Aufsprengen von Routinen erzeugt Arbeits-Stress.²¹ Auch deshalb sind die flexiblen Betriebe auf junge, qualifizierte, ehrgeizige, hoch motivierte Belegschaften angewiesen, die große Schwankungen von Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen. Die Hierarchien dieser Betriebe sind vergleichsweise „flach“. Autorität beruht vornehmlich auf Sachkompetenz. Es gibt eine gering formalisierte, ständig wechselnde Aufgabenverteilung in zeitlich befristeten Projekten und selbstgesteuerten Teams. Für alle Beschäftigten existiert ein Zwang zu permanentem Lernen. Die Spitze der Hierarchie konzentriert sich auf die Außenvertretung der Organisation und auf die Vermittlung interner Kooperationen. Aushandlungsprozesse finden häufig in commitments, in Vier-Augen-Gesprächen zwischen Angestellten und Führungskräften und damit im Modus individualisierter Partizipation statt. Kollektive Interessenvertretung ist – wenn auch mit steigender Tendenz – bislang nur in einer Minderheit der Betriebe vorhanden (19 % der IT-Betriebe). Wo es sie gibt, handelt es sich häufig um Arbeitnehmersenats oder runde Tische, die dem Anspruch nach den Betriebsrat und die institutionalisierte Mitbestimmung ersetzen. Der gewerk-

17 Wittemann, K.P.: Warum soll sich die Industriesoziologie mit den Veränderungen von Konsumformen beschäftigen? Plädoyer für einen anderen Zugriff auf industrielle Restrukturierung, in: SOFI-Mitteilungen 23 (1996), S. 119-128.

18 Minssen, H. (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin 2000.

19 Mintzberg, H.: Die Mintzberg-Struktur. Organisationen effektiver gestalten (1983), Landsberg/Lech 1992; Deutschmann, Ch.: Die 'Adhocracy' in modernisierungstheoretischer Sicht, in: Zapf, W. (Hrsg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt/M., Frankfurt/M. 1991.

20 Castells 2001.

21 Sennett 1998.

schaftliche Organisationsgrad geht in den meisten New-Economy-Unternehmen gegen Null. Steuerungsproblemen der gering formalisierten Betriebsorganisationen suchen Firmenleitungen durch gezielte Rekrutierungspolitiken, Weiterbildungsmaßnahmen und die Inszenierung einer integrativen corporate identity beizukommen. Kurzum: Die New-Economy-Betriebe verkörpern das Ideal eines deregulierten, mitbestimmungs- und gewerkschaftsfreien Unternehmens. Zwar trifft keines der genannten Merkmale allein auf junge IT- oder Internet-Unternehmen zu. Doch das beweist nur, dass diese Betriebe der reale Nährboden eines Leitbilds sind, das längst auf die sogenannte Old Economy zurückwirkt.

Aus ersten empirischen Erfahrungen wie auch aus früheren Untersuchungen²² wissen wir, dass sich auch in vermeintlichen Old-Economy-Betrieben sukzessive Managementprinzipien durchsetzen, die für die Herausbildung einer neuen, flexibel-markenzentrierten Arbeitsweise sprechen. Zu diesen Managementprinzipien gehören: die „Internalisierung des Marktes“²³, eine vornehmlich durch die versachlichte Herrschaft des Marktes „motiviert“ aktive Rationalisierungsbeteiligung von Belegschaften, „fließende“ Grenzen von Tätigkeitszuschnitten, eine Arbeitsweise mit flexiblen Zeit-, Lohn- und Arbeitseinsatz-Konzepten und nicht zuletzt ein neuer Leistungskonflikt, der aus einer „Entgrenzung“ von Erwerbstätigkeit und Privatleben resultiert.²⁴ Die flexible Arbeitsweise korrespondiert positiv mit jenem „Regime der kurzfristigen Zeit“²⁵, das sich im Gefolge von Globalisierung, Shareholder-Value-Orientierung, Stärkung der Eigentümer und dem damit verbundenen Interesse am schnellen Gewinn zunehmend auch in den „ausgehandelten Unternehmen“ des rheinischen Kapitalismus Bahn bricht. Hier liegt der arbeitspolitische Kern der vermeintlichen Konfrontation von „Old“ und „New“ Economy. Es handelt sich nicht um separierte Wirtschaften, sondern um eine gesellschaftliche Auseinandersetzung. Bei diesem Konflikt wird über die Regulationsmodi und governance-Formen einer zukunftsfähigen Wirtschaft entschieden. Entweder wird das Leitbild des deregulierten Unternehmens sukzessive die Realität in der „alten“ Arbeitswelt bestimmen, oder es gelingt einer erneuerten Praxis gewerkschaftlicher

22 Dörre, K.: Local Heroes. Globalisierung, Partizipation und mikrosoziale Regulation, in: Fuchs/Krauss/Wolf 1999a, S. 92-135; Dörre, K.: Global Players, Local Heroes. Chancen und Grenzen regionaler Industriepolitik, in: Soziale Welt 2 (1999b), S. 189-205.

23 Moldaschl, M.; Sauer, D.: Internalisierung des Marktes. Zur Dialektik von Kooperation und Herrschaft, in: Minssen 2000, S. 205-225.

24 Lehdorff, St.: Das Gemeinsame hinter der Vielfalt. Anmerkungen zu Klaus Dörres Aufsatz „Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell?“ In: Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur 19/2001 (i.E.); Peters, K.: Die neue Autonomie in der Arbeit, in: Glißmann, W.; Peters, K. (Hrsg.): Mehr Druck durch Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen, Hamburg 2001; Martens, H.; Peter, G., Wolf, F.O. (Hrsg.): Zwischen Selbstbestimmung und Ausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit. Frankfurt/M. 2001.

25 Sennett 1998.

und kollektiver Interessenvertretung, Regulationsformen zu finden, die in Old- wie New-Economy-Branchen gleichermaßen verankert werden können.

5.

Aus der Perspektive abhängiger Arbeit muss die Re-Regulierungsperspektive zur Leitidee eines politischen Zukunftsprojekts werden. Doch gibt es überhaupt Anhaltspunkte für die Hoffnung, dass sich die deregulierenden Wirkungen der New Economy umkehren lassen? Kann regionale Industrie- und Strukturpolitik möglicherweise zu einer Plattform werden, von der aus den Gewerkschaften der Sprung in die New Economy gelingt? Solche Fragen sind bei unserem derzeitigen Kenntnisstand nicht abschließend zu beantworten. Aus früheren Untersuchungen²⁶ wissen wir allerdings, dass der Begriff New Economy eine gesplante Arbeitsrealität bezeichnet. Den Gruppen der participants, deren Tätigkeit sich in manchen Aspekten dem Ideal autonomer Arbeit annähert, stehen Scharen von executants gegenüber,²⁷ die in der Regel nur die Entscheidungen anderer implementieren. Für beide Fraktionen von Wissensarbeitern ist charakteristisch, dass ihre Arbeitsbiographien stärker an Marktrisiken gekoppelt sind als die Lebensverläufe „fordistischer Normalarbeiter“. Doch die Konfrontation mit Marktrisiken ändert nichts an jener kulturellen Scheidelinie zwischen „alter“ und „neuer“ Ökonomie, an der die Aktivitäten gewerkschaftlicher oder gewerkschaftsnaher Akteure bislang weitgehend abprallen. Auch die Ungerechtigkeiten individualisierter Aushandlungen, in denen die Fähigkeit zur Selbstvermarktung über die Höhe des Gehalts entscheidet,²⁸ ändern an dieser Problematik wenig. Und selbst wenn es – etwa aufgrund von Unternehmenskrisen oder wegen des Wunschs nach wirksamen Leistungs- und Arbeitszeitbegrenzungen in alternden Belegschaften zur Entstehung von Betriebsräten kommt –, mündet das nicht zwangsläufig in eine gewerkschaftliche Organisierung der Belegschaft. Insofern sollte man den regulativen Effekt industriepolitischer Anstrengungen von Gewerkschaften nicht überschätzen. Und dennoch lässt sich ein solcher Effekt nicht gänzlich ausschließen.

Die regulative Wirkung regionaler Industriepolitik hängt wesentlich von der Fähigkeit industriepolitischer Netze ab, in ihren angestammten regionalen Räumen überbetriebliche Kooperationsinteressen identifizieren und vor allem politisch vermitteln zu können. Latente Kooperationsinteressen sind auch in der New Economy reichlich vorhanden. Junge Avantgarde-Unternehmen sind häufig zu klein, um Großaufträge erledigen zu können. Über informelle Kontakte und Kooperationsbe-

26 Dörre, K.: Kampf um Beteiligung, Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus, Opladen 2002, S. 166 ff., 300 ff.

27 Castells 2001.

28 Gorz, A.: Arbeit zwischen Misere und Utopie, Frankfurt/M. 2000.

ziehungen sind sie nur bedingt in der Lage, die Zahl ihrer Mitarbeiter um das notwendige Maß zu erweitern. Intern stehen gerade Kleineigentümer oftmals vor einem Berg ungelöster Managementprobleme. Das ließe sich durch gezielte Kooperationen verändern. Auch bei der Nutzung knapper Fachkräfte und Finanzressourcen könnten betriebs- und unternehmensübergreifende Kooperationen sinnvoll sein. Soweit überhaupt vorhanden, bleiben solche Kooperations-Ansätze jedoch zumeist schwach und zerbrechlich. Die Wolfsmoral einer Short-run-Ökonomie, die nach der Devise „Expandieren oder untergehen!“ funktioniert, macht es schwer, dauerhafte Loyalitäten und Bindungen zu entwickeln. Und doch ist gerade die Informationswirtschaft auf stabile, vertrauensbildende Institutionen angewiesen.²⁹ E-Commerce z.B. wird, gemessen an den technischen Möglichkeiten, vor allem deshalb noch unterdurchschnittlich genutzt, weil man virtuellen Geschäftspraktiken misstraut. Daher verlangt die Expansion der Information Economy nach marktbegrenzenden Steuerungsleistungen. Wie wir z.B. aus dem Raum Nürnberg wissen, wirft die Krise der New Economy gegenwärtig selbst bei „Internet-Raketen“ die Frage nach Möglichkeiten zur Imageverbesserung durch lokale Kooperationen auf. An solche Entwicklungen könnten die regionalen Netzwerke anknüpfen. Für gewerkschaftliche Akteure beinhaltet eine Beteiligung an entsprechenden Aktivitäten die Chance, in Bereichen wahrgenommen zu werden, in denen es bislang nicht einmal zarte Ansätze einer kollektiven Interessenvertretung gibt.

Um wirksam zu werden, müssten die Gewerkschaften freilich aktiv neue Regulationsfunktionen erschließen. Versuche, Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse durch Kollektivverträge zu regeln, wären z.B. durch Beratungsleistungen mit dem Ziel einer verbesserten individuellen Vertragssicherheit zu ergänzen. Solche Beratungsleistungen werden gerade von jenen Arbeitskräften nachgefragt, die dem Re-Kommodifizierungsdruck marktförmiger Steuerungsmechanismen ausgesetzt sind, die jedoch auch den Freiheitsversprechen des marktzentrierten Kontrollmodus etwas abgewinnen können. Konventionelle Schutzpolitik, wie sie in vielen Bereichen wieder gefragt ist, müsste angesichts expandierender Weiterbildungswünsche mit qualifizierter Beratung für eine Art „reflektierten Individualismus“ kombiniert werden. Eine solche Beratung könnte die Orientierungsfähigkeit in einer Arbeitswelt erhöhen, die mehr und mehr durch flexible Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlicher Qualität geprägt wird. Nicht die bloße Abwehr von Marktflexibilität, sondern positive Flexibilisierung müsste zur Leitidee einer solchen Strategie werden. Eine neue Arbeitsverfassung, die Perioden der Erwerbstätigkeit mit Lern-, Qualifizierungs- und Familienphasen verknüpft; ein soziales Sicherungssystem, das „Bastel-Biographien“ einen stabilen Rahmen bietet; eine Demokratisierung der

29 Brinkmann, U.; Seifert, M.: „Face to Interface“: Zum Problem der Vertrauenskonstitution im Internet am Beispiel von elektronischen Auktionen, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 1 (2001), S. 23-47.

Geschlechterhierarchien, die Nachfrage nach hochwertigen Dienstleistungen und damit auch Arbeitsplätze schafft; eine zeitgenössische Definition „guter“ Arbeit, verkoppelt mit einer neuen Generation industrieller Rechte, die an individuellen Interessen ansetzen, gehören in das Zentrum einer solchen „Politik der Teilhaberechte“³⁰. In eine solche Politik eingebettet, würde aus bloßen Standortallianzen tatsächlich ein Programm regionaler Entwicklungscoalitionen³¹, die die Notwendigkeiten industrieller Restrukturierung mit der Fähigkeit verbinden, die Sicherheitsinteressen all jener zu vertreten, deren Lebensqualität mehr denn je an abhängige Erwerbsarbeit gekoppelt ist. In diesem Sinne wäre der gewerkschaftliche Regionalismus tatsächlich eine Politik zur sozialen Rückbettung wirtschaftlicher Aktivitäten. Es muss nicht bei den deregulierenden Effekten der New Economy bleiben; noch ist Spielraum für Gegenbewegungen vorhanden. Es liegt an den Gewerkschaften, ihn entschlossen zu nutzen.

30 Trentin, B.: Befreiung der Arbeit. Die Gewerkschaften, die Linke und die Krise des Fordismus, Hamburg 1999.

31 Ennals, R.; Gustavsen, B.: Work Organisation and Europe as a Development Coalition. Dialogues on Work and Innovation, Amsterdam 1999.

Sven Papcke

Neues Mittelalter?

Verstreutes über den Verfall des Gesellschaftsvertrages

*„Skeptizismus ... bezeichnet die
Beschränkung der ... Rationalität
aufs Bestehende“¹*

Die Lobredner neuer Ideen finden die Neigung auf ihrer Seite, Fürsprecher des Überkommenen müssen sich an die Vernunft halten. Derart beklagte einst der Altkonservative Friedrich von Gentz die Aufbruchstimmung seiner Mitwelt. Neuerungssucht und Novolatrie sind mit Blick auf die Handlungseliten auch heute gang und gäbe, die Bevölkerung hingegen fühlt sich von den vielen Umstellungszwängen einigermäßen überfordert. So muss sich allemal rechtfertigen, wer aus Gründen der geistigen Hygiene weder in die Beweihräucherung des Bestehenden einstimmen mag noch in eine leichtfertige Modernisierungshymne. Stört er die einen doch bei der Nostalgie, andere in ihrem neoliberalen Veränderungseifer.

1.

Wie kam es zu Beginn des 21. Jahrhunderts zur Erschöpfung eines Optimismus, der vor gar nicht langer Zeit noch die Epoche beflügelte? Weshalb mag von Reformen niemand mehr etwas hören, obschon sich ihre Notwendigkeit als Folge einer neuen „großen Transformation“ (Polányi) allenthalben aufdrängt? Und warum sieht sich, trotz der Zukunftssorgen, jenes „Prinzip Hoffnung“ abgelehnt, das Ernst Bloch für den Schlüssel zum Fortschritt hielt, der doch nichts anderes sei als Problembewältigung durch „Träumen nach vorwärts“? Sind sie in Albträume umgeschlagen, weil Epimetheus das Szepter führt? Hat sich der Reformbegriff als Handlanger von Interessenzwecken blamiert, so dass bekannte Mängel noch unbekanntene Belastungen vorgezogen werden?

Spiegelt der Schwund an sozialer Experimentierfreude die Angst, dass die Zukunft keine große Zukunft mehr hat? Was ist aus der „salvation by society“ (Drucker) geworden, vor deren „Pan-Politismus“ Bruno Molitor² geradezu verzweifelt

1 Horkheimer, Max: Vernunft und Selbsterhaltung (1942), Frankfurt a.M. 1970, S. 9.

2 Wenn der Ruf nach ‚Gesellschaftspolitik‘ ertönt, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 3. 7. 1976, S. 11.

warnte? Oder zehren die Sachzwänge einer sich wie rasend verändernden Arbeitswelt alle Wunschpotentiale der Gesellschaft auf, die bisher von der Priorität menschlicher Bedürfnisse ausgegangen war? Wohingegen humane Aspekte in der Postmoderne wie „semantische Altlasten“ (J. B. Metz) wirken. Wie immer, das Überdauern von Innovationskräften, die nicht der bloßen Fortschreibung des - im heutigen Fall - ökonomisch Aufdringlichen verpflichtet sind, hängt nicht nur davon ab, ob diese Fragen überhaupt auf der politischen Tagesordnung stehen, sondern vor allem davon, dass sie sachgemäß beantwortet werden.

2.

Ein riesiger Sockel an Arbeitslosigkeit lehrt uns das Fürchten, bald 20 Millionen EU-Bürger sind ohne Beschäftigung. Ganze Wirtschaftszweige sterben aus. Eine Krise der Staatsfinanzen verschärft den internationalen Konjunkturstau als Folge von Angebotsüberhängen. Weltweit wächst die Armut, die auch in der Hochmoderne ständig neu aus einer ‚Arbeitslosenrutsche‘ gespeist wird, auf der sich angeblich ‚Faulenzer‘ vergnügen, weil „unsere Sozialversicherungssysteme“, wie der *Vorwärts* erläuterte, „zuweilen die falschen Anreize setzten“³: Dieses Szenenbild ist der Öffentlichkeit seit längerem vertraut. Aber was damit zusammenhängt und sich daraus sozial wie anthropologisch ergeben könnte, ist schwieriger auf den Begriff zu bringen. Nicht nur die Erkenntnis hinkt den Tatsachen heute ja an fast allen Entwicklungsfrenten hinterher.

Warum werden Betrübligkeiten wie diese hingenommen, ohne breite Empörung freizusetzen? Wieso erhalten Marktmechanismen und keineswegs die Linksparteien Auftrieb? Weswegen haben es die Gewerkschaften so schwer, ihre Mitglieder bei der Stange zu halten? Oder anders: Wie hängen Krise und Entsolidarisierung zusammen? Warum ist alles möglich, aber nichts geht mehr? Welche Auswirkungen hat der allfällige Strukturwandel auf die politischen Abläufe? Wird es eine Herausforderung für die Demokratie sein? Oder steht diese auf Abruf, wie Jean-Marie Guéhenno⁴ befürchtet hat? Steuern wir in eine Risikogesellschaft ohne Wenn und Aber, so dass überlieferte Vorstellungen einer gelingenden Gesellschaft beim alten Eisen landen?

3.

Die Demokratie war weder als Herrschaft von Gruppen oder Verbänden über die Bevölkerung gedacht, noch als Altersversorgung einer Kaste, die mit Max Weber nicht mehr für, sondern von der Politik lebt und dazu neigt, die soziale Bodenhaf-

3 Vorwärts, Nr. 9/2001, S. 5.

4 Guéhenno, Jean-Marie: Das Ende der Demokratie, München 1996.

zung zu verlieren. Das lässt sich heute leicht vergessen, wenn man auch in hiesigen Zonen an jene Durchkorrumpierung von Amt und Macht erinnert wird, die der englische Schriftsteller George Orwell in seiner ‚Farm der Tiere‘ (1945) zugespitzt als Asozialität der Eliten geschildert hat.

Das Modell der Selbstregierung vertrat ursprünglich den Willen zur Mündigkeit einer von Vorrechten gedrückten Bevölkerung. Es verrät somit nicht nur den Anspruch auf Eigenverantwortung, sondern beschreibt auch, mit Jean Jacques Rousseau zu sprechen, eine Art von „Ziviltheologie“. Sie klingt beispielsweise in der „Menschenrechtserklärung“ vom August 1789 durch, die wenigstens formaliter als Maßstab politischer Zivilisierung ihren Siegeszug um die Erde antrat. Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit, diese moralischen Losungen, wie Sozialgebilde besser zu gestalten seien, stellten ihrerseits keineswegs Kopfgeburten einer frankophonen Sternstunde der Menschheit dar. Sie bringen vielmehr – in der Französischen Revolution zuerst ins Praktisch-Politische gewendet – die heiklen Erfahrungen der Kulturentwicklung des alten Erdteils zum Ausdruck. Diese gemahnten auf der Ebene der Staatenpolitik nicht nur an eine Dauerfortsetzung des Peloponnesischen Krieges, sondern sind auch als Knechtschaftschronik zu entziffern. Immerhin zeigte sich die europäische Kultur lernfähig. Ideen wie Freizügigkeit, Rechtmäßigkeit und Toleranz bilden Antworten auf das geschichtsnotorische Elend der Verfeinerung, Unterdrückung und Ausbeutung, zielten mithin auf verträglichere, sprich kostengünstigere Regelungen der Vergesellschaftungsprobleme. Dies Ergebnis wurde möglich, weil man an ältere Sozialethiken anknüpfen konnte, etwa an den christlichen Entwurf einer individual-wertigen Lebenswelt. „Was wären Staaten anderes als größere Räuberbanden“, fragte in ihrem Sinne Kirchenvater Augustin, „wenn sie nicht Gerechtigkeit üben?“⁵ Jedenfalls der Idee nach musste sich Herrschaft durch Qualität und Gerechtigkeit ausweisen. Dieser Rechtfertigungsdruck war die geheimste Quelle des späten Siegeszuges demokratischer Vorstellungen.

4.

Fremdbild und Selbstwahrnehmung eines Landes stimmen selten überein. Das gilt auch für Deutschland, hier klaffen die Ansichten seit längerem auseinander. Von *außen* betrachtet wirkt die Berliner Republik wie eine Insel der Seligen. Als Hort der Wohlfahrt übt sie nicht nur auf Osteuropa, sondern auch auf Asylsuchende in aller Welt eine erhebliche Anziehung aus. Tatsächlich kann sich der „Reichtum der Nation“ nach fünfzig Jahren „sozialer Marktwirtschaft“ sehen lassen, selbst wenn deren Grundlagen inzwischen nicht nur umstritten sind⁶, sondern immer rascher abbröckeln, wie ein auch nur flüchtiger Blick in den neuen Armutsbericht⁷ der Bundesre-

5 Augustinus: De civitate dei IV, 4.

6 Exemplarisch ASU etc. (Hrsg.): Ist unser Wohlfahrtsstaat reformierbar?, Bonn 1997.

gierung erweist. Sei dem wie ihm sei, von einer ähnlichen Ausstattung mit Geld, Gütern, Infrastruktur oder Lebenschancen lässt sich in benachteiligten Regionen der Erde dennoch nur träumen.

Man denke in diesem Zusammenhang an das private Vermögen, das bei rund neun Billionen Mark liegt, jedes Jahr kommen mehrere hundert Milliarden Mark aus Ersparnissen oder als Wertsteigerung vorhandener Vermögen hinzu. Der Bundesrepublik fällt nicht nur die Silbermedaille im Export zu, sie ist auch der zweit- oder drittgrößte Importeur im Welthandel. Was Wunder, dass sich die Bevölkerung für über 60 Milliarden Mark jährlich Reisen leistet, einen nicht unerheblichen Teil davon ins Ausland. Jahr für Jahr werden Spirituosen im Wert von mehr als 40 Milliarden Mark konsumiert. Insgesamt 10 Milliarden Mark fließen in Lotteriespiele. Rechnet man – um nur einige Daten aufzuführen – die sozial begründeten Steuerentlastungen hinzu, dann beläuft sich das Sozialbudget auf weit über eine Billion Mark, mehr als 34 Prozent der Wirtschaftsleistung, wiewohl bei abnehmender Effektivität. Diese Auflistung ließe sich beliebig fortsetzen, vom Verbrauch an Zahngold über das Freizeitangebot bis zur medizinischen Versorgung, die im Vergleich mit anderen Ländern ebenso beeindruckt wie die bisherige Stabilität der Währung.

5.

Von *innen* betrachtet nimmt sich das Bild hingegen nicht so rosig aus. Es geht der großen Mehrheit zwar noch leidlich, gleichwohl hat ein „Nörgelbazillus“ (Horx) die Bewohner dieser Wohlstandsoase befallen, wohl auch deswegen, weil das Sorgenbarometer steigt. Zwar ist vieles reichlich vorhanden, aber es ist zugleich extrem ungleich verteilt. Bildung, Besitz oder Prestige sammeln sich in wenigen Händen. Die oberen 20 Prozent der Haushalte verdienen mehr als sechs Mal soviel wie die unteren 20 Prozent. Ihr Vermögen ist sogar 14 mal größer, das Zinseinkommen 25 Mal höher.⁸ Es gibt 1, 5 Millionen Vermögensmillionäre⁹ im Lande, zugleich sind 2, 7 Millionen Deutsche restlos überschuldet, mit steigender Tendenz. Wer sich aber nichts kaufen kann, welchen Wert hat für ihn die Freiheit der Märkte?

6.

Dennoch klagen die Unternehmer, und sie haben vielerlei Beschwerden über allerlei Bedarf auf Kosten öffentlicher Kassen. Vor allem sieht sich die hiesige Standortqualität und damit die Wettbewerbsfähigkeit in Frage gestellt. Von der hohen Ver-

7 Lebenslagen in Deutschland, hrsg. v. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Berlin 2001, S. 18 ff.

8 Oder anders: Die vermögendsten 10 % der Haushalte verfügten 1998 über mehr als 40 % des Privatvermögens, die ärmeren 50 % besaßen etwas mehr als 4 %.

9 Die Aussage ist noch auf der Grundlage von DM getroffen.

schuldung der öffentlichen Hände ist die Rede, allein die Bedienung der Bundesschuld macht den zweitgrößten Posten des Staatshaushaltes aus, noch dazu mit Drall nach oben. Es gebe weitere Klötze am Bein, die der Wirtschaft den Erfolg schmälern im Wettlauf um Kunden, Märkte und Patente. Deutschland als führende Industrienation hat nicht nur die höchsten direkten Arbeitskosten. Es fallen überdies die größten Personalnebenkosten an, eine Obergrenze ist keineswegs abzusehen, denn die Rentenflut sowie das expandierende Gesundheitswesen verschlingen weitere Finanzmittel. Man gönne sich außerdem die kürzeste Lebensarbeitszeit, kaum zehn Prozent der Erwerbstätigen halten bis zum Fünfundsechzigsten durch. Auch fühlen sich die Unternehmen durch 132 ausfallende Arbeitsstunden pro Kopf und Jahr mit einer der höchsten Krankheitsraten in der Welt belastet.

Verglichen mit anderen Industrieländern unterliege die Wirtschaft den höchsten Energie-, Transport- und Kommunikationskosten, um gar nicht davon zu reden, dass eine deftige Unternehmensbesteuerung zu verkraften sei, die auch durch eine seit längerem negative Verteilungsbilanz nicht ausgeglichen werde: Wonach seit 1980 die Nettogewinne um über 96 Prozent gestiegen sind, während in dieser Zeit die bilanzierten Nettolöhne um 0,4 Prozent fielen¹⁰. Hinzu kommen die kürzesten Tages- und Wochenarbeitszeiten, zugleich die ausgedehnteste Urlaubszeit aller konkurrierenden Länder, und all das, obschon zugleich die längsten Ausbildungszeiten registriert werden. Kritisiert sehen sich überdies die hohe Regulierungsdichte der Marktverhältnisse oder auch die erheblichen Zusatzaufwendungen der Unternehmen für die Weiterbildung eines den Markterfordernissen anzupassenden ‚Humankapitals‘. Obwohl es keinen Superindikator für Standortqualität gibt, stimme es zudem nachdenklich, dass man in Zukunftsbereichen wie etwa dem Maschinenbau, der Elektrotechnik oder auch dem Nachrichten-, Büro- und Informationswesen im internationalen Vergleich zurückfalle. Hier zeichne sich eine längerfristige Bedrohung der Wettbewerbsfähigkeit ab. Wirtschaftsindikatoren haben freilich die unangenehme Eigenschaft, nur etwas über die Vergangenheit auszusagen. Als Barometer für das Kommende können sie in die Irre führen.

7.

Es stehen indes noch andere Verwicklungen zur Diskussion. Nicht zuletzt wird der Sozialverfassung vorgeworfen, viel zu wenig auf Vorsorge bedacht und damit schlecht auf neue soziale Unsicherheiten vorbereitet zu sein. Am schwersten jedoch wiegt seit längerem das Problem der Massenarbeitslosigkeit, das sich zunehmend verfestigt, keineswegs nur in Zeiten einer Rezession mit 32 000 Insolvenzen im Jahr. Wir haben es in diesem Problemfeld nicht nur mit immensen materiellen Kosten zu tun, auch nicht allein mit einer fortgesetzten Minderung der Lebensqualität

¹⁰ Vgl. Löhne, IGM-Direkt, Nr. 21/2001, S. 8.

eines beachtlichen Teils der Bevölkerung. Zu beobachten ist überdies eine „anthropologische Krise“¹¹, die sich an der immer schnelleren und umfangreicheren Entwertung des Humankapitals zugunsten von Geldkapital ablesen lässt. Angesichts von bald drei Millionen Empfängern von Sozialhilfe (plus deren Familien) ist zudem Armut alltäglich geworden, sie vererbt sich obendrein wieder. Eine zunehmende „Ausgrenzung und zusätzliche Belastung ohnehin an den Rand gedrängter und wenig konfliktfähiger Gruppen“ (Sengling) ist die Folge. Ihnen droht stets Obdachlosigkeit, von der über eine Million Personen betroffen sind, viele von ihnen leben ‚in diesem reichen Land‘ buchstäblich auf der Straße.

8.

Solche Zuspitzung der Lage findet nach wie vor in der Öffentlichkeit kaum ein Echo, dort ist eher vom Maximieren als *mixtura solvens* aus Macht + Gier die Rede. Wohingegen man in den Medien viel vom Missbrauch der Bezieher von Sozialhilfe hört, weniger schon von den 400 Milliarden Mark Schäden pro Jahr als Folge von Konkurs- und Kapitalanlagedelikten, Steuerhinterziehung, Subventionsbetrug oder fingierten Warenbestellungen. Die sozialen Härten der Wirtschaftsentwicklung werden von der Mehrheit der Bevölkerung offenbar hingenommen oder verdrängt, selbst wenn die allgemeine Beunruhigung mit Blick auf die Zukunft wächst. Empörung oder auch Mitleid – um von Solidarität zu schweigen – jedenfalls bleiben aus, was sozialpolitisches Gegensteuern erschwert. Während eine immer größere Zahl von Zeitgenossen erhebliche Mühe hat, monetär über die Runden zu kommen, weil am Ende der Finanzen viel zu viel Monat übrig bleibt, halten immer weniger Menschen (17 % Emnid) das Geld noch für einen zentralen Lebenszweck. Der Wunschhorizont bleibt also hochgeschraubt, geht es angeblich doch um „Selbst-Aktualisierung“ (Maslow) in einer Erlebnisgesellschaft, die vielerlei Modezwängen unterliegt. Das lässt sich auch den hohen Erwartungen (von Arbeitsplatzsicherheit, gutem Betriebsklima, hohem Einkommen, Überstundenbezahlung, Arbeits- und Gesundheitsschutz bis zur Stressfreiheit und viel Freizeit)¹² an das Berufsleben entnehmen, die angesichts der neuen Betriebsfeudalität, die der Epoche im Zeitalter einer ungehemmten „Gier des Marktes“ (Koch) ins Haus steht¹³, nur enttäuscht werden können. Doch wenn man (noch) nicht direkt betroffen ist, interessieren die Sorgen der Abgeglittenen kaum. So entgeht dem Zeitgeist vor der Glotze das ganze Ausmaß der Überforderung durch die fiebrige Entwicklung der heutigen Berufswelt, obschon immerhin mehr als die Hälfte der Bun-

11 Vgl. Fitoussi, Jean-Paul; Rosanvallon, Pierre: *Le nouvel âge des inégalités*, Paris 1996, S. 31 ff.

12 Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, *Metall*, Nr. 11/2001, S. 19.

13 Vgl. Marazzi, Christian: *Der Stammplatz der Socken. Die linguistische Wende der Ökonomie und ihre Auswirkungen in der Politik*, Zürich 1998, S. 60.

desdeutschen eine mögliche Arbeitslosigkeit inzwischen ebenso fürchtet wie die zunehmende Umweltverschmutzung.

9.

Sind die Zeitgenossen nur angeödet durch die ewigen Warnungen vor sozialen Abgründen? Oder glauben sie angesichts all der Sozialprobleme (Arbeitslosigkeit, Unterversorgung, Scheidungsrate etc.) oder auch Kulturpathologien (Insulierung, Kriminalität u. a. m.), die sich auf der Ebene des individuellen Systems als akuter Flexibilisierungsstress (Suizid, Alkoholismus, Frühverrentung, Mentaldrogenkonsum, Vandalismus u. ä.) niederschlagen, nicht mehr an die Möglichkeit, Schicksalsschläge wie diese abzuwehren? Ist nicht ohnehin von einer breitenwirksamen „Wiederkehr des Tragischen“¹⁴ die Rede? Die allfällige und sich beschleunigende „Unwirtlichkeit“ (Mitscherlich) der Moderne im Übergang, die Biographien nur mehr im Modus eines Flickenteppichs ermöglicht, bestätigt offenbar nicht nur frühere Kritiktraditionen (Kulturpessimismus, Sozialprotest), sondern fördert durchgängig den Rückzug ins Private oder die Apathie. Ist die historische Rolle von Schutzorganisation der Benachteiligten ein alter Zopf? Und lässt sich diese Teilnahmslosigkeit mit dem Hinweis auf eine Durchindividualisierung der Sozialbeziehungen abtun, was immer das heißen soll? Muss sich die Epoche also auf ihre gesellschaftspolitische Verantwortung besinnen, um jenen „Ausstieg aus dem Sozialstaat“ zu stoppen, den nicht nur Horst Afheldt¹⁵ angesichts etwa der Dauerentwertung des Faktors Arbeit kaum mehr für möglich hält? Oder steuert alles in eine Wagnisgesellschaft ohne Netz, in der jeder seine Ellenbogen nach Vermögen einsetzt? Soviel scheint gewiss: Während in vergangenen Jahrzehnten eine ganze Palette von Sozialproblemen das Gewissen und die Phantasie der Öffentlichkeit beschäftigte, verwundern heute Sätze nur noch, mit denen Immanuel Wallerstein¹⁶ eine monumentale Studie über Globalisierungstendenz ausklingen lässt: „Kennzeichen der modernen Welt ist die Imagination ihrer Profitmacher und die dagegen gesetzte Bestimmtheit der Unterdrückten. Ausbeutung und die Weigerung, Ausbeutung als unausbleiblich und gerecht anzuerkennen, machen die fortwährende Antinomie der Neuzeit aus, verbinden sich in einer Dialektik, die im 20. Jahrhundert ihren Höhepunkt bei weitem nicht erreicht hat“.

14 Vgl. Maffesoli, Michel: *L' instant éternel*, Paris 2000, S. 33 ff.

15 Gefährdungen der Gesellschaft durch weltweite Umbrüche, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 1995, Nr. 25/26, S. 3 ff.

16 *Das moderne Weltsystem* (1974), Frankfurt am Main 1986, S. 530.

10.

Solche Optik entspricht seit geraumer Zeit kaum den Gegebenheiten. Geschäftstüchtigkeit und Unternehmergeist samt „schöpferischer Zerstörung“ (Schumpeter) erlebten hingegen eine unerwartete Renaissance auch ihres Ansehens. Nicht Karl Marx oder Gustav von Schmoller, sehr wohl aber dem „hochkomischen Dithyrambus des Mammonpriestertums“ (Treitschke) eines Frédéric Bastiat mit dem Titel ‚*Harmonies économiques*‘ (1849) widerfährt gegenwärtig eine überraschende Reprise. In der Postmoderne gerät die Findigkeit, Geld aufzutreiben und gewinnträchtig zu investieren, zur eigentlichen Tugend mündiger Bürger, die zu Kleinunternehmern¹⁷ ihrer Arbeitskraft avancieren.¹⁸ Jene „Folklore des Kapitalismus“, von der Thurman Arnold sprach, hat als „corporate culture“ weltweit eine Mode entfacht¹⁹, die frei nach „profit over people“ (Chomsky) mit überkommenen Mustern des Sozialvertrages ersichtlich über Kreuz liegt. Diese waren so oder so von einer politischen Zuständigkeit für den Gesellschaftsbau ausgegangen, nachdem sich seit David Ricardo nicht mehr an die Selbstregelungskräfte wirtschaftlicher Allokationsprozesse glauben ließ. Insofern kann der neue Paradigmenwechsel (Der Markt muss/ kann es richten!) erklären, wieso die Organisationen der Sozialschwachen in der Krise stecken. Dabei könnte es laut Walther Müller-Jentsch²⁰ um ihr Überleben gehen, da gegenökonomische Handlungschancen im flexiblen Kapitalismus der High-Tech-Umwälzungen austrocknen. In allen Industrieländern stehen Arbeitnehmervertretungen vor ungewohnten Anforderungen: Großrahmige Interessenvertretungen geraten durch die Aufsplitterung der Arbeitskraft, eine wachsende Spaltung des Arbeitsmarktes oder infolge vielfältiger Formen der Deregulierung zunehmend aufs Abstellgleis. Wie lässt sich diese Schrumpfung ihrer Handlungskompetenz ausbalancieren? Noch sind Anhänger auf die Straße zu bringen, wie Arbeitskämpfe zeigen. Noch bestehen rechtlich sanktionierte Wirkfelder, doch in allen westlichen Industrieländern schrumpft die Mitgliederzahl, vor allem fehlt der Nachwuchs, sinkt das öffentliche Ansehen, verengt sich der Verteilungsspielraum. Und das, obschon die Sozialspannungen steigen und die Kluft zwischen Wohlhabenden und den Unterversorgten wächst.

17 Auf diesen Selbstmanager passt ironisch verzerrt dann auch, was Gerd Habermann (Was ist des Unternehmers Pflicht und Schuldigkeit?, Vortragsreihe des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 51, 2001, Nr. 27, S. 1 ff.) als „Ethos des guten Unternehmers“ kennzeichnet: „Nachfrage nach Produkten und Leistungen auf wirtschaftlichste Weise zu befriedigen... Damit dient er dem Gemeinwohl und damit bedient er sowohl Shareholder- als auch Stakeholderinteressen“ (S. 4).

18 Und die Wissenschaft soll via Drittmittelinwerbungen durch Trustprofessoren der Erkenntnis auf die Sprünge helfen, die dann allerdings alles andere als ‚werturteilsfrei‘ (Weber) beziehungsweise im Sinne von Fichte ‚gemeinwohl-orientiert‘ geraten dürfte.

19 Vgl. Gray, John: Die falsche Verheißung. Der globale Kapitalismus und seine Folgen, Berlin 1999.

20 Zukunft der Gewerkschaften, Frankfurt a.M./New York 1988.

11.

Regierung und Opposition werfen sich gegenseitig Versagen bei der Bekämpfung der Not vor. Schon 1998 lagen 14 Millionen Menschen unter der Schwelle der Einkommensarmut. Davon waren und sind hauptsächlich betroffen: Langzeitarbeitslose, alte Menschen, allein erziehende Frauen, kinderreiche Familien und Zuwanderer. Die früheren Szenen der Ehe zwischen Arbeit und Kapital konnten ökonomisch durch die Verbesserung der primären Umverteilung und politisch als Tarifpartnerschaft entschärft werden. Das heißt aber nicht, dass sich die Handlungschancen der einen oder anderen Seite durch Veränderungen im wirtschaftlichen, politischen oder auch kulturellen Raum nicht laufend wandeln. In einer mehr oder weniger ‚offenen Gesellschaft‘ gibt es keine Bestandsgarantien für Einflussmacht²¹, es sei denn, man pflegt sie durch aktive/konfliktuelle Wahrnehmung seiner Wirkchancen. Die plurale Demokratie schafft kein sorgenfreies Faulbett, sondern ist der formal-friedliche Rechtsrahmen einer ansonsten rücksichtslosen Wettbewerbsgesellschaft, in der allenfalls diejenigen Ansprüche einiges Gehör finden, die gut organisiert sind, sich medienfest präsentieren und vor allem nachdrücklich betont werden.

In der allgemeinen Markteuphorie fällt es nicht leicht, die Lebensperspektive der Menschen mit zukünftigen Erwerbs- oder Umverteilungschancen in Beziehung zu setzen. Oder anders: Es schwindet nicht nur die Erfahrung der Verbindlichkeit des ‚Generationenvertrages‘, an dem das gesamte Sozialversicherungssystem hängt; überhaupt fällt es dem auf Selbstverwirklichung versessenen Zeitgeist nicht leicht, gemeinschaftliche Dimensionen seines eigenen Wohlstandes im Auge zu behalten. Diese Schwerverträglichkeit von allgemeiner Wohlfahrt und Egoismus ist evident. Aber nicht nur Ulf Fink²² warnt davor, den Sozialstaat deswegen gleich über Bord zu werfen, der sich noch dazu angeblich gerade selbst zerstört.²³ Er ist allerdings zu modernisieren: Der Gedanke einer Art von innergesellschaftlichem ‚Dauerlastenausgleich‘ müsse angepasst werden an die sozialen Bedürfnisse einer, verglichen mit früher, ganz anders gelagerten und daher volatil gestimmten Gegenwart. Selbst ein solcher Korrekturkurs ist umstritten, scheint die Gegenwart doch

21 Es war einzig den Konflikten um Lohn, Verteilungsspielräumen, Arbeitszeitverkürzungen oder Mitbestimmung am Arbeitsplatz – kurz um die Sozialpolitik – zu danken, dass in der Gegenwart die Spaltung der Industriegesellschaft in Kapital einerseits und Arbeit andererseits überlagert wird durch Schichtmischungen und Wertveränderungen. Solche Resultate haben allerdings unerwartete Nebenwirkungen. Gerade solchen Erfolgen ist es zuzuschreiben, dass die Arbeiterbewegung/ Linke ihre Anhänger neu sammeln und nach zeitgemäßen Einflussweisen, Zielsetzungen und vor allem auch Formen der Selbstdarstellung suchen muss. Auf Lorbeeren lässt sich nicht ausruhen, sie verwelken rasch. Aber ohne sozialreformerische Anstrengungen für erträgliche Lebensbedingungen in der Vergangenheit könnte so manche Berufsgruppe, die auf die Dienste der Arbeiterbewegung verzichten zu können glaubt, sich solches Selbstbewusstsein gar nicht leisten.

22 Die neue Kultur des Helfens, München 1990.

23 Exemplarisch Berthold, Norbert: *Der Sozialstaat im Zeitalter der Globalisierung*, Tübingen 1998.

vollauf mit der Wahrnehmung vielfältiger Lebenschancen ausgelastet zu sein, behauptet Tibor Scitovsky²⁴ unter Verweis auf die Mentalität reicher Gesellschaften, so dass kaum Energien bleiben, um sich mit den nicht zuletzt auch biographischen Wahlrisiken und anderen Schattenseiten dieser Entwicklung auseinander zu setzen.

12.

Eine öffentliche Rückbesinnung auf Gerechtigkeit als Grundidee des modernen Wohlfahrtsstaates bleibt schwierig, weil das Chaos in der Sozialwelt den Eindruck vermittelt, man habe es mit einem anonymen System der Unverantwortlichkeit zu tun. Die Gesellschaft erscheint zunehmend opak und daher fremdbestimmt, was Wunder, dass die sprichwörtliche Sankt-Florian-Maxime um sich greift? Ist nicht jedermann sich selbst der Nächste, wenn ihm der Zusammenhang von Geben und Nehmen als Grundvoraussetzung des Soziallebens nicht mehr einsichtig ist? Und so in allem: Dem Verblassen des Gemeinwohlbewusstseins entspricht ein wachsendes Missbehagen, weil die tagtäglichen Veränderungen in der Berufs- und Alltagswelt kaum verlässliche Lebenspläne erlauben. Man müsste über seherische Kräfte verfügen, um längerfristige Voraussagen nach Machart eines John Naisbitt²⁵ zu wagen, wonach nicht nur alles sonnenklar ist, die kommenden Zeiten außerdem überaus verlockend wirken. Auch wenn sich das angenehm liest, so wirkt diese Zuversicht auf dem machtpolitischen Kampfplatz der Ökonomien, den Oskar Negt²⁶ beschreibt, wie lautes Pfeifen im dunklen Wald. Denn die Beschleunigung des Wandels, der überbordende Faktorenwirrwarr sowie die Vermehrung der weltweiten Verflechtungen, all das lässt Zukunftsgewissheit als lineare Fortschreibung von Entwicklungsabläufen kaum mehr zu. Was Alexis de Tocqueville vor hundertfünfzig Jahren kommen sah, ist längst Realität: Prognosen werden zum Lotteriespiel, wenn die Vergangenheit die Zukunft nicht länger erhellen kann, weil Erfahrungen und Erwartungen ebenso wenig übereinstimmen wie Fortschritt und Kontrolle.

13.

Die Moderne war nie humaner als heute. Die Nöte sind in der Vergangenheit des Industrialismus stets bedrohlich gewesen. Mochte die sozial immer besser ausgestattete Gegenwart sicherer wirken, wurden die Sozialkonflikte doch nicht harmloser, sondern haben sich nur aufgefächert. Diese Unübersichtlichkeit verstärkt die Krise der sozialen Reformbewegungen. Solange in der Bevölkerung wenige Kom-

24 *Psychologie des Wohlstandes*, Frankfurt a.M./New York 1989.

25 *Megatrends 2000*, Düsseldorf 1990.

26 *Die Krise der Arbeitsgesellschaft*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 1995, Nr. 15, S. 3 ff.

petenzen und Milieus bestanden, war es leichter, Zusammengehörigkeit zu empfinden und zu organisieren. Mittlerweile wirken selbst die Aufgaben einer Interessenbündelung unübersichtlich, die als robuste Sozialopposition dem Industrialismus die lebensweltliche Erträglichkeit einst erst abgetrotzt hat.

Das wäre das eigentliche Risiko der Gegenwart: Die Schwachen werden (wieder) schwächer, weil sie nicht mehr zusammenhalten wollen, da es ihnen im Vergleich – zu früher und mit anderen – immer noch recht gut geht. Für diese Laxheit gibt es viele Gründe. Die Komplexität wächst und begünstigt die Sehnsucht nach der kleinen Idylle. Zugleich werden die Folgeschäden der industriewirtschaftlichen Makroprozesse großrahmiger und beängstigender. Immer nötiger wäre mithin ein Bedürfniskanon, der für möglichst viele verbindlich ist, um in unserer auf Arbeitsteilung angewiesenen Gesellschaft überhaupt Einfluss nehmen zu können. Nur weil die Generationen im sozialen Aufzug des KaDeWe ein paar Etagen höher gefahren sind, bleibt man doch einem Anpassungs- und Angstdruck ausgesetzt, dem selbst diejenigen kaum entgehen, die die Modernisierung mehr oder weniger freiwillig immer weiter vorantreiben.

Vielleicht lässt sich nun erst richtig verstehen, welche Triftigkeit das Wort von jener ‚Einigkeit, die stark macht‘ hatte. Keineswegs der Großmut der Mächtigen, allein der Zusammenhalt der Einflusslosen half die Zeitläufe zu humanisieren. Warum sollte das anders geworden sein? Entsprechend muss der Lebensstandard der abhängig Beschäftigten – und eben nicht nur der Bedürftigen – durch Zweckbündnisse auf der Höhe des jeweils erreichten Kulturniveaus erhalten werden, um dem Überhandnehmen von struktureller Gewalt zu wehren. Nur wenn es der Politik weiterhin gelingt, die Marktökonomie human zu zügeln, und sie es überhaupt will, bleibt die Moderne insgesamt erträglich. Und auch die Demokratie als Regierungsform hängt von dieser Grundausrüstung ab. Es entspricht mithin „der Klugheit eines subsidiären Gemeinwesens“, wie Norbert Blüm²⁷ kommentierte, „aus Betroffenen wirklich Beteiligte zu machen, Verantwortung mit Praxis zu koppeln“.

Untersuchungen über das Arbeiterbewusstsein in der Krise²⁸ erweisen indessen Desolidarisierungstendenzen. In Krisenzeiten trifft mit Leo Kofler²⁹ zudem mehr noch als für den Alltag zu, dass „die Sprachlosigkeit die eigentliche Denkform des Volkes ist“. Von einer Transformation des Finanzkapitalismus ist nirgends zu hören, weil dessen Eigendynamik alle Utopien überholt, wiewohl in unvorhergesehene Richtung. Auch die Wahlforschung hat gezeigt, dass durch Veränderungen der gesellschaftlichen Schichtung das Zusammenstehen überkommener Milieus zerfällt. Vor aller Augen spielt sich eine Sozialinsulierung als Teil der allgemeinen Vereinzelung ab. Selbst Ansprüche und Vorstellungen der Arbeitnehmerschaft driften

27 Das Ende des Gleichschritts, in: Die Zeit, 2.5.1987, S. 25 f., hier S. 26.

28 Vgl. Kern, Horst; Schumann, Michael: Das Ende der Arbeitsteilung?, München ¹1990.

29 Zit. Neue Deutsche Schule, 1984, Nr. 10, S. 5.

auseinander, so dass sich kaum gemeinsame Zwecke artikulieren lassen. Folglich könnte die modische Yuppie-Ideologie reibungsfrei zur sprichwörtlichen Zweidrittel-Gesellschaft führen.

14.

Deren Unwägbarkeiten befördern neue Irritationen. Denn die Eindeutigkeit der Sozialbilder war endgültig passé, seitdem sich der Kommunismus als Ersetzung des Zufalls durch den Irrtum erwies. „Natura non facit saltus“, lehrte Francis Bacon, die Geschichte kann es aber offenbar. Man muss diese „Sprünge“ freilich verschieden bewerten. Als in Osteuropa die These widerlegt wurde, Gesellschaften ließen sich gegen ihre Bedürfnisse auf die Dauer mit Zwang und Ersatzreligionen steuern, schien bewiesen, dass der Wille der Menschen aus der Geschichte nicht zu verbannen ist. Doch der Gang der Sachwelt wurde anschließend kaum durchschaubarer. Das erhöhte den Bedarf, sich Gedanken zu machen über die Zukunft ebenso wie über eine menschengerechte Ausstattung der Maschinenwelt. Allein die Hochrechnung bekannter Auswüchse wie Umweltzerstörungen, der Verlust an Verantwortungsgefühl im Sozialleben beziehungsweise die Dekomposition der Beziehungsstrukturen verdeutlicht den Mangel an Beherrschung der aus dem Ruder laufenden Renditezwänge, die Pierre-André Taguieff³⁰ allerdings inzwischen für kaum mehr einholbar hält. Vielleicht trägt daher das Bemühen um Einsicht in die Notwendigkeit gegenwärtig Züge der Vergeblichkeit?

Die Lateiner haben mit Blick auf die Dinge, die da kommen, begrifflich zwischen *adventus* und *futurum* unterschieden. War nach ihrem Verständnis ersteres unumgänglich und nicht zu beeinflussen, so ließ sich auf letzteres einwirken. Erfolge waren aber nie garantiert. Menschliches Handeln ist nicht auf Gottvertrauen anzulegen, sondern auf eigenes Risiko. Eine „Welt als Wille ohne Vorstellung“ wäre, um Schopenhauer zu variieren, ungleich riskanter, weil ihr alles nicht nur über den Kopf wächst, sondern wuchert.

15.

Warum also nicht gleich mit Hegel argumentieren: Wer die Welt vernünftig ansieht, den schaut auch sie vernünftig an? „Vernünftig“ aber ist nach Odo Marquard stets das, was und wer den Ausnahmezustand vermeidet. Dieses Augenmaß gelingt im Sozialleben nur, wenn unter Berücksichtigung drohender Probleme samt Nebenfolgenketten daran gedacht wird, vorhersehbare Mängel im Hier und Heute abzufedern. Auch hinfort bleibt Politik aber ganz traditionell als Schadensbegrenzung und Chancenerhöhung zu betreiben. Wie anders wäre der Gemeinwohlbegriff zu

30 L'effacement de l'avenir, Paris 2000.

pflügen und ein Staatsverständnis zu fördern, das sich im Sinne einer Bemerkung von Ernst Troeltsch als „antiegoistisches Zentrum der Gesellschaft“ bewährt, weil selbst das Gedeihen der Wirtschaft³¹ auf dieses Steuerungsmedium unaufgebbar angewiesen ist? Und wie anders als durch den Schutz oder gar Ausbau sozialpolitischer Rote-Kreuz-Stationen im Windschatten der entfesselten Industriemoderne unter Shareholder-Druck ließe sich einer weiteren Aufspaltung der Gesellschaft nicht zuletzt als Folge einer sozialkulturellen Demontage an Haupt und Gliedern vorbeugen?

Entgegen futuristischen Entwürfen sozialwissenschaftlicher Großtheorien bleiben die Menschen privat wie öffentlich „Ptolemäer“, um mit Gottfried Benn zu reden. Sie benötigen Halt und Wärme, Übersicht und Verständnis, Mitsprache und einige kulturelle Einsicht, um ihre Fähigkeiten entfalten zu können. Heute entwickeln sich die Dinge freilich von uns fort, sitzen selbst im Sattel und gewinnen hinter dem Rücken der Epoche erheblichen Eigenschwung. Günther Anders warnte frühzeitig vor der „Antiquiertheit des Menschen“. Sie ist besonders heikel, gleichen wir doch längst nicht mehr jenem „Zauberlehrling“ von Goethe, dem alles wieder gerichtet wird, sobald das „Rettende“ am nötigsten ist. Helfen sich die Betroffenen nicht selber, kann kein Kompetenterer mehr die Misere bereinigen. Die Lebens-, Um- und Sozialwelt wird immer nur so erträglich sein, wie mündige Bürger sie gestalten.

16.

Der Abschied vom Prinzipiellen ist eine Mode und ein Medienspektakel. Doch es gilt gegen das Gefühl anzugehen, der Welt- und Sozialverlust sei unvermeidbar. Das Sein ist niemals bloßes Design, sondern bitterer Ernst, vor allem für die Nachwelt, der kaum zuzumuten sein dürfte, unseren Fort-Schrott wegzuräumen. So wie die Dinge liegen, scheint vielen Zeitgenossen die Malaise aber bereits hoffnungslos. Daher ist Enttäuschungsfestigkeit statt Nihilismus angeraten, sie kann sich auf den skeptischen Grundton der europäischen Kultur berufen. Dennoch! zu sagen, erneuern zu wollen und Kompromisse zu schließen statt zu resignieren, nicht zuletzt das lehrt die abendländische Ideengeschichte. Gilt es doch, den Spielraum jedes einzelnen zu sichern, der gleichermaßen durch Überbeanspruchung wie Unterforderung beziehungsweise eine Vereinzelnung bedroht wird, die sich zugleich für den Inbegriff der Autonomie hält. Paradigm lost?, wie Niklas Luhmann fragte. Nein, keine Ziel-, höchstens eine Steuerungskrise ist zu diagnostizieren. Um so mehr gilt es, mit Friedrich Schiller jenen „offenen Himmel des Gemeinwohls“ anzupeilen, denn zivilisationsgeschichtlich wären mit Blick auf die Produktivitätsexplosion alle Voraussetzungen gegeben, um jener freien Assoziation freier Bürger auf die Sprün-

31 Vgl. Bates, Robert H.: Prosperity & Violence, New York/London 2001.

ge zu helfen, von der die utopische Tradition des Alten Kontinentes auf die eine oder andere Weise geträumt hatte.

17.

Offenbar aber stimmt die entfesselte und noch dazu lahmende Wirtschaftswelt immer missmutiger, die von ihr ausgelösten Veränderungen der Leben- oder Arbeitswelt überfordern die Anpassungsfähigkeit zudem bei weitem. Die etwa von Heinz Bude³² stilisierte Figur des „unternehmerischen Einzelnen“, die von Max Stirner abgekupfert ist, wirkt mit Blick auf die realen Ausbeutungsverhältnisse isolierter Arbeitssuchender, die Barbara Ehrenreich³³ erkundet hat, wie eine Kunstfigur weltfremder Sozialideologen.³⁴ Überkommene Formen der Enkulturation und Vergesellschaftung verflüchtigen sich, das soziale Gewebe wirkt zerschlissen, dem Staat als öffentlichem Regulator gar geht die Puste aus: Man sieht sich in die Vereinsamung entlassen, über ein Drittel der Haushalte bestehen heute aus nur einer Person, in Großstädten bilden sie die Mehrheit. Oder man ist immer schwierigeren Beziehungskisten ausgeliefert, an denen mittlerweile jede dritte Ehe scheitert, mit steigender Tendenz. Die heiklen Folgen solcher Entwicklung sind bekannt, man denke einzig an die Scheidungswaisen, an fast zwei Millionen alkoholabhängige Mitbürger, noch einmal dieselbe Anzahl ist gefährdet. Die Spielsucht greift um sich, der Drogen- und Medikamentenkonsum steigt, die Zahl der Bürger, die psychiatrische Hilfe brauchen, nimmt sprunghaft zu. 200.000 Selbstmordversuche im Jahr werden aktenkundig, 14.000 davon sind „erfolgreich“, bei einer hohen Dunkelziffer. Und weiter: Man halte sich Belastungen durch die Umweltverschmutzung vor Augen, ablesbar an der rapide steigenden Anfälligkeit für Allergien. Oder man betrachte die Gesundheitsrisiken in der Berufswelt – Arbeitsintensität/ Monotonie oder Arbeitszeitbelastungen –, über die Hälfte der Beschäftigten klagt mittlerweile über Dauerstress am Arbeitsplatz.

18.

Der Mensch gilt im Arbeitsprozess als anfälligstes Glied der Produktionskette, er wird mehr und mehr durch Geräte ersetzt. Während Robert Owen vom Menschen noch als von einer „vital machine“ gesprochen hat,³⁵ wirkt der Arbeitnehmer inzwischen wie eine fehlerhafte Software. Das wirft die Frage nach seiner zukünftigen Verwendbarkeit auf, denn auch der Gebrauchswert seiner Kenntnisse ist fraglich. Die Technik am Gängelband der Rendite teilt die Erwerbsfähigen nicht nur in Ar-

32 Vgl. Leitfiguren im Widerstreit, in: Mitbestimmung, 6/2001, S. 12 ff.

33 Arbeit poor, München 2001.

34 Dazu Castel, Robert: Eine Archäologie der Lohnarbeitsgesellschaft, Konstanz 2000.

35 Owen, Robert: Eine neue Auffassung von der Gesellschaft, 1813.

beitsplatzbesitzer und Arbeitssuchende. Die Beschäftigten selbst werden in eine Gruppe hochqualifizierter und mobiler Fachleute auf der einen und eine immer größer werdende Anzahl von Menschen auf der anderen Seite sortiert, die – unzureichend ausgebildet – mit wenig Arbeitsplatzsicherheit jene Tätigkeiten ausführen, die für Automation (noch) zu teuer, sinnlos oder unmöglich sind. Umschichtungen und Siebungen in der Arbeitswelt gehen weiter, zunehmend trifft es den Dienstleistungssektor. Damit verbunden sind sowohl Prozesse der Dequalifizierung als auch der Neuqualifizierung, solange das für den einzelnen Arbeitnehmer möglich ist. Dabei wird es immer weniger Verwendung für un- oder nur angelernte Personen geben, ohne dass indessen das allgemeine Leistungsprofil der Bevölkerung entscheidend angehoben werden kann. Schon heute steigt die Analphabetenquote, Bildung scheint paradoxerweise keineswegs ein besonders erstrebenswertes, gar „cooles“ Gut zu sein. Wie sollen Nicht-mehr-Vermittelbare in einer Arbeitswelt existieren, in der man/ frau Schritt zu halten haben mit Vorgaben „künstlicher Intelligenzen“ im materialen oder symbolischen Fertigungsprozess? Wozu ist man als Mensch noch nütze?

19.

Je bunter, mannigfacher und averser die Arbeits- und Sozialwelt ausfällt, um so dringlicher scheint es, mit dem amerikanischen Anthropologen Lewis Morgan³⁶ die Gegenwart daran zu erinnern, dass „die bloße Jagd nach Reichtum nicht die Endbestimmung der Menschheit ist“. Aber das Ideal des ‚Gemeinwohls‘ steht selbst als Orientierungsidee auf wackeligen Füßen. Angesichts einer offenbar selbstläufigen, in Wahrheit gewinnrationalen Technikmoderne mit ihrer Robotronisierung, künstlichen Intelligenz, Genmanipulation und anderen Marktrennern scheint das altehrwürdige Subjekt auf Abruf zu stehen.³⁷ Und das, obschon doch ein vorgeblicher Individualismus, hinter dem Selbstsucht und Bindungslosigkeit drohen, ansonsten in aller Munde ist. Ob aber ein Rückfall in die Vormoderne droht, wie Alain Minca³⁸ es vermutet, oder jenes ‚Projekt Moderne‘ fortgeführt werden kann, das seit der Aufklärung den Generationen Glück verhieß, hängt davon ab, welche Wertordnung (‚Geld oder Leben‘) sich behaupten wird. Sieht sich indes der Mensch mit seinen kleinen Bedürfnissen aus dem Mittelpunkt der Wahrnehmung vertrieben, gewinnt eine postmoderne Sachlichkeit die Oberhand, der die Lebewesen nur mehr lästig fallen. Hier tragen nicht nur Parteien und die Gewerkschaften Verantwortung, hier ist der Zeitgeist insgesamt gefordert.

36 Die Urgesellschaft, Stuttgart/Berlin 41921, S. 474.

37 Trotz der schönen, aber reichlich weltfremden Beschwörungen durch Gerhardt, Volker: Individualität. Das Element der Welt, München 2000.

38 Le nouveau moyen âge, Paris 1993, S. 205 ff.

20.

Begonnen hatte alles ganz anders. „Sie wird kommen, die Zeit, da die Sonne hienieden nur auf freie Menschen scheint. Menschen,“ notierte 1793 der französische Aufklärer Antoine Condorcet, „die nichts über sich anerkennen als ihre Vernunft“. Seither ging man davon aus, dass es möglich wäre, auch die Sozialverhältnisse bekömmlich einzurichten. Der Vernunftbegriff war noch nicht geschrumpft auf den angewandten Verstand. Vernunft umfasste den Horizont menschlicher Vorstellungen und Ausdrucksformen, Herz und Kopf stimmten noch überein. Als Folge einer verständigen Durchleuchtung der gesellschaftlichen Verhältnisse schien es denkbar, die Trennwände zwischen den Schichten, Geschlechtern oder Völkern abzutragen.

Daraus ist wenig geworden. Die einmal freigesetzte Industriemoderne definierte die Vernunft bald als Sachverstand und verpflichtete diesen auf Ergiebigkeit ebenso wie auf einen industriewirtschaftlichen Interessenstandpunkt. Die Karriere der instrumentellen Vernunft war eine Folge ihres hohen Gebrauchswertes, der in der Wissensgesellschaft von heute weiter wächst. Ursprünglich personenbezogene Werthaltungen dieser Kompetenz traten in den Hintergrund. Auch der Fortschrittsgedanke verengte sich auf das technologisch-wissenschaftlich Mögliche. Das hatte man sich seit Voltaire anders vorgestellt. Gerade ein freier Vernunftgebrauch sollte jene „forces des choses“ (Montesquieu) begrenzen, welche die Geschichte ständig irritiert hatten. Der Traum einer Zivilisierung der Zeitläufe im Sinne menschenwürdiger Verhältnisse für jedermann fußte auf der Losung eines Immanuel Kant³⁹, wonach jeder Mensch nur als „Zweck an sich selbst existiert“. Jener mit der Marktvergesellschaftung laut Karl Marx über die Neuzeit hereinbrechende „Sieg der Habsucht über die Genusssucht“ stellte die Ziele auf den Kopf. Die Realmoderne übte einen bis dahin unbekanntem Verwertungsdruck aus und rückte die Dingwelt nach einem Wort von Sigmund Freud „an die Stelle des Ich-Ideals“. Seither bestimmte die Herrschaft „sekundärer Systeme“ das Geschick der Vernunft selbst, wie Hans Freyer darlegte. Diese avancierten vom ursprünglichen Mittel der Emanzipation zu Hilfswerkzeugen der menschlichen Selbstunterwerfung unter immer einschüchternderen Apparaturen. Daraus resultiert die heutige Bredouille, und scheinbar war kaum etwas zu ändern an dieser negativen Dialektik von Fortschritt und Fehlmodernisierung, die noch das 21. Jahrhundert überschatten wird.

21.

Der Gleichmut der Mitwelt als Ausdruck jener „virtue of selfishness“ (Ayn Rand) nicht nur im sozialpolitischen Bereich, sondern auch gegenüber Härten der Ellbogen-Weltverfassung, erklärt sich auch aus einer Erschöpfung politischer Alternativ-

39 Grundlegung zur Metaphysik der Sitten (1785), Leipzig 1947, S. 52.

entwürfe. Nicht nur sind die auf dem Alten Kontinent seit über zweihundert Jahren anzutreffenden Änderungserwartungen an ihrer realsozialistischen Bühnenfassung erstickt.⁴⁰ Überhaupt mag niemand mehr recht glauben, Marktzwänge ersetzen oder zum Besseren wenden zu können. Die „Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus“, um mit einem berühmten Buchtitel von Jürgen Habermas⁴¹ zu sprechen, sind in arge Rechtfertigungsnöte des Reformdenkens⁴² umgeschlagen, soweit dieses nicht als Fracht unter falscher Flagge nur Bestehendes fortschreibt, noch dazu jedweder Couleur. „The left was never right“ (Hogg), heißt es jetzt, infolgedessen fügt man sich in die Lage, nachdem der Markt die Kommandowirtschaft überrollt hat, ohne der Zeitgenossenschaft eine moralische, womöglich auch soziale Orientierung in sich zu sein, weil er als ‚freier Markt‘ umstandslos alles entsorgt, was der heiligen Rendite im Wege steht.

Resignation hat sich breit gemacht, entsprechend häufen sich Schriften über jenes *posthistoire*, das Arnold Gehlen bereits als kulturelle „Kristallisation“ mit dem Hang zu „stationärer Dauer“⁴³ verstanden wissen wollte.⁴⁴ Überhaupt, ‚Mythen vom Ende‘ gewinnen Plausibilität. Stellen sie mit Luhmann gesprochen vielleicht regulative Ideen dar, indem die Autologik der Sachverhalte es schon richten wird? Oder bieten sie mit Kant gesprochen dringend benötigte Gegenbilder? Lässt sich der Selbstlauf der Dinge vielleicht durch Verweise auf problematische Spät-effekte abwehren? Wie immer, die beliebte Rede über das ‚Post‘ betrifft unklare Formen eines Danach, eine Art von „Niemandsherrschaft unvorhergesehener Nebenfolgen“ (Beck) also, die zwar diskutiert, dass Abhilfe erfolgt, doch nicht so ernst genommen werden muss. Ein weiteres Indiz für die gemischte Zeitstimmung sind Klagen über das Verschwinden der Utopie. Im Sinne von Karl Mannheim⁴⁵, der vor einer „Senkung der utopischen Intensität“ (S. 214), gar einem Wegfall des visionären Denkens warnte, weil derart eine „statische Sachlichkeit“ drohe, in der „der Mensch selbst zur Sache wird“ (S. 225), reagierte der Zeitgeist auf das Scheitern des Realsozialismus eher mit Phantasielosigkeit statt mit aufatmendem Weltverbesserungs-

40 „Das ‚Immunsystem‘ des ‚realexistierenden Sozialismus‘“ schluckte laut Christo Stojnov (Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 19/1991, S. 37 ff.) noch ganz andere Gestaltungsenergien, indem es über Jahrzehnte nicht nur Vorbildfunktionen absorbierte, sondern zugleich den sozialen Experimentalismus in Verruf brachte.

41 Habermas, Jürgen: Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus, Frankfurt a.M. 1973.

42 Gegen diese Zeitstimmung vermag auch Albert O. Hirschman (Denken gegen die Zukunft. Die Rhetorik der Reaktion, München 1992) wenig auszurichten mit seinem Nachweis, dass die Reformabwehr geradezu klassischen Einschüchterungsstereotypen (Sinnverkehrungsthese, Vergeblichkeitsthese; Gefährdungsthese) folgt.

43 Ende der Geschichte?, in: Ders.: Einblicke, Frankfurt a.M. 1975, S. 115 ff., hier: S. 127.

44 Auch Martin Meyer (Ende der Geschichte?, München 1993) sieht „durch die angeblich durchschaute Gesamtbewegung“, die sich als Verwertungs- oder Sachzwang ohne Wenn und Aber durchsetzt, die „individuelle Verantwortung“ allerorten „marginalisiert“ (S. 224).

45 Ideologie und Utopie (Bonn 1929), zit. Frankfurt a.M. 1965.

elan. Das lässt sich keineswegs auf Utopieverdikte zurückführen, wenngleich das Möglichkeitsdenken seit längerem ins Gerede gekommen ist. Dennoch wächst angesichts der vielen Sackgassen inzwischen der Druck, sich wieder mit Zukunftsentwürfen auseinander zu setzen. Wobei nach dem Twin-Tower-Attentat selbst der vielgeschmähte Staat als Regelungsmedium erster Güte wieder eine Rolle spielt, *Newsweek* spricht von einem förmlichen Paradigmenwechsel.⁴⁶

22.

Allerlei moderne Gesellschaftstheorien versuchen der Zeitgenossenschaft noch immer einzureden, dass die Sachwelt alles und der subjektive Faktor nichts sei. So ist es aber nicht! In dieser Sicht spiegelt sich vielmehr die Bindung der Sozialtheorie an Systemzwänge, die sich folglich „bei deren Reproduktion bescheidet“, wie Max Horkheimer es kommen sah. Zwar wurden die Aufklärungsvorstellungen überwältigt vom Nützlichkeitsprinzip als der neben der Gewinnmaxime basalen Grundideologie der Moderne; aber doch nicht ohne Widerspruch, sonst wäre der Aufbau eines Wohlfahrtsstaates im spätestens seit J. M. Keynes durchgängig akzeptierten Modell einer Sozialwirtschaft nie gelungen.

Seit der Romantik wies beispielsweise die (zumeist konservative) Kulturkritik auf die Unzuträglichkeiten einer Lage hin, in der in den Worten des amerikanischen Philosophen Ralph Waldo Emerson „die Dinge auf dem Menschen reiten“. Und der Sozialismus formulierte ein Korrekturvorhaben, welches – ursprünglich unter ausdrücklicher Berufung auf das Vernunftverständnis der Aufklärung – das Kriterium der Effektivität ebenso wie das Sachzwangdenken als alleinige Maßstäbe der Politikbeurteilung verwarf.

Warum historische Abschweifungen? Es ist wichtig, sich gesellschaftstheoretisch des subjektiven Faktors zu versichern, also der menschlichen Aktivität samt seiner sozialpolitischen Energien. „Das Miteinanderleben der Menschen, das Geflecht ihrer Absichten und Pläne“, kommentierte Norbert Elias⁴⁷, „sie bilden, weit entfernt die Individualität des Einzelnen zu vernichten, vielmehr das Medium, in dem sie sich entfaltet“. Mitten in einem technologischen Schub, der mehr Ängste als Hoffnungen auslöst, besteht ansonsten die Gefahr, das Geschehen als Fatum anzusehen und sich somit der Chance zu berauben, nicht nur nach der Bedeutung der Vorgänge, sondern auch nach ihrer Beeinflussbarkeit zu fragen. Otto Karl Werckmeister⁴⁸ hat beschrieben, wie sich eine solche Haltung in der Kulturszene der schönen Kunst des Untergangs zu bedienen weiß, um das Geschehen als etwas Unabänderliches zu stilisieren.

46 *Newsweek*. Special Issue, Dezember 2001/Februar 2002, S. 16.

47 *Der Prozeß der Zivilisation*, 2 Bde., Frankfurt a.M. 1976, hier Bd. 2, S. 477.

48 *Zitadellenkultur*, München 1989.

Ein Rückblick aber scheint noch aus einem anderen Grund hilfreich. Risikobeschreibungen des Auseandertretens von Vernünftigkeit und Sachverstand wirken inzwischen irgendwie unzuständig, da sich die Gegenwart vom ‚Projekt Moderne‘ entfernt hat. Wenn auch viele Blümenträume der Aufklärung nicht reiften, so ist die Selbstverständigung des Menschen über sich und seine Sozialwelt keineswegs überholt. Hatten wir es bei der Erfindung von Menschenrechten doch mit Zielsetzungen zu tun, die anzustreben bleiben, solange sie unerfüllt sind, weil einzig die Entfaltung von Postulaten wie Freiheitlichkeit, Gerechtigkeit, Gleichheit, Frieden (auch mit der Natur) oder Toleranz einen auch transkulturell tragfähigen Boden gelingender Vergesellschaftung abgeben kann.

23.

So übermächtig der Druck der ökonomischen Verlaufslogik auch wirkt, die Jetztzeit ist dennoch nur zum Teil ihr Produkt. Im Alltag sind die Menschen dem Wirken der Industriemoderne keineswegs hilflos ausgeliefert, zeigt der Blick zurück. Sie haben sich vielmehr nachdrücklich – individuell oder in Gruppen von Betroffenen – gegen die Überwältigung durch das Wirtschaftsweltliche und dessen Allokationslogik gewehrt. Belege dafür sind neben dem politischen Programm der Arbeiterparteien vor allem die Erfolge der Gewerkschaften: Ohne deren fortdauerndes Nachhaken für eine gerechtere Sozialausstattung des neuzeitlichen Sozialvertrages hätten wir es längst mit einer Funktionsgesellschaft ohne Wenn und Aber zu tun. Stattdessen entstand mit Hilfe sozialkultureller Auspolsterungen eine Lerngesellschaft, die – bei allem Vorrang des Marktgeschehens – durch kontinuierliches Nachbessern anfallender Modernisierungshärten in politischer, sozialer und später auch ökologischer Hinsicht nicht mehr der bloßen Konkurrenzoptimierung verpflichtet schien.

Wenn auch die modische Idee der ‚Selbstreferenz‘ des Sozialen gesellschaftspolitisch zur Passivität verpflichtet, in Wirklichkeit geht es noch immer darum, trotz wirtschaftlicher Entscheidungsdominanz und angesichts einer zunehmenden Dezentrierung der Verhältnisse am Gemeinwohlbegriff sozialreformerischer Herkunft festzuhalten. Die Alternative wäre eine katalytische Gesellschaft mittelalterlich-chaotischer Prägung.⁴⁹ Folglich sind Gewerkschaften als Gegengewicht zum Renditeprinzip ebenso notwendig wie die Pflege einer Sozialethik, die sich nicht mit einer „Cowboy-Ökonomie“ (Boulding) abfindet. Die Duldung sozialer Ungerechtigkeitskumulierungen als Dauerzustand höhlt allerdings die Grundlagen jeder auf Gegenseitigkeit angewiesenen Sozialverfassung aus. Dann stehen nach dem Willen einer kompakten Majorität der Bessergestellten Werte wie Freiheit und Gerechtigkeit womöglich zur Disposition. Sie allein haben es bisher immerhin – bei

⁴⁹ Vgl. Kremp, Herbert: Das neue Mittelalter, in: Welt am Sonntag, 10. 6. 2001, S. 35.

aller notwendigen Kritik an fortwährenden Übelständen – erlaubt, auf dem Boden einer sozialen Marktwirtschaft das Lebensniveau der Bevölkerung beträchtlich zu heben. Jenes derzeit rumorende ‚Unbehagen an der Postmoderne‘ erinnert daran, dass der relative Wohlstand das Gefühl der Gemeinschaften für Verteilung und Gerechtigkeit nicht zudecken darf.

24.

Der Kitt, der Großgesellschaften zusammenhält, ist „Ordnung und intellektuelle Zucht“, belehrte Theodor Geiger seine Mitwelt. Eine „Demokratie ohne Dogma“ (1950) verlangt zudem, die „Knechtschaft der Ismen“⁵⁰ zugunsten von Selbstbeherrschung und Sachlichkeit abzustreifen. Geiger plädiert für eine „Gesellschaft der Erwachsenen“⁵¹: Sie soll „die Isolierung des Einers“ in der Masse ertragen lehren, um die seit der Industriellen Revolution sattsam bekannten Symptome sozialer Platzangst zu mildern. Doch Geigers Vision klingt reichlich beschwörend, da er an den guten Willen appellieren muss, sich zeitgemäß zu verhalten. Das fällt um so schwerer, als die menschlichen Vergesellschaftungswünsche und der Selbstlauf der Daseinstechniken unablässig weiter auseinander treten. Die ‚Rationalität‘ der Sozialwelt, die Hast der Dingwelt und die Bedürfnisse der Lebenswelt liegen über Kreuz, laut Geiger scheinen die Menschen nicht länger „reif für die Handhabung ihrer eigenen Zivilisation“⁵². Es ist freilich wenig tröstlich, dass derartige Irritationen keineswegs neu sind. Wenngleich technische, wissenschaftliche oder auch militärische Entwicklungsdynamiken die traditionelle Kulturkritik noch zuspitzen, sehen sich überlieferte Themen nur variiert und durch die Wirklichkeit eingeholt. Wir erinnern uns: Hauptsorge der neuzeitlichen Zivilisationsschelte seit Adam Ferguson war bereits die Gefahr einer Selbstdomestikation der Gesellschaft durch unbeabsichtigte Nebenfolgen des eigenen Wirkens. Mit Blick auf dieses Dilemma fasst Georg Simmel in einer ‚Philosophie des Geldes‘ (1900) zusammen, was es seit Franz von Baader, Karl Marx oder Max Weber an Selbsteinschränkungen gegeben hat: Etwa die zum allgemeinen Wohl erfundene Daseinsbewältigung gewann als Zweck für eigene Zwecke nach und nach an Eigenläufigkeit, die „dem Ich gegenüber gleichsam eine Partei bildete“ (Simmel).

50 Zit. Geiger, Theodor: Demokratie ohne Dogma, München 1964, S. 7.

51 Ebd., S. 17.

52 Ebd., S. 115.

25.

Auch die Versuche der neuzeitlichen System- bzw. Sozialopposition, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Industrieära zu modifizieren, konnten sich solcher Tendenz zur Zweck-Mittel-Verdrehung schwerlich entziehen. Sie gingen daher bald weniger gegen deren Verlaufslogik vor als vielmehr gegen Härtefälle (in) der Arbeitswelt. Und so haben noch die Reformfolge der Opposition die Geltung des von der Aufklärung formulierten Maßstabes einer Humanisierung der Sachwelt schwächen geholfen, indem sie zwar Missstände abbauten, aber am Ende über den Weg der Sozialbürokratisierung die allgemeine Abhängigkeit förderten. Gewollt war etwas anderes. Meinte man zu Beginn des 19. Jahrhunderts doch noch, der Geschichte neue Wege weisen zu können, ganz im Sinne alteuropäischer Visionen, die der Frühsozialismus fest ins Auge gefasst hatte.

26.

„Und jetzt wohin?“, fragte André Gorz 1991 verzagt. Auch elaborierte Versuche⁵³, Zukunftsszenarien zu sortieren, kommen über prognostische Linearität nicht hinaus, so oder so.⁵⁴ Man klammert sich an Gehabtes, während in Gesellschaft und Politik vielerlei Prozesse in Schwung sind, denen man im Alltag atemlos hinterherläuft. Wo ist noch etwas zu spüren vom Übermut, „die Grenzen der Belastbarkeit des Spätkapitalismus sinnfälligen Tests auszusetzen“? Selbst wenn das in Wirtschaftskrisen schwer fallen dürfte, sei daran erinnert, dass Habermas dazu aufforderte, „den Kampf aufzunehmen gegen die Stabilisierung eines naturwüchsigen Gesellschaftssystems über den Köpfen seiner Bürger“⁵⁵. Bräuchten wir solche Streitlust angesichts der Rückwirkungen von Sachzwängen und Renditehysterien auf Gesellschaft und Natur nicht nötiger denn je? Doch die Zeitgeistreise führt woanders hin, die Änderungscourage ist auf der Strecke geblieben. „Der öffentliche Raum müsste durch eine Revolution der Mentalitäten umgestaltet werden“, hat Pierre Bourdieu⁵⁶ verlangt. Die aber beginne damit, „das Leiden der Menschen zu sehen und zu verstehen“. Doch wer ist an solcher Sehnsüchte interessiert? Sicherlich nicht die Medien, aber auch die traditionelle Sozialopposition redet lieber von einem ‚Dritten Weg‘, der dem offenbar Unvermeidlichen unversehens Tür und Tor öffnet, wie in England zu besichtigen, wenngleich mit etwas mehr sozialem Gleitschutz. Seit nach dem Kollaps des vorgeblichen Alternativsystems im Ostblock die

53 Etwa Kennedy, Paul: In Vorbereitung auf das 21. Jahrhundert, Frankfurt a.M. 1993.

54 Wobei apogogische Perspektiven wie die von Karl Georg Zinn (Die Selbsterstörung der Wachstumsgesellschaft, Reinbek 1980) oder Robert B. Reich (Die neue Weltwirtschaft, Frankfurt a. M. 1997) realistischer wirken als vielbeschworene Selbstregulierungshoffnungen.

55 Habermas 1973, S. 196.

56 Geschichte von unten. Dialog mit Pierre Bourdieu, in: Wochenpost, 7. 4. 1993, S. 32 f., hier S. 32.

grenzenlose Marktwirtschaft international zum Normalfall geriet, faszinieren Härte und Schamlosigkeit der Weltläufe nicht nur das Meinungsklima der Metropolen. Selbst Länder der Dritten oder der Vierten Welt, die an Markt-Vergünstigungen kaum teilhaben, hängen mangels gesellschaftspolitischer Wahlmöglichkeiten von dieser Wirtschaftsweise ab, die als quasi-naturgegeben noch viel dominanter wirkt.

27.

Als die Osmanen im Jahr 1453 Konstantinopel belagerten, erörterte man in der Stadt hingebungsvoll das Geschlecht der Engel. Der heutige Mangel korrekativer Sozial- und Wirtschaftspläne erinnert an diese Weltferne. Während überall widrige Entwicklungen abspulen, lähmt der Streit über Abgestandenes, Nichtigkeiten oder eigene Unzulänglichkeiten auch jenes Lager, das traditionellerweise für Alternatives zuständig ist. Darunter leidet ersichtlich die Fähigkeit, unvoreingenommen mit den Gegebenheiten in der Innen- oder auch der Außenpolitik umzugehen. Kaum verwunderlich ist vielleicht, dass schon aus Anlass des fünfundzwanzigsten Jahrestages der ‚Achtundsechziger‘ etwa die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* nur mehr Spott übrig hatte für die intellektuellen Rauschebärte der Kulturerneuerung.⁵⁷ „Die deutsche Politik ... muß den intellektuellen Konformismus überwinden“, der sich als „nachhaltigste Errungenschaft“ jener Tage ausgemacht sah. Es klang einigermaßen verblüffend, solchermaßen der Linken nicht Radikalität, sondern Konformismus vorgehalten zu hören⁵⁸. Verzeichnet man freilich die Larmoyanz in diesem Umfeld, wo der Welt ihre neuerliche Brutalisierung ausgesprochen übel vermerkt wird, dann leuchtet der Passivitätsvorwurf ein. Ohne Visionen droht womöglich die Apokalypse, indessen sind im Rot-Grün-Bereich eher (n)ostalgische Zungenschläge zu vernehmen, als ob man mit Ernst Bloch nicht dringend über ein Noch-nicht zu reden hätte, sondern über das Nicht-mehr. Aber kommt die Mitwelt deswegen ohne Vorstellungen von einer umweltverträglicheren und humaneren Weltverfassung aus?

Nach Mannheim verwandelt sich alles in Ideologie und damit in falsches Bewusstsein, wenn Träume von einer besseren Gesellschaft samt tragfähigem Gesellschaftsvertrag fehlen. Daher mag sich nicht nur Johano Strasser⁵⁹ mit solchem Verlust kaum begnügen. Wobei die Messlatte für das, was mittlerweile als ‚utopisch‘ gelten kann, nicht besonders hoch hängen muss. Denn angesichts der in einer ‚Selbstverwirklichungsgesellschaft‘ gängigen, vom Warenfetischismus eifrig gepflegten Ichbe-

57 FAZ, 27.3.1993, S. 1.

58 Mit anderer Absicht, aber durchaus ähnlich, argumentierte Guha, Anton-Andreas: Was die Linke längst hätte tun müssen, in: Vorgänge, 1992, Nr. 119, S. 93 ff.

59 Vgl. Leben oder Überleben. Wider die Zurichtung des Menschen zu einem Element des Marktes, Zürich/München 2001, S. 153 ff.

zogenheit erscheint schon eine „an gemeinsamen Wertvorstellungen orientierte Kooperation“ (Strasser) wie eine frische Utopie. Ohne ein Mindestmaß an „Solidarität“ indessen bringt jede Gruppe sich um ihre Zukunft als Sozialverband, ohne den auch kein Individualismus gedeihen kann. Vielleicht aber ist mit politisierten Erlösungsgedanken historisch allzu viel Schindluder getrieben worden, so dass solches Aufbruchspathos⁶⁰ erschöpft zu sein scheint, nicht nur hierzulande?

Doch wie immer man das Ergebnis nennt, Sozialismus oder nicht, auch in Zukunft werden Einsprüche gegen all die angeblichen Sachzwänge des Marktes, der Umweltzerstörung oder des Wissenschaftselans notwendig bleiben, die dem Zeitalter über den Kopf wachsen. Anstatt im Kyffhäuser alter Theorien herumzuirren, ginge es für das Reformdenken darum, fällige Eingriffe in den Verwertungselbstlauf zu begründen und einzuleiten, von deren Finanzierung gar nicht zu reden. Wer sonst schützt den Bürger vor der Wirtschaft? Aber haben Reformbewegungen vis à vis neoliberaler Entfesselungskünste noch Aussichten, jedenfalls in ihrer bisherigen Gestalt? Eine spannende Frage, die erst die Nachpostmoderne wird beantworten können. Die sozialoppositionelle Leistung, nämlich die Industrieära lebensweltlich abgefedert und damit überhaupt erst erträglich gemacht und folglich vor sich selbst geschützt zu haben, birgt angesichts all der Bedrängnisse unserer Sozial- und Umwelt fraglos den Auftrag zur Utopiearbeit in sich. Die gefällige Rede vom Ende der Geschichte jedenfalls verkennt auch hier die Herausforderungen, die auf der Mitwelt lasten.

60 Nicht zuletzt der Sozialismus geriet in praxi zur negativen Utopie. Seit dem Sieg der Bolschewiki fielen Zwang und Sozialismus in eins, freierlichere Ausfertigungen des modernen Traums vom Antikapitalismus blieben auf der Strecke. Somit stand in Moskau die *utopische Tradition* in krassem Widerspruch zur Parteilichkeit einer sich sozialistisch nennenden Machtelite. Mit gutem Grund konnte der russische Schriftsteller Jewgenij Samjatin, Jahrgang 1884, daher als einer der ersten abtrünnigen Intellektuellen in Form einer literarisch im Stil der *Dystopie* gehaltenen Fortschrittsgroteske „Wir“ (1920/1921) heftig wider eine derartige Verwechslung des aleuropäischen Idealismus mit dem geschichtsnotorischen Sozialismus anstreiten.

VON
ARBEITSWELT
UND
LEBENS Lust

Arbeit und Leben
DGB IVHS

Arbeitsgemeinschaft
für politische und
soziale Bildung NW e.V.

Tilmann Frank, Ingrid Kurz-Scherf

„Begrabt Karl Marx an der Biegung des Flusses, direkt hinter dem Apfelbäumchen“ – Ergebnisse einer Pilotstudie und Überlegungen zu alternativen Arbeitswelten

1. „There Is No Alternative“ (Maggi Thatcher) – oder: das Tina-Syndrom

Es mangelt nicht an Kritik an den Verhältnissen, in denen wir leben – in den modernen Gesellschaften ebenso wie im globalen Maßstab. Aber in ihrer praktischen Wirkungsmacht ist die Kritik gelähmt durch ein weitverbreitetes Gefühl der Alternativlosigkeit zum globalisierten Kapitalismus und seiner Tendenz zu immer mehr Arbeitslosigkeit und Armut und zu einer immer größeren Konzentration von Macht und Reichtum am anderen Ende der sozialen Hierarchien. Das soziale und politische Potential des patriarchalen Industriekapitalismus, wie es sich unter den Bedingungen des sog. Fordismus in den westlichen Wohlstandsgesellschaften entfaltet hat, erscheint erschöpft. Aber dieses Entwicklungsmodell, das den sozialen Fortschritt in den westlichen Industrieländern längst in den Rückwärtsgang geschaltet hat und das dem „Rest der Welt“ ohnehin noch nie die Perspektive von allgemeinem Wohlstand und Demokratie eröffnet hat, entzieht sich qua Globalisierung sehr wirkungsvoll jeder praktischen Kritik und der Reichweite allen auf eine sozial-emanzipatorische Transformation der ökonomischen, sozialen, politischen und kulturellen Verhältnisse ausgerichteten politischen Handelns. „There Is No Alternative“ (TINA) – diese von der ehemaligen britischen Premierministerin Maggi Thatcher ausgegebene Parole steht für die weitverbreitete Blockade der sozialen und politischen Phantasie bei der Suche nach gleichermaßen wünschenswerten wie praktikablen Alternativen zum Status quo und den darin dominierenden Tendenzen und Bestrebungen. Nicht nur die meisten Regierungen, „auch die meisten BürgerInnen unserer Länder leiden unter dem TINA-Syndrom: Es gibt keine Alternative“.¹

„Eine andere Welt ist möglich“² – unter dieser Parole formiert sich nun schon seit einiger Zeit eine neue soziale Bewegung, die als weltweite Protestbewegung

1 Mies, Maria: Globalisierung von unten. Widerstand und neue Perspektiven. Referat bei der Initiative Kirche von unten beim 29. Deutschen Evangelischen Kirchentag, 2001a, S. 2.

2 Porto Allegre: Porto Allegre Call für Mobilization, 2001. www.attac.org

dem TINA-Syndrom entgegen tritt, und die sich dabei auch selbst als Alternative bzw. als eine alternative Form der Globalisierung begreift, nämlich als „Globalisierung von unten“³ oder als „die andere Globalisierung“⁴. Das Hauptaugenmerk ist dabei auf die Politik des IWF, der Weltbank und der WTO gerichtet, sowie auf die Re-Regulierung der transnationalen Finanz- und Kapitalmärkte und auf die Eindämmung einer reinen Spekulationsökonomie im globalen Maßstab – beispielsweise durch Einführung der sog. Tobin-Steuer. Die Frage nach Alternativen stellt sich aber insbesondere auch im Hinblick auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen „vor Ort“ und im Hinblick auf die interne Entwicklungsdynamik der sozialen, politischen und kulturellen Verhältnisse in den einzelnen Ländern und Regionen. Es geht nicht nur um die externen Bedingungen von Demokratie und Entwicklung und auch nicht nur um die demokratische Legitimation einer wie auch immer gearteten „Weltinnenpolitik“ auf supra- und transnationaler Ebene, sondern es geht mindestens in gleichem Maße auch um die internen Bedingungen von Demokratie als einer politischen und sozialen Lebensform und nicht nur als einem Set von Regeln und Institutionen der nationalen oder supranationalen Staatsordnung. Das gilt sowohl für die dem eigenen Selbstverständnis nach modernen Gesellschaften westlicher Prägung, wie auch für die sog. Transformationsgesellschaften auf dem Territorium des ehemaligen Ostblocks und die sog. Entwicklungsländer. Dem internen TINA-Syndrom gegenüber den in den einzelnen Ländern herrschenden Verhältnissen kann man nicht durch Externalisierung der sozialen und politischen Verwerfungen in der aktuellen „Ära der Transformation“ begegnen, denn die Ursachen des „Elends der Welt“ liegen zu einem beträchtlichen Teil auch dort, wo es stattfindet, und nicht nur bei den Agenten des globalisierten Kapitalismus im weit entfernten *cyber space* des *global village*.

Überall – und längst auch wieder in den westlichen Wohlstandsgesellschaften – ist die soziale Frage eine Schlüsselfrage auch der ökonomischen, politischen und kulturellen Entwicklungsperspektiven im neuen Jahrhundert und sie ist überall nicht zuletzt auch eine Frage der sozialen Organisation der Arbeit und der Arbeitsverhältnisse. Zweifellos steht der Faktor Arbeit in besonderer Weise unter dem Einfluss der mit dem Schlagwort Globalisierung bezeichneten Strukturen und Prozesse, aber gerade diesbezüglich hat die Dominanz des Globalisierungsdiskurses auch eine ideologische Funktion der Externalisierung interner Ursachen von Arbeitslosigkeit, Armut, sozialer Spaltung und Exklusion. So ist z.B. die sog. Beschäftigungskrise in den westlichen Industrieländern in erster Linie nicht die Konsequenz der sog. Globalisierung; sie ist vielmehr in erster Linie Ausdruck einer tiefgreifenden Krise der sozialen Konstruktion von Arbeit in diesen Ländern. Dementsprechend

3 Mies, Maria: Globalisierung von unten. Der neue Kampf gegen die wirtschaftliche Ungleichheit, Hamburg 2001b; Artac 2001.

4 Galtung, Joha : Die andere Globalisierung, Münster 1998.

geht es vor allem auch darum, nach Alternativen für diese soziale Konstruktion von Arbeit in ihrer industriekapitalistischen und patriarchalen Prägung zu suchen. Auch in den sog. Entwicklungsländern sind die nicht zuletzt in den Arbeitsverhältnissen verwurzelten sozialen Verhältnisse das Produkt interner Herrschaftsverhältnisse – auch wenn der globalisierte Kapitalismus an deren Herausbildung und Aufrechterhaltung einen nicht zu unterschätzenden Einfluss hat.

2. Von der Alternativbewegung zum Dritten Sektor und zur Zivilgesellschaft

„Peoples economy“, „economia popular“, „économie sociale“, „Wirtschaft von unten“, „Alternative Ökonomie“ – diese und andere Begriffe stehen für vielfältige und weltweite Bemühungen um den Aufbau alternativer Arbeitswelten jenseits der vielfach noch feudalistischen oder durch westliche Konzerne kontrollierten Arbeits‘kultur‘ in vielen Entwicklungsländern, jenseits der tayloristischen Arbeitsmaschinerie in den Industrieländern, jenseits aufgeblasener und autoritärer Staatsbürokratien, jenseits der Spaltung zwischen Stadt und Land, jenseits der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung und jenseits der Dichotomie zwischen Arbeit und Leben, die dabei aber doch eine Fiktion bleibt, weil auch noch die sog. Freizeit an ihr Gegenteil, also die nicht freie (Arbeits)Zeit gebunden bleibt.

„Die Alternativen“ – unter dieser Selbstbeschreibung firmierte in den westlichen Ländern einst eine soziale Bewegung, die nach neuen Formen von Arbeit und Leben, nach einer neuen Arbeits- und Lebenskultur gesucht hat – und zwar in der Form des Ausprobierens. Aus dieser Bewegung sind zahllose Alternativprojekte und Alternativbetriebe entstanden, die zumindest dort, wo sie gezielt gefördert wurden, auch einen durchaus beachtlichen Effekt im Sinn der Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen hatten, und die dabei auch ein hohes innovatives Potential sowohl in der Entwicklung neuer Arbeitsprodukte (z.B. Öko-Betriebe) und Dienstleistungen (z.B. Frauenhäuser, linke und feministische Buchläden, kritische Zeitungen und Zeitschriften, alternative Jugendarbeit, Arbeitslosen-, Frauen- und Jugendzentren) wie auch im Hinblick auf neue Formen der Arbeitsorganisation (z.B. Selbstverwaltung und Selbstorganisation), neue Bildungs- und Ausbildungskonzepte (z.B. Frauen- und Mädchenschulen, Feministische Studien, Ausbildungswerkstätten) und neue Formen der Verbindung von Arbeit und Leben (z.B. Selbsthilfeprojekte in besetzten Häusern und überhaupt das Konzept der „Selbsthilfe“) entwickelt haben.

In diesem innovativen Potential wurden „die Alternativen“ auch durchaus als „Modernisierungsimpuls“ verkrusteter Verhältnisse in etablierten Institutionen und Organisationen instrumentalisiert; die etablierte Politik nutzte sie sowohl als eine Art „Frühwarnsystem“ wie auch als „Blitzableiter“ zur Entschärfung sozialer

und politischer Konflikte, was ihnen zum Teil auch heftige Kritik linker Systemkritiker eingetragen hat⁵, und wobei manchem Projekt, mancher Initiative und mancher Partei denn auch der alternative Anspruch abhanden gekommen ist. Als soziale Bewegung – so hat es bei oberflächlicher Betrachtung den Anschein – gibt es „die Alternativen“ nicht mehr – zumindest scheinen sie in den westlichen Ländern ihren Bewegungscharakter irgendwo zwischen Domestizierung, Institutionalisierung und Marginalisierung eingebüßt zu haben. Die aus der Alternativbewegung entstandenen Initiativen, Projekte, Betriebe und Einrichtungen sind zwar – wie mehrere Untersuchungen belegen⁶ – nicht „eingegangen“, aber gerade die Tatsache, dass und wie sie sich etabliert haben, ist auch Ausdruck der Normalisierung und Konventionalisierung des ehemals Alternativen. Dabei hatte die Alternativbewegung eine nicht zu unterschätzende Ausstrahlungskraft für den allgemeinen Wandel der Arbeits- und Lebensformen, aber in ihrem utopischen Überschuß unterlag sie doch auch einem erheblichen Anpassungsdruck, dessen Konsequenzen auch beschrieben werden als „der Widerspenstigen Lähmung“.⁷ Vor allem in gesellschaftspolitischer Perspektive scheint sich die Alternativbewegung im Spannungsverhältnis zwischen Etablierung und Marginalisierung weitgehend aufgelöst zu haben. Eine Entwicklung, die sich durchaus auch als ein Anzeichen und eine Folge der zunehmenden Verbreitung des TINA-Syndroms interpretieren läßt.

Aber die soziale Bewegung, die nun eben diesem TINA-Syndrom entgegentritt, die GlobalisierungskritikerInnen und die Promotoren einer „Globalisierung von unten“, haben ihre soziale Basis vor allem auch in sog. *non-government- und non-profit-organizations*, die ja durchaus weiterhin und weltweit auf der Suche nach Alternativen sind – u.a. indem sie sie praktizieren. Die alternative Bewegung ist demnach zumindest im internationalen Maßstab nicht verschwunden, sie hat nur neue Formen entwickelt, in denen sie nun auch wieder eine neue Bedeutung gewinnt. Diese neuen Formen werden vor allem unter dem Stichwort Dritter Sektor und Zivilgesellschaft diskutiert, die vielfach geradezu als Hoffnungsträger für die Lösung der Pro-

5 Kofler, Leo: Zur Kritik der „Alternativen“, Hamburg 1983.

6 Beywl, Wolfgang et al.: Betriebe in Selbstverwaltung. Eine empirische Untersuchung in Nordrhein-Westfalen, hrsg. Von Verein zur Förderung des Genossenschaftswesens, Berlin 1991; Blattert, Barbara et al: Struktur und Wandel des alternativen Sektors in Berlin, Diskussionspapier Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin 1991; Seibel, Wolfgang: Funktionaler Dilettantismus. Erfolgreich scheidende Organisationen im „Dritten Sektor“ zwischen Markt und Staat, 2. Aufl., Frankfurt a.M. 1994; Berger, Johannes et al.: Alternativen zur Lohnarbeit? Selbstverwaltete Betriebe zwischen Anspruch und Realität, Bielefeld 1985; Flieger, Burghard et al.: Gemeinsam mehr erreichen. Kooperation und Vernetzung alternativ-ökonomischer Betriebe und Projekte, München 1995; Heider, F. et al.: Kontinuität oder Transformation? Zur Entwicklung selbstverwalteter Betrieb. Eine empirische Studie, Giessen 1997; Andruschow, Katrin (Hrsg.): Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie, Berlin 2001.

7 Rieger, Renate (Hrsg.): Der Widerspenstigen Lähmung. Frauenprojekte zwischen Autonomie und Anpassung, Frankfurt a.M./New York 1993.

bleme fungieren, an denen staatliche Politik scheitert und die sich auch der Wirksamkeit der „Selbstheilungskräfte“ des Marktes entziehen. Aber zumindest dem Dritten Sektor „jenseits von Staat und Markt“ scheinen die politischen, sozialen und kulturellen Anliegen, die die Alternativbewegung einst verfolgte, weitgehend abhanden gekommen zu sein. Und auch die Zivilgesellschaft präsentiert sich als ein eher diffuses, gesellschaftswissenschaftliches Konzept, das sich gegen „handliche Definitionen sperrt“⁸ und das vor allem in gesellschaftspolitischer Hinsicht von vielen, wenn nicht gar von „zu vielen Ambivalenzen durchdrungen ist“⁹.

Betrachtet man die vorherrschende Definition des „Dritten Sektors“¹⁰ so fällt auf, dass es sich dabei um eine Bestimmung *ex negativo* handelt: Der Dritte Sektor umfasst eben das, was nicht Markt und nicht Staat ist. Zu ihm gehören alle Organisationen, die

- formell strukturiert,
- organisatorisch unabhängig vom Staat und
- nicht gewinnorientiert sind, die
- eigenständig verwaltet sowie
- zu einem gewissen Grad von freiwilligen Beiträgen getragen werden und
- keine Zwangsverbände darstellen.¹¹

Dieses Konzept vom Dritten Sektor ist politisch leer, denn es enthält keine positiv bestimmten politisch-normativen Kriterien, sondern ist weitgehend funktionalistisch und institutionalistisch orientiert. So schlägt sich hier beispielsweise jede Privatisierung öffentlicher Einrichtungen des Gesundheitswesens oder des Bildungswesens als Ausweitung des Dritten Sektors nieder – vorausgesetzt die privaten Einrichtungen haben formal die Struktur von non-profit-Organisationen wie beispielsweise Stiftungen. Es ist auch nicht einsichtig, warum die Organisationen des Dritten Sektors „zu einem gewissen Grad von freiwilligen Beiträgen getragen werden“ müssen – gemeint sind Spenden und ehrenamtliche Tätigkeit –, an ihre inneren Strukturen und ihre Ziele aber keinerlei Anforderungen formuliert werden. Letztendlich bleibt in dieser Definition des Dritten Sektors auch unklar, was mit „Markt“ und mit „Staat“ gemeint ist, die als negative Abgrenzungskriterien fungieren. Unter dem Begriff „Markt“ werden sehr unterschiedliche Organisationsformen subsumiert: Gewinnorientiert und damit nach der Definition von Anheier et al. nicht zum Dritten Sektor gehörend, sind in diesem Sinne sowohl Natur-

8 Dubiel, Helmut: *Ungewißheit und Politik*, Frankfurt a.M. 1994, hier S. 64.

9 Honneth, Axel: *Desintegration. Bruchstücke einer soziologischen Zeitdiagnose*, Frankfurt a.M. 1994, hier S. 89.

10 Anheier, Helmut K.; Priller, Eckhard; Seibel, Wolfgang; Zimmer, Annette (Hrsg.): *Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*, Berlin 1998.

11 Vgl. Anheier et al. 1998, S. 15.

kostläden als auch Automobilkonzerne. „Organisatorisch abhängig vom Staat“ und damit ebenfalls nicht zum Dritten Sektor zählend, ist sowohl die staatliche Hoheitsverwaltung wie ein staatlich finanziertes, aber selbstverwaltetes Jugendzentrum oder ein staatlich finanzierter, aber sehr stark von einer Elterninitiative geprägter Kinderladen. Umgekehrt sind nicht gewinnorientiert und damit zum Dritten Sektor gehörend sowohl schlagende Verbindungen mit einer absolut hierarchischen Binnenstruktur wie auch ein autonomes Frauenzentrum; organisatorisch unabhängig vom Staat sind sowohl von potenten Stiftungen getragene Forschungseinrichtungen mit eindeutig rechtsradikaler Ausrichtung wie auch Selbsthilfegruppen von alleinerziehenden Frauen. Schließlich ist das Konzept des Dritten Sektors auch sehr stark auf die Verhältnisse in den westlichen Ländern abgestellt, was zur Folge hat, dass in ihnen der Dritte Sektor auch als besonders stark entwickelt scheint. Dieser Befund ergibt sich aber nur daraus, dass der informelle Sektor und die sog. Subsistenzproduktion, die gerade auch jenseits der westlichen Industriegesellschaften eine erhebliche Bedeutung haben, per definitionem aus dem Dritten Sektor ausgeschlossen werden.

Während das Konzept des Dritten Sektors vorrangig auf *non-profit-organizations* (NPOs) abstellt, zielt das der Zivilgesellschaft vorrangig auf *non-government-organizations* (NGOs). Gegen diese institutionalistische Fassung der Zivilgesellschaft sind jedoch die gleichen Einwände geltend zu machen wie gegen die institutionalistische Fassung des Dritten Sektors. In einer anderen Konzeption der Zivilgesellschaft fungiert diese als Arena des „kommunikativen Handelns“¹², die nicht durch die „Medien“, „Macht“ und „Geld“ reguliert wird: „Die Zivilgesellschaft setzt sich aus jenen mehr oder weniger spontan entstandenen Vereinigungen, Organisationen und Bewegungen zusammen, welche die Resonanz, die die gesellschaftlichen Problemlagen in den privaten Lebensbereichen finden, aufnehmen, kondensieren und lautverstärkend an die politische Öffentlichkeit weiterleiten“.¹³ Der politische Kern der so verstandenen Zivilgesellschaft sind die Neuen Sozialen Bewegungen und der Dritte Sektor wird als „institutioneller Kern der Zivilgesellschaft“ verstanden.¹⁴ Im vorherrschenden Konzept des Dritten Sektors¹⁵ wird der Zivilgesellschaft dabei allerdings ein „utopischer Gehalt“¹⁶ oder ein „utopisches

12 Habermas, Jürgen: Faktizität und Geltung, Frankfurt a.M. 1992.

13 Ebd., S. 443.

14 Anheier, Helmut K.; Priller, Eckhard; Zimmer, Annette: Zur zivilgesellschaftlichen Dimension des Dritten Sektors, in: Klingemann, Hans Dieter; Neidhard; Friedhelm (Hrsg.): Zur Zukunft der Demokratie. Herausforderungen im Zeitalter der Globalisierung, Berlin 2000, hier S. 73 ff.

15 Bauer, Rudolph: „Dritte Sektoren“ in Europa. Zur Kritik begrifflicher Nivellierung und zur Notwendigkeit von Reformen, in: Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, 2000.

16 Anheier u.a. 2000, hier S. 75 S.

Programm¹⁷ attestiert, das für den Dritten Sektor dezidiert nicht übernommen wird. Der Dritte Sektor erscheint so nicht nur als der „institutionelle Kern“ sondern auch als die pragmatische, aller utopischen Momente weitgehend entkleidete und auch auf gesellschaftspolitische Anliegen weitgehend verzichtende Abteilung der Zivilgesellschaft. Mit der Alternativbewegung hat der Dritte Sektor damit aber dann nicht mehr sehr viel zu tun.

Als gemeinsame Komponente des Dritten Sektors „jenseits von Markt und Staat“ und der Zivilgesellschaft „jenseits von Macht und Geld“ fungiert insbesondere das ehrenamtliche bzw. bürgerschaftliche Engagement, über dessen Bedeutung im Dritten Sektor dieser sich überhaupt erst als „Terrain zivilgesellschaftlicher Partizipation“¹⁸ konstituiert. Gerade die Ausgrenzung des beruflichen Engagements und aller bezahlter Tätigkeit aus der Zivilgesellschaft und die starke Orientierung des Dritten Sektors auf unbezahlte oder sehr gering (beispielsweise in Form eines Bürgergelds auf Sozialhilfeniveau) bezahlte Tätigkeit lässt die gesellschaftspolitische Substanz dieser beiden Konzepte in ihrer hier vorgetragenen Fassung ebenso wie ihren empirischen Gehalt aber als durchaus fragwürdig erscheinen. Die Suche nach alternativen Arbeitsformen und Arbeitsinhalten, nach alternativen Möglichkeiten sozialer Teilhabe und politischer Beteiligung wird hier von vorneherein mit der Auflage des Lohnverzichts verknüpft, was beide Konzepte in den westlichen Industrieländern äußerst anfällig für ihre Instrumentalisierung zur Legitimation von Arbeitsplatzabbau, Lohnsenkungen und den Abbau öffentlicher Einrichtungen und in den sog. Entwicklungsländern einigermaßen untauglich für die Suche nach Auswegen aus dem dort herrschenden Elend macht.

Der Dritte Sektor und die Zivilgesellschaft haben nicht nur ein problematisches Verhältnis zum Geld, sondern auch zur Macht. Während sie zur einen Seite hin anfällig sind für wohlklingende Ideologien der Armut, sind sie zur anderen Seite anfällig für gleichermaßen wohlklingende Ideologien der Ohnmacht, wobei beides sich aber paradoxerweise auch zu einem durchaus elitären Konzept sowohl der Zivilgesellschaft wie auch des Dritten Sektors verbinden kann, weil die Geringschätzung von Geld und Macht sich letztendlich nur für diejenigen aufrecht erhalten lässt, die über beides in einem hinlänglichen Ausmaß verfügen. In ihrem m.E. unausgegorenen Verhältnis zu Geld und Macht stehen die Zivilgesellschaft und der Dritte Sektor durchaus in der Tradition der Alternativbewegung, die sich damit ebenfalls äußerst schwer getan hat. Immerhin verfügte sie aber noch über die Fähigkeit der Unterscheidung zwischen Geld und Kapital auf der einen Seite und zwischen Macht und Herrschaft auf der anderen Seite – auch wenn diese Unterscheidung in ihren politischen Konsequenzen wohl immer nur unzulänglich durchdacht wurde.

17 Dubiel 1994, hier S. 67.

18 Anheier u.a. 2000, hier S. 85.

3. Alternative Arbeitswelten – ausgewählte Befunde einer Pilotstudie in Bielefeld

3.1 Zum Hintergrund und zur Anlage der Studie

Mit dieser Kritik an den zur Zeit vorherrschenden Konzepten vom Dritten Sektor und der Zivilgesellschaft ist nicht die Absicht einer pauschalen Absage an die mit diesen Konzepten verbundenen Intentionen verknüpft. Die Integration der Kategorien Arbeit, Geld und Macht bedarf darin jedoch einer grundlegenden Revision, wenn sie in ihrer politischen Wirkung nicht zur wohlklingenden Garnitur eines Eliteprojekts (Zivilgesellschaft) auf der einen Seite und der Marginalisierung und Exklusion (Dritter Sektor) auf der anderen Seite verkommen sollen, die dann auch das TINA-Syndrom eher noch verfestigt als der ihm entgegenwirkenden sozialen Bewegung neue Impulse zu geben.

In diesem Sinn haben wir uns in einem dreisemestrigen Projektseminar am Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Bielefeld gefragt, was eigentlich übrig geblieben ist von der Alternativbewegung und von den von ihr initiierten Projekten, Einrichtungen, Alternativbetrieben usw. und zwar insbesondere im Hinblick auf alternative Arbeitsformen und -inhalte. Daraus ist eine vorwiegend von Studierenden durchgeführte Pilotstudie über „Alternative Arbeitswelten in Bielefeld“¹⁹ entstanden, die einige durchaus bemerkenswerte Befunde erbracht hat.

„Alternativen Arbeitswelten“ unterscheiden sich von konventionellen Arbeitswelten vor allem durch ihre Arbeitsinhalte und Arbeitsformen und nicht dadurch, dass sie Arbeit grundsätzlich nicht oder schlecht bezahlen. Auch dass Initiativen, Projekte, Betriebe, Einrichtungen oder Organisationen „gewinnorientiert“ arbeiten, ist nicht per se ein Ausschlusskriterium für die Zugehörigkeit zu Alternativen Arbeitswelten. Diese stehen zwar in der Tradition der Alternativen Ökonomie, aber auch eine alternative Ökonomie kann durchaus gewinnorientiert arbeiten, sofern denn der Profit nicht zum alleinigen oder absolut dominanten Ziel wird. Wir betrachten auch die Finanzierung durch Spenden oder die Einbeziehung von unbezahlter Arbeit (Ehrenamtliche Tätigkeit) nicht als notwendige Komponente alternativer Organisationen – auch nicht im Sinn ihrer Zugehörigkeit zur Zivilgesellschaft. Denn zivilgesellschaftliches Engagement kann aus unserer Sicht durchaus auch die Form des beruflichen Engagements haben; jedenfalls qualifiziert die Unentgeltlichkeit einer Tätigkeit sie nicht per se als zivilgesellschaftlich so wie umgekehrt die Bezahlung einer Tätigkeit ihr nicht per se den Charakter des zivilgesellschaftlichen Engagements nimmt.

19 In unterschiedlicher zeitlicher Intensität arbeiteten an der Studie, die an der FH-Bielefeld stattfand, noch mit: Friederike Beuter, Dani Fries, Jörg Helming und Natalie Puls.

In einer ersten Annäherung an eine Definition alternativer Arbeitswelten haben wir in der Pilotstudie Projekte, Initiativen, Einrichtungen, Betriebe etc. angesprochen, „die sich selbst dem Begriffsspektrum „Selbsthilfe, Selbstorganisation, Gemeinnützigkeit, Gemeinwohlorientierung, uneigennütziges, oder zumindest nicht in erster Linie eigennütziges Engagement, soziale Bewegungen, zweiter Arbeitsmarkt zuordnen lassen, bzw. für die mindestens eins dieser Stichworte eine maßgebliche Bedeutung hat“²⁰. Die Adressen der Organisationen haben wir aus den „Bunten Seiten“, einem alternativen Adressführer²¹, einem Bielefelder Selbsthilfeführer und dem Bielefelder Adressbuch für Arbeitslose entnommen. Wir haben auf diese Weise 260 Adressen ermittelt, an die standardisierte Fragebögen verschickt wurden. Die Adressenliste war sicherlich nicht vollständig, aber für eine Pilotstudie angemessen umfassend. Die Rücklaufquote lag bei 30%, so dass wir 78 ausgefüllte Fragebögen auswerten konnten.

3.2 Umfang und Struktur der Alternativen Arbeitswelten in Bielefeld

An den von uns erfassten alternativen Projekten, Initiativen, Betrieben, Einrichtungen (im folgenden: Organisationen) waren zum Zeitpunkt der Erhebung (Frühjahr 2000) insgesamt 4.123 Personen aktiv beteiligt, fast die Hälfte davon in Organisationen mit weniger als 10 aktiv beteiligten Personen (46,7 %) und mit einem Jahresetat von weniger als 5000 DM (47,2 %). Darunter befanden sich 1.035 Personen in bezahlten Arbeitsverhältnissen. 41 % der Befragten hatten keine und 35 % hatten bis zu 10 bezahlte Stellen. Von den bezahlten Stellen waren fast $\frac{3}{4}$ Vollzeitstellen. Der Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse lag bei unter 10 %. Die Differenz zwischen der Anzahl der aktiv beteiligten Personen und der Anzahl der bezahlten Stellen kann nicht als Ausmaß ehrenamtlichen Engagements interpretiert werden – zumindest nicht im Selbstverständnis der Befragten, denn obwohl 41 % über keine bezahlten Arbeitsplätze verfügten, geben nur 29 % an, zu 100 % auf ehrenamtlicher Arbeit zu basieren. Selbsthilfeinitiativen, soziale und politische Projekte begreifen ihr Engagement durchaus nicht unbedingt als ehrenamtliche Arbeit, sondern wohl eher als soziales, politisches, kulturelles Engagement oder eben als „Selbsthilfe“ als eigenständige Form der Tätigkeit. Die Befunde zum ehrenamtlichen Engagement zeigen eine deutliche Polarisierung: entweder basiert die gesamte Arbeit auf ehrenamtlichem Engagement oder es spielt keine oder nur eine geringfügige Rolle, was bei fast der Hälfte der Befragten der Fall war. Ein Drittel der Befragten lehnen den Einsatz von unbezahlter Arbeit dezidiert ab.

20 Diese Kriterien wurden sowohl in dem Anschreiben, mit dem der Fragebogen verschickt wurde, formuliert, wie auch im Fragebogen selbst abgefragt.

21 Das eine Organisation in diesem Adressbuch vorkommt, ist noch kein Hinweis auf ihren „alternativen“ Charakter: Es gibt keine Zugangskriterien für die Aufnahme, d.h., jede Einrichtung kann eingetragen werden bzw. sich eintragen lassen.

Nur drei Prozent der Befragten finanzieren sich voll und 17 % überwiegend über staatliche Zuschüsse. Über die Hälfte (56 %) erhält überhaupt keine oder nur geringfügige staatliche Unterstützung. Fast die Hälfte der Befragten finanziert sich voll, überwiegend oder teilweise aus selbst erwirtschafteten Einnahmen, aber jeweils fast die Hälfte finanzieren sich auch voll, überwiegend oder teilweise über Spenden oder Eigenmittel. Die Finanzierungsgrundlagen der alternativen Arbeitswelten sind sehr unterschiedlich und heterogen. Die größte Bedeutung haben erwirtschaftete Einnahmen, gefolgt von Spenden und Eigenmitteln; staatliche Zuschüsse rangieren auf dem letzten Platz; die Finanzierung durch das Arbeitsamt spielt überraschenderweise nur eine sehr geringe Rolle.

Die Haupttätigkeitsfelder der befragten Projekte, Initiativen, Betriebe etc. liegen in den Bereichen Beratung (18 %), Bildung/Ausbildung (12 %), Freizeitgestaltung (10 %), Gesundheit/Pflege, Politik und Ökologie (jeweils knapp 10 %). Sofern sie ihre Arbeit auf besondere Zielgruppen ausrichten, so sind dies – der Häufigkeit der Nennungen nach geordnet – Frauen, Jugendliche, Kinder, Arbeitslose, AusländerInnen/MigrantInnen, Behinderte und Kranke. Vor allem hinsichtlich ihres KundInnen und KlientInnenstammes und hinsichtlich ihres Tätigkeitsfeldes expandieren die Alternativen Arbeitswelten, aber auch bei der Entwicklung der Anzahl der beteiligten Personen wurde überwiegend Konstanz oder Expansion angegeben. Die meisten der befragten Organisationen (55 %) wurden zwischen 1980 und 1989 gegründet, 19 % vorher und 26 % danach.

	Konstant/Expansiv	Schrumpfend/ Wechselhaft	Fehlend
Entwicklung der beteiligten Personen	50,0 %	47,4 %	2,6 %
Entwicklung des KundInnen-/ KlientInnenstammes	57,7 %	33,3 %	9,0 %
Entwicklung des Etats/Umsatzes	44,9 %	39,7 %	15,4 %
Entwicklung des Tätigkeitsfeldes	65,4 %	36,9 %	7,7 %

Tabelle 1: Gesamtdarstellung der Entwicklung der Organisationen

Das mit unserer Pilotstudie erfasste Segment der Bielefelder Arbeitswelt ist demnach keineswegs eine auslaufendes Modell der alternativen Organisation von beruflicher Tätigkeit, unentgeltlichem Engagement und/oder Selbsthilfe sondern

zeichnet sich in seiner Vielfältigkeit durch einen beachtlichen Grad an Stabilität, Dynamik und Expansion aus. Die daran beteiligten Personen haben auch ein durchaus entwickeltes Selbstbewusstsein. Auf die Frage nach den größten Stärken ihrer Organisation wurden am häufigsten die Begriffe „Fachkompetenz“ und „Flexibilität“ genannt. Bei der Frage nach den größten Schwächen rangiert der „Geldmangel“ mit weitem Abstand auf Platz 1, gefolgt von „Zeitmangel“. Als Forschungshypothese für vertiefende Untersuchungen lässt sich daraus die Vermutung ableiten, dass sich alternative Arbeitswelten durch einen besonders hohen Grad an Fachkompetenz und Flexibilität auszeichnen; während sich letztere durchaus erwartungsgemäß in chronischem Zeitmangel niederschlägt, findet erstere aber nicht die ihr gebührende finanzielle Anerkennung. Insbesondere scheint es zumindest in Bielefeld an der wünschenswerten Unterstützung unkonventioneller Ansätze beruflichen und unentgeltlichen Engagements durch die Arbeitsverwaltung zu mangeln. Inwieweit dem auch diesbezügliche Mängel und Defizite in den Alternativen Arbeitswelten zugrunde liegen, muß vertiefenden Untersuchungen überlassen bleiben.

3.3 Konventionalisierung des Alternativen?

Hermann Frank und Manfred Luger untersuchten in einer Fallstudie die Transformationsprozesse eines ursprünglich selbstverwalteten Unternehmens, das sich zu einem kooperativ geführten Betrieb wandelte. In der Gründungsphase dieses Betriebs wurde das Konzept der Selbstverwaltung durch drei Prinzipien repräsentiert: „das Identitätsprinzip, das Demokratieprinzip und das Subsistenzprinzip“.²² Das Identitätsprinzip bedeutete, dass „die Mitglieder eines selbstverwalteten Unternehmens an den Entscheidungsprozessen (Willensbildung), der Leistungserstellung und an der Eigentumsnutzung beteiligt sind“; das Demokratieprinzip bedeutete, dass jeder Mitarbeiter unabhängig vom Volumen seiner Beteiligung an dem Unternehmen, gleiche Mitspracherechte hat. Das Subsistenzprinzip schließlich beinhaltete, dass die Mitarbeiter ihren Lebensunterhalt durch den selbstverwalteten Betrieb bestreiten können. Frank und Luger stellen nun in ihrer Studie fest, dass diese Prinzipien in ihrer Realisierung an „ökonomische Grenzen“ stoßen und mit der Expansion des Betriebs auch in Konflikt zu der damit wachsenden Komplexität der betrieblichen Abläufe und Strukturen geraten. Sie wurden aber nicht einfach preisgegeben sondern modifiziert, woraus sich dann die Transformation eines selbstverwalteten Betriebs hin zu einem kooperativ geführten Unternehmen ergab. Frank und Luger schlussfolgern daraus, dass es zwischen der strikten Fassung einer absolut hierarchiefreien Selbstverwaltung und einer ebenso strikten Fassung der hierarchi-

22 Frank, Hermann; Lueger, Manfred: Transformationen kooperativen Handelns. Von der Gründung eines selbstverwalteten Betriebes zum erfolgreichen kooperativen Unternehmen, in: Zeitschrift für Soziologie, 22 (1993), H. 1, hier S. 50.

schen Kommandostruktur in einem kapitalistischen Unternehmen eine breite Palette von Möglichkeiten der Kooperation in Unternehmen gibt, wobei gerade der kooperative Charakter der Arbeitsweise in ehemals selbstverwalteten Betrieben sich als eine besondere Stärke erweisen kann.

Ein Erkenntnisziel der Pilotstudie war die Frage, ob sich in der lokalen Arbeitswelt überhaupt noch ein alternatives Segment ausmachen lässt, und worin sich dieses Segment von anderen unterscheidet bzw. welchen Wandel es seit dem Beginn der alternativen Bewegung in den 70er Jahren vollzogen hat. Wir gehen dabei davon aus, dass es tatsächlich fließende Übergänge zwischen der alternativen und der lokalen Ökonomie und zwischen alternativen und kommunalen Einrichtungen gibt. Gerade diese Übergänge gilt es in vertiefenden Untersuchungen weiter zu erforschen. Die Pilotstudie sollte zunächst einmal nur zeigen, ob sich das Konzept der alternativen Arbeitswelten überhaupt noch sinnvoll mit empirischen Daten füllen lässt. Neben dem Anschreiben, in dem wir die Kriterien dieses Konzepts genannt hatten, wurden diese auch in dem Fragebogen zunächst hinsichtlich ihrer Relevanz in der Gründungsphase und dann auch in der aktuellen Situation der Organisationen abgefragt.

Daraus ergaben sich folgende Befunde:

- *Selbsthilfeinitiativen*

Gefragt, ob sie ursprünglich aus einer Selbsthilfeinitiative entstanden sind, antworteten 35,9% der Organisationen ‚trifft voll zu‘, 17,9% antworteten ‚trifft teilweise zu‘ und 30,8% sind nicht aus einer Selbsthilfeinitiative entstanden. Rechnet man zu der letzten Gruppe noch jene hinzu, die die Frage nicht beantwortet haben, dann kommt man zu dem Ergebnis, dass 46,2% der Befragten nicht aus einer Selbsthilfeinitiative entstanden sind.

Im Laufe der Zeit hat sich der Charakter der Organisationen verändert: nur 17,9% (gegenüber ursprünglich 35,9%) antworten auf die Frage, ob sich ihre Einrichtung immer noch als Selbsthilfeinitiative versteht mit ‚trifft voll zu‘, ebenfalls 17,9% (früher 17,9%) sagen, dass ihre Organisation teilweise eine Selbsthilfeinitiative sei, während 46,2% (gegenüber ursprünglich 30,8%) sich heute nicht (mehr) als Selbsthilfeinitiative versteht. Zählt man zu diesen 46,2% die Organisationen hinzu, die nicht auf die Frage geantwortet haben, dann kommt man zu dem Ergebnis, dass 64,1% der Einrichtungen (gegenüber ursprünglich 46,2%) sich mittlerweile nicht mehr als eine Institution der Selbsthilfe verstehen. Daran schließt sich die durch weitere Forschungen zu überprüfende Vermutung an, dass Selbsthilfeinitiativen im Zuge ihrer Institutionalisierung und Professionalisierung häufig ihren Charakter und ihr Selbstverständnis als Selbsthilfeinitiative verlieren. Immerhin bei der Hälfte der von uns erfassten Projekten, Initiativen, Einrichtungen, die sich ursprünglich als eine Aktion der

Selbsthilfe konstituiert haben, war dies jedoch nicht der Fall, so dass offenkundig Selbsthilfeinitiativen auch als solche dauerhaft Bestand haben können, wobei die Bedingungen und Formen auch hier in einer vertiefenden Untersuchung erforscht werden müssen.

- *Selbstverwaltung und Selbstorganisation*

Auch hinsichtlich des Selbstverwaltungsprinzips lässt sich eine Relativierung im Zeitablauf feststellen. Basierten ursprünglich 60,3% der Organisationen voll auf Selbstverwaltungsprinzipien, so sind es aktuell noch 46,2%. Dabei hat das Selbstverwaltungsprinzip sowohl eine höhere Relevanz wie auch eine höhere Stabilität in Alternativen Arbeitswelten. Zudem ist eine Verschiebung der Antwortgruppen festzustellen: Die Zahl derjenigen Organisationen, die ursprünglich nicht auf Selbstverwaltungsprinzipien beruhten (11,5% + die Organisationen, die die Frage nicht beantwortet haben (11,5%) = 23%), liegt genauso hoch, wie die Zahl derjenigen Organisationen, die auch heute nicht auf Selbstverwaltungsprinzipien beruhen (14,1% + die Organisationen, die die Frage nicht beantwortet haben (9%) = 23,1%).

Anders hingegen ist die Entwicklung des Anteils der Organisationen, die die Frage mit ‚trifft teilweise zu‘ beantwortet haben. Basierten früher 16,7% teilweise auf Selbstverwaltungsprinzipien, so sind es heute 30,8%. Es gibt somit eine Tendenz zur Relativierung oder Lockerung von Selbstverwaltungsprinzipien, die dabei allerdings nicht vollständig aufgegeben werden. Hierfür könnte eine Ursache sein, dass sich die strikte Orientierung am Selbstverwaltungsprinzip in der Praxis als nicht realisierbar herausgestellt hat, dennoch am Gedanken der Selbstverwaltung festgehalten werden soll. Immerhin Dreiviertel der von uns erfassten Einrichtungen, die ursprünglich das Prinzip der Selbstverwaltung praktiziert haben, halten daran bis heute fest.

- *Soziale Ziele*

Das allgemeinste Zugehörigkeitskriterium, das wir definiert haben, ist die Frage, ob die Organisationen im weitesten Sinne soziale Ziele verfolgen. Diesem Kriterium ordneten sich über 70 % der Befragten zu – und zwar sowohl hinsichtlich ihrer ursprünglichen Motivation wie auch hinsichtlich ihrer aktuellen Zielsetzung. Immerhin 15,4 % beantworteten die diesbezüglichen Fragen sowohl hinsichtlich der ursprünglichen wie auch der aktuellen Relevanz von sozialen Zielen mit ‚trifft gar nicht zu‘ oder haben diese Frage ausgelassen. Die soziale Orientierung scheint Alternative Arbeitswelten mehr als alle anderen Kriterien auszuzeichnen. In unserer Pilotstudie wurde sie zweifellos zunächst einmal nur sehr oberflächlich erfasst. Erst in einer vertiefenden Untersuchung wäre zu untersuchen, ob und wie die soziale Orientierung tatsächlich ein trennscharfes Kri-

terium zur Abgrenzung alternativer Arbeitswelten von konventionellen Arbeitswelten ist. Wir vermuten, dass dies nur in Verbindung a) mit dem Moment der Selbsthilfe oder der Selbstverwaltung und Selbstorganisation und b) mit qualitativen Kriterien von Arbeitsinhalten und Arbeitsprodukten der Fall ist.

- *Neue sozialen Bewegungen*

Der Einfluss der Neuen sozialen Bewegungen (NsB) auf die alternativen Arbeitswelten Bielefelds kann als gering bezeichnet werden. Insgesamt haben nur 58 von 78 Einrichtungen die Frage nach dem Einfluss der NsB auf die Organisationsgründung beantwortet. Von diesen sind 20,5% aus NsB entstanden, aber 55,1% haben keine Verbindung mit den Neuen sozialen Bewegungen bzw. die Frage nicht beantwortet. Diejenigen Befragten, die sich überhaupt einer neuen sozialen Bewegung zuordneten, nannten am häufigsten die Alternativbewegung (24 %), gefolgt von der Umweltbewegung (18 %) und der Frauenbewegung (9 %). Wir vermuten, dass oftmals der Begriff „Neue sozialen Bewegungen“ unbekannt war.

- *Zweiter Arbeitsmarkt*

Auch der Zweite Arbeitsmarkt spielt in den Alternativen Arbeitswelten Bielefelds eine eher untergeordnete Rolle. Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten betrachten sich nicht als Teil des Zweiten Arbeitsmarktes – weder in der Entstehung ihrer Organisation noch jetzt. Ursprünglich waren 35 % ganz oder teilweise auf den zweiten Arbeitsmarkt orientiert, mittlerweile nur noch knapp 30 %. Vor allem die ausschließliche Orientierung auf den Zweiten Arbeitsmarkt ist stark rückläufig: sie sank von 17 % auf 9 %.

	Trifft voll zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Fehlend
Aus Selbsthilfeinitiativen entstanden	35,9 %	17,9 %	30,8 %	15,4 %
Noch immer Selbsthilfeinitiative	17,9 %	17,9 %	46,2 %	17,9 %
Ursprünglich selbstverwaltet	60,3 %	16,7 %	11,5 %	11,5 %
Noch immer selbstverwaltet	46,2 %	30,8 %	14,1 %	9,0 %
Ursprünglich soziale Ziele	70,5 %	14,1 %	7,7 %	7,7 %
Noch immer soziale Ziele	66,7 %	16,7%	14,1 %	2,6 %
Aus NsB entstanden	20,5 %	24,4 %	29,5 %	25,6 %
Noch immer Teil der NsB	16,7 %	19,2 %	35,9 %	28,2 %

Tabelle 2: Kriterien Alternativer Arbeitswelten und ihre Entwicklung

• *Hierarchie und Kooperation*

Im ursprünglichen (Selbst)Verständnis von alternativen Betrieben, Projekten, Initiativen, Einrichtungen spielte die Ablehnung von Hierarchien eine zentrale Rolle. Um herauszufinden ob sich die Struktur der Organisationen in den alternativen Arbeitswelten von klassischen hierarchisch strukturierten Unternehmen unterscheidet, haben wir in der Pilotstudie sowohl nach formalen wie auch nach informellen Hierarchien gefragt. Zu den formalen Hierarchien konnte im Fragebogen zwischen vier Antwortmöglichkeiten gewählt werden:

1. Keine formalisierten Hierarchien,
2. Nur sehr schwach ausgeprägte Hierarchien,
3. Es gibt klare Abgrenzungen von Weisungsbefugnissen, aber formalisierte Hierarchien spielen bei uns keine große Rolle und
4. Wir haben eine differenzierte, formale Hierarchie.

33% der Organisationen haben klare Abgrenzungen von Befugnissen, aber für sie spielen formale Hierarchien dennoch keine große Rolle. Zählt man zu diesen noch die Einrichtungen hinzu, die nur sehr schwach ausgeprägte (21%) und überhaupt keine formalisierten Hierarchien haben (21%), so kommt man zu dem Ergebnis, das $\frac{3}{4}$ der Organisationen auf eine formalhierarchische Struktur weitgehend verzichten können, sich also durchaus in diesem Punkt von tra-

ditionellen Unternehmen unterscheiden. In immerhin $\frac{1}{4}$ der Organisationen besteht jedoch eine differenzierte formale Hierarchie.

Wenn 75% der Organisationen meinen auf formale Hierarchien verzichten zu können, liegt die Frage nahe, ob sich informelle Hierarchien in den Einrichtungen herausgebildet haben. 71% der Befragten halten jedoch auch den Einfluss informeller Hierarchien in ihren Organisationen für unbedeutend, 29% schätzen den Grad der informellen Hierarchie als hoch ein. Dabei fällt auf, dass 81 % der „hierarchiefreien“ oder „hierarchieschwachen“ Organisationen auch die Bedeutung von informellen Hierarchien eher gering einschätzen. Demgegenüber schätzen 30% der „hierarchiestarken“ Organisationen auch die Bedeutung informeller Hierarchie als hoch ein. Mit einem Verzicht auf formale Hierarchien geht also nicht notwendig ein Anstieg informeller Hierarchien einher, andererseits schützen formale Hierarchien nicht vor informellen Hierarchien.

Damit hat es den Anschein, dass neben dem sozialen und politischen Engagement in den Arbeitsinhalten die vergleichsweise schwache Hierarchisierung der Arbeitsformen immer noch tragfähige Kriterien der Unterscheidung zwischen alternativen und konventionellen Arbeitswelten sind – wenngleich hier erstens von einem ständigen Wandel und zweitens von fließenden Übergängen auszugehen ist.

4. Die Phantasie lebt

Eher zur Auflockerung des Fragebogens und zur Erheiterung derjenigen, die ihn ausfüllen und auswerten sollten, enthielt er vor den letzten, eher statistischen Fragen auch noch eine nach dem „Geist des Alternativen“, aber gerade diese Frage erbrachte gleichermaßen überraschende wie ermunternde Befunde. Sie lautete: „Bitte ordnen Sie Ihre Organisation einer oder maximal zwei der folgenden Aussagen zu, die Ihres Erachtens am ehesten den ‚Geist‘ Ihrer Organisation beschreibt und/oder fügen Sie eine auch oder noch besser treffende Aussage hinzu“. Ausgewählt werden konnte zwischen folgenden Zitaten:

- „Handle nach der Maxime, alle Verhältnisse umzuwerfen, in denen der Mensch ein erniedrigtes, ein geknechtetes, ein verlassenes, ein verächtliches Wesen ist.“ (K. Marx)
- „Erst kommt das Fressen, dann kommt die Moral.“ (B. Brecht)
- „Erst wenn der letzte Baum gerodet, der letzte Fluß vergiftet, der letzte Fisch gefangen, werdet ihr feststellen, daß man Geld nicht essen kann.“ (Weissagung der Cree)
- „Wenn morgen die Welt unterginge, würde ich heute noch ein Apfelbäumchen pflanzen.“ (M. Luther)

Das überraschende Ergebnis: am häufigsten wurde ein eigenes Zitat²³ hinzugefügt. Die zweithäufigste Nennung war das Zitat von Marx, gefolgt von Luther, der Weissagung der Cree und nur sechsmal wurde Brecht gewählt. Den eigenen Selbstbeschreibungen wurde auch der Titel dieses Beitrags entnommen. Es illustriert auf besonders eindringliche Weise die trotzig Melancholie der alternativen Gegenwehr gegen das TINA-Syndrom und ihre vielleicht größte Stärke: Tradition und Phantasie.

Kehrt man vor dem Hintergrund der hier referierten Befunde unserer Pilotstudie über alternative Arbeitswelten erstens zur Diskussion um eine andere Globalisierung bzw. die „Globalisierung von unten“ und zweitens zu der über die Zivilgesellschaft und den Dritten Sektor zurück, so lassen sich dazu einige abschließende Thesen formulieren:

23 Eine Auswahl:

Jedes Thema ist ein Frauenthema.

Das Prinzip Hoffnung (Bloch)

Mischung aus Marx, Cree und Luther

Solidarität ist die Zärtlichkeit der Völker.

In Bewegung bringen.

Agenda 21 -> nachhaltige Entwicklung

Kleinvieh macht auch Mist.

Der Kampf für die Menschenrechte ist nicht umsonst. (ai)

Etwas vom Traurigsten, was sich über die menschliche Gesellschaft sagen läßt, ist, daß sie ai immer noch braucht. (Friedrich Dürrenmatt)

Vorwärts und nicht vergessen, worin unsere Stärke besteht ... die Solidarität.

Keine Macht für niemanden. (Ton, Steine, Scherben)

Solidarität in der Einen Welt.

Sisters are doing it for themselves.

Muße, nicht Arbeit ist das Ziel des Menschen. (Nietzsche)

Trotz Allem

Wir wollen die Hälfte des Himmels, die Hälfte der Erde, die Hälfte der Macht.

Wir hatten nie eine Chance, aber die haben wir dann genutzt.

Nichts mehr davon, ich bitte Euch! Zu essen gib ihm, zu wohnen. Habt ihr die Blöße bedeckt, gibt sich die Würde von selbst! (Friedrich v. Schiller)

Man hilft den Menschen nicht, wenn man für sie tut, was sie selbst tun können. (A. Lincoln)

Es ist besser ein kleines Licht anzuzünden als über die große Dunkelheit zu klagen.

Alle Zitate.

Es kommt nicht darauf an, wie der Wind weht, sondern wie man die Segel setzt.

Auch ein kleiner Stein wirft viele Kreise.

Für die Aneignung all dessen, was uns sowieso schon gehört.

Kompromiß finden zwischen Anspruch und Machbarkeit.

Begrabt Karl Marx an der Biegung des Flusses direkt hinter dem Apfelbäumchen.

Wenn der Kapitalismus uns die Flanke bietet müssen wir gnadenlos zuschlagen.

Letztendlich ist alles eine politische Entscheidung.

Handle stets so, als ob alles von Dir abhängt und verstehe, daß nichts von Dir abhängt. (Ignatius von Loyola)

Die Zukunft unserer Kinder ist die Zukunft der Menschheit.

Es ist normal, verschieden zu sein! (R. v. Weizsäcker)

1. Der herrschenden Globalisierung von oben muß vor allem ein alternatives Konzept der Demokratisierung von unten entgegen gestellt werden. Die Suche nach alternativen Arbeits- und Lebensformen „vor Ort“, deren Vernetzung und vor allem auch die Vernetzung der „Anti-Globalisierungspolitik“ auf trans- und supranationaler Ebene mit alternativen Projekten und Initiativen in den lokalen Arbeits- und Lebenswelten hat dabei eine herausragende Bedeutung. Es gibt dafür auch vielfältige Anknüpfungspunkte auch in Form einer durchaus lebendigen Kultur des Alternativen und eines erheblichen Potentials an Alternativem, das aber weniger „jenseits von Markt und Staat“ als diesseits von sozialem Engagement und sozialer Kooperation angesiedelt ist.
2. Die gesellschaftspolitischen Konzepte von Zivilgesellschaft und Drittem Sektor als Fortführung der Alternativbewegung und als zentrale Komponenten einer weltweiten Demokratisierung von unten machen durchaus Sinn, wenn der Dritte Sektor als eine Sphäre des kooperativen Handelns jenseits der Verwertungs- und Konkurrenzmechanismen der kapitalistischen Ökonomie und die Zivilgesellschaft als Sphäre des kommunikativen Handelns jenseits der verbürokratisierten Macht- und Herrschaftsverhältnisse des Staatsapparates konzipiert werden. Da Kommunikation immer auch das Moment der Kooperation und Kooperation immer auch das Moment der Kommunikation enthält, sind beide Sphären eng aufeinander bezogen und durchdringen sich auch wechselseitig, ohne dabei allerdings ineinander aufzugehen. Weder die Zivilgesellschaft noch der Dritte Sektor sind frei von Geld und Macht, aber Geld nimmt im Dritten Sektor nicht die Form von Kapital und Macht nimmt in der Zivilgesellschaft nicht die Form von Herrschaft an.

Diese sehr allgemeinen Thesen bedürfen selbstverständlich der weiteren Ausarbeitung und Konkretisierung sowohl in theoretischer wie auch in empirischer und vor allem in praktischer Hinsicht. Da wir die Pilotstudie über alternative Arbeitswelten am Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Bielefeld durchgeführt haben, ging es uns vor allem auch um die Konsequenzen, die sich daraus für die Soziale Arbeit ergeben. Die von uns befragten alternativen Projekte, Initiativen, Einrichtungen, Betriebe etc. sind zu einem hohen Anteil aus Sozialer Arbeit entstanden – sei es nun in ihrer professionalisierten Form der Sozialarbeit und Sozialpädagogik oder sei es in der Form des sozialen Engagements. Unter den gegebenen Umständen gewinnt soziale Arbeit eine neue Bedeutung, nämlich die Rekonstruktion des Sozialen im „Zeitalter der Globalisierung“. Weder die Zivilgesellschaft noch der Dritte Sektor entstehen „von alleine“ sondern nur durch die Arbeit am Sozialen – in Form von professionellem ebenso wie in Form von bürgerschaftlichem Engagement.

Bernd Faulenbach

Erinnerungsarbeit und demokratische politische Kultur heute

Begriffe wie Erinnerung, Erinnerungsarbeit, Erinnerungskultur, kulturelles Gedächtnis usw. haben gegenwärtig Konjunktur, sind freilich alles andere als eindeutig. Ich möchte hier unter „Erinnerungsarbeit“ die Arbeit von Gedenkstätten und von Einrichtungen der politischen Bildung, die sich mit der jüngeren Geschichte, insbesondere mit der NS-Zeit beschäftigen, fassen. Der Begriff tangiert aus meiner Sicht auch den öffentlichen Umgang mit dieser Geschichte, d.h. Aspekte der Geschichtskultur und der Geschichtspolitik – etwa öffentliche Rituale, die Gestaltung von Gedenktagen, Denkmalssetzungen etc. Es geht mir um einige grundsätzliche Überlegungen über Charakter und Funktion von Erinnerungsarbeit in der demokratischen Gesellschaft.

Ich möchte folgende Fragen behandeln:

1. Ich welchem Verhältnis steht Erinnerung zur Vergangenheit auf der einen Seite und zur Gegenwart auf der anderen Seite?
2. Welche politisch-gesellschaftlichen Bedingtheiten und Funktionen hat Erinnerungsarbeit (haben Erinnerungskulturen)?
3. Sind Erinnerungsarbeit und wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der neuesten Geschichte als Gegensätze zu begreifen?
4. Welche Bedeutung hat Erinnerungsarbeit für die demokratische politische Kultur? Welche Anforderungen sind an eine demokratische Erinnerungskultur zu stellen?
5. Welche Relevanz hat Erinnerungsarbeit im Kontext der politischen Bildung?

1. Zum Verhältnis von Erinnerung und Vergangenheit sowie von Erinnerung und Gegenwart

Bei Marcel Proust kann man lesen, dass Erinnerung nichts mit der Vergangenheit zu tun habe, sondern mit unserer Vorstellung von ihr. Und auf einer ähnlichen Linie argumentieren Theoretiker der historischen Erkenntnis von Collingwood bis zu den modernen Konstruktivisten. Mir scheint, dass diese Einsicht bedeutsam ist und doch vor einigen Missverständnissen gewarnt werden muss, denn das Verhältnis zwischen Erinnerung, Vergangenheit und Gegenwart ist doch derart kompli-

ziert, dass allzu einfache Annahmen, die die Gefahr eines ungebremsen Subjektivismus implizieren, fehlgehen.

Zweifellos ist Erinnerung im Hinblick auf Vergangenheit prinzipiell selektiv. Allerdings bedarf die Erinnerung gerade deshalb der Reflexion, Erinnerungsarbeit muss selbstreflexiv sein. Die Problematik einer höchst selektiven Erinnerungsarbeit haben die DDR-Gedenkstätten auf eindrucksvolle Weise vorgeführt: hier wurden ganze Verfolgtengruppen und Verfolgungskomplexe ausgeblendet; es entstand die Vorstellung, verfolgt wurden die antifaschistischen Kämpfer, die nach heldenhaftem Kampf und Leiden letztlich gesiegt haben. Eine derartige Reduktion ist nicht legitim. Allerdings lässt sich umgekehrt fragen, ob man in den Ausstellungen alles dokumentieren kann und soll bzw. welchen Raum es einnehmen soll. Auch dazu ein Beispiel: Gewiss hat es in den Lagern beachtliche Solidarität unter Gruppen von Häftlingen gegeben, daneben aber auch geradezu sozialdarwinistische Auseinandersetzungen zwischen Einzelnen und Gruppen – Sofsky u.a. haben darauf hingewiesen.¹ Und dann gab es da auch die Rolle der Kapos, der Funktionshäftlinge: Welchen Raum sollen derartige Aspekte der „Häftlingsgesellschaft“ in den Ausstellungen haben, inwieweit sind auch sie zu erinnern. Dass die wissenschaftliche Forschung sie aufzuarbeiten hat, sollte dabei selbstverständlich sein. Historiker dürfen keine Fragen prinzipiell ausklammern; Erinnerungskultur hat jedoch darüber nachzudenken, worauf sie Schwerpunkte setzt; verzeichnen darf sie die Realität jedoch nicht.

Ist damit die Beziehung von Erinnerung und Vergangenheit reflexionsbedürftig, so gilt dies in ähnlicher Weise im Hinblick auf die Beziehung von Erinnerung und Gegenwart. Erinnerung besteht gerade darin, Vergangenheit – erinnerte, rekonstruierte und damit partiell imaginierte – in die Gegenwart zu holen: „Die Erinnerung verwandelt den Zeitstatus der Vergangenheit so, dass sie nicht aufhört, vergangen zu sein, sondern im Gegenteil geradezu als vergangene gegenwärtig wird und dabei eine Zukunftsperspektive eröffnet. Die historische Erinnerung“ – so Jörn Rüsen weiter² – „hält etwas von der Vergangenheit fest [...] und zwar so, dass es als Vergangenes zugleich bewusst gemacht und auf die Gegenwart hin bezogen, eben: vergegenwärtigt wird.“ In die Erinnerung fließt damit ein Stück Gegenwart – zumindest als Rahmen, der konditioniert – mit ein. Auch dies gilt es zu reflektieren.

Im Extremfall überformt im Erinnerungsvorgang die Gegenwart die Vergangenheit. Um auch hier wieder ein Beispiel zu nennen. Bestimmte Aspekte der Vergangenheit, die Hannah Arendt mit der „Banalität des Bösen“ gekennzeichnet hat, sind manchmal verdrängt worden, weil der Gedanke schwer erträglich war bzw. einer bestimmten Interpretation widersprach. Es gilt jedoch darauf zu achten, dass

1 Sofsky, Wolfgang: Die Ordnung des Terrors. Das Konzentrationslager, Frankfurt a.M. 1993.

2 Rüsen, Jörn: Historische Orientierung. Über die Arbeit des Geschichtsbewußtseins, sich in der Zeit zurechtzufinden, Köln, Weimar 1994, S. 216.

die Eigengewichtigkeit der Vergangenheit gegenüber Gegenwartsinteressen nicht in Frage gestellt wird.

Bedeutsam ist aus meiner Sicht in der Erinnerungsarbeit vor allem Respekt vor der Vergangenheit. Die Vergangenheit muss ihr Eigengewicht gegenüber Verwertungsinteressen und –zielen auch dann behaupten, wenn diese hehrer Natur sind. Von großem Wert sind dementsprechend Spuren, Zeugnisse etc. in ihrer ganzen Widersprüchlichkeit. Erinnerungsarbeit kann aus meiner Sicht – ungeachtet der Einsichten in die Natur historischer Erkenntnis – als eine die Vergangenheit in ihrer Sperrigkeit und Widersprüchlichkeit ernst nehmende Vergegenwärtigung von Geschichte aufgefasst werden, die der Aufklärung über Vergangenheit im Hinblick auf Gegenwart und Zukunft dient. Bezogen auf die NS-Zeit ist dabei hervorzuheben, dass wir inzwischen ein Stadium der Auseinandersetzung erreicht haben, in dem der Prozess der „Vergangenheitsbewältigung“ selbst Gegenstand wissenschaftlicher Reflexion ist. Der Übergang vom kommunikativen Gedächtnis zum kulturellen Gedächtnis ist im Übrigen längst im Gange – die kontradiktorische Entgegensetzung ist ohnehin nicht sinnvoll. Der Prozess der Historisierung und Musealisierung schreitet deshalb voran.

2. Politisch-gesellschaftliche Bedingtheiten und Funktionen von Erinnerungsarbeit

Maurice Halbwachs, Jan Assmann u.a. haben den Zusammenhang von Erinnerung und Vergemeinschaftungen betont.³ Erinnerungen sind vielfach an soziale Gruppen gebunden, sie tragen zu deren Integration bei, sie stiften geradezu Sinn und Identität. Gruppen der verschiedensten Art tendieren dazu, sich eine Art Gruppen-erinnerung zuzulegen. Es liegt auf der Hand, dass Menschen, die ein gemeinsames existentielles Schicksal geteilt haben, durch dieses als Gruppe mit einem gemeinsamen Bewusstsein konstituiert werden. Man denke etwa an die Überlebenden eines KZ's, einer Widerstandsgruppe usw.. Gruppen dieser Art werden durch kommunikative Erinnerung, durch ein kollektives Gedächtnis, das als Überschneidungsbe-
reich individueller Gedächtnisse aufgefasst werden kann, mitgeprägt. Daneben aber haben wir es mit einem zweiten „Modus Memorandi“ zu tun: dem kulturellen Gedächtnis bzw. dem Erinnern in der Erinnerungskultur. Auch dieses Erinnern verbindet, Assmann spricht von einem „Bindungsgedächtnis“.⁴ Erinnerungskultu-
ren lassen sich bei den verschiedensten Gruppen nachweisen: ansatzweise bei Gene-

3 Halbwachs, Maurice: Das Gedächtnis und seine sozialen Bedingungen, Frankfurt a.M. 1985; Ders.: Das kollektive Gedächtnis, Frankfurt a.M. 1985a; Assmann, Jan: Das kulturelle Gedächtnis. Schrift, Erinnerung und politische Identität in frühen Hochkulturen, München 1999, hier insbes. S. 34 ff.

4 Assmann 1999, S. 48 ff.; Ders.: Das kulturelle Gedächtnis, in: Ethik und Sozialwissenschaften 13 (2002).

rationen, auf jeden Fall bei Vereinen, bei Kommunen, bei Parteien, bei Gewerkschaften (wobei jeweils zu untersuchen wäre, welches Gewicht die Erinnerungskultur hat), nicht zuletzt auch bei Nationen.

Welche sozialen Bezüge weist die Gedenkkultur für die Opfer des NS in Deutschland auf? Obgleich sie auch lokale und regionale Ausformungen hat, wird man heute Erinnerung und Gedenken an die NS-Zeit und ihre Opfer sowie ihre Folgen auf die deutsche Nation beziehen (zu der allerdings wiederum zu fragen ist, wie wir diese definieren wollen). In der Publizistik wird die Ansicht vertreten, dass die NS-Vergangenheit nicht nur ein bedeutsamer Erinnerungskomplex der deutschen Gesellschaft sei, sondern von hierher geradezu deutsche Identität bestimmt sei bzw. zu bestimmen sei. Wolfgang Bergem z.B. meint, dass der Nationalsozialismus in den neunziger Jahren „als historische Kontrastfolie zum negatorischen Sinnstifter und Identitätsgenerator auch oder gerade der vereinigten Republik geworden sei“.⁵ Und Helmut Dubiel vertritt die These, die Stabilität der demokratischen Kultur werde bis heute „aus der öffentlichen Erinnerung des Holocaust“ gespeist.⁶ Ob dies so ist, sei zunächst dahingestellt.

Jedenfalls gibt es aus meiner Sicht auch hier wieder einige zu erörternde Probleme. Erinnerung tendiert – wegen ihrer sozialen Bezogenheit – dazu, exklusiv zu sein, andere auszuschließen. Dies wird man auch dann anzunehmen haben, wenn man einräumt, dass sich Jan Assmanns Theorie, die dieser in Anschauung der alten Kulturen entwickelt hat, nicht ohne weiteres auf dynamische pluralistische Gesellschaften in einer Zeit der Globalisierung übertragen lassen.⁷ Im Hinblick auf die Erinnerung an die NS-Zeit kommt es darauf an, Exklusivität zu vermeiden, vielmehr sie so zu fassen, dass Nachgeborene, auch Menschen nicht-deutscher Herkunft, die in Deutschland leben u.a., daran partizipieren können. Nur noch ein ganz kleiner Teil der Bevölkerung, weniger als 10 %, gehört Generationen mit Zeitzeugenstatus an. Und die deutsche Nation, die von ihren Herkunftsnationen her immer weniger homogen ist – man denke an die Zuwanderung aus osteuropäischen Ländern, der Türkei, Nordafrika usw. – beginnt gerade, sich dieses Tatbestandes unterschiedlicher Herkunft bewusst zu werden. Auf diesem Hintergrund ist es wichtig, dass die Erinnerung an die NS-Zeit durch folgende Punkte bestimmt wird:

Die NS-Zeit und ihre Verbrechen sind für den kollektiven historischen Haftungszusammenhang bedeutsam, nicht für ein individuelles oder gruppenbezogenes Schuldverständnis.

5 Bergem, Wolfgang: So viel Vergangenheit war nie. Nationalsozialismus und Holocaust im Identitätsdiskurs der Berliner Republik, in: Deutschland Archiv 34, 2001, S. 650-658, hier S. 653.

6 Dubiel, Helmut: Niemand ist frei von der Geschichte. Die nationalsozialistische Herrschaft in den Debatten des Deutschen Bundestages, München 1999, hier S. 180.

7 Siehe Anmerkung 4. Vgl. dazu Faulenbach, Bernd: Lösen sich in der Gegenwart die im 19. Jahrhundert herausgebildeten kulturellen Gedächtnisse auf? Zu Jan Assmanns Theorie. In: Ethik und Sozialwissenschaften 13 (2002).

Die deutsche Identität, die durch ein ganzes Bündel von Faktoren bestimmt wird (von denen historische Erfahrungen ein Faktor ist) und im Grunde eine Konstruktion darstellt, beschränkt sich keineswegs ausschließlich auf die Erinnerung an die NS-Zeit und den Holocaust – dies würde weder einem aufgeklärten Nationsbegriff noch einer vielschichtigen Geschichte noch dem Holocaust gerecht.

In der deutschen Erinnerungskultur müssten auch andere historische Erfahrungen, etwa die mit der stalinistischen Diktatur eine Rolle spielen, ohne freilich auf der gleichen Ebene, was ihre Bedeutung für die Deutschen angeht, zu rangieren – die NS-Verbrechen hatten gewiss ihren Ausgang im Kontext deutscher Geschichte, dies gilt nicht für die stalinistischen Verbrechen, auch wenn hier eine deutsche Komponente nicht fehlt und Dan Diners Unterscheidung zwischen Verbrechen in nationalen Zusammenhängen und Regimeverbrechen nur bis zu einem gewissen Grade trägt.⁸

„Exklusivität“ wäre auch dann gegeben, wenn die Einzigartigkeit der NS-Verbrechen dazu führen würde, die Relevanz anderer Menschheitsverbrechen, insbesondere Genozide, mehr oder weniger zu leugnen. Zumal im Zeitalter globaler Kommunikation kann man nicht so tun, als gingen uns diese Verbrechen nichts an. Gerade die Erfahrungen mit der eigenen Geschichte müssen sensibel machen, was freilich wiederum nicht heißen darf, von hierher eine neue deutsche Sendung zu postulieren.

Auch wenn die Erinnerungsarbeit an die NS-Zeit ihren geradezu zentralen Stellenwert in der Erinnerungsarbeit in Deutschland behaupten wird, so müssen wir wissen, dass auch in anderen Gesellschaften und Nationen die Erinnerung an die NS-Verbrechen eine beträchtliche Rolle spielt. Ich denke, es ist an der Zeit, die verschiedenen Erinnerungskulturen stärker miteinander zu verknüpfen, was eine Intensivierung von Dialogen, Foren usw. erfordert. Langfristiges Ziel sollte aus meiner Sicht ein europäisches Gedächtnis und eine europäische Erinnerungskultur sein, die zwar nicht an die nationalen Erinnerungskulturen substituiert, doch als Überschneidungsbereich mit eigener Perspektivik diese verbindet und ergänzt.⁹ Die Hypertrophie des Nationalen in der Erinnerungsarbeit ist längerfristig abzuschwächen.

3. Erinnerungsarbeit und Geschichtswissenschaft

Das Verhältnis von Erinnerungsarbeit, Erinnerungskultur bzw. kulturellem Gedächtnis auf der einen Seite und Geschichtswissenschaft auf der anderen Seite ist umstritten. Maurice Halbwachs hat Erinnerungskultur und Historie als Gegensät-

8 Diner, Dan: *Kreisläufe. Nationalsozialismus und Gedächtnis*, Berlin 1995, S. 57 f.

9 Vgl. Faulenbach, Bernd: *Lebensgeschichtliche Erfahrungen, nationales Geschichtsbewusstsein und Europa*, in: *Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur* 18, 2000, S. 17-30, hier S. 26 ff.

ze begriffen. Aus seiner Sicht ist Erinnerung und Gedächtnis gruppenbezogen, doch die Historie prinzipiell universal orientiert; auch steht Erinnerung für Kontinuität und Geschichtswissenschaft für Diskontinuität: „Wo die Vergangenheit nicht mehr erinnert, d.h. gelebt wird, hebt die Geschichte an. Die Geschichte beginnt an dem Punkt, wo die Tradition aufhört und sich soziales Gedächtnis auflöst. Die Domäne des Historikers“ – so Halbwachs weiter – „beginnt dort, wo die Vergangenheit nicht mehr ‚bewohnt‘ wird, d.h. nicht mehr vom kollektiven Gedächtnis lebender Gruppen in Anspruch genommen wird.“¹⁰

Eine derartige Gegenüberstellung würde die Möglichkeit von Zeitgeschichte als Wissenschaft ausschließen. Mit Lutz Niethammer, Aleida Assmann u.a. bin ich deshalb der Ansicht, dass diese Entgegensetzung nicht sinnvoll ist.¹¹ Sicherlich sind Erinnerungsarbeit und wissenschaftliche Bemühungen nicht identisch. Wissenschaft ist an bestimmte methodische Standards gebunden; Vergangenheit wird unter Fragestellungen umfassend rekonstruiert; Erinnerungsarbeit ist thematisch stärker eingeschränkt und hat eindeutige Wertbezüge als Wissenschaft, die freilich auch nicht ohne diese auskommt. Gleichwohl gibt es eben doch in modernen Gesellschaften Verschränkungen zwischen Erinnerungsarbeit und Erinnerungskultur auf der einen Seite und Wissenschaft auf der anderen Seite:

Geschichtswissenschaft entwickelt sich nicht im luftleeren Raum, sondern besitzt de facto ebenfalls Bezüge zu Großgruppen, Öffentlichkeiten etc. Historiker werden von Erinnerungskulturen durchaus beeinflusst, partizipieren daran. Auf jeden Fall tragen sie zur Herausbildung nationaler Gedächtnisse bei.

Der Aufbau von Erinnerungskulturen und Gedächtnissen – so scheint mir der deutsche Fall zu zeigen – läuft unter modernen Bedingungen mehr oder weniger zwangsläufig unter Beteiligung von Wissenschaft und Wissenschaftlern ab. Die Erarbeitung von Ausstellungen der großen Gedenkstätten sind – jedenfalls in Deutschland – ohne wissenschaftliche Fundierung fast undenkbar. Erinnerungsarbeit ist gut beraten, wenn sie den wissenschaftlichen Forschungsstand nutzt. Wissenschaft hat zweifellos eine Menge Wissen über die Diktaturen, über Täter und Opfer erarbeitet (allerdings gibt es durchaus noch „weiße Flecken“). Gleichwohl sind ihr jene Formen der Verdichtung, Symbolisierung und Ritualisierung fremd, die eine wichtige Rolle in den Erinnerungskulturen spielen. Umgekehrt kommt sie ohne Distanzierung und Diskursivität nicht aus.

Erinnerungen, die akzeptiert werden sollen, brauchen das Gütesiegel wissenschaftlicher Überprüfung bzw. sorgfältiger Recherchearbeit. Erinnerungsarbeit umfasst ein Stück weit Wissenschaft, geht aber über diese hinaus.

10 Halbwachs 1985a, S. 103. Vgl. Assmann 1999, S. 42 ff.

11 Siehe Niethammer, Lutz: Deutschland danach. Postfaschistische Gesellschaft und nationales Gedächtnis, Bonn 1999, S. 535 ff.; Assmann, Aleida: Erinnerungsräume. Formen und Wandlungen des kulturellen Gedächtnisses, 3. Aufl., München 1999, S. 130 ff.

Erinnerungsarbeit tendiert dazu, in bestimmten Formen zu erstarren. Aleida Assmann hat vor einiger Zeit von dem „bedrohlichen Symptom“ gesprochen, dass Teile der Erinnerungskultur dabei seien, „sich zu einer Schablone zu verfestigen“, wobei das Passförmige als das Authentische gelte.¹² Erinnerungsarbeit muss selbst-reflexiv bleiben, ihre eigene Entwicklung mitzusehen, was dazu beiträgt, ihr eine gewisse Offenheit gegenüber neueren wissenschaftlichen Diskussionen zu geben. Andererseits wird sie nicht alle wissenschaftlichen Moden und Debatten sogleich aufzugreifen haben. Es gilt, der völligen Festschreibung von Bildern und einem Übermaß von Kanonisierung und Ritualisierung entgegenzuwirken. Auch dazu kann Wissenschaft beitragen. Sie kann indes Erinnerungsarbeit mit ihren spezifischen Wertbezügen und politisch-gesellschaftlichen Funktionen nicht ersetzen.

4. Zur Bedeutung von Erinnerungsarbeit für die demokratische politische Kultur und zu den Anforderungen an eine demokratische Erinnerungskultur

Helmut Dubiel u.a. nehmen an, dass die Vergegenwärtigung der NS-Zeit wesentlich zur Stabilisierung der demokratischen politischen Kultur beigetragen habe.¹³ Keine Frage ist, dass sich die demokratische politische Kultur in der Bundesrepublik in einem längeren Prozess auf dem Hintergrund der zunehmend bewusst werdenden Erfahrungen des Dritten Reiches sich entwickelt hat. Dabei spielte von Anfang an der Wille eine Rolle, aus der Vergangenheit zu lernen, was auch für die DDR gilt, in der dieses Lernen freilich amalgamiert war mit spezifischen Herrschaftsinteressen.¹⁴ Demokratische politische Kultur jedenfalls weiß um die katastrophale Vergangenheit wie um die Verantwortung für Gegenwart und Zukunft, die immer wieder neu eine Auseinandersetzung mit der Geschichte erfordert. Kennzeichnend für Demokratie im Gegensatz zu totalitären Gesellschaften ist, dass sie ein unabhängiges Gedächtnis haben. Demokratische politische Kultur ist in Deutschland kaum ohne ein Geschichtsbewusstsein denkbar, in dem insbesondere die Erfahrungen mit den Totalitarismen, vor allem mit dem des NS, seiner Politik und seiner Folgen, doch auch des Widerstandes gegen diesen aufgehoben sind. Demokratie erfährt bis in die Gegenwart ihre Legitimation, nicht zuletzt ex negativo: vor dem Hintergrund der dunklen Folie der jüngsten Geschichte. Das Gleiche gilt für eine Außenpolitik, die im Staatenverbund mit den europäischen Ländern handelt.

12 Aleida Assmann, in: Die Zeit vom 8.12.1998.

13 Dubiel 1999, S. 180.

14 Vgl. Faulenbach, Bernd: Die DDR als antifaschistischer Staat, in: Eckert, Rainer; Faulenbach, Bernd (Hrsg.): Halbherziger Revisionismus. Zum postkommunistischen Geschichtsbild, München 1996, S. 47-68.

Allerdings hat die Erinnerungsarbeit diesem Tatbestand in Formen und Inhalten zu entsprechen. Demokratische Erinnerungsarbeit ist aus meiner Sicht

- pluralistisch, doch nicht beliebig,
- partizipatorisch, gleichwohl wissenschaftlich fundiert,
- sie ist nicht zentralistisch und von oben diktiert, sondern dezentral und gesellschaftlich verankert,
- auf die deutsche Gesellschaft bezogen, doch international vernetzt.

Dies bedeutet, dass an dieser Erinnerungsarbeit möglichst viele Menschen teilnehmen und in sehr verschiedenen Formen abläuft: Erinnerungsarbeit kann man sich nicht so vorstellen, dass sie ausschließlich in der Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse besteht. Charakteristisch ist vielmehr ein Nebeneinander von

- wissenschaftlicher Arbeit (auch der wissenschaftlichen Schulen),
- einer vielfältigen vernetzten Gedenkstätten- und Museumslandschaft,
- engagierter Publizistik und Medien,
- öffentlichem Thematisieren der Vergangenheit im Hinblick auf Gegenwart und Zukunft,
- internationaler Kommunikation.

Die verschiedenen Ebenen haben dabei ihre Aufgaben. Die Gedenkstätten etwa bezeugen das Geschehen, besitzen zudem eine spezifische Aura, die die Auseinandersetzung mit der Vergangenheit fördern kann.

5. Zur Bedeutung der Erinnerungsarbeit für die politische Bildung

Die Erinnerungsarbeit ist eine wichtige Komponente politischer Bildungsarbeit, die ohne die Dimension historischer Erfahrung allzu kurzatmig ist. Erinnerungsarbeit kann geradezu als Fundament einer politischen Bildungsarbeit dienen, die die Urteilsbildung über die Grundlagen unserer Demokratie fördert und sensibilisiert gegenüber ihren Gefährdungen, der Erosion der Menschen- und Bürgerrechte sowie der Machtkontrolle usw. Sie bietet keine Patentrezepte für den Kampf gegen den Rechtsextremismus, kann jedoch zur Immunisierung gegenüber Gefahren des Rassismus, Antisemitismus und Nationalismus beitragen, aber auch zur Sensibilisierung z.B. gegenüber Medizin bzw. allg. Wissenschaft ohne Ethik, einer allmächtigen Bürokratie ohne Kontrolle, eines „Fachmenschentums“, das sich über die Folgen des eigenen Tuns keine Rechenschaft ablegt.

Es ist gewiss kein Zufall, dass der Rechtsextremismus heftig gegen die Erinnerung an die NS-Zeit polemisiert, andererseits aber auch extrem linke Positionen

Schwierigkeiten mit der kritischen Beschäftigung mit Stalinismus und Kommunismus haben.

Sicherlich liefert die Erinnerungsarbeit keineswegs per se Wegweisung angesichts gegenwärtiger Probleme, was sowohl an der Interpretationsbedürftigkeit von Geschichte wie an der veränderten historischen Konstellation liegt. Doch ist die Erinnerungsarbeit in besonderer Weise geeignet, die Bedeutung von Menschenwürde und Freiheit, von Menschen- und Bürgerrechten, generell von humanen Werten zu vermitteln, die eine unverzichtbare Basis unserer politischen Kultur sind. So ist die Erinnerungsarbeit mit zustimmungswürdigen Traditionen verbunden, die sie im Übrigen nicht nur mittelbar, ex-negativo, sondern auch unmittelbar, d.h. positiv thematisieren darf.

*

Abschließend ist festzustellen, dass die Gegenwart durch verschiedene, teilweise gegenläufige Trends der Beschäftigung mit historischen Komplexen gekennzeichnet ist, etwa durch die Tendenz zur Dekontextualisierung der NS-Verbrechen auf der einen Seite, zur Historisierung auf der anderen Seite. Mit beiden Trends hat sich die Erinnerungsarbeit auseinanderzusetzen, die längst in die Phase kultureller Erinnerungsarbeit eingetreten ist, die auf dem Hintergrund der Globalisierung nicht an Bedeutung verliert, doch neu zu akzentuieren ist. Prinzipiell bleiben die historischen Erfahrungen wichtig – für die deutsche wie für die europäische demokratische Kultur. Sie wird geradezu durch diese Erfahrungen konstituiert.



Veronika Fischer

Netzwerke – Instrumente der Selbstbestimmung oder technokratischen Koordination?

1. Karriere eines Begriffs

Der Netzwerkbegriff ist in aller Munde und hat in den vergangenen Jahren eine beispiellose Verbreitung gefunden. Allerdings wird er in so unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten benutzt wie dem Bereich der sozialen Sicherungssysteme, der IT- Branche, den Neuen Sozialen Bewegungen oder dem Management. Entsprechend schillernd und mehrdeutig ist das Assoziationsspektrum, das mit der Netzwerkbezeichnung verbunden ist.

Vor allem die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien haben dafür gesorgt, dass der Vernetzungsgedanke eine besondere Bedeutung für die zwischenmenschliche Kommunikation erlangt hat. Das Internet als ein universelles Mittel der interaktiven Kommunikation hat zum einen bewirkt, dass große Datenmengen in kürzester Zeit von einem Ort an entlegene andere Orte transportiert werden können und zum anderen, dass eine Vielzahl von Nutzern miteinander in Verbindung gebracht werden. Die Atomisierung der vielen Einzelnen in ihrer häuslichen Privatsphäre wird zumindest virtuell im weltumspannenden Netz der Neuen Medien aufgehoben – die Qualität der so entstandenen Verbindungen sei dahingestellt. Wichtig in unserem Zusammenhang ist die Tatsache, dass ein neues Set von Informationstechnologien die Idee und die Wirkung von Netzwerken für eine breite Masse von Nutzern erfahrbar gemacht und damit zugleich den Verbreitungsgrad von Netzwerken erhöht hat.

Netzwerke existieren ebenfalls auf Unternehmensebene. Angesichts rasanter technologischer Veränderungen, steigender Wettbewerbsintensität und wachsender Globalisierung versagen herkömmliche Steuerungsinstrumente. Gerade international tätige Unternehmen sind darauf angewiesen, den Gedanken-, Güter- und Leistungsaustausch zwischen ihren einzelnen Funktionen, Abteilungen, Geschäftsbereichen und Landesniederlassungen besser in den Griff zu bekommen. Neue Führungs- und Informationsabläufe sind gefragt und in diesem Zusammenhang fällt häufig das Stichwort „Netzwerk“. Netzwerke erfüllen für ein international operierendes Unternehmen vielfach die Funktion, Manager verschiedenster Unternehmenseinheiten, Führungsebenen und Funktionen zusammenzubringen, die – jenseits partikularer Betriebsinteressen – unvoreingenommen Lösungen für drängen-

de ökonomische Fragen zur Optimierung der Unternehmensabläufe und letztlich zur Gewinnmaximierung erarbeiten sollen.¹

Als Organisationsmodell existieren Netzwerke inzwischen in allen möglichen Gesellschaftsbereichen, sei es

- im Politikbereich als neues Parteienverständnis² oder als oppositionelle Bewegung in Netzwerken gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit, Wissenschaftlernetzwerken gegen den Atomkrieg oder Frauen-Netzwerken zur Durchsetzung von Chancengleichheit,
- im sozialen Bereich z.B. als Netzwerke von Freiwilligen, die sich bürgerschaftlich engagieren und soziale Dienstleistungen für einen Stadtteil anbieten oder
- im kulturellen Bereich, etwa in der Weiterbildung, wo es u.a. regionale Netzwerke gibt, die Kooperationskontakte zwischen Bildungsanbietern und -abnehmern herstellen, damit Bildungsangebote besser aufeinander abgestimmt und Übergänge in den Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Der Begriff 'Netzwerk' besitzt eine erstaunliche Attraktivität und scheint ein soziales Konstrukt zu beschreiben, das eine Vielzahl disparater, eher auseinanderstrebender Teile zu verklammern sucht.

Zugleich hat das Bemühen um eine Vernetzung selbständiger Einheiten zu einem Ganzen letztlich auch etwas mit der Beschaffenheit eines Gemeinwesens zu tun, in dem offenbar die herkömmlichen, Kohärenz stiftenden Instrumente und Strukturen versagen. Der Vernetzungsgedanke sagt daher gleichzeitig etwas über die Struktur der Gesellschaft und die Beschaffenheit der persönlichen Netzwerke der einzelnen Individuen aus. Es bedarf daher einer Analyse der sozialen Netzwerke innerhalb der Gesellschaft, um den Vernetzungsgedanken nachvollziehen zu können, womit wir bei einem Gegenstand der Soziologie angelangt sind.

So aktuell der Netzwerkbegriff erscheinen mag, in der Soziologie bzw. Sozialwissenschaft geht er auf eine längere Tradition zurück, allerdings konzentrieren sich die Forschungen auf die Beziehungskonstellationen einzelner Individuen und bezeichnen diese als ein Netzwerk. Der Rückgriff auf den sozialwissenschaftlichen Netzwerkbegriff ist deshalb aufschlussreich, weil Untersuchungen über die Veränderung der sozialen Netze der Individuen im Zuge gesellschaftlichen Wandels auch Rückschlüsse auf den Handlungsbedarf in der Erwachsenenbildung zulassen.

1 Charan, Ram: In Netzwerken können Manager schneller entscheiden, in: HAVARDmanager, 3/1992, S. 105-116, S. 105ff.

2 Siehe das von SPD-Bundesgeschäftsführer Matthias Machnig vorgeschlagene Konzept der Netzwerkpartei, FR 21.08.2001.

2. Netzwerk als sozialwissenschaftliche Kategorie

Bereits Simmel sprach von der 'Geometrie sozialer Beziehungen' und verwies auf die „unermessliche Zahl von kleineren, in den einzelnen Fällen geringfügig erscheinenden Beziehungsformen und Wechselwirkungsarten zwischen den Menschen, die aber von diesen einzelnen Fällen in gar nicht abzuschätzender Masse dargeboten werden, und, indem sie sich zwischen die umfassenden, sozusagen offiziellen sozialen Formungen schiebt, doch erst die Gesellschaft, wie wir sie kennen, zustandebringen“³.

Zunächst unterstellt der Netzwerkbegriff ein Verflechtungsmodell, das das Individuum in seinem Verhältnis zur Gesellschaft beschreibt. Bullinger/Nowak⁴ weisen in diesem Zusammenhang auf die von Norbert Elias eingeführte Kategorie der Figuration.⁵ Demnach leben Menschen in wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnissen, die sie in die Gesellschaft integrieren und zugleich positionieren, d.h. in Macht- bzw. Unterordnungsverhältnisse einbinden. Sie sind nicht etwa freischwebende Einzelwesen, im Sinne eines „homo clausus“ – wie Elias⁶ betont, sondern in Interdependenzketten verflochten: „Lehrer und Schüler in einer Klasse, Arzt und Patienten in einer therapeutischen Gruppe, Wirtshaushäufige am Stammtisch, Kinder im Kindergarten, sie alle bilden relativ überschaubare Figurationen miteinander, aber Figurationen bilden auch die Bewohner eines Dorfes, einer Großstadt oder einer Nation, obgleich in diesem Falle die Figuration deswegen nicht direkt wahrnehmbar ist, weil die Interdependenzketten, die die Menschen hier aneinander binden, sehr viel länger und differenzierter sind“⁷. Diese Figurationen bzw. Abhängigkeitsbeziehungen werden von Elias an anderer Stelle auch als Netzwerk bezeichnet.⁸

Die Netzwerkanalyse wird bereits in den frühen 50er Jahren von britischen Sozialanthropologen wie Clyde Mitchell, J.A. Barnes und Elisabeth Bott eingeführt.⁹ Schon 1940 hat der Anthropologe Alfred R. Radcliffe-Brown den Begriff „Netzwerk sozialer Beziehungen“ verwendet, aber erst der englische Anthropologe John Barnes versteht den Begriff in einem strukturellen Sinn und bezieht ihn auf das filigrane System von Beziehungen und Abhängigkeiten im Sozialsystem eines Fischerdorfes auf

3 Simmel, Georg: Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung, Berlin (1908) 1968, S. 14 f.

4 Bullinger, Hermann; Nowak, Jürgen: Soziale Netzwerkarbeit. Eine Einführung für soziale Berufe, Freiburg im Breisgau 1998, Teil 1.

5 Elias, Norbert: Was ist Soziologie? 8. Aufl., Weinheim/München 1996, S. 139 ff.

6 Ebd., S. 141.

7 Ebd., S. 141.

8 Ebd., Register, Stichwort Netzwerk – 1. Aufl. 1970.

9 Siehe Schenk, Michael: Soziale Netzwerke und Kommunikation, Tübingen 1984.

der norwegischen Insel Bremnes.¹⁰ Barnes analysierte das institutionelle und ökonomische System der Gemeinde, stellte aber fest, dass dies nicht ausreichte, um auch die sozialen Beziehungen zu erfassen, die das Alltagsleben der Bevölkerung prägten. Gerade den Familien-, Verwandtschafts-, Freundschafts-, Bekanntschafts- und Nachbarschaftsbeziehungen, über die sich das soziale Leben der Gemeinde abspielte, kam ein besonderer Stellenwert zu: Sie vermittelten gegenseitige Hilfe, Unterstützung, emotionalen Rückhalt und bestimmten die Freizeitaktivitäten. Das Bild des sozialen Netzwerks bot sich in Anlehnung an die im Hafen aufgehängten Fischernetze geradezu an. So äußerte sich Barnes, dass er es passend finde, „bei einem sozialen Feld dieser Art als von einem Netzwerk zu sprechen“¹¹. Er verband damit die Vorstellung von „einem Set von Punkten, von denen einige durch Linien verknüpft sind. Die Punkte werden in meiner Vorstellung durch Personen, oder auch Gruppen, markiert, und die Linien zeigen an, welche Personen miteinander interagieren“¹².

Mit dem Konzept des sozialen Netzwerks hatte die damalige Sozialanthropologie ein Analyseinstrument gefunden, das sich von den herkömmlich Kategorien des Strukturfunctionalismus abhob und hinter dem Gerüst formaler und institutioneller Strukturen ein mit den üblichen Kategorien bisher nicht erfassbares Geflecht von fragilen, teils flüchtigen, schwach integrierten sozialen Beziehungen erschloss.

Die Netzwerkforschung hat seitdem nicht an Faszination verloren und in viele Fachdisziplinen Eingang gefunden. Das Spektrum reicht u.a. von der Soziologie über die Kommunikationswissenschaft, Psychologie, Politologie, Wirtschaftswissenschaft bis hin zur Sozialarbeitswissenschaft, die zugleich die Analyse sozialer Netze zum Ausgangspunkt sozialarbeiterischen Handelns macht.

Mit dem Netzwerkbegriff werden soziale Beziehungssysteme bezeichnet, die auf unterschiedlichen Ebenen der Gesellschaft oder, mit Bronfenbrenner gesprochen, in verschiedenen sozialökologischen Systemen angesiedelt sind. Bullinger/Nowak unterscheiden demnach folgende Netzwerk-Typen¹³:

- a) primäre oder mikrosoziale Netzwerke,
wie beispielsweise familiäre und Freundschafts-Netze im Mikrosystem, die sich

10 Siehe Keupp, Heiner: Psychisches Leiden und alltäglicher Lebenszusammenhang aus der Perspektive sozialer Netzwerke, in: Röhrle, Bernd; Stark, Wolfgang (Hrsg.): Soziale Netzwerke und Stützsysteme. Perspektiven für die klinisch-psychologische Praxis, Tübingen 1985, S. 18-28, hier S. 18.

11 Barnes, John: Class and Committees in a Norwegian Island Parish, in: Human Relations 7 (1954), S. 39-58, hier S. 43.

12 Barnes 1954, zit. in Schenk, Michael: Das Konzept des sozialen Netzwerks, in: Neidhardt, Friedhelm (Hrsg.): Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 25, 1983, S. 88-104, hier S. 89.

13 Siehe Bullinger/Nowak 1998, S. 70 ff.

- vor allem durch face-to-face Kontakte, u.a. durch Vertrauen, Nähe, Intimität, Häufigkeit etc. auszeichnen;
- b) sekundäre oder makrosoziale Netzwerke, angesiedelt in Institutionen und Organisationen des Produktions- und Reproduktionsbereichs (wie Unternehmen, staatlichen Bürokratien, Schulen, Weiterbildungsinstitutionen etc.);
- c) tertiäre oder mesosoziale Netzwerke, die zwischen den primären und sekundären Netzwerken verortet sind und vielfach als Alternative bzw. vermittelnde Instanz zwischen der mikrosozialen und makrosozialen Ebene fungieren, etwa als Selbsthilfegruppen, Nichtregierungsorganisationen oder intermediäre professionelle Dienstleistungen (Wohlfahrtsverbände).

Nestmann hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass das Netzwerkkonzept einen Rahmen bietet, sowohl die Einflüsse engerer und weiterer sozialer Bezüge auf persönliche Entwicklungen und individuelles Erleben und Verhalten zu begreifen und in ihrer Wechselwirkung aufeinander nachzuvollziehen. Schließlich ist der Einzelne auch als Netzwerkakteur zu sehen, der seinerseits Normen und Beziehungen zu seinem eigenen Vorteil zu beeinflussen sucht. „Das Netzwerkkonzept schließt hier bisherige Lücken zwischen primären Bezugspersonen, unmittelbarer Umwelt und größeren gesellschaftlichen Strukturen mit ihren Entwicklungseinflüssen und verweist neben der reaktiven auf die aktive Seite der Auseinandersetzung mit sozialer und natürlicher Umwelt und deren Aneignung wie Gestaltung.“¹⁴

Im Anschluss an Mitchell werden Netzwerke nach morphologischen (strukturellen) und interaktionalen Merkmalen beschrieben, die hier nur ganz kurz erwähnt werden sollen¹⁵:

- I. Zu den morphologischen Kriterien gehören:
- Verankerung (der Ausgangspunkt für die Netzwerkanalyse, in der Regel das Ego, das einzelne Individuum),
 - Erreichbarkeit (die Zwischenstationen, die ein Individuum nehmen muss, um eine bestimmte Person zu erreichen),
 - Dichte (die Verbundenheit mit einer anderen Person im Netzwerk),
 - Reichweite (Größe eines Netzwerks).

¹⁴ Siehe Nestmann, Frank: Förderung sozialer Netzwerke – eine Perspektive pädagogischer Handlungskompetenz? In: *neue praxis*, 1989, H. 2 S. 107-123, hier S. 110.

¹⁵ Siehe Mitchell, J. Clyde: The Concept and Use of Social Networks, in: Ders. (Hrsg.): *Social Networks in Urban Situations. Analyses of Personal Relationships in Central African Towns*, Manchester 1969, S. 1-50, hier S. 12 ff.

II. Zu den interaktionalen Merkmalen zählen:

- Inhalt (die soziale Natur der Beziehung, die ich zu Personen im Netzwerk habe, z.B. berufliche, sportliche, politische Bezüge),
- Direktheit (Einseitigkeit bzw. Wechselseitigkeit einer Beziehung),
- Dauer (wie lange eine Beziehung bereits währt),
- Intensität (Stärke oder Schwäche einer Beziehung),
- Häufigkeit (Regelmäßigkeit des Kontakts).

Röhrle fügt eine weitere Merkmalsgruppe hinzu¹⁶, nämlich:

III. Kollektiv und individuell bedeutsame funktionale Merkmale

- Soziale Unterstützung (Sicherheit, Rückhalt usw.),
- Soziale Kontrolle (Normorientierung, Übermittlung von Werten).

Mit Hilfe dieser Merkmale kann die Beschaffenheit eines Netzwerks analysiert und seine Veränderungen durch Vergleich mehrerer zeitlich nacheinander geschalteter Netzwerkanalysen festgestellt werden. Netzwerke sind nämlich nicht statisch, sondern verändern sich quantitativ wie qualitativ im Zuge von Sozialisationsprozessen. Je nach Lebensphase können Netzwerke unterschiedliche Beziehungskonstellationen aufweisen.

„Zum Beispiel in Antonucci's Konvoi-Modell (1985) wird herausgearbeitet, wie neben einer gewissen Konsistenz und Konstanz von lebensbegleitenden Netzwerken wie Familie und Verwandtschaft auch Wechsel und Veränderung der einbettenden Bezüge immer neue interaktive Leistungen des einzelnen fordert. Neue Freundschaften müssen aufgebaut werden und verschwinden wieder, Nachbarschaften begleiten ein Individuum für eine gewisse Zeit und verändern sich, insgesamt steigen die Netzwerkbezüge quantitativ an und nehmen schließlich im Alter wieder ab.“¹⁷ Die Veränderung der Netzwerkstrukturen ist wiederum vor dem Hintergrund gesellschaftlichen Wandels zu sehen.

3. Netzwerke im Kontext sozialen Wandels

Gesellschaftlicher Wandel zeichnet sich nach Beck durch sogenannte Individualisierungsschübe aus, womit er nicht Atomisierung oder Vereinzeln, auch nicht Individuation und Emanzipation meint. Beck unterscheidet drei Dimensionen des gesellschaftlichen Wandels in der Moderne:

16 Siehe Röhrle, Bernd: Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung, Weinheim 1994, S. 16.

17 Nestmann 1989, S. 111.

1. die „Freisetzungsdimension“, die die Herauslösung aus historisch vorgegebenen Sozialstrukturen im Sinne traditioneller Herrschafts- und Versorgungszusammenhänge betrifft,
2. die „Entzauberungsdimension“, die den Verlust von „traditionalen Sicherheiten im Hinblick auf Handlungswissen, Glauben und leitende Normen“ meint und
3. die „Kontroll- und Reintegrationsdimension“, die sich auf eine neue „Art der sozialen Einbindung“ bezieht.¹⁸

Keupp macht in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam, dass mit dem gesellschaftlichen Umbruch, der Auflösung traditioneller Bindungen, dem Wandel der Familie, den Freisetzungseffekten im ökonomischen Bereich und dem Wertewandel nicht zugleich der gesellschaftliche Zusammenhalt gefährdet ist.¹⁹ An die Stelle traditioneller Formen der Gemeinschaft treten durchaus neue soziale Beziehungen, die u.a. mit der Netzwerkkategorie erfasst werden können. Mit der Auflösung traditioneller Bindungen, wie sie in vormodernen statisch-hierarchisch strukturierten Gesellschaften gang und gäbe waren, ergeben sich zugleich auch neue Chancen in Form von Wahlmöglichkeiten und Handlungsalternativen, über die ein Individuum entscheiden kann.

In einer Gesellschaft der konkurrierenden Einzelnen muss jeder lernen, sich selbst als „Handlungszentrum, als Planungsbüro in Bezug auf seinen eigenen Lebenslauf, seine Fähigkeiten, Orientierungen, Partnerschaften usw. zu begreifen“²⁰. Umso schwieriger wird diese Orientierungsleistung und umso größer der daraus erwachsende Druck, wenn alltagsweltlich abgesicherte Leitlinien fehlen. Die für den Einzelnen relevanten Beziehungen und Netzwerke müssen ständig individuell überprüft, neu ausgewählt, wiederhergestellt und erneuert werden. Die Individuen werden immer mehr zu Koordinatoren und Sozialplanern ihrer persönlichen Netzwerke, die sowohl unterstützende als auch einengende und belastende Auswirkungen haben können. Nicht immer verfügt das Individuum über die Kraft und die persönlichen sowie sozialen Ressourcen, diese Beziehungsarbeit zu leisten. In Anlehnung an Bourdieu könnte man die Existenz sozialer Netze aber auch die Kompetenz zum Aufbau und zur Nutzung von Netzwerken als Sozialkapital verstehen, das u.a. von Bildung, Einkommen, Zeit, gesundheitlicher Verfassung und sozialer Kompetenz abhängig ist. „Ähnlich hatten auch Fischer, Diewald und Borchers / Miera den Einfluss sozialer Ungleichheit auf den Aufbau von Beziehungsnetzwer-

18 Siehe Beck, Ulrich: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a.M. 1986, S. 206.

19 Keupp, Heiner u.a.: Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne, Reinbek bei Hamburg 1999, S. 37.

20 Beck 1986, S. 217.

ken bestätigt gefunden. Während Bildung, Einkommen und soziale Attraktivität die Chancen auf ein weit verzweigtes Netzwerk erhöhen, schränken Mutterpflichten sie ebenso ein wie zunehmendes Alter.“²¹

Oft fühlt sich der Einzelne überfordert und bei der Bewältigung einschneidender Krisen alleingelassen, wenn seine sozialen Netze zu große Lücken aufweisen oder seine individuellen Kapazitäten erschöpft sind. Die oben beschriebenen Wahlmöglichkeiten und Freiheitsspielräume können daher nicht immer von allen Individuen gleichermaßen produktiv genutzt werden. „Es bedarf vielfältiger psychischer und sozialer Voraussetzungen dafür, dass Individuen die Chancenhaftigkeit der historischen Situation subjektiv erkennen und für die eigene Identitätsbildung nutzen können.“²² Gefordert sind z.B. vielfältige soziale Ressourcen.²³ Gefordert ist weiter ein hohes Maß an individueller Gestaltungskompetenz, die Fähigkeit zur Verknüpfung und Kombination multipler Realitäten und vor allem die Fähigkeit zur Toleranz von Ambiguitäten.“²⁴

In dieser Situation ist das Individuum vielfach auf andere Gemeinschaften außerhalb von Partnerschaft und Familie oder auf professionelle Hilfe angewiesen. Eine solche Hilfe kann – vorausgesetzt der Klient willigt ein – in Form einer Netzwerkanalyse und Beratung geschehen. Sie kann schließlich auch in einen Vorschlag münden, andere Netzwerke als soziale Unterstützungssysteme und Tätigkeitsfelder für die individuelle Sinnstiftung zu nutzen. Puch nennt solche Gruppenangebote „inszenierte Gemeinschaften“, die als Zwischenglieder zwischen Individuum, sozialen Gruppen und gesellschaftlichen Organisationen sozusagen Integrationsfunktionen übernehmen: „Sie vermitteln individuelle Stabilität und Orientierung in einer pluralisierten Gesellschaft; sie können ein Ort der Geborgenheit sein in einer zunehmend rationaler und anonymer werdenden Welt; sie geben Hilfestellung in biographischen Umbruchsituationen und leisten damit Unterstützung bei der Identitätsarbeit; sie bieten letztlich konkrete Hilfe bei nicht mehr individuell oder im privaten sozialen Netzwerk zu lösenden sozialen Problemen.“²⁵

4. Supportfunktionen von Erwachsenenbildung

An dieser Schnittstelle, zwischen den teilweise defizitären Netzen der Einzelnen und den gesellschaftlichen Institutionen der Makrosphäre, liegen u.a. Aufgabenfelder der Erwachsenenbildung, die beispielsweise in Seminaren, Diskussionsforen,

21 Tegethoff, Hans Georg: Soziale Gruppen und Individualisierung. Ansätze und Grundlagen einer revidierten Gruppenforschung, Neuwied/Kriftel 1999, S. 22.

22 Siehe Keupp 1994a, zit. in Keupp 1999, S. 73 f.

23 Siehe Ahbe 1997a, zit. in Keupp 1999, S. 73 f.

24 Siehe Keupp 1999, S. 73f.

25 Puch, Hans-Joachim: Inszenierte Gemeinschaften - Gruppenangebote in der Moderne, in: neue praxis, 1991, H. 1, S. 12-125, S. 120.

Kursen, Arbeitskreisen etc. Gruppennetzwerke anbietet, in denen sich die Interessenten informieren, austauschen und orientieren können. Auf diese Art und Weise initiieren die Institutionen des vierten Sektors künstliche Netzwerke, die u.a. das ausgleichen, was die natürlichen Netzwerke nicht mehr einzulösen vermögen. Sie bieten kollektive Zusammenhänge an, die die Individuen je nach Bedürfnis und Interessenlage für eine begrenzte Zeit flexibel nutzen können. Neben der Vermittlung von Sachwissen besteht eine besondere Aufgabe der Erwachsenenbildung daher auch in der Stiftung kollektiver Kontexte. In dem Maße wie die primären Netze Lücken aufweisen bzw. brüchig werden, sind die Individuen auf künstliche Netze angewiesen, die u.a. auch von der Erwachsenenbildung gesponnen werden können. Wie keine andere Instanz bieten die Einrichtungen der Erwachsenenbildung Räume für Begegnung und Kommunikation in Gruppen an, die für alle Bürger und Bürgerinnen offenstehen.

Neben der aktuellen Netzwerkdiskussion, die sich vorrangig mit Netzwerken als Organisationsmodell institutionsübergreifender Kooperation befasst, sollte eine der originären Aufgaben der Erwachsenenbildung, nämlich die Unterstützung der primären individuellen Netze, nicht aus dem Blick geraten.

Neben der Herstellung eines Gruppenkontextes fallen der Erwachsenenbildung darüber hinaus Aufgaben zu, von denen einige erwähnt seien:

- *Beratung*
Eine auf die persönlichen Fragen der Weiterbildungsnutzer abgestimmte Beratung soll eine Übersicht über infrage kommende Gruppenangebote und ein für das persönliche Netz stabilisierendes Angebot vermitteln.
- *Unterstützung beim Übergang in eine neue Lebensphase*
Mit Statuspassagen, wie sie beim Eintritt in den Ruhestand, beim Auszug der Kinder oder bei Mutterschaft durch die Übernahme neuer Rollen und sozialer Positionen erfolgen, sind zugleich Belastungen verbunden, die individuell nicht immer selbständig zu bewältigen sind. Beratung, Austausch mit anderen Betroffenen und Aussprache untereinander entlasten den Einzelnen und bieten möglicherweise solidarischen Zusammenhalt.
- *Support bei der Bewältigung kritischer Lebensereignisse*
Gruppennetzwerke zu bestimmten Themen wie beispielsweise Scheidung/Trennung, Arbeitslosigkeit, Tod nahestehender Familienangehöriger oder chronische Erkrankungen geben Gelegenheit, über ein persönlich drängendes Problem zu sprechen. Im Meinungsaustausch werden andere Zugänge zum Thema transparent, unterschiedliche Bewältigungsstrategien vorgestellt und im Perspektivwechsel abgeglichen, individuelle Lösungsstrategien zur Diskussion gestellt oder im Gruppendiskurs erarbeitet.

– *Orientierung in einer sich ständig verändernden Welt*

Die Verfallszeit von Wissen wird immer kürzer. Die Menschen sehen sich mit einer Fülle von Daten konfrontiert, aus denen sie auszuwählen haben. Es gilt, Relevantes von Irrelevantem zu unterscheiden und für das eigene Handeln nutzbar zu machen. Kaum ist ein Datenbestand registriert und in bestehende Systeme integriert, wird er vielfach schon wieder durch neue Erkenntnisse revidiert und muss ausgedeutet bzw. relativiert oder korrigiert werden. Der Informations- und Bearbeitungsbedarf steigt. Entsprechend nachvollziehbar ist das häufigste Motiv für die Teilnahme an Veranstaltungen der allgemeinen Weiterbildung „Kenntnisse erwerben, die im Alltag helfen“²⁶.

Neben diesen institutionalisierten Gruppennetzwerken gibt es auch von den Betroffenen selbstorganisierte Netzwerke, die vielfach als Antworten auf defizitäre Sozialstrukturen oder auf Markt- bzw. Staatsversagen entstanden sind. So strebten die Netzwerke der 60er und 70er Jahre danach, alternative Formen gemeinschaftlichen Arbeitens, wechselseitiger Kommunikation und Interaktion zu finden. Sie verstanden sich als Reaktion auf die bürokratisch verkrusteten Strukturen der Parteien, Vereine und Institutionen und betonten die Aspekte der Selbstorganisation, Selbsthilfe, Dezentralisation und Solidarität. In diesem Sinne ist ein Organisationsmodell entstanden, das in der folgenden Definition prägnant auf den Punkt gebracht wird:

„Netzwerke liegen quer zu traditionellen, hierarchischen und bürokratischen Strukturen. Sie sind aktions-, themen- und personenorientiert. Sie sind oft selbstorganisierte Antworten auf Staats- und / oder Marktversagen, ihr Handeln ist in der Regel zweckbestimmt und wertorientiert. Sie wollen eine ungehinderte und gleichberechtigte Kommunikation fördern. Sie pflegen dezentralisierte Organisationsformen, sind gleichwohl tendenziell global ausgerichtet und vermitteln Identifikationen, Empathie und Unterstützung durch materielle Hilfe, Dienstleistungen und Informationen.“²⁷

Insbesondere die Protest- und Alternativbewegung hat dem Netzwerkgedanken in den 70er und 80er Jahren zu seiner Verbreitung verholfen. Heute greifen Selbsthilfegruppen und selbstorganisierte Verbände wie beispielsweise die „Düsseldorfer

26 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VI. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn 1996, S. 89.

27 Burmeister, Klaus; Canzler, Weert: Netzwerke und gesellschaftliche Praxis. Eine historische und perspektivische Betrachtung, in: Hagedorn u.a. (Hrsg.): Anders arbeiten in Bildung und Kultur. Kooperation und Vernetzung als soziales Kapital, Weinheim/Basel 1994, S. 15-30, hier S. 24.

Netzwerke“²⁸ auf die Prinzipien des Netzwerkmodells zurück, wenn es um den Aufbau kooperativer Strukturen geht. Zwischen diesen selbstorganisierten Netzwerken und klassischen Weiterbildungsinstitutionen gibt es durchaus Anknüpfungspunkte im Sinne von *Unterstützungnetzwerken*, die *professionelle Hilfe* für nichtprofessionelle Netze anbieten können.

5. Netzwerke in der Weiterbildung

Netzwerke kommen in der Weiterbildung in unterschiedlicher Form vor. Oben habe ich den Netzwerkbegriff sehr allgemein definiert und Veranstaltungsformen der Weiterbildung als Gruppennetzwerke deklariert, die eine Ergänzung, manchmal auch Kompensation für die Defizite persönlicher Netzwerke darstellen können. Vom Gesichtspunkt der Netzwerkanalyse aus ist eine solche Betrachtung durchaus naheliegend. Auch in einem Seminar oder in einem Arbeitskreis stellt sich aufgrund eines gemeinsamen Interesses am Thema oder eines praktischen Anliegens ein einigendes Band her, das die Teilnehmenden miteinander verknüpft und in bestimmter Weise interagieren lässt.

Neben diesem weiten Netzwerkbegriff, der eher analytische Qualität hat, gibt es noch einen weitaus eingeschränkteren, pragmatischen Gebrauch. Im engeren Sinne sind Netzwerke bewusst herbeigeführte Zusammenschlüsse, die von den Beteiligten explizit als „Netzwerk“ bezeichnet werden. Hierbei handelt es sich häufig um Kooperationsverbände auf organisatorischer Ebene. Diese Kooperationsverbände kommen als freiwillige oder auch z.B. vom Arbeitgeber verordnete Zusammenschlüsse vor. Es gibt sie auf der Ebene der Kooperation Hauptamtlicher als kollegialer Zusammenschluss (oft informell) oder auch als formeller Verbund von Institutionen und Organisationen.

Es gibt sie darüber hinaus als Selbsthilfe- und Freiwilligen-Netzwerke, die teilweise von professionellen Netzwerken (z.B. Hauptamtliche aus Institutionen) unterstützt werden und damit wieder eine Verknüpfung mit den Netzen der Institutionen und Organisationen im Weiterbildungsbereich eingehen.

5.1 Merkmale eines Organisations-Netzwerks

Organisationsnetzwerke in der Weiterbildung stellen Zusammenschlüsse mehrerer eigenständiger Einheiten dar, die zur Erfüllung gemeinsamer Ziele und in Erwartung von Vorteilen für die eigene Organisation Kooperationsbeziehungen zueinander aufnehmen. Solche Netzwerke zeichnen sich in der Regel durch folgende Merkmale aus:

28 Nell, Karin: Der moderne Trend zur Selbsthilfe: Kick oder aus für's Ehrenamt?, in: Zeman, Peter (Hrsg.): Selbsthilfe und Engagement im nachberuflichen Leben. Weichenstellungen, Strukturen, Bildungskonzepte, Regensburg 2000, S. 107-116.

– *Dezentrale Struktur*

Netzwerke dezentralisieren Abläufe und verteilen Entscheidungsprozesse. Laut Definition haben Netzwerke kein Zentrum. Sie arbeiten nach einer binären Logik: Inklusion und Exklusion. Alle Bestandteile eines Netzwerks sind nützlich und notwendig für seine Existenz. Einige Knoten im Netzwerk sind möglicherweise wichtiger als andere oder verfügen qua Herkunft über mehr Ressourcen als andere, aber alle brauchen einander, so lange sie Teile des Netzwerks sind und seinen Zweck akzeptieren.²⁹

– *Symmetrische Beziehungen*

In Netzwerken fehlt eine Ordnungsinstanz, die quasi „von oben bestimmt“, welche Strategien einzuschlagen sind. Somit fehlen auch Über- und Unterordnungsverhältnisse, die die Akteure in eine Hierarchie einbetten könnten. Jedes Netzwerkmitglied hat die gleichen Rechte und Pflichten und agiert selbständig neben den anderen. Damit ist zugleich ein Verzicht auf überproportionalen Einfluss verbunden, es sei denn die Netzwerkstrukturen werden außer Kraft gesetzt.

– *Bargaining*

Da es innerhalb des Netzwerks keine übergeordnete Instanz mit Weisungsbefugnis gibt, müssen die Angehörigen eines Netzwerks Entscheidungen aushandeln. Gibt es unterschiedliche Optionen, sind Für und Wider im Gruppendiskurs auszutauschen, um schließlich zu einem Konsens zu kommen. Das macht vor allem kommunikative Prozesse erforderlich, die manchmal sehr langwierig sein können. Der Umgang in Netzwerken erfordert daher kommunikative und soziale Kompetenzen wie Empathie, Ambiguitätstoleranz, Konfliktfähigkeit etc.

– *Vertrauenskultur*

Symmetrische Beziehungen entstehen durch die wechselseitige Akzeptanz der Akteure, d.h. sich als gleichwertig und gleichberechtigt anzuerkennen. Dies sollte mit der Vorstellung verbunden sein, dass jeder einen eigenständigen, gleichermaßen nützlichen Beitrag zum Vernetzungszweck leisten kann, was wiederum ein gegenseitiges Vertrauen in die Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit der Beteiligten impliziert.

– *Informeller Charakter*

Im Unterschied zu etablierten Organisationen, die feste Strukturen (Funktionen, Positionen, Ämter) aufweisen, zeichnet sich ein Netzwerk durch relativ einfache Abläufe und einen Verzicht auf bürokratisches Vorgehen aus. Die am Netzwerk Beteiligten können daher relativ schnell und ohne störende Zwi-

²⁹ Siehe Castells, Manuel: Elemente einer Theorie der Netzwerkgesellschaft, in: Sozialwissenschaftliche Literatur Rundschau, 2000, H. 41, S. 37-54, S. 37ff.

schensschritte Kontakt zueinander aufnehmen und miteinander verhandeln. In der Regel ist ein Netzwerk auf einen begrenzten Zeitraum angelegt, so lange wie es die Beteiligten wollen und es ihren Zielen dienlich ist.

– *Ressourcenaustausch*

Die Vorteile eines Netzwerks können in der Bündelung und dem Austausch von Ressourcen liegen, die die Beteiligten einbringen. Diese Ressourcen sind entweder personeller, materieller oder finanzieller Art. So können z. B. von Weiterbildungseinrichtungen gemeinsame Veranstaltungen geplant werden, für die die einen Räume zur Verfügung stellen, die anderen Dozenten vermitteln oder Werbemöglichkeiten zur Verfügung stellen. Diese Synergie-Effekte sind für alle Beteiligten von Vorteil. An dieser Stelle kann natürlich auch ein Ungleichgewicht eintreten, wenn besonders finanzstarke und einflussreiche Netzwerkmitglieder ihre Potenz nutzen und eine Vormachtstellung im Netzwerk durchzusetzen versuchen. Hier liegen u. a. Risiken für Schiefstellungen und überproportionalen Einfluss Einzelner auf die Netzwerkgestaltung. Unmut kann auch aufkommen, wenn sich eine Wirkung der Netzwerkarbeit verselbstständigt und zum Ziel erklärt wird wie beispielsweise die Kostenersparnis. Solche betriebswirtschaftlichen Erwägungen, die rein quantitativer Natur sind, reichen nicht aus, um die Netzwerkarbeit zu tragen. Es bedarf beim Netzwerkgengagement eines Weiterbildungsträgers auch immer bildungspolitischer Zielsetzungen, um die Netzwerkarbeit zu legitimieren.

5.2 Vernetzungszwecke und Netzwerktypen

Letztlich entscheidend für die Funktion und Wirkung eines Organisations-Netzwerks in der Weiterbildung ist der Zweck, der dem Zusammenschluss zugrundeliegt.

Hier lassen sich nun ganz unterschiedliche Anlässe und Vernetzungszwecke ausmachen, von denen beispielhaft einige nachstehend genannt werden sollen:

• *Transnationale Kooperation im Rahmen europäischer Netzwerke*

Im Zuge von Globalisierungstendenzen, wie sie sich beispielsweise im Rahmen europäischer Kooperation abspielen, kommt der Vernetzung verschiedener nationaler Partner auf europäischer Ebene auch im Weiterbildungsbereich eine bedeutende Rolle zu.

Solche Netzwerke dienen dem Austausch von Erfahrungen und beispielhaften Praktiken und stellen ein europäisches Forum zur Diskussion von Fachwissen dar. Als Beispiel für ein solches Netzwerk sei der „Europäische Verband für Erwachsenenbildung“ (EAEA) genannt, der inzwischen knapp über 100 Organisationen aus 28 Ländern zählt. Der EAEA setzt sich europaweit für die Entwicklung einer „Lerngesellschaft“ ein und verfolgt die Ziele:

- „- die Weiterentwicklung von Erwachsenenbildung zu fördern,
- die Zusammenarbeit in diesem Bereich auf europäischem Niveau zu unterstützen,
- die Lobbyarbeit gegenüber europäischen und internationalen Einrichtungen zu verstärken, um diese zur Umsetzung von Politikansätzen und Strategien zu bewegen, die den Bedürfnissen der erwachsenen Bevölkerung in Europa entsprechen,
- die Zusammenarbeit von Nichtregierungsorganisationen anzuregen und sie zu unterstützen, damit sie eine aktive Rolle in dem neuen internationalen Szenario übernehmen können“³⁰.

Der Verband hat sich in einer Reihe von Projekten engagiert, die sich mit Support und Service befassen. U.a. koordiniert er das im Rahmen des Bildungsprogramms SOKRATES geförderte Projekt ESNAL „European Service Network for Adult Learning“, das sich um eine verstärkte Vernetzung von Institutionen der Erwachsenenbildung bemüht. Im Zuge dieses Vernetzungsprojekts werden die Entwicklung von Informationssystemen vorangetrieben (Erstellung von Datenbanken, eines multilingualen Glossars zur Europäischen Erwachsenenbildung und einer europäischen Weiterbildungsstatistik), Standards für die Qualitätssicherung und Akkreditierung entwickelt sowie der Aufbau einer virtuellen Akademie für Erwachsenenbildung mit Programmen zur Fortbildung der Lehrenden und Expertenforen zu wissenschaftlichen und praktischen Fragen der Erwachsenenbildung gefördert.

- *Trägernetzwerke zur Organisation von Fortbildungen und kollegialer Supervision*
Relativ häufig kommt es vor, dass z.B. Volkshochschulen trägerübergreifend Fortbildungen für ihre KursleiterInnen organisieren. Beispielhaft sei die Kooperation der Volkshochschulen am Niederrhein genannt, die schon seit Jahrzehnten, bezogen auf die einzelnen Fremdsprachen in ihrem Kursprogramm Qualifizierungsprogramme für die Nebenamtler anbietet. Auf diese Weise werden – gerade im Hinblick auf die sogenannten kleinen Sprachen – genügend Interessenten für die jeweiligen Fortbildungen trägerübergreifend geworben und zusammengeführt, Kosten für den einzelnen Träger gespart und eine fortlaufende Qualifizierung ermöglicht. Darüber hinaus dient der Verbund dem Erfahrungsaustausch, der Qualifizierung der Hauptamtlichen und der Absprache in wichtigen fachlichen Fragen (Lehrbücher, curriculare Entwicklung etc.).

30 Gruber, Sigi: Transnationale Kooperation entwickeln. Europäische Netzwerke als Support für die Weiterbildung, in: DIE, 2000, H. 3, S. 21-23, hier S. 22.

- *Themenbezogene Netzwerke zur Verbreitung einer bestimmten Idee – Beispiel Netzwerk Interkulturelles Lernen*

Seit 1994 existiert in Oberhausen (NRW) ein Verbund verschiedener Einrichtungen der Bildungs- und Beratungsarbeit, die sich zusammengeschlossen haben, um verstärkt interkulturelle Lernprozesse innerhalb und außerhalb ihrer Einrichtungen zu fördern, Dialoge zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen zu initiieren und Strategien zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu entwickeln. Die Kooperation dient der Koordination gemeinsamer Aktivitäten, Bündelung personeller, finanzieller und materieller Ressourcen, gemeinsamer Öffentlichkeitsarbeit, gemeinsamer Veranstaltungsplanung, Fortbildung und dem Aufbau eines Informationspools. Die im Netzwerk zusammengeschlossenen Kooperationspartner treffen sich ca. einmal monatlich und beraten ihre Vorhaben. Die Effizienz der Arbeit wurde durch eine empirische Erhebung im Herbst 1999 evaluiert.³¹

- *Gemeinsames Weiterbildungsmarketing*

Der Druck auf viele Weiterbildungseinrichtungen nimmt zu, einerseits bedingt durch die zunehmende Konkurrenz mit kommerziellen Anbietern, andererseits hervorgerufen durch Rückgänge bzw. Stagnation bei der öffentlichen Förderung. Vor diesem Hintergrund stellen Netzwerke oft Instrumente zur gemeinsamen Nutzung knapper werdender Ressourcen dar (Organisation gemeinsamer Fortbildungen, gemeinsame Veranstaltungsplanung, gemeinsame Projektbeantragung etc.), zur Koordinierung und Abstimmung des Angebots, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit und zur Entwicklung gemeinsamer Standards zur Qualitätsentwicklung und -sicherung.

- *Aufbau regionaler Supportstrukturen*

Gerade in ländlichen Bereichen, in denen es oft nur sehr verstreut Weiterbildungseinrichtungen gibt, kann ein Netzwerk zur Verbesserung der Infrastruktur beitragen, u.a. Transparenz und Übersicht über das regionale Angebotsspektrum herstellen, die Abstimmung einzelner Programmteile anregen und die Qualität verbessern helfen.

Solche regionalen Verbände gibt es beispielsweise in Schleswig-Holstein, wo 1998 auf Initiative des Landes eine Kooperation zwischen den verschiedensten Weiterbildungsträgern der allgemeinen, politischen und beruflichen Bildung ein-

31 Fischer, Veronika: Netzwerkarbeit als Instrument zur Durchsetzung und Verbreitung interkultureller Erwachsenenbildung, in: Fischer, Veronika; Kallinikidou, Desbina; Stimm-Armingeon, Birgit: Handbuch interkulturelle Gruppenarbeit, Schwalbach/Ts. 2001, S. 355.

geleitet wurde, um den Informationsfluss über Bildungsangebote zu verbessern, ein Beratungsangebot zu etablieren und zur Qualitätssicherung beizutragen.³²

• *Support von Selbsthilfe-Netzwerken*

Beispielhaft für eine solche Unterstützungsform von Netzwerken sind die Düsseldorfer Netzwerke. Hier verzahnen sich die Netzwerke von Freiwilligen (ehrenamtlich Tätigen) mit professionellen Netzwerken, in denen Pädagogen, Sozialarbeiter, Wissenschaftler, Kulturschaffende etc. aus verschiedenen Organisationen und Institutionen (Wohlfahrtsverbände, Kirchengemeinden usw.) zusammenwirken.

Die Netzwerke in Düsseldorf sind freiwillige, selbstorganisierte Zusammenschlüsse von älteren Bürgern und Bürgerinnen, die sich als ehrenamtliche Dienstleistungsunternehmen in ihrem Stadtteil begreifen. Sie stehen in der Tradition der Gemeindepsychologie und der Gemeinwesenarbeit. Sie setzen sich u.a. aus (Vor-)ruheständlern/-innen und aktiven Senioren und Seniorinnen zusammen, die im Rahmen der klassischen Altenarbeit nicht mehr erreichbar sind. Die Ziele und Aufgabenschwerpunkte der Arbeit erwachsen aus den konkreten sozialen Gegebenheiten in der Gemeinde bzw. des Quartiers und werden von den Akteuren selbst gesetzt und weiterentwickelt. Folgende Ziele werden verfolgt:

- „– gemeinsame Freizeitgestaltung aktiver SeniorInnen
- Schaffung einer Anlaufstelle für alle Fragen zum Thema „Leben im Alter“
- Selbsthilfeförderung
- Förderung bürgerschaftlichen Engagements zum Wohle alter Menschen
- Förderung von Nachbarschaftshilfe für alte Menschen und ihre Angehörigen
- Verbesserung des Miteinanders der Generationen im Stadtteil
- Förderung der Zusammenarbeit der (Senioren-)Einrichtungen im Stadtteil“³³.

Aufgabe der Hauptamtlichen ist es, Rahmenbedingungen für den Aufbau von Netzwerken zu schaffen und die Freiwilligen in ihrem bürgerschaftlichen Engagement zu begleiten. Zum Aufgabenkatalog gehört u.a. die Schulung der Netzwerker, womit eine mögliche Schnittstelle zur Kooperation mit Erwachsenenbildungseinrichtungen besteht, die allerdings noch nicht konsequent genug angegangen wurde. Darüber hinaus besteht eine Vernetzung der Hauptamtlichen auf der Ebene von Fortbildung und Supervision. Es wurde ein berufsbegleitendes Fortbildungsprogramm unter dem Namen „INTER-NETZ“ entwickelt, ein Gemeinschaftsprojekt von Diakonie in Düsseldorf, Diakonischem Werk im Rheinland und dem Ev. Er-

32 Faulstich, Peter; Zeuner, Christine: Lebensbegleitendes Lernen in Netzwerken. Supportstrukturen zur Lernunterstützung, in: DIE, 2000, H. 3, S. 18-20, hier S. 19.

33 Nell 2000, S. 110.

wachsenbildungswerk Rheinland.³⁴ Die Arbeit der Netzwerke wurde bis Ende 2001 wissenschaftlich evaluiert.³⁵

Netzwerke sind im Prinzip neutrale Organisationsformen, denen von ihren Akteuren erst „Leben eingehaucht wird“. Sie können für die verschiedensten Zwecke instrumentalisiert werden, wenn es ihre Mitglieder wollen. So existieren neben Netzwerken gegen Rassismus, Ausländerfeindlichkeit und Gewalt auch „braune“ Netzwerke, in denen Rechtsextremisten ihre faschistoiden Inhalte verbreiten. Entscheidend bei der Gründung eines Netzwerks ist daher, dass sich alle Beteiligten auf den gemeinsamen Zweck einigen, den das Netzwerk für sie erfüllen soll, um nicht später „böse Überraschungen“ zu erleben.

Die obige Aufstellung stellt nur einen kleinen Ausschnitt aus dem vorhandenen Spektrum verschiedener Netzwerktypen dar, doch selbst diese begrenzte Auswahl verdeutlicht die Heterogenität der Vernetzungsanlässe und Zwecke.

Hinzu treten Differenzen bzgl.

- räumlicher Ausdehnung (Kommune, Land, Region, grenzübergreifenden Räumen)
- zeitlicher Dauer (Netzwerke, die für eine Aktion punktuell gegründet werden oder solche, die zunächst unbefristet gedacht sind)
- Organisationsspektrum (das heterogen sein kann und verschiedene Partner aus verschiedenen Gesellschaftsbereichen vereint oder relativ homogen ist, weil es nur Einrichtungen eines Organisationstypus zusammenführt, z.B. Volkshochschulen)
- Vernetzungsinitiative (die von den Beteiligten selbst ausgehen kann wie beispielsweise im Fall von Selbsthilfenetzwerken oder auch von der entsendenden Organisation dem jeweiligen Mitarbeiter verordnet werden kann).

5.3 Vorteile des Netzwerks

Netzwerke im Weiterbildungsbereich können keine regulären Institutionen ersetzen, sondern setzen diese vielmehr voraus. Netzwerke führen selbständige Einheiten (Institutionen, Organisationen, Vereine, Initiativen, Einzelpersonen etc.) zu einer Struktur zusammen, die einem Zweck dient, den eine einzelne Organisation für sich allein nicht erfüllen könnte. Darin besteht letztlich der Vorteil der Vernetzung. In der Kooperation mit anderen werden die engen Grenzen der eigenen Organisation überschritten und Problemlösungen auf einer die bornierten Einzelinteressen transzendierenden Ebene ermöglicht. Von einer solchen Zusammenarbeit können innovative Impulse ausgehen, wenn die schöpferischen Potenziale der vielen unterschiedlichen Akteure wechselseitig genutzt werden. Ebenso multiplizieren sich die

³⁴ Ebd., S. 114.

³⁵ Projektleitung: Prof. Dr. V. Eichener und Prof. Dr. V. Fischer, FH Düsseldorf.

zur Verfügung stehenden materiellen, personellen und finanziellen Ressourcen, die – wenn sie gebündelt werden – umso wirkungsvoller zum Einsatz kommen. Zugleich lässt sich der Wirkungsradius der Arbeit erweitern (z.B. räumlich). Mit dem Zusammenschluss mehrerer Partner, die alle „am gleichen Strang ziehen“, verbessern sich auch die Realisierungschancen des gemeinsamen Anliegens, denn ein Verbund kann seine Ziele mit mehr Nachdruck und Schlagkraft nach außen vertreten und durchsetzen. Zugleich steigt die öffentliche Bedeutung des Netzwerks, das sich auch als Lobby verstehen und entsprechend agieren kann. Darüber hinaus können Netzwerke eine Art Labor für kreative Ideen und ein Experimentierraum für neue, bisher nicht erprobte Modelle und Methoden darstellen. Auf diese Weise kann geprüft werden, ob ein Ansatz erfolgversprechend ist und ein Transfer in die eigene Organisation lohnt, ohne dass die Organisation selbst große Risiken eingeht. Scheitert ein Versuch, ist die Organisation nie als Ganze tangiert, sondern höchstens ein Teilbereich.³⁶ Netzwerke vergrößern so die Handlungsspielräume der involvierten Organisationen und führen zu einer Neupositionierung von Teilbereichen der Arbeit in der Weiterbildungslandschaft.

Dies soll im Folgenden am o.a. Beispiel des „Netzwerks Interkulturelles Lernen“ (NIL) verdeutlicht werden. Die im September 1999 durchgeführte Evaluation kam zu folgendem Ergebnis:

- den Einrichtungen ist eine Erweiterung und Differenzierung des Angebotspektrums im Bereich der interkulturellen Erwachsenenbildung gelungen,
- neue, bisher schlecht erreichbare Zielgruppen wurden für die Einrichtung gewonnen,
- Werbung und Öffentlichkeitsarbeit konnten intensiviert werden,
- die Einsicht in die Notwendigkeit interkulturellen Lernens hat sich mehr und mehr auch bei den Trägern der Einrichtungen durchgesetzt,
- vor allem die Kooperation unter den Netzwerkmitgliedern wurde intensiviert: Absprachen getroffen, Doppelplanungen vermieden, Angebote koordiniert, Ressourcen getauscht und gebündelt, so dass Synergie-Effekte erzielt werden konnten,
- die Teilnahme an Fortbildung und Supervision wurde erhöht,
- die Fachlichkeit der Netzwerkmitglieder wurde auf ein höheres Niveau gehoben und die Qualität der Arbeit verbessert.³⁷

36 Jungk, Sabine: Netzwerkimpulse. Konfliktpotentiale und exemplarische Konfliktlösungen im Netzwerk, in: *Gemeinsam handeln gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewalt. Ein Beitrag zum Aufbau von Kooperationsnetzen in der Region*, hrsg. v. Landesinstitut für Schule und Weiterbildung NRW, Soest 1997, S. 63-70, hier S. 65.

37 Siehe Fischer 2001, S. 367ff.

Netzwerke können daher sowohl für die Organisation nachhaltige Wirkung haben als auch für die beteiligten Individuen. Im Sinne einer Empowerment-Strategie stärken sie den Einzelnen, indem sie ihm Rückhalt in der Gruppe geben, seine Kompetenzen nutzen und seinen Erfahrungshorizont anreichern.

5.4 Gefahren und Risiken

Wie jedes andere soziale Gebilde ist auch ein Netzwerk störanfällig. Wo Menschen aufeinander treffen, deren Interessen nicht in Vereinbarung zu bringen sind, gefährden Konflikte das Gleichgewicht der Beziehungen. Außerdem kann von außen Druck auf ein Netzwerk ausgeübt werden, beispielweise von einzelnen Trägern, der Stadtverwaltung, ministeriellen Stellen, der Öffentlichkeit etc., der schnell zu Belastungen für die Zusammenarbeit führen kann.

Zur Verdeutlichung sei wiederum unsere Evaluation von „NIL“³⁸ herangezogen:

a) Gefahr der Instrumentalisierung des Netzwerkes

Arbeitsbündnisse, die sich Ziele wie die Bekämpfung von Rassismus und Gewalt setzen, geraten leicht in Gefahr, von außen (z. B. durch Politik oder Verwaltung) instrumentalisiert zu werden. Gerade weil sich Politiker und Kommunalbeamte oft sehr hilflos gegenüber der Gewalt in Schulen oder den Übergriffen auf Flüchtlingsunterkünfte fühlen, neigen sie dazu, der Pädagogik eine Art Feuerwehrfunktion zuzuschreiben. Dann sollen Bildungsmaßnahmen dazu dienen, den ausländerfeindlichen Stimmungen gegenzusteuern. Wichtig ist es jedoch, die Grenzen der Pädagogik deutlich aufzuzeigen. Gewalt hat meistens strukturelle Ursachen (u.a. bedingt durch die Wohnsituation oder die rechtliche Lage) und ist mit pädagogischen Maßnahmen allein nicht zu bekämpfen.

Es ist also wichtig, sich selbst der Möglichkeiten und Grenzen pädagogischer Arbeit im Feld interkulturellen Lernens bewusst zu werden und dem Träger (z.B. der Stadt) gegenüber zu vertreten, dass eine Reihe zusätzlicher Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Ausländerfeindlichkeit zu ergreifen sind. Der Träger ist durch das Netzwerk und das persönliche Engagement der Pädagogen nicht aus der Verantwortung zu entlassen.

Macht das Netzwerk in der Öffentlichkeit nicht von vornherein klar, was es zu leisten imstande ist, besteht die Gefahr der Instrumentalisierung von außen.

b) Zusätzliche Arbeitsbelastung

Neben der entlastenden Wirkung des Netzwerkes kommen auf die Netzwerkmitglieder aber zusätzliche Arbeitsbelastungen zu wie die Termine der Netzwerkkonferenzen, Fortbildungen, Evaluationssitzungen etc., für den Koordinator fallen darü-

38 Fischer 2001, S. 364 ff.

ber hinaus organisatorische Arbeiten an (wie z.B. die Einladungsschreiben zu den Treffen).

c) Profilierung auf Kosten anderer

Es besteht zudem die Gefahr, dass die Koordinatorenfunktion durch Profilierungsbestrebungen von Einzelnen missbraucht wird oder dass einzelne Personen alle Arbeiten auf sich konzentrieren, die Arbeit zu stark prägen und die Gruppe von sich abhängig machen.

Eine Möglichkeit dem entgegenzuwirken, besteht in einem Rotationssystem. Nach 6 Monaten geht die Koordinationsfunktion an eine andere Person über.

d) Ungleichgewichte in der Beteiligung

Kritisiert wurde u.a. von den Netzwerkmitgliedern, dass sich die Arbeit zeitweilig verselbständigte und das Netzwerk im Zuge von größeren Projekten in eine aktive Kerngruppe und fluktuierende, eher passive Randschichten zerfiel. Man sah darin tendenziell die Kohärenz der Gruppe gefährdet.

e) Heterogenität des Netzwerks

Die Heterogenität der Gruppe kann positiv wie negativ sein. Negativ wirkt sie sich dann aus, wenn die Interessen, Vorerfahrungen und Tätigkeiten zu unterschiedlich sind und die Arbeitsweise und Konsensfähigkeit der Gruppe behindern.

NIL versteht sich als Arbeitsbündnis mit einem gemeinsamen Profil, ist sich aber durchaus darüber im Klaren, dass die Unterschiede und Besonderheiten der Einrichtungen nach außen hin nicht verschwimmen dürfen. Die einzelnen Träger müssen in der Öffentlichkeit mit ihren besonderen Leistungen und Schwerpunkten wahrnehmbar sein.

6. Bilanz und Perspektiven

Die besondere Faszination der Netzwerkmetapher scheint nur verständlich vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen, die u.a. mit den Kategorien Individualisierung und Singularisierung beschrieben werden. Im Fall des von uns untersuchten Düsseldorfer Netzwerkprojekts wird als Hauptmotiv für den Beitritt zum Netzwerk der Aufbau sozialer Kontakte genannt. Somit gilt für die hier untersuchte Gruppe der (Vor-)ruheständler, dass sie die entstandenen Lücken in ihren sozialen Netzen (z.B. Wegfall des Kollegenkreises, Auszug der Kinder, Tod von Ehepartnern/-partnerinnen) vor allem durch die Konstruktion neuer Netze auszugleichen suchen, in denen sie Gleichgesinnte finden, die sich ebenfalls bürgerschaftlich engagieren wollen.

Gerade ältere Menschen, bei denen die Netzwerkforschung festgestellt hat, dass die sozialen Netze nicht mehr so umfangreich und tragfähig sind, sind daher auch auf Unterstützung von außen angewiesen, die u.a. von der Erwachsenenbildung geleistet werden kann. Ein wichtige Rolle kann u.a. in Unterstützungsleistungen für selbstorganisierte Netzwerke liegen (Beratung, Multiplikatorenfortbildung, Veranstaltungsservice, Moderation, Konfliktmediation etc.).

Solche Supportfunktionen fallen nicht nur für Ältere an, sondern für alle, deren soziale Netzwerke (z.B. Alleinstehende, Arbeitslose, Alleinerziehende) tendenziell gefährdet sind. In dem Maße, indem verbindliche und kontinuierliche Sozialbindungen immer kurzlebiger werden oder nicht mehr entstehen können, wird der Aufbau und die Pflege, kurz die Organisation von Sozialbeziehungen zu einem Merkmal sozialer Kompetenz, die nicht schon per se vorhanden ist, sondern oft mühsam erworben werden muss. In diesem Zusammenhang sind Einrichtungen der Erwachsenenbildung Orte der Begegnung und Kommunikation in Gruppen, die neben Informationszuwachs auch soziale Verankerung, emotionalen Rückhalt und Unterstützung bieten können. Auf diese Weise kann Erwachsenenbildung auch ein Gegengewicht zu Vereinzelung und Solidarverlust bilden. Wir müssen uns allerdings auch darüber im Klaren sein, dass gerade Menschen mit desolaten sozialen Netzen aufgrund besonderer psychischer Belastungen selten in der Lage sind, ihre Kräfte zu sammeln, um Anschluss an soziale Netze im Bildungs- und Kulturbereich zu finden. Sie bedürfen besonderer Ansprache und Werbung, um Hemmschwellen zu überwinden, die vielfach gegenüber Einrichtungen der Erwachsenenbildung bestehen. Dies wissen wir im Grunde aus den Erfahrungen mit Ansätzen der Zielgruppenarbeit in den 70er und 80er Jahren. Benachteiligte Bevölkerungsgruppen mit geringem Einkommen, wenig sozialem Rückhalt und Zeit, haben nicht unbedingt die Möglichkeit, sich um Kontaktpflege und den Aufbau sozialer Netze zu kümmern. „Auch wenn ein qualitativer Schub im seit Durkheim und Simmel beobachteten Individualisierungsprozeß beobachtet werden kann, so besteht dennoch weiterhin eine durch soziale Rahmung alten und /oder neuen Typs begrenzte Wahlfreiheit im Aufbau von sozialen Netzwerken.“³⁹

Im Hinblick auf Organisationsnetzwerke bleibt festzuhalten, dass diese offenbar ein flexibles Instrument darstellen, um organisationsübergreifende Interessen auf der Grundlage eines gleichberechtigten Austausches und Aushandlungsprozesses zu verwirklichen. In diesem Zusammenhang ist für die Balance im Netzwerk entscheidend, dass sich seine Mitglieder gleichermaßen aktiv einbringen. Das setzt eine entsprechende Identifikation mit den Netzwerkzielen und eine Motivation für ein Engagement in den verschiedenen Netzwerkprojekten voraus. Je höher der Grad der Selbstbestimmung jedes einzelnen Akteurs ist und je weniger Zwang von

39 Tegethoff 1999, S. 21.

außen (z.B. durch die entsendende Institution) ausgeübt wird, desto besser sind die Bedingungen für eine entsprechende Beteiligung an den Netzwerkaktivitäten.

Der Beitritt zum Netzwerk und eine aktive Beteiligung hängen u.a. auch von den personellen, finanziellen und materiellen Ressourcen ab, die ein Partner mit einbringt. Netzwerkarbeit erfordert von den Beteiligten ein Zeitinvestment und gegebenenfalls Geld oder Güter, die in den Ressourcentausch eingebracht werden. Netzwerke geraten daher leicht in ein Ungleichgewicht, wenn starke Partner mit reichhaltigeren Ressourcen (z.B. IHK) auf schwächere Partner (z.B. Arbeitsloseninitiative) mit wenig Mitteln stoßen. Eine solche ungleiche Partnerschaft kann leicht zu Gefühlen von Macht und Überlegenheit oder Schwäche und Minderwertigkeit führen. Umso wichtiger ist die Einhaltung vereinbarter Ziele und die Orientierung an gewissen Regeln im Umgang miteinander.

Letztlich erweist sich die Klärung der Ziele als Kernstück der Netzwerkarbeit. In diesem Zusammenhang kann es durchaus zu ideologischen Konflikten und Unvereinbarkeiten kommen, die die Sacharbeit überlagern. So haben Gewerkschaftsvertreter in der Regel andere gesellschaftspolitische Vorstellungen und Handlungsmaximen als Vertreter von Unternehmerverbänden oder Bürgerinitiativen ein anderes Selbstverständnis als Stadtverwaltungen. Eine Verständigung über den Vernetzungszweck und die Ziele ist deshalb unabdingbar ebenso wie eine Wertschätzung des anderen als ebenbürtigen Partner.

Zum Schluss sei noch angemerkt, dass auch die Vernetzungsstrategie selber gewisse Kompetenzen in den Bereichen Organisation, Moderation, Selbstevaluation, Kommunikation, Konfliktmediation etc. voraussetzt, die nicht ohne weiteres vorhanden sind. Das Landesinstitut für Schule und Weiterbildung bietet daher seit Anfang 2001 eine „berufsbegleitende Qualifizierung zum Management in Netzwerken und Kooperationsverbänden“ an.

Franz-Josef Jelich, Günter Schneider

Arbeit und Leben – ein Netzwerk mit Tradition und neuen Perspektiven

Arbeit und Leben beruht auf der Kooperation von Volkshochschulen und Gewerkschaften. Die Lebensfähigkeit der „Arbeitsgemeinschaft“ konnte sich über mehr als 50 Jahre auch dadurch behaupten, dass in lokalen und regionalen Netzwerken immer wieder Impulse zur Weiterentwicklung ihrer sozialen und politischen Bildungsziele gefunden wurden. Im Folgenden soll knapp die Grundidee und die Arbeitsform von Arbeit und Leben mit dem Netzwerkansatz verknüpft werden. Daraufhin werden gegenwärtige Probleme der Kooperation angesprochen, um abschließend neue Netzwerkprojekte als einen Ausdruck der Organisationsentwicklung von Arbeit und Leben anzusprechen.

Die Arbeitsgemeinschaft als Netzwerk

Chancengleichheit im Sinne gesellschaftlicher Partizipation und die Mitgestaltung einer demokratischen Gesellschaft stellten nach dem Zusammenbruch der nationalsozialistischen Herrschaft den innovativen Ausgangspunkt des Aufbaus von Arbeitsgemeinschaften zwischen Volkshochschulen und Gewerkschaften dar.¹ Die Arbeitsgemeinschaften Arbeit und Leben sollten Grundlagen schaffen „zur kritischen und bewussten Anteilnahme des einzelnen am gesellschaftlichen Leben“². Angestrebt wurde die Zusammenarbeit nach der gemeinsamen Erklärung von Hausham 1952,

- „weil die deutsche Volkshochschule schwerpunktmäßig eine politische Bildungsaufgabe hat, sich nach 1945 in immer stärkerem Maße dieser mitbürgerlich-politischen Bildungsarbeit widmet und ihre Arbeit als öffentliches Anliegen – ohne Bindungen an bestimmte Konfessionen und Parteien durchführt;

1 Siehe hierzu Pächer, Stefan: Geschichte von Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen 1949-1999, in: Jelich, Franz-Josef; Schneider, Günter (Hrsg.): Orientieren und Gestalten in einer Welt der Umbrüche. Beiträge zur politischen und sozialen Bildung von Arbeit und Leben in Nordrhein-Westfalen, Essen 1999, S. 31-196, hier S. 33 ff.; Jelich, Franz-Josef: 'Arbeit und Leben' – ein Neuanfang der Arbeiterbildung nach 1945, In: Ders.; Lütgert, Gerd; Petri, Roland (Hrsg.): Kritisches Bewußtsein und gewerkschaftliches Handeln. Zur Geschichte und Aktualität der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben Hessen, Essen 1995, S. 33-96.

2 Die Königsteiner Beschlüsse, in: Olbrich, Josef; Schwarz, Hanns-Albrecht: Politik und Bildung. Arbeiterbildung nach 1945, Frankfurt a.M. u.a. 1991, S. 321.

- weil der Deutsche Gewerkschaftsbund die größte demokratische parteipolitisch und weltanschaulich unabhängige Kraft darstellt und in seiner gesellschaftsbildenden Funktion über seine speziellen Aufgaben hinaus berufen ist, wesentlich an der Gesamtverantwortung für die Gestaltung unseres demokratischen und sozialen Schicksals mitzutragen.³

Nahezu idealtypisch wird hier eine Netzwerkidee entwickelt, deren Funktion – der Aufbau einer „sozialen Demokratie“ – über die gemeinsame Ermöglichung eines innovativen soziokulturellen Bildungsmilieus⁴ (Bildungsbürgertum – Arbeiter) verwirklicht werden soll.

Im grundsätzlichen Misstrauen gegenüber machtstrukturierten Organisationsformen bekamen die z. T. in den Bundesländern aufgebauten Landesorganisationen und später die Bundesarbeitsgemeinschaft in den Anfangsjahren eine nur koordinierende und die pädagogische Arbeit unterstützende Funktion zugewiesen.⁵ Wichtig war, dass vor Ort die heterogenen Akteure in Volkshochschulen und Gewerkschaften ihr komplementäres Wissen in das gemeinsame Projekt „soziale Demokratie“ einbrachten und hierzu in einer offenen Kommunikations- und Kooperationskultur Bildungsangebote entwickelten. In den Arbeitsgemeinschaften entstanden in unterschiedlichen „Akteurskonstellationen informelle Netzwerke, in denen Vertrauen aufgebaut, Wissen ausgetauscht und produziert, Probleme erkannt und kreative Lösungen gesucht und gefunden“ wurden.⁶ Die Vielfalt der örtlichen Bildungsarbeit von Arbeit und Leben was die Inhalte, die Arbeitsweisen, die aus den Bildungsprozessen z. T. erwachsenden politischen Handlungsformen etc. betrifft, stützt sich auf die in den Regionen vorfindlichen kreativen Milieus, was sowohl die institutionelle Partnerkonstellation, die persönlichen Beziehungen zwischen VHS-Personal (HPM's, freiberufliche und ehrenamtliche Dozenten) und Gewerkschaftsfunktionären (Hauptamtliche und Ehrenamtliche) aber insbeson-

3 Erklärung der Deutschen Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben, Hausham 1952, in: ebd., S. 324.

4 Die Verhinderung eines Rückfall in gesellschaftsspaltendes Klassendenken und Arbeit und Leben als ein Kern einer darüber hinausweisenden gesellschaftlichen Neuordnung findet man etwa bei Strzelewicz, Willy: Arbeitsgemeinschaft zwischen Volkshochschule und Gewerkschaften, in: 20 Jahre Arbeit und Leben Niedersachsen. eb-Sonderheft 1968, S. 6. Ähnlich zu der Aufgabe der Ruhrfestspiele Dirks, Walter: Ein Fest und ein Zeichen. Zehn Jahre Ruhr-Festspiele, Frankfurt a.M. 1956, S. 23 ff.

5 Siehe einen Brief Borinskis vom Mai 1955, wo er in Hinblick auf die Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft schreibt: „Eine Arbeitsgemeinschaft, die verschiedene Länder vereint, dürfte nur ganz lose gefügt sein und müsste neben dem notwendigen Minimum an organisatorischer Verständigung sich auch auf die gemeinsame Planung pädagogischer Unternehmen und Methoden richten. Auf alle Fälle müsste der Versuch einer organisatorischen Zentralisierung oder politischen Majorisierung von vornherein vermieden werden ...“ Zitiert nach Jelich 1995, S. 50 f.

6 Adrian, Luise; Bock, Stephanie: Die Wiederentdeckung der Region. Chancen und Grenzen kommunaler Netzwerkstrategien, in: DIE, 9 (2002), H. 1, S. 32-34, hier S. 32

dere auch die jeweils angesprochenen Teilnehmenden betrifft.⁷ Als „weiche“ Arbeitsform, die von dem Gelingen einer offenen Vertrauenskultur abhängt, konnten und können die Arbeitsgemeinschaften flexibel und spontan auf Anforderungen/Anregungen reagieren und dabei neue Ideen und innovative Bildungsangebote entwickeln und über die dezentralen Selbststeuerungspotentiale immer wieder neue Motivationsschübe entwickeln. Die hierbei entstehenden Synergieeffekte beziehen sich also nicht nur auf den Einsatz von Ressourcen, sondern insbesondere auf die kreativen Potentiale, was sowohl die Akteure der Kooperation als auch die Erreichbarkeit – oder umgekehrt die Bildungsnachfrage – von Teilnehmenden betrifft.

Die Charakterisierung des Netzwerkansatzes als „weiche“ Arbeitsform bedeutet jedoch zugleich, dass eine gewisse „Flüchtigkeit“ des Gelingens aufgrund der komplizierten Vertrauenskultur in den nicht hauptamtlich betreuten örtlichen Arbeitsgemeinschaften zu eigen war und ist. Die Netzwerke konstituierende projektformige Arbeitsweise widerspricht einer *Institutionalisierung von auf Dauer gestellten Weiterbildungsangeboten*. Der in den einzelnen örtlichen Arbeitsgemeinschaften gepflegte informelle Arbeitszusammenhang führte daher meist zu einer diskontinuierlichen Entwicklung der Bildungsarbeit, weil sie immer existentiell abhängig war von dem Engagement der jeweiligen Akteure in den Volkshochschulen und Gewerkschaften vor Ort.

Die Anerkennung der Weiterbildung als vierte Säule im Bildungssystem durch den Strukturplan des Deutschen Bildungsrates⁸, die Verabschiedung von Weiterbildungsgesetzen und damit verbundene neue öffentliche Finanzierungsformen leiteten auch bei Arbeit und Leben *Institutionalisierungsprozesse* ein, mit denen *Auf-Dauer-und-auf-Regelmäßigkeit* gestellte Weiterbildungsangebote unterbreitet wurden.

In Nordrhein-Westfalen kam es einerseits zu einem Ausbau der Landesarbeitsgemeinschaft, die nun vermehrt eigenständige Bildungsaufgaben übernahm und ausbaute, gleichzeitig aber weiter über Mitgliederversammlungen, Konferenzen etc. Klammern der Zusammenarbeit für die örtlichen Arbeitsgemeinschaften anbot. Darüber hinaus entwickelte sich zudem vor Ort ein *Institutionalisierungsprozess*, der bislang zu fünf professionell betreuten örtlichen Arbeitsgemeinschaften in Bielefeld, Detmold, Herford, Oberhausen und Wuppertal führte. Während sich diese fünf Arbeitsgemeinschaften durchweg positiv entwickelten, zeigt sich in den anderen, noch bestehenden nebenamtlich betreuten örtlichen Arbeitsgemeinschaften ein völlig uneinheitliches Bild, was Art und Umfang des Bildungsangebots betrifft. So gibt es Arbeitsgemeinschaften, die über die VHS-Seite ein kontinuierliches An-

7 Siehe die differenzierte Darstellung für Nordrhein-Westfalen von Pächer 1999.

8 Siehe Deutscher Bildungsrat. Empfehlungen der Bildungskommission (Hrsg.): Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart 1962, S. 51-53.

gebot durch professionelle Betreuung sicherstellen (z.B: in Hamm, Gelsenkirchen, Dortmund), anderswo zeichnen eher Gewerkschafter im Haupt- und Ehrenamt für das Programm verantwortlich (z.B. in Bottrop und Recklinghausen).

Auch wenn die Diskontinuität von Netzwerkarbeit als eines ihrer Merkmale aufgezeigt wurde, ist darüber nachzudenken, wie die Voraussetzungen des Gelingens örtlicher Bildungsarbeit im gegenwärtigen Strukturwandel von Gesellschaft behauptet werden können.

Arbeit und Leben vor neuen Herausforderungen

Eine Grundvoraussetzung für die weitere Zusammenarbeit von Volkshochschulen und Gewerkschaften sind arbeitsfähige Strukturen der Partner vor Ort, um überhaupt gemeinsame Bildungsaufgaben zu formulieren bzw. um der Nachfrage an Bildungsangeboten zu genügen. Zudem hat Arbeit und Leben unter der Perspektive sich verändernder Bildungsansprüche von Arbeitnehmern/innen eine inhaltliche Organisationsentwicklung fortzuführen, mit denen neue Bildungsinteressen wahrgenommen und in entsprechenden Angebotsformen von der Bildungswerbung, über flexible Veranstaltungszeiten, lebensweltbezogene Themen bis hin zu einer langfristigen ‚Bildungsbetreuung‘ aufzugreifen sind.

Einige der gegenwärtigen Probleme für die weitere Entwicklung von Arbeit und Leben seien im Folgenden stichpunktartig skizziert.

- Der industrielle Strukturwandel in Nordrhein-Westfalen setzt sich dynamisch fort. Mit der deutlichen Veränderung der industriellen Kernstruktur gehen traditionelle Zielgruppen – nämlich bildungsferne Arbeitnehmer in großbetrieblichen Zusammenhängen – deutlich zurück. Klein- und mittelbetrieblich Beschäftigte waren und sind entschieden schwieriger für Bildungsangebote zu interessieren.
- Neue Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmergruppen und -milieus entstehen, die von einer „Ambivalenz“ im Verhältnis zu den Gewerkschaften geprägt sind.
- Mit der Notwendigkeit, sich am Arbeitsplatz ständig weiterzubilden, gewinnt die berufliche und betriebliche Weiterbildung in den nächsten Jahren noch weiter an Bedeutung. Dabei droht, die reflexive, auf Auseinandersetzung und Dialog angelegte politische Weiterbildung noch mehr in den Hintergrund zu treten.
- Auffallend ist, dass Angebote der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung insbesondere für bildungsungewohnte Arbeitnehmer nicht zur Verfügung stehen. 80 % aller Weiterbildungsangebote richten sich nach Angaben der IG Metall an 30 % der Belegschaften.
- Gleichzeitig treten neue Kommunikationsmöglichkeiten (zum Beispiel über das Internet) oder veränderte Angebote der Medien in Konkurrenz zu traditionellen

Formen der politischen Bildung.

- Junge Menschen sind nach wie vor schwierig, für Angebote der politischen Bildung zu gewinnen. Aufgrund vorliegender Untersuchungsergebnisse zum Bildungsverhalten von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist davon auszugehen, dass sich dieser Trend eher verschärfen kann.
- Neue Produktions- und Managementkonzepte, die die Beschäftigten an der Ausgestaltung ihres Arbeitsplatzes unmittelbar beteiligen und gleichzeitig ihre Arbeitskraft umfassend zu nutzen suchen, erfordern ein differenziertes Angebot für betriebliche Interessenvertreter zur Wahrnehmung ihrer Gestaltungs- und Schutzfunktion im Betrieb. Insbesondere mit den erweiterten Bildungsmöglichkeiten im Gefolge der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes versuchen private Anbieter hier neue Geschäftsfelder aufzubauen, die den ureigsten Bereich arbeitnehmerorientierter Weiterbildung darstellen.
- Eine besondere Entwicklung vollzieht sich im Bereich des Bildungsurlaubs. Die Inanspruchnahme ist seit Jahren rückläufig und das Bildungsurlaubsangebot ist zum Beispiel bei der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben von 120 Veranstaltungen im Jahr 1994 auf 30 Angebote im Jahr 2001 geschrumpft. Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, wie zukunftsfähige Modelle von Arbeitnehmerweiterbildung entwickelt werden können.

Für die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Volkshochschulen in der Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben stellen sich darüber hinaus noch strukturelle Fragen, die in den nächsten Jahren beantwortet werden müssen. Dazu zählen vor allem:

- Die Neuorientierung des DGB in regionalen Geschäftsstellen und die Neustrukturierung der Gewerkschaften in Zusammenschlüssen (siehe die Organisationsveränderungen bei der IG BCE, der IG Metall oder bei Ver.di) führen dazu, dass über neue Kooperationsformen und eine Vernetzung von Akteuren der arbeitnehmerorientierten politischen Weiterbildung nachgedacht werden muss.
- Trotz der Beschwörung wachsender Bedeutung von Bildung stagnieren bestenfalls öffentliche Zuschüsse für die Weiterbildung. Dies bedeutet, dass auch die Volkshochschulen marktbezogene Steuerungselemente in ihre Strategien einbeziehen müssen. Vielfach führt dies zu einer Schwächung des nicht marktgängigen Fachbereichs politische Bildung und damit zugleich zu einer Einschränkung von Arbeitskapazitäten zur Aufrechterhaltung der freiwilligen Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben vor Ort. Zudem stellen die kommunalen Zuschüsse zur Förderung von Arbeit und Leben freiwillige Leistungen dar, die bei Streichungen besonders gefährdet sind

Zwar gilt die Organisation von Veränderung als Regelfall institutioneller Bestands-

sicherung, da die Weiterentwicklung von Bildungsarbeit organisatorisch abgesichert, gefestigt und stabilisiert werden muss. Doch besteht bei den gegenwärtigen umfassenden Veränderungen in den Umfeldern von Arbeit und Leben die Aufforderung, aktiv und selbstkritisch diese Veränderungen für die weitere Gestaltung von Bildungsarbeit wahrzunehmen und konzeptionelle Ideen in der Praxis zu erproben.⁹ Die institutionelle Organisation hat sich hierbei selbst als Entwicklungsfaktor zu begreifen.

Die Frage nach der lernförderlichen Organisation der Weiterbildung insbesondere für Bildungsbenachteiligte, die nach wie vor die zentrale Zielgruppe von Arbeit und Leben ausmachen, muss sich mit zunehmend individualisierten Weiterbildungsansprüchen auseinandersetzen. Bildungsansprüche werden stärker von ihrem Nutzen her bestimmt und damit auch kurzfristiger artikuliert. Abgesehen von höheren Ansprüchen an eine interessante, abwechslungsreiche Lehr-Lernsituation bedarf es eines Umdenkens in der Weiterbildungsorganisation, das Rainer Zech treffend in dem Wortspiel fasste: „Weg von der Vermittlung von Bildungswissen an Individuen, hin zu der Bildung von Wissen mit den Individuen.“¹⁰ Doch um Wissen als „Fähigkeit zum sozialen Handeln“ und als „Möglichkeit etwas in Gang zu setzen“¹¹ zu ermöglichen, bedarf es weiterhin der Einordnung in reflexive Sinnstrukturen, und damit politischer Bildungsangebote wie sie Arbeit und Leben bereithält. Der erwartete höhere Nutzen und die kurzfristige Abfrage von Wissen erfordert flexible Organisationsstrukturen verbunden mit kooperativen Netzwerken, „in denen in wechselnden Teams für wechselnde Bedarfe wechselndes Wissen generiert wird.“¹²

In dem Maße, in dem sich die Kluft zwischen den kulturell verfügbaren Wissensbeständen und dem individuell zugänglichen und noch zu verarbeitenden Wissen vertieft, nimmt zweifellos auch die Bedeutung der Entwicklung neuer Infrastrukturmodelle zu, um Wissen und Information zugänglich zu machen und in das Bildungsnetzwerk zu integrieren. Insbesondere die Forderungen nach selbstorganisiertem und lebensbegleitendem Lernen setzen Bildungsumgebungen voraus, welche nicht nur individuell selbstorganisierte Lernanteile fördern und abstützen kön-

9 Derzeit ist von Arbeit und Leben eine dichte Bestandsaufnahme zur Beschreibung der Situation der örtlichen Arbeitsgemeinschaften in Nordrhein-Westfalen in Auftrag gegeben, die am Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation durchgeführt wird.

10 Zech, Rainer: Vom Bildungswissen zur Wissensbildung. Eine kleine Reflexion zur Zukunft der organisationsbezogenen Weiterbildungsforschung. Der Vortrag ist in elektronischer Form auf einer CD veröffentlicht die als Sonderbeilage zum Report erschien.; Ambos: Forschung zur Erwachsenenbildung. Zusammenfassung der Beiträge und Ergebnisse des Forschungswshops in Hofgeismar im Januar 2001, Bielefeld 2001. S. 11 der pdf-Datei.

11 Nico Stehr, zitiert nach Catenhusen, Wolf-Michael: Politische Bildung für die Wissensgesellschaft. Anmerkungen zur Förderungspolitik, in: Praxis Politische Bildung, 4 (1998), S. 245-248, hier S. 245.

12 Zech 2001, S. 11.

nen, sondern es auch ermöglichen, „das zuverlässige Funktionieren und Zusammenwirken aller Elemente des gesamten komplexen Lernzusammenhangs sicher zu stellen und alle dafür notwendigen Dienstleistungen und Ressourcen bereit halten.“¹³ Maßgebend bleibt für Arbeit und Leben, Arbeitnehmern/innen gleichberechtigte Zugänge zur Wissensgesellschaft zu verschaffen bzw. zu erhalten, um dem Ziel einer sozial erweiterten Integration und Partizipation durch Bildung weiterhin Geltung zu verschaffen.

Die Beschleunigung des gesellschaftlichen Wandels und die damit verbundene Infragestellung von Verhaltensmustern und Orientierungen erfordern soziale und kommunikative Netzwerke, die geeignet sind, Veränderungen zu verarbeiten, Krisen zu bewältigen, Partizipation zu eröffnen. Politische Erwachsenenbildung hat wesentlich zur Aufgabe, gegen die ‚Lernzumutungen‘ einer sich permanent wandelnden Welt Zeit zum Lernen freizuhalten, Widerstände gegen die ‚Veränderungsgewalt der Moderne‘ zu unterstützen und die Frage nach Sinn und Zweck einer gegenüber den Individuen verselbständigten gesellschaftlichen Entwicklungslogik stets aufs neue zu thematisieren. Hierfür sind Netzwerke insbesondere für bildungsferne Arbeitnehmergruppen notwendig, bedürfen doch an diskursiver Verständigung sowie an Eigenverantwortung und Selbststeuerung sich orientierende Lehr-Lern-Formen der Einübung und Abstützung in gemeinschaftsbezogenen Lernsituationen. Die räumliche Nähe von Bildungsanbietern, ihre Zusammenarbeit mit den regionalen sozialen Akteuren und ein sich daran ausrichtendes flexibles Aufgreifen von Bildungsbedarfen hat die Erfahrung von Bildung als einen lebensumfassenden Prozess zum Ziel.

Regionale und lokale Bildungsnetzwerke in einem offenen, ausdifferenzierten Arbeitnehmermilieu aufrechtzuerhalten, neu anzustoßen oder weiterzuentwickeln, bedarf angesichts des Rückzugs der Gewerkschaften aus der Fläche und der sich stärker unter Marktgesichtspunkten reorganisierenden Volkshochschule mit dem damit zumeist einhergehenden Abbau von politischen Bildungsangeboten, einer stärkeren Abstützung durch die Landesarbeitsgemeinschaft. Die Initiierung von Projekten mit örtlichen Arbeitsgemeinschaften, die Unterstützung bei der Herstellung von Kontakten zwischen Akteuren vor Ort, die Bereitstellung von spezifischen Dienstleistungen – etwa bei der Mittelakquise für neue Jugendprojekte –, die Koordinierung und Vernetzung von Angeboten in der Frauenbildung und bei Angeboten für die betriebliche Interessenvertretung, die Moderation von Problemlösungen etc. wird zur Absicherung und zum Ausbau regionaler Arbeitsgemeinschaften durch professionelle Arbeitsstrukturen der Landesarbeitsgemeinschaft in-

13 Körber, Klaus: Institutionen – Organisationen – Anbieter. Anmerkungen zur erwachsenenpädagogischen Organisationsforschung. Ald pdf-Datei auf der Heft-CD zu Ambos 2001, S. 6.

tensiviert werden.

Grundlage der weiteren Organisationsentwicklung und Netzwerkarbeit wird der Rückgriff sein

- auf vielfältige Erfahrungen, das sich immer stärker ausdifferenzierende Arbeitnehmermilieu weiterhin als primäre Zielgruppe zu erreichen und deren Bildungsverhalten gemäße didaktische und methodische Angebote zu entwickeln.
- auf gewerkschaftlich gegründete, aber nicht allein in ihnen aufgehenden sozialen Netzwerken, die an Bildungsangeboten interessiert sind, mit denen personale Begegnungen ermöglicht, erfahrene Defizite im beruflichen, sozialen und kulturellen Alltag bearbeitbar und kritische, Arbeitnehmerinteressen aufgreifende Dialoge zu gesellschaftliche Veränderungen eröffnet werden können.

Organisationsentwicklung als institutionelles Projekt

Querschnittsthemenfelder haben in den vergangenen Jahren zu einer stärkeren Einbeziehung von projektförmig organisierten Arbeitszusammenhängen geführt, die zu einer Verschränkung sowohl inhaltlicher Fragestellungen als auch zu neuen Schnittmengen in den Tätigkeiten von Landesarbeitsgemeinschaft und örtlichen Arbeitsgemeinschaften führten:

- Die Verbetrieblichung von Konflikten, die immer weniger übergreifende gewerkschaftliche Vertretungsmuster zulassen und eine neue Flexibilität der betrieblichen Interessenvertreter zwischen Widerstand und Anpassung (Co-Management) erfordern, haben in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften zu einem differenzierten Bildungsangebot geführt, das „flexibel und in wechselnden Teams“ spezifisches Wissen in unterschiedlichen Veranstaltungsformen, an verschiedenen Orten und in variablen Zeitformen zur Verfügung stellt – ohne jedoch darauf zu verzichten, gewerkschaftliche Positionen als Bezugspunkte der Reflektion heranzuziehen.
- Das Themenfeld Arbeit, Gesundheit, Umwelt nahm äußerst kontrovers diskutierte Formen unternehmens- und betriebsbezogener Gesundheitspolitik zum Anlass, über die verschiedenen Ausgestaltungsformen von Krankenrückkehrgesprächen bis hin zu Gesundheitszirkeln Partizipationsmöglichkeiten zu diskutieren, mit denen arbeitsbezogene gesundheitliche Gefahren nicht nur reaktiv sondern bereits präventiv in der Gestaltung von Arbeitsplätzen abgebaut werden können. Auch hier wurden neben Tagungen, Veröffentlichungen und Seminaren feldbezogene Projekte durchgeführt, die traditionelle Formen der Angebotsorientierung mit aufsuchender Bildungsarbeit kombinierten.
- Die Gender-Frage wurde unter den Gesichtspunkten der immer noch ungleich verteilten Partizipationsmöglichkeiten der Geschlechter zum Gegenstand hand-

lungsbezogener Bildungsprojekte und von Seminaren, Vorträgen etc. Aber auch zur Reflektion von Didaktik und Methodik der Bildungsarbeit wurde ‚Gender‘ ein zentraler Zugang, Leitbilder des Bildungsverständnisses von Arbeit und Leben zu diskutieren.

- Ein für das Selbstverständnis politischer und sozialer Bildung wesentlicher Bereich zukünftiger Arbeit werden Angebote zu „Einwanderung und Integration“ sein. Die zu erwartenden neuen gesetzlichen Regelungen werden Einwanderern/innen verpflichten an Seminarangeboten teilzunehmen. Hier bedarf es neuer Bildungskonzepte, mit denen die Verknüpfung von sprachlicher Kompetenz, kultureller und gesellschaftlicher Orientierung sowie das Aufzeigen von Partizipationsangeboten gelingen kann. Zudem bedürfen in dem Themenfeld „Integration von Ausländern“ betriebliche Interessenvertretungen neue Angebote, da – nicht zuletzt durch die andauernd hohe Massenarbeitslosigkeit – Akzeptanzprobleme eher zu- als abnehmen.

Neben diesen Themenfeldern konnte in mehreren Projekten von Arbeit und Leben¹⁴ der Arbeitsgemeinschaftsgedanke in der Perspektive bürgerschaftlichen Engagements weiterentwickelt werden, womit sich innovative Formen politischer Bildung und Partizipation verbinden.

- Der WEBWECKER-Bielefeld macht die neuen Medien und hier insbesondere das Internet nicht nur zum Gegenstand seiner Bildungsarbeit. Durch die Herstellung einer neuen politischen Öffentlichkeit im Netz, die insbesondere die diskursiven Möglichkeiten des Mediums nutzt, wird Medienkompetenz durch Beteiligung und Pflege einer Internet-Plattform erreicht.
- Ehrenamtliches Engagement als Möglichkeit insbesondere für Ältere zu erschließen, vorhandene Kompetenzen in neue Felder öffentlicher Arbeit einzubringen, ist nicht nur Thema der Bildungsarbeit sondern aktives Arbeitsziel des Projektes AGE – Agentur für gesellschaftliches Engagement in Hamm.
- Interkulturelle Bildungsarbeit durch die mühevolle Einbindung unterschiedlicher Kulturen in Begegnungszusammenhängen führt in den unterschiedlichen Netzwerkprojekten der Arbeitsgemeinschaft Oberhausen nicht nur zur Thematisierung von Fremdheiten in Bildungszusammenhängen. Daraus entstehende und geförderte Arbeitszusammenhänge lassen interkulturelle Lebenszusammenhänge im öffentlichen Raum entstehen.
- Das Hammer Netzwerk S-N-O-W (Süd-Nord-Ost-West-Netzwerk) verbindet die Erarbeitung ökologischer Problemstellungen mit nachhaltigen Veränderungen durch die Verwirklichung daraus entstehender Projekte umweltverträglicher Energiegewinnung vor Ort. Aus der Diskussion globaler Verantwortung

14 Siehe dazu die Beiträge in diesem Band.

werden die erwirtschafteten Gewinne in gemeinsam festgelegte Ökologieprojekte in Weißrussland, Indien und anderswo eingesetzt.

Allen diesen Projekten gemeinsam ist, dass die Erarbeitung von Kompetenzen zur Bearbeitung handlungsbezogener Problemstellungen, immer auch die reflexive Einordnung von Wissen auf dem Hintergrund der jeweiligen Zielstellung des Projektes erfolgt. Vorhandene Fähigkeiten und Kenntnisse der Beteiligten werden aufgenommen, können in den neuen Lernzusammenhängen der Projekte weiterentwickelt werden und in sozialen Arbeitszusammenhängen zur Anwendung kommen. Die „eigenmotivierte Kompetenzentwicklung in selbstbestimmten Kooperations- und Arbeitszusammenhängen von Bürgerarbeit“¹⁵ bedeutet zum einen Selbsterfahrung und Selbst-Bildung, zum anderen reflektierte Partizipation an der Gestaltung sozialen, kulturellen und politischen Lebens im regionalen Lebenszusammenhang. Nicht nur die Verbesserung der privaten sondern auch die der regionalen Lebensqualität – und im Falle Hamms sogar auch die globale – macht diese Netzwerke äußerst erfolgreich.

Für die weitere Organisationsentwicklung von Arbeit und Leben ist wesentlich, dass die hier angeführten Netzwerke die traditionellen Arbeitsgemeinschaftsstrukturen überschreiten. Offene Netzwerkstrukturen kennzeichnen die Arbeitsansätze, an denen sich unterschiedlichste Partner beteiligen können – von Weiterbildungseinrichtungen bis hin zu Betrieben, von Bürgerinitiativen bis hin zu den Kirchen. Diese offeneren Arbeitsformen führen zu einem Anregungsmilieu, das neue Problemziele verschafft, andere Lösungswege denkbar und einschlagbar macht und damit neue politische Kreativität an Arbeit und Leben zurückgibt.

Wichtig ist vor allem auch, dass mit der Zusammenarbeit unterschiedlicher Partner neuerliche Öffnungen soziokultureller Milieus für die politische Bildungsarbeit von Arbeit und Leben eröffnet werden, mit denen insbesondere auch den Gewerkschaften fernstehende Arbeitnehmer/innen erreicht und damit potenziell in einen über die „traditionelle“ Bildungsarbeit vermittelten Kommunikationszusammenhang einbezogen werden können.

Weiter ist den vorgestellten Projekten eine professionelle Zuarbeit zu eigen, da die hochkomplexen Arbeitszusammenhänge der Unterstützung, Anregung und intensiven Begleitung bedürfen. Ein einfacher Transfer auf andere Regionen schließt sich damit aus. Doch zeichnet sich vor allem für die Regionen, die über keinen eigenen hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiter verfügen, eine stärkere Initiativ-

15 Brödel, Rainer: Lernen regional unter den Vorzeichen von „Beschäftigungsfähigkeit“, in diesem Band, S. , hier S. .

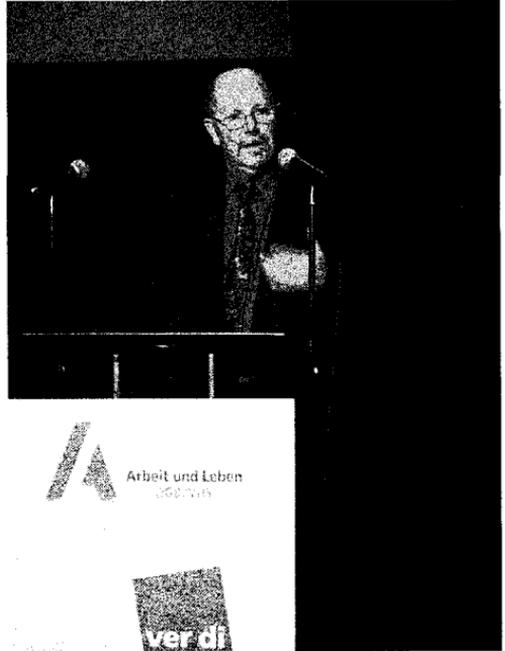
funktion der Landesarbeitsgemeinschaft ab, die in der Akquise von Projekten, der Kontaktpflege vor Ort etc. liegen könnte.

*

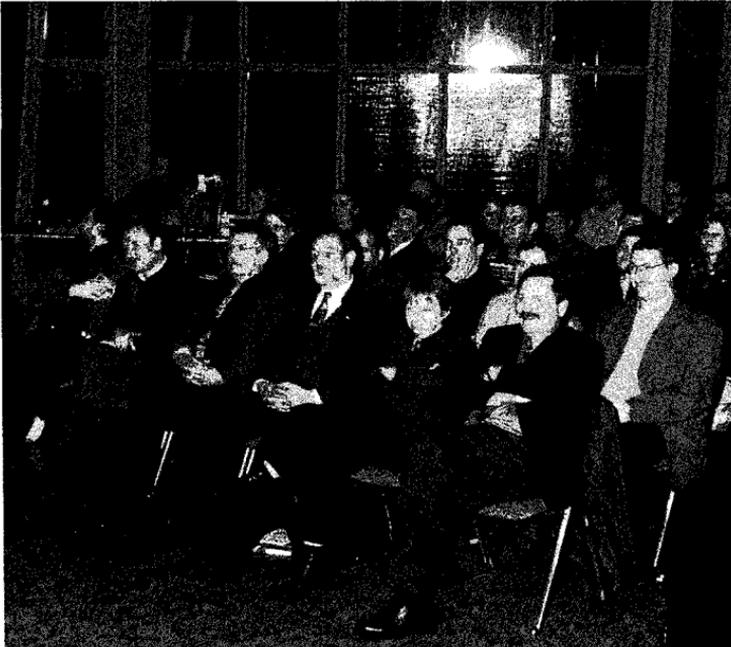
Arbeit und Leben als Weiterbildungseinrichtung in gemeinsamer Trägerschaft von DGB und Volkshochschulen hat sich institutionell mit den veränderten Bildungsansprüchen, Bildungsnotwendigkeiten, Bildungsbarrieren etc. auseinander zusetzen und den Begriff von Chancengleichheit nicht nur für die berufliche und allgemeine Weiterbildung, sondern auch für die politische Bildung im gegenwärtigen Strukturwandel von Arbeit und Öffentlichkeit zu bestimmen. Die neuen Ansätze einer offenen Netzwerkarbeit schaffen hierfür wichtige Voraussetzungen. Klären sie doch mit einem sich in die Lebens- und Arbeitswelten der Menschen einbringendem lebensbegleitendem Lernen veränderte Ansprüche, Erwartungen und Interessen an Bildung. Der „traditionelle“ Bereich der angebotsorientierten Weiterbildung wird dadurch nicht überflüssig, erhält jedoch eine zusätzliche Refektionsebene für eine selbstkritische Programmarbeit.

*Aufnahmen von einer Eröffnungsveranstaltung
des Bildungsjahres 2002
zum Thema
„Stell dir vor es ist Krieg – und alle wollen hin“*

*Veranstaltet von der Landesarbeitsgemeinschaft
Arbeit und Leben am 17.01.2002 auf der Zeche
Zollverein in Essen.*



*Begrüßung durch Ernst-Heinrich Franzen, stellvertr.
ver.di Landesbezirksleiter in NRW.*



Blick ins Plenum der Eröffnungsveranstaltung, 17.01.2002.

Reiner Hammelrath

Der Paradigmenwechsel in der nordrhein-westfälischen Weiterbildungspolitik – Konsequenzen für die Volkshochschulen

Der Paradigmenwechsel, also die Veränderung der Bedeutungsmuster im Bereich der Erwachsenenbildung/Weiterbildung wurde vom Mainstream des wissenschaftlichen Diskurses in den letzten Jahren vorbereitet und im erwachsenenpädagogischen Wissenschaftsbetrieb weitgehend durchgesetzt. Wenngleich er heute für die Praxis der Volkshochschulen und anderen öffentlich geförderten Weiterbildungseinrichtungen in NRW noch nicht bestimmend ist, hat er die Weiterbildungspolitik in Nordrhein-Westfalen inzwischen erreicht.

Die nachfolgenden vier Zitate sollen dies illustrieren:

So lautet der erste Satz im Koalitionsvertrag zwischen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für die Legislaturperiode 2000 – 2005 in NRW vom 13.06.2000 im Kapitel „Den Wandel gestalten: Weiterbildung im Zeichen lebensbegleitenden Lernens“ wie folgt: „Der rasche gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel und die damit einhergehenden neuen und zusätzlichen Qualifikationsanforderungen verlangen von uns allen dauernde Bildungsanstrengungen. Bildung und vor allem Weiterbildung werden ihrerseits aber auch zu entscheidenden Triebkräften gesellschaftlicher, vor allem regionaler Entwicklung“.

In seiner Regierungserklärung vom 30.08.2000 führte Ministerpräsident Wolfgang Clement u.a. aus: „Die Ressource ‚Wissen‘ ist das kostbarste Gut des 21. Jahrhunderts. Wissen schafft neue Arbeit und bietet die Chance, individuell und gesellschaftlich im Wandel erfolgreich zu bestehen. ... Deshalb setzen wir auch innerhalb der vorhandenen Ressourcen neue Prioritäten. Wir sorgen für die qualifizierte Weiterbildung unserer Beschäftigten, um die beste Effizienz staatlicher Leistungen zu erreichen.“

Der für die Weiterbildung zuständige Minister Harald Schartau erklärte bei der sechsten Weiterbildungskonferenz NRW am 22.11.2000 im Landtag u.a. folgendes: „Unsere wichtigste Aufgabe ist es, arbeitslosen Menschen wieder Arbeit zu ermöglichen und präventiv neue Arbeitslosigkeit zu verhindern. Der Qualifikation kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Qualifikation ist Voraussetzung dafür, dass

neue Technologien beherrscht werden. Die Beherrschung unserer neuen Technologien ist unabdingbar, um unsere arbeitsmarktpolitischen Ziele zu erreichen.“

Sein Staatssekretär Dr. Josef Fischer trug im Rahmen seines Referates bei der 56. Mitgliederversammlung des Landesverbandes der Volkshochschulen von NRW am 06.06.2001 u.a. folgendes vor: „Von uns werden Anpassungsfähigkeiten und eine Mobilität verlangt, die ohne gute Ausbildung und ständiges Weiterlernen kaum zu leisten sind. Nur wer ständig und eigenverantwortlich weiterlernt, erhält seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt und sichert seine Beschäftigungsfähigkeit.“

Neue gesetzliche Grundlagen und Zuständigkeiten

Am 29. September 1999 hat der nordrhein-westfälische Landtag mit Zustimmung aller Fraktionen das „Gesetz zur Modernisierung der Weiterbildung“ beschlossen, durch welches das „Erste Gesetz zur Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen (WbG)“ von 1975 novelliert wurde. Wichtigste Ziele des novellierten Gesetzes sind die Bereitstellung eines bedarfsdeckenden Angebots und der Aufbau eines Systems lebensbegleitenden Lernens, wobei den Weiterbildungseinrichtungen gem. § 3 WbG die Aufgabe zufällt, Bildungsangebote vorzuhalten, die die Entfaltung der Persönlichkeit fördern, die Fähigkeit zur Mitgestaltung des demokratischen Gemeinwesens stärken und die Anforderungen der Arbeitswelt bewältigen helfen. Die Fördermittel des Landes werden nach einer Übergangszeit ab dem Jahr 2005 auf Angebote konzentriert, die sich auf die Arbeitswelt beziehen oder von gesellschaftlicher Relevanz sind. Dies sind gemäß § 11 WbG „Lehrveranstaltungen der politischen Bildung, der arbeitswelt- und berufsbezogenen Weiterbildung, der kompensatorischen Grundbildung, der abschluss- und schulabschlussbezogenen Bildung, Angebote zur lebensgestaltenden Bildung und zu Existenzfragen einschließlich des Bereichs der sozialen und interkulturellen Beziehungen sowie Angebote zur Förderung von Schlüsselqualifikationen mit den Komponenten Sprachen- und Medienkompetenz“ sowie „Bildungsangebote, wie sie im Kinder- und Jugendhilfegesetz der Familienbildung zugewiesen sind“.

Da im Verlaufe des Gesetzgebungsverfahrens politische Symbolik und das Kräftemessen zwischen Regierung und Parlament, zwischen sog. Modernisierern und sog. Strukturkonservativen häufig eine größere Rolle spielten als weiterbildungsfachliche Erwägungen, weist das novellierte Gesetz sowohl ordnungspolitische Widersprüche (Erhöhung der Feinsteuerung bei der Angebotsförderung versus Verschlankung von Prüf- und Verwaltungsaufwand) als auch bildungspolitische Plausibilitätsdefizite (Förderfähigkeit der sog. lebensgestaltenden Bildung – die auf massiven Druck der Kirchen, der CDU und der GRÜNEN noch in das Gesetz aufgenommen wurde – versus Nichtförderfähigkeit von kultureller Bildung und Gesundheitsbildung) auf. Auf die mancherorts fatalen Auswirkungen dieser Hierar-

chisierung und Ausgrenzung von Bildungsbereichen wird im Folgenden noch eingegangen.

Zur Unterstützung der Neustrukturierung der Weiterbildung in der Region wurde das Instrument der Regionalkonferenzen, zu denen die Bezirksregierungen einladen, neu in das Gesetz aufgenommen.

Die wichtigsten Botschaften des am 01.01.2000 in Kraft getretenen novellierten Gesetzes lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Erhaltung der kommunalen Pflichtaufgabe Volkshochschule,
- Stärkung der hauptberuflichen Personalstruktur in den Einrichtungen,
- Konzentration der Landesförderung auf Angebote mit gesellschaftlicher Relevanz und Arbeitsweltbezug,
- Verpflichtung der Einrichtungen zur Kooperation / Vernetzung untereinander und mit anderen Akteuren,
- Regionalisierung der Weiterbildung.

Durchaus folgerichtig wurde kurz nach der Gesetzesnovellierung bei der Bildung der neuen Landesregierung die Zuständigkeit für die Weiterbildung verändert. Nachdem die Weiterbildung zunächst lange Jahre beim Kultusministerium und ab 1995 – als ungeliebter Appendix der Schulpolitik – beim Ministerium für Schule und Weiterbildung (bzw. ab 1998 beim Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung) ressortierte, wurde sie nunmehr dem neuen Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie (MASQT) zugeordnet, in dem die Bereiche der allgemeinen, politischen und beruflichen Bildung erstmals unter einem Dach gebündelt wurden.

Die jüngst auf den Weg gebrachte Zusammenführung der Abteilung Weiterbildung des Landesinstituts für Schule und Weiterbildung in Soest mit dem Institut für internationale Berufsbildung in Solingen zu einem „Landesinstitut für Qualifikation“ als nachgeordnete Behörde des MASQT macht vor diesem Hintergrund Sinn.

Die neuen Paradigmen

Die Diskussion über eine neue „Philosophie“ der Weiterbildung und ein ihr zeitgemäßes Profil, über eine moderne Weiterbildungspolitik im Zeichen der Globalisierung wird seit geraumer Zeit im nationalen und internationalen Kontext intensiv geführt. Trotz durchaus erkennbarer Unterschiede bei der Rezeption dieser Diskussion in den Bundesländern können die nachfolgend aufgeführten Befunde und Positionen als bundesweit gültige Merkmale für den Paradigmenwechsel in der Weiterbildungspolitik betrachtet werden:

- Terminologisch wird der Begriff „Bildung“ zunehmend durch den Begriff „Wissen“ ersetzt, während der Begriff „Weiterbildung“ zunehmend durch die Begriffe „lebenslanges bzw. lebensbegleitendes Lernen“ und „Qualifizierung“ ersetzt wird.
- Unter Qualifizierung wird der zweckgerichtete Erwerb von (primär) anwendungsbezogenem Wissen mit dem Ziel der (Sicherung der) Employability verstanden, wobei die erworbene Qualifikation vorrangig unter dem Vorzeichen ihrer ökonomischen bzw. betrieblichen Verwertbarkeit betrachtet wird.
- Qualifizierung wird vom ökonomischen Bedarf, von Wettbewerbsfähigkeit und Standortinteressen gedacht und verzichtet auf einen ganzheitlichen Ansatz, der neben beruflichen auch allgemeine, politische und kulturelle Aspekte einschließt.
- Allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung werden gemeinhin als weiche, berufliche Qualifizierung als harte und eigentliche Weiterbildung betrachtet, die die Menschen in die Lage versetzen soll, den gesellschaftlichen Wandel zu bewältigen, d.h. sich ihm anzupassen.
- Zweckfreie Weiterbildung zur Entwicklung und Entfaltung der Persönlichkeit und zur Aneignung der sozialen Wirklichkeit gilt als Freizeitangelegenheit, Unterhaltung, Hobby oder Luxus, jedenfalls als Privatsache, die keiner Förderung aus öffentlichen Mitteln bedarf.
- Moderne Weiterbildungspolitik versteht sich zunehmend als Bestandteil von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, wodurch die Bedeutung des Lernortes Betrieb gegenüber dem Lernort Volkshochschule/Weiterbildungseinrichtung zunehmen soll.
- Angesichts der zunehmenden Regionalisierung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik soll die landesweite Bedeutung von Weiterbildungspolitik ab- und ihre regionale Bedeutung zunehmen.
- Hochkonjunktur hat das „selbst“. Die Zukunft soll dem selbstorganisierten, selbstgesteuerten, onlinegestützten und informellen Lernen (was das auch immer sein mag) gehören, während die Bedeutung des von Pädagoginnen und Pädagogen angeleiteten Lernens in Gruppen bzw. sozialen Kontexten in Häusern der Weiterbildung – wohl nicht zuletzt aus Kostengründen – in den Hintergrund treten soll.
- Weiterbildungseinrichtungen sollen sich von Bildungsinstitutionen zu Dienstleistungseinrichtungen entwickeln, ihre bisherige Angebotsorientierung durch Nachfrage- bzw. Kundenorientierung ersetzen und dabei die bisherige Komm-Struktur in eine Geh-Struktur (z.B. durch die direkte Ansprache von Betrieben) überführen.
- Zum Pflichtvokabular moderner Weiterbildungspolitik gehören insbesondere die Begriffe Innovation, Kooperation, Vernetzung, Lernende Organisationen,

Lernende Regionen und Regionale Bildungslandschaften, wobei es sich bei letzteren noch weitgehend um rhetorische Figuren handelt.

- Die jüngst (als „Beruhigungsspielle“ für die allgemeine Weiterbildung?) wieder häufig erhobene Forderung nach der Integration (nicht Kombination!) von allgemeiner, politischer und beruflicher Weiterbildung ist ein seit Anfang der siebziger Jahre uneingelöstes Versprechen, das auch zukünftig sowohl am Widerstand der Betriebe als auch der Teilnehmenden scheitern dürfte.

Konsequenzen für die Volkshochschulen

Für die Volkshochschulen stellt sich aktuell die Frage, wie sie mit den Herausforderungen des Paradigmenwechsels umgehen sollen. Als wenig probates Mittel dürfte sich das Anstimmen apokalyptischer Gesänge, also die ständige Deklamation von Bedrohung, Gefahr und Untergang erweisen. Denn wer in dieser Situation Beharrung predigt, statt sich zu bewegen, könnte bald von anderen bewegt werden – und zwar ins weiterbildungspolitische Abseits.

Darum gilt es den Paradigmenwechsel politisch und strategisch zu nutzen, um der Marginalisierung der eigenen Institution zuvorzukommen bzw. entgegenzuwirken.

Für Volkshochschulen bedeutet dies, dass sie sich (vor allem im ländlichen Raum) in ihrem Selbstverständnis von einer Kultureinrichtung zum kommunalen Weiterbildungszentrum entwickeln müssen. Als Weiterbildungszentrum mit Einbindung in die kommunale Qualifizierungs-, Sozial-, Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik bieten Volkshochschulen mit ihren vielfältigen und langjährigen Kooperationsbeziehungen gute Voraussetzungen, kompetente Akteure in der lokalen und regionalen Weiterbildungspolitik zu werden. Sie müssen Motoren der Kooperation aller weiterbildungspolitisch relevanten Kräfte in der Region, wie Weiterbildungseinrichtungen, Arbeitsverwaltung, Kammern, Betriebe und Gewerkschaften werden, um den Bürgerinnen und Bürgern ein nachhaltiges, sozial und regional passgenaues Weiterbildungsangebot bereitzustellen. Lernpartnerschaften mit Betrieben sowie maßgeschneiderte Fortbildungen für Unternehmen gehören dazu.

Bei der Kooperation mit Betrieben, vor allem kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), könnte – durchaus auch unter Nutzung des (von der Landespolitik zwar tabuisierten) Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes – die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Medienkompetenz, kommunikative und interkulturelle Kompetenz ein Schwerpunkt sein.

Mit ihren langjährigen Erfahrungen im Bereich EDV/IT sind die Volkshochschulen auch prädestiniert, e-learning-Angebote in Verbindung mit Präsenzphasen zu unterbreiten.

Mit ihrem öffentlichen Auftrag und ihrem Selbstverständnis „Weiterbildung für alle“ sind Volkshochschulen besonders aufgerufen, ihren Beitrag zum Abbau

von Arbeitslosigkeit sowie zur Herstellung von Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit noch zu verstärken. Das Ja der Volkshochschulen zu noch größeren Anstrengungen im Bereich der Qualifizierung muss allerdings mit der politischen Zusage verbunden sein, dass neben politischer Bildung, EDV- und Sprachkursen, Schulabschlüssen und Alphabetisierung auch die kulturelle Bildung und die Gesundheitsbildung unverzichtbare Bestandteile des VHS-Angebots bleiben, zumal die Bürgerinnen und Bürger diese Angebote in den letzten Jahren immer stärker nachfragen.

Dies wird im kommunalpolitischen Diskurs zweifellos nicht leicht fallen, denn das Land hat mit dem faktischen Ausschluss der kulturellen Bildung und der Gesundheitsbildung aus der Landesförderung ab 2005 bildungspolitisch ein verhängnisvolles Signal gegeben, das viele kommunale Träger als Aufforderung missverstehen, Angebote und Stellen in diesen – übrigens einnahmeträchtigen – Angebotsbereichen zu reduzieren bzw. abzubauen.

Ein Blick nach vorn

Kein Zweifel, alle Verlautbarungen und Initiativen des MASQT machen deutlich, dass die Modernisierung der Weiterbildungslandschaft, die Umsetzung der neuen weiterbildungspolitischen Paradigmen engagiert und systematisch angegangen wird. Allerdings, und dies ist zu begrüßen, bislang in einem offenen und partnerschaftlich angelegten Dialog mit den Weiterbildungseinrichtungen und ihren Verbänden. So ist nicht zu verkennen, dass sich der zuständige Minister und sein Haus ernsthaft für die Weiterbildung interessieren. Die Bündelung der allgemeinen, beruflichen und politischen Weiterbildung in einem Ministerium hat ganz offenkundig dazu geführt, dass dieses Politikfeld im Lande einen höheren Stellenwert bekommt. Diese Chance sollten die Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung nutzen, um ihre spezifischen Stärken und Kompetenzen in die Weiterbildungspolitik des Landes einzubringen.

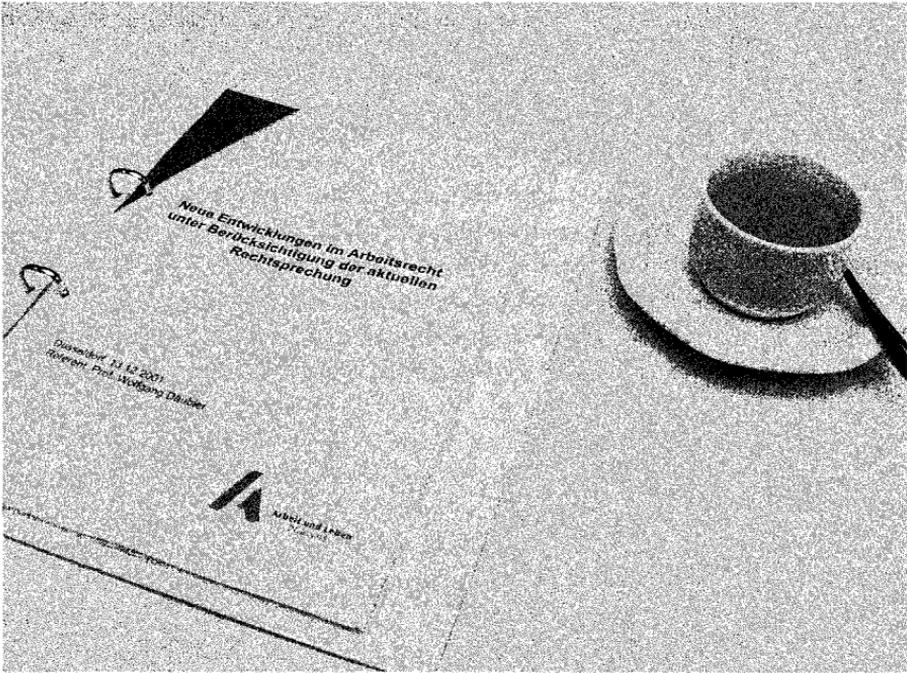
Dabei wird Minister Harald Schartau auch an seiner Zusicherung zu messen sein, die er bei der 6. Weiterbildungskonferenz NRW am 22.11.2000 im Landtag gegeben hat: „In dem Zusammenhang wurden hier und da Befürchtungen laut, die Anliegen der Weiterbildung würden nunmehr der Technologie und der beruflichen Qualifizierung untergeordnet, also jetzt auch noch ökonomisiert. Ich versichere Ihnen, diese Sorge ist unbegründet. Im Gegenteil: Die von den Gutachtern angesprochene Marginalisierung des Weiterbildungsgesetzes wäre wohl eher zu erwarten gewesen, wenn wir es bei den aufgesplitterten Zuständigkeiten belassen hätten. Ich sehe keine Gefahr darin, Zuständigkeiten zusammenzuführen. Vielmehr besteht darin die Chance, Weiterbildung aus einem Guss zu entwickeln.“

Aber auch über Geld wird zu reden sein. Ungeachtet des positiven Signals, dass die Mittel für die Weiterbildung im Landeshaushalt 2002 erneut nicht gekürzt

wurden, bleibt festzuhalten, dass sich das Land mit seiner Förderung nur noch mit rd. 20 % an den Kosten der öffentlich verantworteten Weiterbildung beteiligt, während der Rest von den Trägern (rd. 50 %) und den Teilnehmenden (rd. 30 %) aufgebracht wird. Vor diesem Hintergrund muss das Land seinen Anspruch, die Weiterbildung in NRW steuern zu wollen, mit zusätzlichen Mitteln untermauern. Dies insbesondere, wenn die Volkshochschulen ihre Rolle als Partner des Landes bei der Integrationspolitik, also bei der flächendeckenden Durchführung von Integrationskursen für Migrantinnen und Migranten, wahrnehmen sollen.

Bundespräsident Johannes Rau hat dazu bei der Eröffnung des XI. Deutschen Volkshochschultages in Hamburg am 7. November 2001 in aller Kürze das Richtige gesagt: „Die Volkshochschulen und ihre Vermittlungsaufgabe müssen uns etwas wert sein, auch in Geld – und mehr als heute.“

Knapp ein Jahr zuvor hat er auf dem 1. Kongress des Forum Bildung am 14. Juli 2000 in Berlin im Rahmen einer Grundsatzrede ein Plädoyer für eine Bildungspolitik gehalten, die sich an Paradigmen orientiert, die auch Maximen für die nordrhein-westfälische Weiterbildungspolitik sein sollten: „Wir sollten deshalb Bildung wieder stärker ganzheitlich verstehen. In der Bildung vergewissern wir uns unserer selbst und finden unsere Identität. Bildung ist, wie jede Kultur, die menschliche Form der Weltaneignung und zugleich ihr Ergebnis. Zur Bildung gehören die Vorstellungen und Einstellungen, die Fähigkeiten, die Kenntnisse und die Gewohnheiten, die es dem Menschen ermöglichen, die Welt selbstbestimmt und verantwortlich zu gestalten“.



*Neue Entwicklungen im Arbeitsrecht
unter Berücksichtigung der aktuellen
Rechtsprechung*

*Dienstag, 14. 12. 2021
Reverend Prof. Wolfgang Dauber*


Arbeit und Leben
1980-2021

Rainer Brödel

Lernen regional unter den Vorzeichen von „Beschäftigungsfähigkeit“

Beschäftigungsfähigkeit

„Beschäftigungsfähigkeit“ (employability) gilt als Symbolbegriff einer wissenschaftlichen Wende der Weiterbildung. Lebenslanges Lernen, Bildung, Arbeit und Kompetenzentwicklung werden aus den bisherigen, einsozialisierten Normalitätsstandards des industriewirtschaftlich präokkupierten Konzepts der Arbeitsgesellschaft gelöst und in einem auf Individualisierung, Selbststeuerung, Subsidiarität, Flexibilisierung, Marktgängigkeit, Internationalisierung und Unternehmertum abstellenden Referenzrahmen neu arrondiert.¹ Auch die Rede von den neuen Lehr- und Lernkulturen in der Weiterbildung findet hier ihren tieferen Sinn.² Der Ausdruck Beschäftigungsfähigkeit repräsentiert ein maßgeblich von bildungs- und europapolitischer Seite verfolgtes Weiterbildungsparadigma, das zunehmend an Durchschlagskraft gewinnt. Es ist durch Entgrenzung des Lernens im Sinne eines Bedeutungszuwachses informeller, funktionaler und selbstgesteuerter Lernprozesse gekennzeichnet.³ Organisiertes und informelles Lernen werden heute schon nicht mehr als Gegensatz sondern als Verschränkungszusammenhang gesehen, welcher beiderseitig der professionellen erwachsenenbildnerischen Unterstützung bedarf. Darüber hinaus geht das ‚coming out‘ des Begriffs Beschäftigungsfähigkeit zeitlich mit dem wachsenden Interesse des Staates einher, nicht mehr den Part einer zentralen Strukturierungs- und Förderungsinstanz für das nationale Weiterbildungs-geschehen zu übernehmen. Statt dessen wächst das öffentliche Interesse an dezentralen und ressourcenpolitisch selbsttragenden Steuerungsformen der regionalen Weiterbildungsakteure. Dabei wird „Vernetzung“ zum Leitbild einer sozialen Selbstverpflichtung des entgrenzten Weiterbildungsbereichs erhoben.⁴

Vom sachlichen Kern her verweist der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit auf das Problem der Passgenauigkeit individueller Arbeitsmarktqualifikationen. An Erwerbsarbeit Interessierte müssen über bestimmte Kompetenzen verfügen, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Nicht um eine unkritische Anpassung an

1 Vgl. Brödel, Rainer (Hrsg.): Lebenslanges Lernen – lebensbegleitende Bildung, Neuwied 1998.

2 Vgl. Heuer, Ulrike u.a.: Neue Lehr- und Lernkulturen in der Weiterbildung, Bielefeld 2001.

3 Vgl. Dohmen, Günther: Das informelle Lernen, Bonn 2001.

4 Vgl. Nuissl, Ekkehard: Regionen und Netzwerke, in: DIE-Zeitschrift, 9 (2002), H. 1, S. 3.

vermeintliche Arbeitsmarkterfordernisse kann es dabei gehen, sondern um eine größere persönliche Souveränität und um Biographiekompetenz.⁵ Aus Sicht der Erwerbsarbeitssubjekte liegt eine nicht geringe Problematik von Beschäftigungsfähigkeit gerade in der Unbestimmtheit des Zeitpunkts des persönlichen Arbeitskräfteinsatzes. Der einzelne Erwachsene verharnt in einer Warteposition; seine Lebenszeit wird fremdbestimmt, da er sich für einen potentiellen, aber ungewissen Arbeitseinsatz bereit und fit halten muss. Dabei wird seine Lern- und Weiterbildungsbereitschaft auf Dauer gestellt. Insoweit lässt sich der kritischen Zeitdiagnose von Jeremy Rifkin folgen, wonach „ein neues Zeitalter heraufzieht, in dem allein die Möglichkeit der Verfügbarkeit zählt“⁶.

Zum Diskussionsverlauf von Beschäftigungsfähigkeit ist anzuführen, dass der Ausdruck Mitte der 1990er Jahre in der deutschen Weiterbildungsdebatte auftaucht. Seither hat dieser Terminus eine zunehmende Beachtung erfahren. Impulsgebend ist das EU-Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung „Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ von 1995. Dort heißt es, der Einzelne solle künftig die „Entwicklung seiner Beschäftigungsfähigkeit“⁷ in den Vordergrund stellen. Dieses Postulat erschließt sich in seiner ganzen Bedeutung erst, wird es in einen inneren Zusammenhang mit dem Erfordernis einer tiefgreifenden Transformation zur unternehmerischen Informations- und Wissensgesellschaft gebracht. So jedenfalls lautet im EU-Weißbuch die Grundaussage und programmatische Antwort, wie die europäischen Länder den Herausforderungen der wirtschaftlichen und informationstechnologischen Globalisierung begegnen könnten. Im Mittelpunkt steht hierbei ein wachsender Stellenwert der individuellen und selbstgesteuerten Wissensaneignung, dem es durch einen offenen und flexiblen Ansatz des „lebenslangen Lernens und des ständigen Erwerbs neuer Kompetenzen“⁸ zu entsprechen gilt. In diesem Rahmen werden auch erhöhte Anstrengungen zur Entwicklung der Allgemeinbildung gefordert. Allerdings soll diese nicht „zweckfrei“ sein, sondern auf die „Anpassung an die Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes“⁹ bezogen bleiben.

Indem in der aufkommenden Wissensgesellschaft der Einzelne mit dem erhöhten Risiko einer unsteten Erwerbsarbeitsbiographie konfrontiert wird, hat sich dieser gerade in Phasen der Unterbeschäftigung oder der gänzlichen Erwerbslosigkeit mental fit zu halten. Angesichts anhaltenden Innovationsdrucks soll er sich selbstverantwortlich um seine fortlaufende Kompetenzentwicklung kümmern und ge-

5 Vgl. Hendrich, Wolfgang: Heimliche Schlüsselqualifikationen. Impulse für anderes Lernen in der beruflichen Weiterbildung, in: Report, Nr. 44, 1999, S. 105–109, hier S. 107.

6 Rifkin, Jeremy: Access, Frankfurt a.M. 2000, S. 24.

7 Europäische Union: Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung, Brüssel 1995, S. 28.

8 Ebda., S. 21.

9 Ebda., S. 15.

genüber der kaum noch voraussagbaren Arbeitsnachfrage anpassungsfähig halten. Dabei kommt – unter Berücksichtigung empirischer Befunde bezüglich des Engagements der Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung – erschwerend hinzu, „dass mit wachsenden Randbelegschaften ein zunehmender Teil der Beschäftigten nicht mehr von betrieblich-organisierter Weiterbildung erfasst wird und statt dessen in Eigenregie für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (employability) zu sorgen hat“¹⁰. Und weil schließlich in der aufkommenden Wissensgesellschaft jeder einzelne „nach seinem Wissen und seiner Kompetenz“¹¹ eingestuft wird, so der Tenor des oben schon zitierten EU-Weißbuchs, bleibe ihm gar keine andere Chance, als Beschäftigungsfähigkeit zur Richtschnur seines Bildungsengagements und seiner Lebensführungsarbeit zu erheben.

Für die weiterbildungspolitische Qualität und den spezifischen Leitzielcharakter von Beschäftigungsfähigkeit ist wesentlich – wie eingangs angedeutet –, dass die bislang scharfe Trennung zwischen institutionellen und informellen Lernformen als hinfällig angesehen wird.¹² Von ihrer europapolitischen Herkunft und Genese besehen, verkoppelt sich die Formel der Beschäftigungsfähigkeit mit einem erweiterten Lernparadigma, mit einer wirtschaftsnahen Allround-Bildung des lebenslangen Lernens und der handlungstüchtigen Kompetenzentwicklung. Kritisches Hintergrund- und Modernisierungsmotiv ist nicht zuletzt, sich von der bisherigen Praxis sozial- und wohlfahrtsstaatlicher Arbeitslosenweiterbildung absetzen zu wollen, soweit sie pauschal darauf setzte, den Qualifikationserhalt von Arbeits- und Erwerbslosen durch separierte Formen der Umschulung und der Weiterbildungsmaßnahmen zu bewirken.¹³ Gerade die etatistische Arbeitslosenweiterbildungspolitik der 1980er und 1990er Jahre diente – wie sich holzschnittartig anführen lässt – eher der Arbeitserziehung¹⁴ als der Prävention oder etwa nachhaltigen Reintegration in den Arbeitsmarkt¹⁵. In der nunmehr modernisierten Perspektive lebens- und tätigkeitsbegleitenden Lernens als weitgehend selbstgesteuerte Kompetenzent-

10 Seifert, Hartmut: Arbeitszeiten in Deutschland. Strukturen und Gestaltungsperspektiven von Arbeits- und Lernzeiten, in: Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen (Hrsg.): *Lebenslanges Lernen*, Berlin o.J. (2001), S. 87-117, hier S. 106.

11 Europäische Union 1995, S. 7.

12 Vgl. Dohmen, Günther: *Zur Zukunft der Weiterbildung in Europa*, hrsg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 1998.

13 Vgl. Brödel, Rainer: Weiterbildung mit Arbeitslosen, in: Tippelt, Rudolf (Hrsg.): *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*, 2. überarb. u. aktualisierte Aufl., Opladen 1999, S. 637-644.

14 Vgl. Brödel, Rainer: Zwischen Arbeitserziehung, Unterhaltung und Kompetenzentwicklung – Kontexte und Evolution der Erwerbslosenbildung eines Jahrhunderts, in: Friedenthal-Haase, Martha (Hrsg.): *Erwachsenenbildung im 20. Jahrhundert – Was war wesentlich?* München 2001, S. 155-170; Nittel, Dieter: Das Berufsfeld „Erwachsenenbildung“ im Wandel, in: *Grundlagen der Weiterbildung - Praxishilfen*, Nr. 44, November 2001, Kapitel 5.290, S. 15.

15 Vgl. Sauter, Edgar: Herausforderungen an die berufliche Weiterbildung – Recycling oder Prävention, in: Döring, Peter A. (Hrsg.): *Bildung in sozioökonomischer Sicht – Festschrift für Hasso von Recum*, Köln 1989, S. 141-159.

wicklung wird Beschäftigungsfähigkeit gerade durch die Einbeziehung und alltags-
eingebundene Kultivierung informeller Lernanlässe und -gelegenheiten ermög-
licht. Solch eine Philosophie des „lebensumspannenden Lernens mit seinen vielfäl-
tigen Übergängen sowie Schnittstellen“¹⁶ liegt auch dem BMBF-Förderpro-
grammschwerpunkt „Lernen im sozialen Umfeld“¹⁷ zugrunde. Ähnliche Überle-
gungen leiten im Übrigen den UNESCO-Bericht zur Bildung für das 21. Jahrhun-
dert „Lernfähigkeit: Unser verborgener Reichtum“ (1997), indem auch für ein ent-
grenztes Lernen im sozialen Umfeld oder in regionalen Netzwerken plädiert wird.¹⁸

In der deutschen Debatte nimmt vor allem eine Nachfolgestudie zur UNES-
CO-Weltkonferenz über Erwachsenenbildung („CONFINTEA“) in Hamburg
1997 den Fokus der Beschäftigungsfähigkeit auf, wenn es heißt: „Weiterbildung
hat einen wesentlichen Anteil daran, dass erwachsene Menschen in einer Zeit sich
zunehmend rascher verändernder Qualifikationsanforderungen so entwickeln
können, dass sie stets angemessen ‚beschäftigungsfähig‘ sind. ... Weiterbildung ist
von daher auch ein wesentlicher Faktor von Standortpolitik.“¹⁹ Auch in den kürz-
lich aufgelegten Forschungs- und Modellprogrammen des Bundesministeriums für
Bildung und Forschung zum lebenslangen Lernen und zur Stärkung regionaler
Lernkulturen spielt Beschäftigungsfähigkeit als ein bildungspolitisches Anliegen
mit Recht eine nicht zu vernachlässigende Rolle.

Aus Sicht der Erwachsenenbildungswissenschaft sind hier wie für die gesamte
bisherige Debatte indes nicht die Probleme zu verkennen, die aus einer zu engen
Liaison zwischen dem Konzept des lebenslangen Lernens und dem europapolitisch
initiierten Ziel der Beschäftigungsfähigkeit resultieren können. Wie hier das oben
angeführte Beispiel einer beschäftigungspolitischen Engführung der Allgemeinbil-
dung vor Augen führen mag, könnte sich das lebensbegleitende Lernen bei einer
vorwiegend instrumentellen Verklammerung auf ein monolineares Konzept einen-
gen. Demgegenüber sind internationale Diskussionsbeiträge mit Interesse zu ver-
folgen, die die Weiterentwicklung des lebenslangen Lernens zu einem alle Bereiche
des Lebens umfassenden Ansatz des „life-wide-Lernens und der Bildung“ (Leir-
man) reklamieren, wo das lebensbegleitende Lernen in seiner ganzen Breite aufge-

16 Bootz, Ingeborg: Vorwort, in: Trier, Matthias u.a.: Lernen im sozialen Umfeld. Entwicklung
individueller Handlungskompetenz. Positionen und Ergebnisse praktischer Projektgestaltung,
Berlin 2001 (QUEM-report. Schriften zur beruflichen Weiterbildung, H. 70).

17 Vgl. Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF) (Hrsg.):
Kompetenzentwicklung '99 – Aspekte einer neuen Lernkultur, Münster 1999.

18 Vgl. z.B. Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.): Lernfähigkeit: Unser verborgener Reichtum,
Neuwied 1997, S. 95.

19 Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.): Lernen für die Zukunft - Nationales
Confinitea V Follow-up Deutschland, Frankfurt a.M. 1999, S. 88.

nommen wird und sich dieses über die Berufsrolle auch auf die übrigen Bereiche des Erwachsenendaseins bezieht.²⁰

Historische Dimension

Nun ist die Forderung nach beruflicher Verwertbarkeit von Bildung und nach polyvalenter Kompetenzentwicklung nicht grundsätzlich neu. Die historische Perspektive zeigt auf, wie vielfältig die Erwachsenenbildung unter wechselnden Ausgangslagen zur Herstellung oder Steigerung von Beschäftigungsfähigkeit etwa der Arbeiterschaft beigetragen hat. So ist auf Wilhelm Liebknechts berühmte Rede von 1872 zu verweisen, in der er vor der in Dresden versammelten Arbeiterschaft u.a. die Bedeutung einer verbesserten Elementarbildung als Aufgabe der Arbeiterbildung herausstellt, um die Kompetenzen in der Arbeiterschaft zu erhöhen. Dabei denkt Liebknecht allerdings nicht in erster Linie an die Qualifizierung von Arbeitern für einen funktionierenden Arbeitsprozess, sondern vielmehr noch an die Fähigkeit zur Mitwirkung und Teilhabe in den parlamentarischen Gremien der konstitutionellen Monarchie.

Der Aspekt der Kompetenzentwicklung und damit des Könnens in der Lebenspraxis einschließlich der Bewältigung von Lebensaufgaben ist gerade auch bei Wilhelm Flitner zu finden. Flitner gilt als ein früherer Kompetenztheoretiker der Erwachsenenpädagogik. So spricht dieser Weimarer Volksbildner von einer „Bildung des Könnens“, die gleichberechtigt neben einer „Bildung des Wissens“ bestehen müsse. Denn „in den neuen Lebensverhältnissen des gegenwärtigen Menschen wird an vielen Stellen ein Können verlangt, für das weder die Jugendbildung noch die Berufsausbildung genügend gesorgt haben“²¹.

Die geisteswissenschaftliche Erwachsenenbildung der Weimarer Epoche charakterisiert die Aufgabe der intensiven Volkshochschulbildung als einen Typus von Kompetenzentwicklung, der sich neben der Erwerbsarbeit auf die sogenannte „zweite Arbeitswelt“ der Freizeit und des (außerbetrieblichen) Gemeinwesens bezieht. Damit nimmt Flitner eine für uns nachhaltig interessante Perspektive vorweg, indem sich der Aspekt der Kompetenzentwicklung mit den Tätigkeitsgelegenheiten und Lernchancen von „Bürgerarbeit“ verbinden lässt. Gerade vor dem Hintergrund einer Neuformatierung der Erwerbsarbeit in der Wissensgesellschaft erscheint die Stärkung von Bürgerarbeit als kompensatorisches Pendant zur Reproduktion von subjektivem Arbeitsvermögen und Beschäftigungsfähigkeit unver-

20 Vgl. Kommission der Europäischen Kommission (EU): Memorandum über lebenslanges Lernen – Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Brüssel, 30.10.2000.

21 Flitner, Wilhelm: Extensive und Intensive Volksbildung (1930), in: Ders.: Erwachsenenbildung. Gesammelte Schriften, Bd. 1, Paderborn 1982, S. 201-213, S. 208.

zichtbar.²² Aus Sicht der Erwachsenenbildung ist allerdings darauf zu achten, dass die Begleitung tätigkeitsbezogenen Lernens nicht zur Verfestigung oder Segmentierung der Erwachsenenbevölkerung nach unterschiedlich chancenreichen Erwerbsarbeitskategorien führt.²³ Vielmehr dürfte der zukunftsweisende Beitrag der Erwachsenenbildung und durch sie inspirierter Netzwerke des Lernens und gerade neuer Organisationsformen wie Tätigkeits- und Lernagenturen in der Ermöglichung von Kompetenzkreisläufen zwischen Lernenden in unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern liegen. Dabei geht es in der Sicht der um eigene Kompetenzentwicklung bemühten Subjekte immer um die Herstellung von Lebens- und Lernkontinuitäten, die in einer einzigartigen Bildungsgeschichte Ausdruck finden.

Region als Ermöglichungsraum für Lernen

Aus Sicht der Erwachsenenbevölkerung stellt sich Region als ein „Ermöglichungsraum“ für Lernen dar. Diese These ist konstruktivistisch gehalten; sie geht in eine aneignungstheoretische Konzeptualisierung von Region auf, die freilich als idealtypisch vereinfacht anzusehen ist. Sie stellt darauf ab, dass eine gegebene Region das Potential einer komplexen Infrastruktur für Lernen birgt. Allerdings bedarf dieses Potential der Ansprache und der Erschließung – analog dem geisteswissenschaftlichen Theorem der „Bildsamkeit“ –, um seine Bildung stiftende Kraft entfalten zu können. Insofern ist es Aufgabe des einzelnen Bildungssubjekts und vom Ausgang seiner sozialökologischen Konstruktions- und Aneignungsarbeit abhängig, ob und inwiefern das soziale Umfeld der Region als Ressource für Selbstbildungsarbeit gewonnen wird.

Der aneignungstheoretische Zugriff auf die Region ist im Rahmen erwachsenenpädagogischer Überlegungen heuristisch ergiebig, indem der hohe Individualisierungsgrad und der Risikocharakter von Erwachsenenlernen zum Ausdruck gelangt. Dieser Ansatz bedarf aber der weiteren empirischen Überprüfung und insbesondere milieuspezifischen Relativierung, weil hier die Gefahr einer Überforderung des Bildungssubjekts besteht und von den konkreten Realisierungsschwierigkeiten und den Motivationsproblemen eines Lernens mit hohen Selbststeuerungsanteilen abgesehen wird.

Die bisherigen Überlegungen gehen davon aus, dass die Realisierung von Bildungs- und Lernprozessen hinsichtlich der Variable Region nicht allein eine Frage

22 Vgl. Brödel, Rainer: Das volksbildnerische Arbeitslager – Erlebnispädagogische Bezüge einer 'bürgergesellschaftlichen' Option von Erwachsenenbildung, in: Cuvry, A. u.a. (Hrsg.): Erlebnis Erwachsenenbildung. Festschrift für Michael Jagenlauf zum 60. Geburtstag, Neuwied 2000, S. 22-32.

23 Vgl. Brödel, Rainer: Reflexivität von Arbeitslosenbildung, in: Nuissl, Ekkehard; Schiersmann, Christiane; Siebert, Horst (Hrsg.): Pluralisierung des Lehrens und Lernens. Festschrift für Johannes Weinberg, Bad Heilbrunn 1997, S. 133-144.

der Existenz und des Zugangs zu einem adressatenorientierten Weiterbildungsangebot ist. Darüber hinaus liefert Region einen übergeordneten Bezugsrahmen von Interaktionen und Handlungszusammenhängen, wo Lernen eine Rolle spielen kann, dies aber keineswegs muss. Das heißt aus einer hier gewählten bildungssoziologischen Rekonstruktionsperspektive: Region stiftet für den Lebenszusammenhang des Einzelnen lernrelevante Vielortigkeit und eröffnet „Situationen von Ko-präsenz“²⁴, deren je spezifische Ausgestaltung den sozialen Konstruktionsleistungen der beteiligten Interaktionsteilnehmer obliegt. Insoweit ist ein phänomenologisch-sozialkonstruktivistischer Grundsachverhalt für ein Lernen im sozialen Umfeld aufgezeigt.²⁵ Lernen erhält damit seinen eigentümlichen sozialen Charakter durch die „Verfügbarkeit ungezwungener Begegnungen“²⁶, wie sie gerade die häufig hochmotivierten Formen der Kompetenzentwicklung im Kontext von bürgerschaftlichem Engagement und freiwilligen Vereinigungen bzw. Vereinen kennzeichnet.²⁷ In all diesen Fällen gibt die örtliche Ebene die Quelle und den Resonanzboden für Interaktionskontexte und Settings ab, in denen (auch) Lernen stattfindet, also überwiegend informeller und impliziter Natur ist und wo sich Lernen mit Sozialintegration verbindet.

Aus einer institutionalisierungstheoretischen Perspektive von Weiterbildung nimmt der Terminus Region/Regionalisierung ein historisch nicht unbekanntes Kooperationspostulat bezüglich der Weiterbildungsträger und -einrichtungen untereinander auf. Im Unterschied zur nordrhein-westfälischen Tradition der Weiterbildungsentwicklungsplanung geht nunmehr das Kooperationsanliegen weit über den Kreis der öffentlich anerkannten, nach dem Weiterbildungsgesetz als förderungsberechtigt akkreditierten Bildungsanbieter hinaus.²⁸ Sowohl Betriebe als auch relativ locker institutionalisierte soziale Aggregate wie Bildungsinitiativen und Vereine sind grundsätzlich angesprochen und können nun mitmachen.²⁹ Angesichts der deutlich werdenden Spannweite, der interessenbedingten Heterogenität und des insgesamt fluiden Charakters des Kooperationsarrangements, das von Seiten der Bildungs- und Europapolitik herangetragen wird, scheint hier mit „Vernetzung“ eine zeitgerechte Formel gefunden zu sein.

Gleichwohl wird gerade der engere Kreis der Weiterbildungsanbieter nicht aus seiner Verpflichtung zur anteiligen Übernahme einer Gesamt- und Gemeinschaftsverantwortung für die Weiterbildung entlassen. So sind hier institutionelle Weiterbildungsakteure zu einem Lern-Dienstleistungs-Commitment im Sinne einer so-

24 Giddens, Anthony: Die Konstitution der Gesellschaft, Frankfurt/Main 1988, S. 175.

25 Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit, Frankfurt a.M. 1969.

26 Giddens 1988, S. 176.

27 Vgl. Strob, Burkard (Hrsg.): Vereintes Lernen, Münster 2001.

28 Vgl. Hamacher, Paul: Entwicklungsplanung für Weiterbildung, Braunschweig 1976.

29 Vgl. Nuissl 2001.

zialen Selbstverpflichtung aufgerufen,³⁰ welche über tradierte Formen der Ausgestaltung des Subsidiaritätsprinzips als Selbstfinanzierung von Bildungsarbeit in eigenen Weiterbildungseinrichtungen hinausweist. Die soziale Selbstverpflichtung etwa zum Ressourcen-Sharing-Management zeichnet Partner eines Netzwerks aus, schafft Vertrauen und wirkt sich positiv auf das Lernklima einer Region aus.

Entwicklung von Tätigkeits- und Lernagenturen

Soll Lernen in der Region nun nachhaltig in eine neue Qualität einmünden, ja als Ausdruck regionaler Lernkultur angesehen werden können, erhebt sich die Frage, ob spezifische Institutionen zur infrastrukturellen Stärkung des Vernetzungspotentials beim Lernen in der Region geschaffen werden können. Derartige Aufgaben gehören etwa zum Arbeitsprofil von Tätigkeits- und Lernagenturen bzw. von Intermediären, die seit 2001 durch ein Modellprogramm des BMBF entwickelt und wissenschaftlich begleitet werden.³¹

Das spezifische Dienstleistungsprofil von Tätigkeits- und Lernagenturen liegt in ihrem Fungieren als Vermittlungsinstanz zwischen den sozialen Systemen und ihren je spezifischen Rationalitäten zum einen sowie zwischen den Lebens- und Handlungsfeldern des Lernens von Menschen in der Region zum anderen. Angesichts beschleunigter gesellschaftlicher Ausdifferenzierungsprozesse sind Tätigkeits- und Lernagenturen intermediär positioniert. Das heißt, sie sind nicht Teil etablierter Institutionen. Ihre Stärke liegt im Relationieren. Hier gründet ihre Existenz als Dienstleistungsagentur. So unterlaufen sie institutionelle Versäulungen in der Welt des Alltags und Lernens, indem ihr professionelles Mandat in der Beratung, Relationierung und Unterstützung von Prozessen des Übergangs, des Kompetenztransfers und der biographischen Neugewichtung von institutionellen Zugehörigkeiten liegt.

Gegenüber bisherigen Weiterbildungseinrichtungen gelten Tätigkeits- und Lernagenturen als trägerneutral. Parteiisch sind sie jedoch insofern, als sie für die Artikulation eines übergeordneten Interesses mit Bezug zum Lernen in der Region und seiner einrichtungs-, träger- und sphärenübergreifenden Vernetzung stehen.

Ein treffendes Beispiel dafür, wo intermediäre Prozesse des Kompetenztransfers und des Erfahrungsabgleichs zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen in der Region unterstützen können, bildet die Verknüpfung von bürgerschaftlichem Engagement und bisheriger oder fortlaufender Erwerbsarbeit. Denn häufig werden in einzelnen Bereichen von Erwerbsarbeit Kompetenzen benötigt – etwa im sozialen

30 Vgl. Pieper, Michael: *Erwachsenenalter und Lebenslauf*, München 1978, S. 84 ff.

31 Vgl. Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung 1999; Hartmann, Thomas: *Initiatoren – intermediäre Akteure in der Weiterbildung*, in: Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard (Hrsg.): *Lehren ohne Zukunft? Hohengehren* 1998, S. 187-203.

Handlungsbereich –, die dort selbst aber nicht mehr erworben werden können. Solcherart Kompetenzlücken lassen sich indes durch ein zeitweiliges Tätigwerden in bestimmten Feldern von Bürgerarbeit schließen. Darüber hinaus kann Bürgerarbeit selbst im Sinne eines Zugewinns an Know How von den eingebrachten beruflichen Kompetenzen aus der Arbeitswelt profitieren.

Partizipation an Bürgerarbeit als eine Form der Wahrung und Erweiterung von Beschäftigungsfähigkeit

Zum Hintergrundverständnis der zuvor angesprochenen Möglichkeiten des Kompetenztransfers und der Initiierung von Kompetenzkreisläufen sei abschließend auf Bürgerarbeit als spezifischer Typus von sozialem Handeln, Kompetenzentwicklung und Erfahrungsbildung noch eingegangen.

Unter Bürgerarbeit versteht Ulrich Beck projekt- und themenbezogene Formen freiwilligen Engagements.³² Ihm geht es um die Popularisierung einer erst keimhaft existierenden Alternative oder Ergänzung zur Erwerbsarbeit. Dafür muss über das traditionelle Ehrenamt hinausgegangen werden. Gefragt sind neue Formen des „kooperativen Bürgersinns, die experimentell Individualität und Sozialsinn aufeinander abstimmen und die Kluft zwischen Familien und Staat überbrücken können“. In dieser intermediären Sicht eröffnet Bürgerarbeit dem Einzelnen Chancen für den Erwerb von Qualifikationen nicht nur im Sinne der Selbsterfahrung und Selbst-Bildung. Darüber hinaus werden durch die eigenmotivierte Kompetenzentwicklung in selbst bestimmten Kooperations- und Aufgabenzusammenhängen von Bürgerarbeit auch Chancen auf Rückkehr in die Erwerbsarbeit offen gehalten. Das hieße im Falle der persönlichen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit: Im Kontext von Bürgerarbeit werden Kompetenzen aktualisiert und weiterentwickelt, die sich in den ersten Arbeitsmarkt transferieren und als berufliche Handlungskompetenzen artikulieren lassen.

Aus Sicht der Erwachsenenbildung gewinnt hier ein tätigkeitsbegleitendes Lernen an Bedeutung.³³ Es qualifiziert für bürgerschaftliches Engagement und reflektiert dieses in seiner je personenbezogenen Bedeutung. Das tätigkeitsbegleitende Lernen stellt eine bisher noch unerforschte und wenig beachtete Form vorwiegend selbstgesteuerten Erwachsenenlernens dar. Sein Erfolg ist allerdings nicht losgelöst von den Möglichkeiten professioneller Unterstützung zu verstehen, da informelles und selbstorganisiertes Lernen sich leicht in Redundanz erschöpfen und durch das Problem der „Betriebsblindheit“ beeinträchtigt werden können. Insofern erscheint eine unterstützende Lernberatung hilfreich und das professionell gekonnte Zusam-

32 Vgl. Beck, Ulrich (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt a.M. 2000.

33 Vgl. Epping, Rudolf; Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard: Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung, Bielefeld 2001, S. 93 ff.

menführen *informeller und formeller Lernformen zu einer Bildung des Könnens*, wo Kompetenzen aus unterschiedlichen Lebensbereichen und vorgängigen Lebensphasen als Einheit für zukünftige Handlungsfähigkeit erfahren werden.

Der zukunftsweisende Beitrag der Erwachsenenbildung im Hinblick auf Beschäftigungsfähigkeit und die Risikolagen einer wissensbasierten Arbeitswelt dürfte in dem Bemühen um die Herausbildung einer für allseitige Bildung offenen Tätigkeitsgesellschaft bestehen, wo Lernanteile aus zivilgesellschaftlichen wie aus arbeitgesellschaftlichen Erfahrungszusammenhängen aufeinander treffen und in der Lebenspraxis des erwachsenen Subjekts ihre Einheit finden.³⁴

34 Vgl. Brödel 1997; Brödel, Rainer (Hrsg.): Grenzüberschreitende Erwachsenenbildung, Münster 2000.

Sibylle Peters, Sandra Dengler

Netzwerkstrukturen betrieblicher Weiterbildung – Differenz von Realität und Leistungserwartung

1. Einführung

In allen gesellschaftlichen Bereichen und den darin vertretenen Organisationen und Institutionen entwickeln sich neue Formen der Steigerung von Interaktionen und Interaktionskontinua durch immer neuere Optionen von Erlebens-, Handlungs- und Lebensmöglichkeiten. In ihnen offerieren neuere Steigerungsformen im Rhythmus von Öffnung und Schließung weitere Handlungs- und Entscheidungsspielräume. Täglich wird die Kontingenz, die Zahl der Alternativen erhöht. Die ständig neu entstehenden Optionen verdrängen monotone und lineare Steigerungspragmatiken, die innerhalb strukturorientierter Arbeitsorganisationsprozesse stetige Ausdifferenzierungen erfahren haben. Nunmehr werden diese im Prozess von Steigerungsformen aufgelöst und es entstehen im Diskurs neue flexible Optionen als Leistungserwartungen.¹ Die Gegenwart selbst lebt bereits weniger in tradierten Strukturen, sondern vielmehr in ständig zu steigernden Möglichkeitsformen, in denen Lernen, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung im Rahmen betrieblicher Weiterbildung Teil sein soll bzw. Anspruch und Erwartungen bestehen, Entwicklungsoptionen dazu zu entwerfen.²

Zunehmend lauten gesellschaftliche und ökonomische Aufgaben, Menschen und Organisationen auf die neu anstehenden Anforderungen als neue Steigerungsformen von Optionen und damit auf gesellschaftliche Innovations(um)gestaltungen vorzubereiten, sie hinzuleiten und sie in diesen teils ungleichzeitigen, teils wider-

1 Gross, P.: Die Multioptionsgesellschaft, Frankfurt a.M. 1994, S. 15 f.; Peters, S.; Meyer-Dohm, P.: Bildung und moderne Dienstleistungen, in: Bullinger, H.J. (Hrsg.): Dienstleistungen – Innovationen für Wachstum und Beschäftigung, Wiesbaden 1998, S. 447 f.

2 Vgl. Goltz, M.: Betriebliche Weiterbildung im Spannungsfeld von tradierten Strukturen und kulturellem Wandel, München und Mering 1999; Ringshausen, H.: Die Bedeutung von Organisationstheorien für die betriebliche Weiterbildung, München und Mering 2000; Baethge, M.; Schiersmann, Ch.: Prozessorientierte Weiterbildung – Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft, in: QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '98, Münster 1998, S. 15-87, hier S. 15 ff.; Harney, K.: Berufliche und betriebliche Weiterbildung, in: Grundlagen der Weiterbildung, 1999, H. 1, S. 10 ff.; Peters, S.: Differenz und Kooperation beruflicher und betrieblicher Weiterbildung, in: Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur, 17 (1999), S. 165-180, hier S. 165 ff.; Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Dezember 2001, H. 48.

sprüchlichen Prozesssteigerungsformen zu begleiten. Lern-, Bildungs- und Qualifizierungsprozesse als Kompetenzentwicklung von Akteuren und Prozessentwicklungen von Organisationseinheiten konzentrieren sich dabei immer stärker auf nicht ausgeschöpfte

- räumliche, zeitliche und soziale Nutzungsmöglichkeiten im Lebenslauf des Einzelnen sowie
- räumliche, zeitliche und soziale Einsatzmöglichkeiten in Lebensphasen von Organisationen in Vernetzungs- und Verbundsystemen.

Die gegebenen Strukturen werden innerhalb von Veränderungsprozessen als Basis von bisher nicht erkannten und nicht genutzten Ressourcen für neue nicht-lineare Optionen von Steigerungsformen gesehen. Leistungserwartung ist, dass in Aufbau- und Ablaufprozessen innerhalb von Organisationen, zwischen Organisationen sowie in Netzwerken und Kooperationsverbänden zwischen Gesellschaft und Wirtschaft die Dynamiken der Öffnung und Schließung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen neuen Formen eines Netzwerkmanagements zugeführt werden, so dass z.B. Organisations- und Personalentwicklung als stetige Steigerungen und Transformationen eingelöst werden können. Jedoch ist der Zugang selbst bereits Teilsystem der Öffnung von Handlungs- und Entscheidungsräumen.³ In immer neueren Steigerungen werden offensichtlich Lernen, Bildung, Qualifizierung von Mitarbeitern in die Dynamiken von Öffnung und Schließung der Handlungs- und Entscheidungsspielräume einbezogen und Teil jener Prozessveränderungen. Dieses wirft folglich die Frage auf, wie betriebliche Weiterbildung als Teil davon gesehen und diskutiert wird, bzw. welche Ansätze dazu zu entwickeln sind und wie Formen betrieblicher Weiterbildung bereits Teil von Netzwerkstrukturen sind oder werden sollen. Ist innerhalb der neu entstehenden Handlungs- und Entscheidungsspielräume betriebliche Weiterbildung bereits Teil dergestalt, dass es als Differenzsystem zum System Netzwerk diskutiert wird? Erfährt damit betriebliche Weiterbildung Akzeptanz und Transparenz und ist sie somit eine neue Ressource innerhalb von Netzwerkstrukturen? Betriebliche Weiterbildung kann dann eine neue Ressource in Netzwerkstrukturen werden, wenn in der aktuellen Diskussion über die Verortung betrieblicher Weiterbildung diese als Teil von Verbund- und Netzwerkstrukturen betrachtet und gestaltet wird und sie damit einen Beitrag zu Akzeptanz und Partizipation als neue Qualität für die Akteure und Organisationsentwicklung leisten kann. Das setzt aber einen intensiven Diskurs und Praxisentwicklung in komplexen Strukturen voraus.

Diesen Fragen wollen wir nachgehen, indem wir die Diskussion zu Netzwerken aufgreifen und untersuchen, inwieweit in diesem Kontext betriebliche Weiterbil-

3 Rifkin, J.: Access. Das Verschwinden des Eigentums. Warum wir weniger besitzen und mehr ausgeben werden, Frankfurt/M. 2000.

dung diskutiert werden kann oder wird. Dieser Diskussion stellen wir im dritten Teil aktuelle Veröffentlichungen zur betrieblichen Weiterbildung gegenüber, um in einem letzten Teil Leistungsanforderungen an Netzwerkstrukturen nicht nur in, sondern vorwiegend für Personal- und Organisationsentwicklung zur Diskussion zu stellen. Dies bedeutet, betriebliche Weiterbildung als ein Element der Initiierung von Innovationssteigerungen durch Einbindung in Netzwerkstrukturen zu ermöglichen, wobei betriebliche Weiterbildung zwar als unabdingbar gesehen wird, jedoch in der Realität nicht immer hinreichend einbezogen ist – und wenn, handelt es sich wohl noch um Modellkonstruktionen. Geißler bezeichnet es als die Entwicklung der Steigerungsform, um von zweckrationalen Managementstrategien zu wertrationalen Managementstrategien zu gelangen.⁴

2. Netzwerkstrukturen und betriebliche Weiterbildung – eine Differenzbeschreibung

Netzwerke und Netzwerkstrukturen sind gegenwärtig ein wichtiges Thema in der Politik- und Managementpraxis – sie versuchen, Antworten auf die diversen Herausforderungen zu geben. Mit Netzwerken wird versucht, Effizienz und Effektivität über Organisationsgrenzen⁵ hinweg adäquater zu entsprechen⁶; die Wirtschaft vernetzt sich⁷. Der Begriff steht für die Suche nach und Verortung von neuen Ressourcen in Steigerungsformen neuer Optionen von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen. Bei dem Begriff Netzwerk geht es sowohl um die Beschreibung des Subinstitutionellen als auch der persönlichen Beziehungen natürlicher Personen im Unterschied zu strukturellen Ordnungen wie z.B. der Autoritätsstruktur zwischen Positionen in einer Organisation. Innerhalb politischer Strukturen geht es dabei z.B. um den Einsatz politischer Ressourcen zur Lösungsfindung in Situationen, in denen die Entscheidungsgewalt und die Fähigkeit zur Problemformulierung und Implementation von Veränderungen auf private und staatliche Akteure weit gestreut ist, wie es z.B. gegenwärtig an der Bedeutungszunahme von Non-

4 Geißler, H.: Betriebspädagogische (Semi-)Professionalität, in: Peters, S. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität und betriebliche Handlungslogik, Bielefeld 1998, S. 83-103.

5 In Netzwerken kreuzen sich ökonomische Kalküle von Effizienz und Effektivität mit personalwirtschaftlichen Kalkülen, wie z.B. Vertrauen und Macht. Es geht sowohl darum, wie Wissen und Lernen nachhaltig aufgebaut und gepflegt werden kann als auch um organisationspolitische Kalküle hinsichtlich der Kooperation und Koordination von Arbeitsformen.

6 Sydow, J. (Hrsg.): Management von Netzwerkorganisationen, Wiesbaden/Opladen 1999.

7 Es wird zwischen strategischen, regionalen und Projektnetzwerken unterschieden, die sich alle dazu eignen, die Autonomie der Netzwerkpartner zu erhöhen (vgl. Sydow, J.: Strategische Netzwerke. Evolution und Organisation, Wiesbaden 2001; Rifkin 2000).

Government-Organisations-Strategien abzulesen ist⁸. Der Impuls und die Herausforderung für die Entwicklung von Netzwerkstrukturen geht von den modernen Informationstechnologien aus, die auch mit Begriffen wie Informationsgesellschaft und einer stetig steigenden Informatisierung⁹ umschrieben werden. Der Begriff Netzwerk ist vorwiegend dazu geeignet, für die (vergleichende) Analyse sozialer Systeme und ihrer Ordnungen neben ihren strukturellen, formalen Ordnungsmustern und –regeln informelle Ordnungsmuster und –regeln heranzuziehen. Insofern ist der Begriff Netzwerk ein Strukturbegriff, welcher soziale Differenzierungskonstellationen von zwischenmenschlichen Beziehungen in einer sozialen Struktur betrifft. Der Begriff vermittelt, dass Sachverhalte des Mikrobereichs – als soziale Interaktionen – über Zusammenhänge der Reziprozität und Komplexität miteinander vernetzt sind, welches erklärt, dass Netzwerke sich insbesondere auf informelle Strukturen, d.h. auf nicht-institutionalisierte Sozialbeziehungen konzentrieren.¹⁰ Netzwerke sind soziales Kapital und damit eine Humanressource, die sich für mehrere Zwecke nutzen lässt, in denen soziale Beziehungen als soziales Kapital verstanden werden. Die Investitionen selbst bestehen in den Leistungen für den oder die anderen, die Verpflichtungen auf Gegenleistungen in der Zukunft schaffen. Der Begriff Netzwerk steht erst seit wenigen Jahren im Blickpunkt sozialwissenschaftlicher Analysen und hatte früher vor allem metaphorische Bedeutung, ist aber nicht neu, denn Verwandtschaftssysteme u.ä. weisen auf ältere Formen¹¹ des gesellschaftlichen Gebrauchs hin.

Zentral ist die Annahme, dass Netzwerkorganisationen sich von vertikalen und horizontalen Modellen der Integration durch den Verzicht auf hierarchische Elemente unterscheiden.¹² Sie setzen auf Koordination und Kooperation. Netzwerke entfalten dort Wirkungen, wo infolge zunehmender Komplexität sozialer Systeme auf einer höheren Aggregatebene sozialer Sachverhalte neue Eigenschaften hervorgerufen werden und dadurch Emergenz erzeugen (sollen). Wichtig dabei ist, dass

-
- 8 Im Gegensatz dazu steht die klassische Steuerung politischer und ökonomischer Prozesse durch Hierarchie, Machtausübung und Kontrolle; in der Wirtschaft ist diese Form der Steuerung einhellig mit dem Begriff des Taylorismus belegt (vgl. Pappi 2000, S. 605 ff.; Dengler 2001).
- 9 Vgl. eine Arbeit von Brueggmann unter (<http://home.t-online.de/home/joerg.brueggmann/index.htm>).
- 10 Sydow, J.: Management von Netzwerkorganisationen – Zum Stand der Forschung, in: Ders. (Hrsg.): Management von Netzwerkorganisationen, Wiesbaden 1999, S. 279-314, hier S. 279 ff.; Pappi, F. U.: Soziale Netzwerke, in: Schäfers, B.; Zapf, W. (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands, Opladen 2001, S. 605-616, hier S. 605 ff.
- 11 Hessinger z.B. entwickelte die Differenz von Mafia und Patronage als Spezialformen von Netzwerkstrukturen (Habitationsverfahren 2001 an der Universität Magdeburg). Darauf, dass diese Differenz auch zu beachten ist, verweist z.B. das Editorial der Zeitschrift Grundlagen der Weiterbildung, indem die Frage lautet: Vernetzung oder Verfilzung? (Grundlagen der Weiterbildung, H. 3, 2001).
- 12 Pawlowsky, P.; Seifert, M.; Reinhardt, R.: Innerorganisationales Lern- und Wissensmanagement: Perspektiven und Praxisansätze für Klein- und Mittelständische Unternehmen, in: Pawlowsky, P. (Hrsg.): Wissensmanagement, Wiesbaden 1998, S. 225-251, hier S. 236.

diese neuen Eigenschaften – eben Emergenz – nicht aus ihren einzelnen Bausteinen heraus ableitbar sind, sondern sie sind als Ganzes mehr als die Summe von Einzelteilen. Zentral ist die Abstimmung der einzelnen Beziehungen untereinander dergestalt, dass z.B. die Rollenpflichten des einen durch Rollenrechte des anderen darstellbar werden. Sie erzeugen Komplementarität und ermöglichen die Nutzung komperativer Sachverhalte durch Netzwerke. Mit dem Begriff von Netzwerkorganisationen werden komplexe Beziehungsgeflechte zu neuen komplementären Sachverhalten verbunden. Zu ihren Merkmalen gehört, dass in Netzwerken (auf der Basis von Professionalität und Expertentum) Austauschbeziehungen – unter den Prinzipien von Gegenseitigkeit, Freiwilligkeit und Autonomie – aller Partner implementiert werden und diese einer intensiven Pflege bedürfen. Alle in sozialen Systemen und ihren formalen Strukturen gegebenen Ordnungsmuster und Regelwerke, die der Organisation bisher nicht bekannt waren und damit als Ressource nicht genutzt werden konnten, werden nunmehr in Netzwerkorganisationen über Kommunikation und Kooperation ihre Wirkung entfalten und somit auf Organisationsinnovationen Effekte stilisieren. Insofern umfassen Netzwerke als eine Art Beziehungszintelligenz Gestaltungsentwürfe zwischenmenschlicher Beziehungen zu handlungsfähigen größeren Gruppierungen. Sie gestalten Lebens- und Arbeitsprozesse des Einzelnen, der Wirtschaft und der Gesellschaft neu. Sie können - so eine zentrale Leistungserwartung - dazu beitragen, bei Fragen des Ausgleichs von Ansprüchen wie z.B. bei Leistungen in Aushandlungsprozessen oder im Fall von Ressourcenverteilung, diese als win-win-Strategien zu managen. Für das Management von interorganisationalen Netzwerken sind vier Managementfunktionen von Relevanz:

- die Selektion von Netzwerkpartnern,
- die Allokation von Aufgaben und Ressourcen,
- die Regulation der Zusammenarbeit im Netzwerk sowie
- die Evaluierung der Netzwerkunternehmungen, einzelner Netzwerkbeziehungen oder des gesamten Unternehmensnetzwerks.¹³

Für das Gelingen von Netzwerkorganisationen in Unternehmen liegen die Faktoren für den Aufbau und die Pflege von Netzwerken bei einzelnen professionellen Vertretern von Organisationen, sofern es sich um selbstinitiierte Netzwerke handelt, von denen z.B. insbesondere die Beiträge in Sydow ausgehen.¹⁴ Anliegen ist dabei, die Lebensdauer eines innovativen Netzwerkes zu sichern, eine Nachhaltig-

13 Sydow 1999, S. 295.

14 Ebda. und Wegge, M.: Qualifizierungsnetzwerke, Opladen 1996. Wegge z.B. unterscheidet selbstinitiierte von fremdinitiierten Netzwerken (1996), letztgenannte sind aber für eine praxiswirksame Verortung von betrieblicher Weiterbildung und ihrer Leistungspotentiale hier nicht von Relevanz.

keit seiner positiven Wirkungen über z.B. Förderphasen hinaus zu initiieren und zu implementieren. Es handelt sich um Alltagsexperimente mit offenem Ausgang und Ergebnis. Wie der kurz referierte Stand zu Forschung und Praxis von Leistungsanforderungen zeigt, geht es insgesamt um die Entwicklung, Nutzung und Nachhaltigkeit von Sphären der Sozialregulation. Der Code heißt unverkennbar Beteiligung und Partizipation¹⁵, wobei die Voraussetzungen für Beteiligung und Partizipation zunächst zu entwickeln sind.

Die Frage ist folglich, wie betriebliche Weiterbildung in derartigen Systemen von Leistungserwartungen eingebunden ist. Es wird hier auf ein Beispiel gegenwärtiger Forschungspraxis verwiesen. Innerhalb des Förderprogramms „Inno-Regio“¹⁶ sollen z.B. durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung „innovative Netzwerke in ostdeutschen Regionen initiiert oder gefördert werden, die mittelfristig zu einer Erhöhung der wirtschaftlichen Wertschöpfung der Regionen und positiven Auswirkungen auf die Beschäftigten führen. Das Figurationskonzept innerhalb eines regionalen Bezugsrahmens hat folglich dann Aussicht auf Nachhaltigkeit, wenn die Netzwerke einen interdependenten Verflechtungszusammenhang von Akteuren in einem konzentrierten Raum aufzubauen und zu pflegen in der Lage sind. Der Erfolg wird nicht unwesentlich von dem Aufbau der Einzelprojekte bestimmt. Innerhalb des „Inno-Regio“-Programmes¹⁷ wird z.B. der Aufbau des Netzwerkes eines Automobil-Zulieferersystems in Sachsen-Anhalt und Brandenburg entwickelt, um einen konkurrenzfähigen Wettbewerb der mittelständischen Zuliefererindustrie, welche den VW-Werken liefert, innerhalb der Regionen zu ermöglichen. Als Nachhaltigkeit wird der Aufbau von Kooperationsbündeln angestrebt. Damit diese Form von Alltagsexperimenten Chancen von Kooperationsoptionen entwickeln kann, wird zunächst die Herausbildung von innovativen Kooperationsverbänden zwischen Forschungseinrichtungen und Unternehmen für eine Zusammenarbeit angestrebt, die durch die Bündelung aller Kompetenzen in einer dazu eingerichteten Geschäftsstelle erreicht werden soll. Sie koordiniert und steuert diese Entwicklungen. Zur besseren Entwicklung gehört die Implementierung von

15 Mit dem Begriff Partizipation werden noch verschiedene Facetten eines neuen Fokus beschrieben, nämlich, dass die Sozialregulierung von Sphären und Räumen diverser Supervisionssysteme bedarf (Willke, H.: *Supervision des Staates*, Frankfurt a.M. 1997, hier S. 9 f.; Dengler 2001). Dieses ist dringend geboten, denn sonst kann z.B. die mit dem Begriff angestrebte Teilhabe sowohl aller wichtigen Experten als professionelle Vertreter als auch abhängig Arbeitender nicht nur an gesellschaftlichen Ressourcen, sondern auch an Entscheidungsprozessen, die immer auch einen wesentlichen Teil des Lebens abhängig Arbeitender bestimmen, nicht ermöglicht werden (Grenzdörffer, K.: *Betriebliche Weiterbildung und Bildungskurs als Stakeholder-Prozesse*, in: Biesecker, A.; Elsner, W.; Grenzdörffer, K.: *Ökonomie der Betroffenen und Mitwirkenden: Erweiterte Stakeholder-Prozesse*, Pfaffenberger, 1998, S. 210-240; Peters 1998, 201 ff.).

16 Vgl. auch www.uni-bielefeld.de/iwt/gk/own%20stuff/Netzwerk.htm: Regionale Qualifizierungsnetzwerke- Netzwerktheoretische Perspektiven der Weiterbildung.

17 Vgl. www.InnoRegio.de, www.wachstumskerne.de oder www.interregionale-allianzen.de

Dienstleistungsangeboten, wie z.B. die Strategiebildung der Zulieferunternehmen bei Auftritten auf Messen, Absprachen über Materialentwicklungen etc. als systemische Nutzung und Leistungsbündelung. Um solche Szenarien zu entwickeln, sind die Zulieferer im Sommer 2001 systematisch zu Angeboten und Wirkungen des sich im Aufbau befindenden Netzwerkes zu Interessenbekundungen eines Kooperationswunsches befragt worden. Herausgreifen möchten wir nur, dass Informationen zur Personalentwicklung und zum Facility-Management nur wenig bzw. fast keinen Zuspruch fanden.¹⁸ Gleichwohl ist die regionale Weiterbildungsperspektive von zentraler Bedeutung. Es ist jedoch nicht verwunderlich, dass Unternehmen die Planung ihrer Betriebsabläufe und die Bemühungen, ihren Personalbestand zu qualifizieren und für Innovationserfordernisse weiterzubilden von der antizipierten Marktentwicklung und den Gewinninteressen der Betriebseigentümer der KMU, abhängen. Solange keine grundlegend veränderten Marktentwicklungen erwartet werden und noch keine Strategien zur Erschließung neuer Märkte vorliegen, werden insbesondere KMU kaum größere Investitionen in die Qualifikation und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten tätigen.¹⁹ Das heißt, die Problemwahrnehmung bzw. Nichtwahrnehmung oder Selektion von Einzelproblemen tangiert die Zugangsfrage und ist der Schlüssel für Netzwerkbildungen. Es dürfte evident sein, dass insbesondere KMU's (noch) unzureichende Informationen über die Qualifikationen, die zur Einführung neuer Technologien und Produktionskonzepten benötigt werden, bekannt sind²⁰. Weder Anforderungen an Kompetenzentwicklungsprozesse als Steigerungsformen infolge von Erfordernissen stetig steigender Informatisierungsprozesse werden hinreichend antizipiert, noch dürften Leistungsdefizite hinsichtlich der Bearbeitung der gegenwärtig gegebenen Differenzen existieren. Dass solche Fragen entwicklungsrelevanter Teil zur Sozialregulierung von Netzwerksphären sind, wird offensichtlich noch nicht hinreichend gesehen.

3. Fokus aktueller Veröffentlichungen zur betrieblichen Weiterbildung

18 Schöne, S.: Entwicklung eines Dienstleistungsspektrums des Netzwerkes MAHREG Automotive. Installation von Dienstleistungsangeboten, Projektarbeit im Mentoring-Programm „Frauen ins Management“ in Sachsen-Anhalt der Otto-von-Guericke-Universität und der METOP GmbH in Magdeburg, hekt. Manuskript, Magdeburg 2001, S. 19 f.; Clobes, H. J.; Ude, J.: Kompetenznetz MAHREG Automotive – Innovationsnetzwerk der regionalen Automobilzulieferer, in: Wirtschaftsspiegel – Spezial, Mai 2001.

19 Abicht, L.; Borkenhagen, P.: Betriebliche Weiterbildung – Schwerpunkte, Bedingungen, Probleme. Trends, Arbeitsbericht der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, H. 18, 1998; Pawlowsky u.a. 1998, S. 213 f.

20 In der Arbeit <http://www.uni-bielefeld.de/iwt/gk/own%20stuff/Netzwerk.htm> soll dieser Hypothese empirisch nachgegangen werden.

Wenn der Zugang zu (bisher nicht gesehenen und nicht genutzten) Ressourcen nicht mehr der Markt und die Produkte, sondern Netzwerken regeln²¹, ist die Frage von Interesse, inwieweit in aktuellen Veröffentlichungen Entwicklungstendenzen aufgenommen werden. Naheliegend ist z.B. zunächst die neue Report-Veröffentlichung von 2001 zum Thema Betriebliche Weiterbildung.²² Im Einzelnen werden aktuelle Forschungsergebnisse zusammengefasst, der Stand der Diskussion zu selbstgesteuertem Lernen sowie zu netzgestützten Lehr-Lernsystemen einschließlich der Entwicklung virtueller Angebote referiert. Es werden ebenfalls Beiträge zur arbeitsintegrierten Qualifizierungsdebatte, Weiterbildung und Wissenserwerb in KMU aufgegriffen, die die aktuellen Entwicklungstendenzen exemplifizieren.²³ Leitprinzip der (Teil-)Aspekte von betrieblicher Weiterbildung sind zweifelsfrei die Förderung arbeitsintegrierten Lernens, teilweise auch als arbeitsplatzorientiertes Lernen konkretisiert. Zweifelsohne bewegt sich betriebliche Weiterbildung in einem neuen Paradigmenbereich, wenn es um ihre Leistungsdefinitionen im Kontext von Strukturentwicklungsprozessen geht und nicht mehr nur die berufsbezogene Qualifikationsentwicklung im Zentrum der Betrachtung steht. Ihr Beitrag liegt in der Unterstützung arbeitsorientierter oder auch prozessorientierter Veränderungen. In diesem Kontext steht betriebliche Weiterbildung bereits in einer Differenz zur beruflichen Weiterbildung – die individuelle Qualifizierung bildet jedoch unverkennbar den Fokus²⁴, um unter Effektivitätserfordernissen zur Erfüllung spezifischer Leistungsanforderungen einen Beitrag leisten zu können. Es handelt sich vorwiegend um die Verortung und Favorisierung arbeitsintegrierten Lernens durch betriebliche Weiterbildung. Insofern wird konstatiert, dass im Zuge des Strukturwandels und der Umstrukturierungen von Unternehmen durch neue Organisationsentwicklungskonzepte innerhalb des Paradigmenwechsels von Arbeitsorganisationsstrategien Formen arbeitsintegrierten Lernens gegenüber zurückliegenden, aus dem Arbeitsprozess ausgegliederten Lernprozessen, zugenommen haben. Insofern sind für Rekonstruktionen und die Antizipation neuer Handlungs- und Entscheidungsspielräume betrieblicher Weiterbildung (privater Weiterbildung) die Indifferenzen gegenüber beruflicher, als öffentlich bezeichneter Weiterbildung, transparenter gegenüber zurückliegenden Aufarbeitungen, die bei Einebnung der gegebenen Differenzen Analysen und Gestaltungsperspektiven einengten.²⁵

Zwei aktuelle Dissertationen²⁶ nehmen den Strukturwandel als Paradigmenwechsel zum Gegenstand, indem betrieblicher Weiterbildung eine besondere theoretische Verortung zuteil wird. Goltz legt eine empirische Studie im Spannungsfeld

21 Rifkin 2000.

22 Report 2001.

23 Ebd.

24 Report 2001; vgl. auch Schiersmann/Baethge 1998, S. 77 f.

25 Vgl. Harney 1999, S. 12; Peters 1999.

26 Goltz 1999; Ringshausen 2000.

von tradierten Strukturen und kulturellem Wandel vor, in der mit Hilfe des Konzeptes der „Dualität von Struktur“ am Beispiel eigener Forschungsarbeiten über die Einführung dezentraler Personalentwicklungsansätze in Großunternehmen aufgezeigt wird, dass die betriebliche Weiterbildungspraxis in Unternehmen keineswegs allein von den als „richtig“ erkannten Leitideen oder einem „aufgeklärten“ Management abhängt, sondern maßgeblich von etablierten Strukturen mit geformt wird. Diese sind auf die Stützung primärer Arbeitsprozesse ausgerichtet, nicht aber auf die Ermöglichung einer systematischen Weiterbildung, so dass Innovationen auf erhebliche Hemmnisse und Gegenkräfte treffen, vielfach versanden oder in ungeplante Richtungen verlaufen.²⁷ Folglich wird hier über Forschungen im Rahmen einer Dissertation der Trend der Stützung arbeitsintegrierter betrieblicher Weiterbildung empirisch fundierter bestätigt.²⁸ Innerhalb von Organisationsentwicklung wird der Gestaltung der Humanressource zunehmend Gewichtung zugesprochen, d.h. wie betriebliche Weiterbildung als Ressource einen Beitrag zum organisationalen Lernen leisten kann. Ringshausen wendet sich der erkenntnistheoretischen Erschließung der lernenden Organisation zu, um Leistungen betrieblicher Weiterbildung in ihr mit Hilfe des Konzeptes der transversalen Vernunft verorten zu können. Im Fokus der Arbeit steht die Frage, wie die Betriebswirtschaftslehre, die Soziologie und die Pädagogik Organisationen als lebendige Systeme im Verhältnis zum Menschen und der organisationalen Umwelt erklären. Es wird der Versuch unternommen, über die traditionelle, auf das einzelne Individuum und seine Bildungs- und Lernsituation verengte perspektivische Grenze hinweg zu treten und den Einzelnen als Teil eines organisatorischen Wandlungsprozesses innerhalb der Prozesse der Entwicklung der Organisation in den Blick zu rücken. Somit nähert sich die betriebliche Weiterbildung der betrieblichen Organisationsentwicklung und verbindet sich mit Fragen des Organisationslernens.²⁹ Damit wird der Blick auf ressourcenorientierte Entwicklungsbereiche mit der Option konzentriert, ressourcenorientierte Veränderungspotentiale in transdisziplinären Kooperationsbeziehungen aufzugreifen. Damit können, so die Annahmen, Lern- und Kompetenzressourcen, die voraussichtlich wesentlich stärker im Bereich informaler Strukturen innerhalb von Organisationen zu suchen sind als in formalen Strukturen von Organisationseinheiten, theoretisch fundiert werden. Die bislang stärker arbeitsintegrierte Perspektive auf Lern- und Kompetenzressourcen von Organisationen und Organisationseinheiten ist Voraussetzung und Baustein für die Verortung von Netzwerkfragen in der betrieblichen Weiterbildung, gleichwohl aber für theoretische Überlegungen für Netzwerkkoperationen noch singulärer Aspekt.³⁰ Res-

27 Goltz 1999.

28 Baisch, Ch.: Interorganisationale Lehr- und Lernnetzwerke, in: QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '99, 1999, S. 253-274, hier S. 272; Baethge/Schiersmann 1998, S. 21 ff.

29 Ringshausen 2000.

sourcenorientierte Perspektiven gelangten erst in jüngster Zeit, aufgrund sich rasant ändernder gesellschaftlicher und ökonomischer Anforderungen einer Informations- und Wissensgesellschaft, stärker in den Blickwinkel theoretischer Betrachtungen.

4. Leistungserwartungen an betriebliche Weiterbildung in Netzwerksphären

Der Blick auf aktuelle Veröffentlichungen zur betrieblichen Weiterbildung bestätigte, dass der Fokus auf arbeitsintegrierte Leistungsanforderungen gerichtet ist bzw. die Forschungsperspektive sich selbst noch zu sehr von empirischer Faktizität leiten lässt. Die Zukunft von betrieblicher Weiterbildung liegt sowohl in der Einbindung von Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb von Organisationen, als auch zwischen Organisationen und Verbundsystemen. Sie ist immer stärker durch Mehrdimensionalität gekennzeichnet, die sich anhand von drei Perspektiven beschreiben lässt. Eine erste Perspektive ist in Bezug auf die Funktion der Weiterbildung im Gesellschaftssystem einzunehmen und insofern eine Makroperspektive. Die interne Struktur der Weiterbildung erweist sich infolge des vollzogenen Bedeutungszuwachs, nämlich durch die Steigerung der Optionen von Erlebens-, Handlungs- und Lebensmöglichkeiten des Einzelnen und der wachsenden Komplexität in Organisationen und Organisationseinheiten und der Pluralisierung des Lernens und Lehrens im Zuge der Wissens- und Informationsgesellschaft, zunehmend als inadäquat. Zur Gestaltung von Infrastrukturen einer modernen Lerngesellschaft, zur Kooperation und Koordination in der Weiterbildung stellen Netzwerke als Regulationsmechanismen „dritter Art“ eine Lösungsalternative dar. Weiterbildungsnetzwerke müssen dabei regional, landesweit und europaweit miteinander verbunden und sollten für verschiedene Lernformen offen sein, um mehr Wahlmöglichkeiten und unbegrenzte Zugangsmöglichkeiten für das Lernen zu schaffen.³¹ Für neue gesellschaftliche Vermittlungs- und Entscheidungsformen innerhalb der verschiedenen Subsysteme in funktional differenzierten Gesellschaften – Weiterbildung ist eines dieser Subsysteme – werden neue Strukturen benötigt, die auf kommunikative Beziehungen setzen, die sich nicht in Macht- oder Geldverhältnissen auflösen.³² Gefordert sind intermediäre Strukturen, da in vielen politischen Teilbereichen – so auch in der Weiterbildung – die Initiative vom Staat auf die Akteure der Gesellschaft übergegangen ist.

30 Ebd.

31 Dohmen, G.: Zur Zukunft der Weiterbildung in Europa. Lebenslanges Lernen für alle in veränderten Lernumwelten, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn 1998, S. 37 f.

32 Faulstich, P.; Vespermann, P.; Zeuner, Ch.: Kooperationsnetzwerke und Kooperationsverbände in der Weiterbildung, in: Grundlagen der Weiterbildung, 2001, H. 3, S. 100-103.

Theoretische Anknüpfungspunkte zu diesen Anforderungen lassen sich z.B. bei Willke finden. Moderne Gesellschaften sind durch die zentrifugale Dynamik funktionaler Differenzierungen und eigensinniger Teilsystemrationalitäten gekennzeichnet, verursacht durch gesellschaftliche Prozesse der Säkularisierung, Kontingenzsteigerung und Zivilisierung.³³ Es wird konstatiert, dass mit der neuartigen politischen Bedeutung von Wissen für eine hinlängliche Steuerung der Risikogesellschaft das gesellschaftliche Strukturprinzip einer Hierarchie von Teilsystemen insgesamt zur Disposition gestellt ist: Politik und Staat stehen vor der Notwendigkeit, ihre gesellschaftliche Aufgabe und Stellung neu zu definieren. Dieses verlangt die Respektierung der Autonomie gesellschaftlicher Teilsysteme und Selbstbegrenzung im Sinne eigener Fähigkeit zur Reflexion der Integrationsbedingungen einer komplexen differenzierten Gesellschaft.³⁴

Notwendig ist dazu eine Sichtweise aller Akteure, die von den autonomen, spezialisierten und kompetenten Teilsystemen ausgeht und fragt, wie diese in einen synergetischen, produktiven Zusammenhang gebracht werden können, ohne dass die Autonomie der Teile dadurch eingeschränkt wird.³⁵ Dieser synergetische Zusammenhang kann durch eine vernetzte Steuerungs- und Kommunikationsstruktur gewährleistet werden. Für die dazu notwendige Abstimmung zwischen hoch organisierten Akteuren und ihren Funktionssystemen muss eine gemeinsame Infrastruktur, d.h. gemeinsame Kontextbedingungen geschaffen werden. Gemäß Willke sind die Subsysteme selbst an der Zielformulierung der Kontextsteuerung unmittelbar beteiligt und können mittels Kommunikationsnetzwerken gemeinsame Kontextbedingungen aufbauen.³⁶ Bezogen auf das Subsystem Weiterbildung ergibt sich die Herausforderung, dass Weiterbildung als *ein* gesellschaftlicher Akteur mit anderen Funktionssystemen zu interagieren hat, um den Aufbau einer modernen Lerngesellschaft zu forcieren. Die Etablierung von Kooperationsverbänden und Netzwerken des Lernens sollte systemübergreifend ausgestaltet werden, d.h. das Finden eines gemeinsamen Codes zum Zweck der Ermöglichung lebensbegleitenden Lernens über die Systemgrenzen von institutionalisierter Weiterbildung hinaus in Organisationen von Wirtschaft, Politik und privaten Bildungsträgern sollte eine Hauptleistungsanforderung der Weiterbildung der Zukunft sein. Die Realisierung neuer Konzepte von Weiterbildung und der Aufbau von Netzwerken erfordert also ein Zusammenwirken von staatlichen, kommunalen und privaten Institutionen, Unternehmen, Vertretern der Sozialpartner, Lernender und Lehrender sowie staatlichen und kommunalen Verwaltungs- und Förderinstanzen.³⁷

33 Willke, H.: Ironie des Staates, Frankfurt a.M. 1992, hier S. 315 ff.

34 Ebd., S. 316.

35 Ebd., S. 348.

36 Vgl. ebd.

37 Vgl. Faulstich/Zeuner 2001.

Weiterbildung ist geradezu prädestiniert dafür, in Netzwerken zu kooperieren und eine relativ kontinuierliche reziproke Kopplung von relativ autonomen Akteuren zu gewährleisten, denn Weiterbildung ist ein Feld, wo private und soziale Interessen stark zusammenwirken. Die Weiterbildung wird zunehmend auch zum politischen Akteur im gesellschaftlichen Beziehungsgefüge und hat zukünftig verstärkt zur Aufgabe, intermediäre Organisationen als Netzwerke korporativer Akteure zu realisieren, zu steuern und zu managen.³⁸

Ebenso wie aus der Makroperspektive lassen sich auch für die Mikroebene veränderte Leistungsanforderungen an die Weiterbildung erkennen. Das Individuum bewegt sich immer mehr in nicht-linearen Strukturen von Organisationen, gesellschaftlicher Umwelt und Lebenswelt. Das Alltags- und Arbeitshandeln wird komplexer, unkalkulierbarer und risikobehafteter.³⁹ Zugänge zu Arbeitsmärkten, Wissensbeständen und Datennetzen werden für das Individuum eher zu entscheidenden Kriterien von Zukunftsgestaltung als Gegenstände und konkrete (Wissens-)Inhalte. Veränderte Formen des Lernens – individuell und innerhalb von Organisationen im Arbeitsprozess – fordern adäquate Strukturen von Weiterbildung. Die Leistungsanforderung besteht hier in der Erbringung von Infrastrukturleistungen, wie Lernarrangements und Lernnetzwerke. Lernnetzwerke, wo orts- und zeitunabhängige Interaktionen von Individuen verschiedener Kontexte (Unternehmen, Bildungsträger, Privathaushalte) ermöglicht werden, müssen etabliert und betreut werden.

Eine dritte Perspektive veränderter Leistungsanforderungen in der Weiterbildung offenbart sich innerhalb autonomer gesellschaftlicher Funktionssysteme, insbesondere in Gestalt von Unternehmen und betrifft somit im Wesentlichen die betriebliche Weiterbildung. Vor dem Hintergrund sich globalisierender und vernetzter Wirtschafts- und Kooperationsbeziehungen sowie zunehmender Wissensbasierung und dezentraler Steuerung von Ökonomie und Bildung wird betriebliche Weiterbildung als direkte Ressource in Organisationen eingebunden.⁴⁰ Der Bedeutungszuwachs von Selbstorganisation und –steuerung stellt auch Organisationen wie Unternehmen und Institutionen vor neue Herausforderungen. Um schneller auf Veränderungen ihrer Umwelt, wie z.B. Innovationsdruck, globale Märkte, Finanz- und Wissenstransfer, reagieren zu können, sind sie gezwungen, ihre Strukturen zu flexibilisieren, ihre Steuerungsinstrumente und Regeln ständig zu reflektieren und gegebenenfalls zu modifizieren⁴¹ sowie die Humanressourcen ihrer Orga-

38 Dengler, S.: Professionalität in der Weiterbildung im Wandel. Wandel des Lernens im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse und Auswirkungen auf die Professionalität, Arbeitsbericht der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, H. 29, 2001.

39 Sennett, R.: Der flexible Mensch, Hamburg 1998.

40 Peters, S.: Dezentralisierung, Vernetzung und Outsourcing- welche pädagogischen Anforderungen ergeben sich daraus für neue Formen von Qualifizierung und Beteiligung?, in: Euler, D. (Hrsg.): Berufliches Lernen im Wandel – Konsequenzen für die Lernorte? Nürnberg 1998, S. 201-218.

nisationsmitglieder stärker zu mobilisieren. Es besteht heute relativ großer Konsens darüber, dass sowohl die Lernfähigkeit einer Organisation als soziales System als auch die Lernfähigkeit deren Mitglieder mit wachsendem Druck am Markt einen zentralen Wettbewerbsvorteil darstellen.⁴² Zur Bewältigung dieser Anforderungen sind Lernprozesse erforderlich, nicht nur von den einzelnen Organisationsmitgliedern als individuelle Lernprozesse, sondern auch von Organisationen selbst als organisationale Lernprozesse. Hier ergibt sich ein erweitertes Handlungsfeld und eine erhöhte Leistungserwartung an die betriebliche Weiterbildung, denn bildungspolitische Maßnahmen greifen hier ebenso wenig wie rein individuelles Lernen. Es bedarf einer Verbindung zwischen individuellem Lernen und organisationalem Lernen und der Förderung von Wissenstransfer in Organisationen durch neue Lern- und Bildungsansätze sowie speziell auf die Bedarfe spezifischer Organisationsstrukturen abgestimmte Beratungskonzepte und –ansätze. Dazu ist die Schaffung einer systemoffenen und vernetzten Struktur betrieblicher Weiterbildungsangebote und deren Implementierung im Unternehmen gefragt.

Zur Steuerung von Organisationen und Netzwerken ist ein Medium besonders relevant geworden und wird es zukünftig noch stärker: Wissen. Heute diffundiert die Wissensabhängigkeit in alle Phasen des Produktzyklus, von der Idee eines neuen Produktes bis zum Recycling. Gleichzeitig ändert sich das Tempo der Veränderung der Wissensbasis so, dass eine kontinuierliche Revision der Wissenskomponenten unumgänglich ist.⁴³ Durch die Wissensbasierung ökonomischen Handelns ändern sich einerseits die sozialen Kontextbedingungen unternehmerischen Handelns und außerdem die kontextuelle Einbindung in die Gesellschaft. In sozialer Hinsicht kommt es zu einem steigenden Bedarf an „Personalentwicklung“ und „Organisationsentwicklung“ als Ausdruck der tiefgreifenden Veränderung der Organisationsformen, in denen die heute hoch spezialisierte und hoch komplexe Arbeitsteilung konkurrenzfähig geordnet werden muss. Das Know-how wird zum entscheidenden knappen Gut. Der Mensch mit seiner fachlichen und persönlichen Kompetenz steht dabei im Mittelpunkt. In hoch organisierten und autonom operierenden Systemen ergibt sich nun auf der konkreten Ebene der Organisation das Problem, wie an Wissen heranzukommen ist und wie es organisiert, transferiert und innovativ genutzt werden kann, um die Wissensbasen der Organisationen entsprechend den jeweiligen Anforderungen ihrer Umwelt (Markt, Gesellschaft, Technik etc.) zu erneuern. Die Wissensbasis einer Organisation ist zwar von Personen ge-

41 Wehner, T.; Endres, E.; Clases, Ch.: *Zwischenbetriebliche Kooperation*, Weinheim 1996.

42 Vgl. u.a. Peters 1998; Reinmann-Rothmeier, G.; Mandl, H.; Erlach, Ch.: *Wissensmanagement in der Weiterbildung*, in: Tippelt, R. (Hrsg.): *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*, Opladen 1999, S. 753-768; Willke, H.: *Nagelprobe des Wissensmanagements: Zum Zusammenspiel von personalem und organisationalem Wissen*, in: Götz, K. (Hrsg.): *Wissensmanagement. Zwischen Wissen und Nichtwissen*, München und Mering 1999, S. 15-32.

43 Willke, H.: *Systemtheorie III: Steuerungstheorie*, Stuttgart 1998, hier S. 263.

trennt (innerorganisationale Regelwerke), kommt aber nicht unabhängig von den Mitgliedern und ihrem Wissen zur Entfaltung. Und ein weiterer zentraler Aspekt: nur Menschen schaffen *neues* Wissen.⁴⁴ Neues Wissen ist v.a. in Form impliziten Wissens als „versteckte“ Ressource in Organisationen bzw. mentalen Strukturen und Erfahrungen ihrer Mitglieder und in sozialen Netzwerksphären eingebunden. In besonderer Weise betont dieses ein japanischer Ansatz, bzw. konzentriert sich auf die Bedeutung impliziten Wissens für Innovationen. Implizites Wissen entzieht sich dem formalen Ausdruck und ist durch subjektive Einsichten, Ahnungen und Intuition geprägt, die sehr persönlich sind und sich nur schwer mitteilen lassen.⁴⁵ Wissen muss somit eigenständig entwickelt werden und erfordert eine intensive und komplexe Interaktion der Mitglieder eines Unternehmens. Eine zentrale Rolle spielt dabei das Team, denn nur hier kann ein gemeinsamer Kontext zur Wissensbeschaffung entstehen, in dem die Einzelnen interagieren können. Solche Teamprozesse zur Wissenstransformation zu begleiten, zu untersuchen bzw. erst entsprechende Kommunikationsstrukturen, Räume und Netzwerke dafür zu schaffen, eröffnet ein weites Handlungsfeld für die betriebliche Weiterbildung. Weitere Erkenntnisse über informelle Lernprozesse in Organisationen und insbesondere in Netzwerkstrukturen gewinnen in diesem Zusammenhang stark an Bedeutung. Betriebliche Weiterbildung wird unter dieser Perspektive zunehmend mit dem Anspruch eingebunden, jenseits von curricularen Qualifizierungskonzepten theoriegeleitet situativ-innovative Formen des betrieblichen Lernens und des Wissensmanagements im Kontext von Reorganisationsstrukturen zu entwickeln. Innerhalb dessen werden u.a. neue Formen von Aushandlungsprozessen bevorzugt, die von der Inszenierung von Einzelfällen in einer innovativen Bildungspraxis leben, die im Unternehmen singulären Charakter hat.⁴⁶ Wissensbasierte Unternehmen benötigen für Innovationen wie bereits oben angedeutet, auch oder sogar in besonderem Maße die impliziten Wissensbestände, die in organisationalen und sozialen Netzwerksphären nicht-linear verteilt und gestreut sind. Die Weitergabe von Wissen, die Wissensteilung und der Wissenstransfer sind somit entscheidende Voraussetzungen für den Fortbestand einer Organisation. Die Steuerung sozialer Prozesse innerhalb und außerhalb von Unternehmen als präventive Steuerungsarbeit sollte demzufolge immer stärker die Entwicklung und den Aufbau von Kooperations- und Netzwerkstrukturen beinhalten, denn nur darüber können Wissenstransferprozesse effizienter stattfinden.

Das zeigt nicht zuletzt die Zunahme von Forschungsprojekten in diesem Bereich wie das oben genannte Beispiel von „Inno-Regio“. Ein weiteres Forschungs-

44 Willke 1998, S. 293.

45 Nonaka, I.; Takeuchi, H.: Die Organisation des Wissens. Wie japanische Unternehmen eine brachliegende Ressource nutzbar machen, Frankfurt/New York 1997, hier S. 18 f.

46 Peters 1998, S. 65.

vorhaben zu diesem Thema soll an dieser Stelle noch kurz vorgestellt werden, um die gesteigerten Optionen und damit verbundene Leistungsanforderungen an die betriebliche Weiterbildung zu verdeutlichen. Das Projektvorhaben „Inno-how“⁴⁷ hat das Ziel auf Basis des Konzeptes der Hypertext-Organisation⁴⁸ neue Wege der Wissensentstehung und -nutzung im Forschungs- und Entwicklungsprozess von Unternehmen zu entwickeln. Der Fokus ist dabei auf den Mitarbeiter als eigentlichen Wissensträger sowie auf die Prozesse gerichtet, die zum Aufbau einer „Datenbank im Kopf“ führen. Mit den Lösungen von „Inno-how“ sollen Unternehmen befähigt werden, durch gezielte Vernetzung von Projektwissen, Entwicklungsprojekte maßgeblich zu beschleunigen und ihre Innovationskraft dauerhaft zu erhöhen. Dieses Projekt kommt damit – ebenso wie das oben genannte Beispiel von „Inno-Regio“ – der Strukturierungsanforderung von Netzwerken entgegen und versucht diesen Prozess voranzutreiben. In allen diesen Beispielen geht es um das Bewusstsein und die Gestaltbarkeit von Humanressourcen in der Wirtschaft und Verwaltung: Sie hinterfragen reflexiv ihre Leistungen und sollen Prozesse in Organisationen initiieren, die eigenen Strukturen reflexiv zu hinterfragen und selbständig zu modifizieren, d.h. Prozesse organisationalen Lernens anzustoßen.

5. Fazit

Für diese Prozesse, die als Steigerungsformen linearer und ehemals noch weitestgehend hierarchiegebundener Reorganisationsstrategien betrachtet werden können, werden Bildung, Beratung und Evaluierung als Forschungsaufgaben in struktureller Einheit immer bedeutsamer.⁴⁹ Die über die Bündelung unterschiedlicher Interessen, Ressourcen und Motivationslagen auszuhandelnden Ziele sind und werden immer neue Alltagsexperimente im Kontext von Organisationsstrukturen. Die jeweilige Lösung ist dabei immer ein selbst gesetztes Ziel – insofern haben die Ergebnisse Ähnlichkeiten zu Zukunftswerkstätten oder Problemlösungsformen durch Mediation.

47 Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt Inno-how wird unter der Federführung des Fraunhofer IFF Magdeburg mit dem Projektkonsortium Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und der Core Business Development GmbH Berlin durchgeführt.

48 Hypertext-Organisation entstammt einem Konzept von Nonaka/Konno. In der Hypertext-Organisation sind Teams über die Unternehmensvision lose miteinander verknüpft und die Teammitglieder bilden ein Hyper-Netzwerk, das mehrere Unternehmensbereiche umspannt. Ein dynamischer Wissenszyklus schafft, nutzt und sammelt kontinuierlich Unternehmenswissen (vgl. Nonaka/Takeuchi 1997).

49 Kailer, N.; Mugler, J. (Hrsg.): Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen, Wien 1999. Malvache, J. L.; Schuler, M. : Strukturwandel im Ruhrgebiet: Sozialverträgliche Beschäftigungssicherung und -förderung durch konzerninterne und -externe Vernetzungen im Montansektor, in: Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur, 15/16 (1999), S. 145-179.

Die genannten Beispiele zeigen, wie innovative Milieus entstehen können, die Partizipation zur Voraussetzung haben. Für Formen von Partizipation und Beteiligung und somit für Wissensflüsse in Netzwerkstrukturen Rahmenbedingungen zu schaffen, stellt eine erhebliche Anforderung an die betriebliche Weiterbildung dar. Es geht letztlich darum, die Qualität und Wirksamkeit betrieblicher Weiterbildung mit Hilfe von Netzwerkstrukturen zu erhöhen, denn die in Netzwerken sich in der Alltagspraxis entwickelnden Wissensflüsse zwischen Peripherie und Zentrum sowie verschiedenen Wissensschichten einer Organisation bieten ein großes Potenzial und sind ein Angebot für Reflexion und Veränderungen der bis dahin gültigen Annahmen zum Ablauf und zu den Richtungen von Lernprozessen in Organisationsstrukturen. Es fehlen aber noch präzise Aussagen zur Steuerung von Netzwerken, bislang bilden lediglich Formen der Selbststeuerung die Basis, wie Praxisbeispiele zeigen. Organisationsform und Leistungsbreite von Netzwerken, in denen betriebliche Weiterbildung bereits Anforderungskriterien und Erfolgchancen maßgeblich entwickelt hat, sind wohl in Prozessstadien, aber bislang weder als empirische Analysen noch als entwickelte Fallbeispiele auf dem Literatur- und Dokumentationsmarkt.

Christine Zeuner

Das Arbeitslosen-Bildungswerk der Freien und Hansestadt Hamburg von 1950 bis 1965 – ein frühes Weiterbildungsnetzwerk

Unter dem Stichwort „Weiterbildungsnetzwerke“ werden unterschiedliche kooperative Organisationsformen von (Weiter-)bildungseinrichtungen zusammengefasst, deren Zielsetzungen je nach organisatorischem Bezug und Intentionen sehr unterschiedlich ausfallen können. Zu nennen sind interne und externe Ziele und Bezugspunkte der Netzwerkorganisation. Intern kann auf eine höhere ökonomische Effizienz der einzelnen Anbieter gezielt werden, extern auf regionale Entwicklung. Ist ein thematischer Bezugspunkt gegeben, steht häufig die Ansprache bestimmter Zielgruppen im Vordergrund – wie in dem dargestellten Beispiel des Arbeitslosen-Bildungswerks in Hamburg – oder auch die Stützung eines thematischen Bereichs wie der politischen Bildung, der Frauenbildung oder der beruflichen Weiterbildung.

Historisch gesehen gingen den Netzwerkgründungen Kooperationen zwischen Weiterbildungsanbietern voraus, die zunächst weniger wirtschaftlich, sondern bildungspolitisch begründet wurden. Überlegungen und Forderungen nach einer gerechteren regionalen Verteilung von Bildungsmöglichkeiten und -chancen und dem erleichterten Zugang für Teilnehmende wurden formuliert. Das Thema zeichnet sich allerdings bis in die neunziger Jahre weitgehend durch proklamatorische Willensbekundungen aus. Umsetzungen des Kooperations- und Netzwerkgedankens in die Praxis erfolgten – von einigen Ausnahmen abgesehen – verstärkt in den neunziger Jahren. Im Vordergrund standen dann Erwartungen auf Effizienzsteigerungen und „Synergieeffekte“ für die Weiterbildungsinstitutionen.

Der folgende Beitrag setzt sich, am Beispiel eines frühen thematischen Netzwerkes zur Arbeitslosenbildung in der Freien und Hansestadt Hamburg, mit der Frage auseinander, ob die Arbeit von Bildungsnetzwerken aus pädagogischer und bildungstheoretischer Sicht in ihrer Wirkung der Arbeit von Einzelinstitutionen überlegen ist. Dabei geht es nicht um Fragen der höheren ökonomischen Effizienz – diese können historisch in Ermangelung präziser Daten auch nicht mehr beantwortet werden – sondern um die Diskussion der besseren Erreichbarkeit und Durchsetzbarkeit bildungspolitischer Ziele. In diesem Zusammenhang wird zu diskutieren sein, inwiefern die im Beispiel des Arbeitslosen-Bildungswerks nachweis-

baren organisatorischen und strukturellen Besonderheiten sowie der Zielgruppenansatz zur 15-jährigen Existenz und Stabilität dieses Netzwerks beigetragen haben und ob daraus Voraussetzungen zu einer erwartbaren „Nachhaltigkeit“ von Netzwerken abgeleitet werden können.

Um diese Fragestellung auf die aktuelle Diskussion der Netzwerkforschung in der Weiterbildung zu beziehen, werden zunächst einige Positionen skizziert und empirische Erkenntnisse referiert. Sie liefern die Folie, auf deren Hintergrund im zweiten Teil die Arbeit des Arbeitslosen-Bildungswerks Hamburgs interpretiert und eingeschätzt werden soll.

1. Weiterbildungsnetzwerke: Ziele und Aufgaben

Frühe Beispiele von bildungspolitischen Appellen für eine stärkere Kooperation von Weiterbildungsakteuren finden sich vor allem in Plänen einzelner Bundesländer zur Weiterbildung, wie beispielsweise im „Gesamtplan für ein kooperatives System der Erwachsenenbildung“ in Baden-Württemberg¹ und in den Empfehlungen der „Studienkommission für Fragen der Erwachsenenbildung“ in Schleswig-Holstein², beide 1968 verfasst. Ebenfalls einflussreich für die Debatte um Kooperationsbemühungen im Weiterbildungsbereich waren der „Strukturplan für das Bildungswesen“ des Deutschen Bildungsrats (1970)³ sowie der „Bildungsgesamtplan“ der Bund-Länder-Kommission von 1973⁴.

Für die neunziger Jahre sind vor allem die „Dritte und die vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung“ vom 1.12.1994 bzw. 1.2.2001 von besonderer Bedeutung für den Kooperations- und Netzwerkaspekt von Weiterbildungseinrichtungen.⁵ Beide sind zu sehen im Zusammenhang mit erneuten Diskussionen um das Prinzip des lebenslangen Lernens, mit der Vereinigung Europas und in jüngster Zeit mit Fragen der Globalisierung. In diesem Kontext wird von der Lernfähigkeit der Menschen als einer der wichtigsten Ressourcen der Länder gesprochen. Diese verwertungsorientierte Perspektive auf die Bildung nimmt der

1 Arbeitskreis Erwachsenenbildung des Kultusministeriums Baden-Württemberg: „Gesamtplan für ein kooperatives System der Erwachsenenbildung.“ Empfehlungen zur Neugestaltung und Koordinierung, Stuttgart 1968.

2 Studienkommission für Fragen der Erwachsenenbildung des Landes Schleswig-Holstein: Empfehlungen, hrsg. v. Amt für staatsbürgerliche Bildung, Kiel 1968.

3 Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Strukturplan für das Bildungswesen. Empfehlungen der Bildungskommission, Bonn 1970.

4 Bund-Länder Kommission: Bildungsgesamtplan, Bonn 1973.

5 Kultusministerkonferenz: Dritte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 2.12.1994; Kultusministerkonferenz der Länder: Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 1.2.2001.

Kooperationsgedanke wieder auf, indem vor allem die – unterstellte – Effizienzsteigerung der Einrichtungen durch Kooperation hervorgehoben wird.

Die Gründung von Weiterbildungsnetzwerken führte auch zu einer intensiveren wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema. Dabei steht bisher die empirische Bestandsaufnahme von Netzwerken im Vordergrund.⁶ Gefragt wird nach Organisationsstrukturen, Grad und Ausmaß der Kooperation und Koordination, ihren Aufgaben und Maßnahmen. Forschungen, die die internen Strukturen und Abläufe, Kooperationsbeziehungen und Interaktionsstrukturen von Netzwerken aus einer Binnenperspektive analysieren und interpretieren wurden bisher, auch auf Grund der methodologischen Probleme, kaum durchgeführt. Es ist aber zu vermuten, dass ein solcher Zugang Erkenntnisse zu internen Problemen der Koordination, Kooperation und Kommunikation zwischen den Mitgliedern eines Netzwerkes eröffnen könnte. Ziel eines solchen Ansatzes wäre die Verbesserung der Netzwerksteuerung, denn daran könnte sich die Diskussion der Frage anschließen, welche Voraussetzungen Netzwerke erfüllen müssten, um zukünftig reibungsloser und zielgerichteter zu arbeiten, aber auch, wo in Bezug auf die formulierten Erwartungen Grenzen von Weiterbildungsnetzwerken festzustellen sind.

1.1 Ökonomische Zielsetzungen von Netzwerken

Ziel der Gründung von Weiterbildungsnetzwerken in den neunziger Jahren ist es, unterstützende Strukturen für die regionale Wirtschaftsentwicklung bereitzustellen⁷ und die kulturellen Perspektiven von Regionen weiter zu entwickeln. Die Netze sollen die Kooperation zwischen Weiterbildungsträgern sowie politischen, ökonomischen und kulturellen Akteuren verbessern, um Innovationspotentiale auf regionaler Ebene zu bündeln und ein Zusammenwirken von staatlichen, kommunalen und privaten Institutionen, Vertretern der Sozialpartner, der Lehrenden und

6 Vgl. dazu vor allem: Faulstich, Peter; Vespermann, Per; Zeuner, Christine: Bestandsaufnahme regionaler und überregionaler Kooperationsverbände/Netzwerke im Bereich lebensbegleitenden Lernens in Deutschland, in: Hamburger Hefte der Erwachsenenbildung, 1/2001; Faulstich, Peter; Vespermann, Per; Zeuner, Christine: Abschlussbericht: Bestandsaufnahme regionaler und überregionaler Kooperationsverbände/Netzwerke im Bereich lebensbegleitenden Lernens in Deutschland, im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, September 2000; Faulstich, Peter; Vespermann, Per; Zeuner, Christine: Abschlussbericht: Evaluation des Konzepts zur Verbesserung der Weiterbildungsinfrastruktur in Schleswig-Holstein, im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Verkehr, November 2000; Zeuner, Christine: Weiterbildungsverbände als Impuls für die berufliche Weiterbildung, in: Faulstich, Peter (Hrsg.): Innovation in der beruflichen Weiterbildung. Tagungsband Nr. 24 der 11. Hochschultage Berufliche Bildung 2000. *Berufsbildung zwischen innovativer Programmatik und offener Umsetzung*, Hamburg 22. – 24. 3. 2000, S. 29-42.

7 Siehe Dobischat, Rolf: Reichweiten und Grenzen des Beitrags von beruflicher Weiterbildung zum regionalen Strukturwandel. Netzwerk zwischen Betrieben und überbetrieblichen Weiterbildungsträgern – eine Allianz mit Zukunft? In: Hendrich, Wolfgang u.a. (Hrsg.): Politikfeld betriebliche Weiterbildung, München 1999, S. 89-115.

Lernenden sowie staatlichen Verwaltungs- und Förderungsinstanzen zu fördern. Die Netzwerke sollen den staatlich weitgehend unregulierten Weiterbildungsbe-
reich transparenter machen und gleichzeitig einen Beitrag zum Abbau von Selektivität und Ungleichheit – bezogen auf den Zugang zur Weiterbildung sowie auf die Teilnahme an Weiterbildung – leisten.

Der Begriff „Netzwerk“ gilt hier als Oberbegriff für einen losen, im Ansatz aber formalisierten Zusammenschluss unterschiedlicher Akteure, die im Bereich der Weiterbildung in der Regel auf regionaler Ebene zusammenarbeiten.⁸ Dabei können sich Netzwerke hinsichtlich ihrer Gründungsmotivation, Mitgliederzusammensetzung, Finanzierung und Zielorientierung signifikant unterscheiden. Zu differenzieren ist zwischen eigeninitiativ und projektorientierten Gründungen; zwischen Netzwerken, in denen nur Weiterbildungsanbieter Mitglieder sind und solchen, an denen staatliche und kommunale Akteure beteiligt sind.

Ziele und Aufgaben von Netzwerken sind ebenfalls sehr verschieden, in den meisten Fällen geht es um die Erzeugung träger- und einrichtungübergreifender, organisatorischer „Synergieeffekte“, die sich beziehen können auf:

- Information/Werbung/Öffentlichkeitsarbeit/gemeinsames Marketing für die Weiterbildung
- Bedarfsklärung
- Beratung
- Qualitätssicherung
- Evaluation
- Curriculum- und Materialerstellung
- Abstimmung der Angebote und Erstellung regionaler Programme
- Mittelbeantragung und Vergabe öffentlicher Initiativprojekte
- Verknüpfung mit der Wirtschaftsförderung
- Qualifizierung des Personals
- Bereitstellung dezentraler Ressourcen
- Koordination zwischen Bildungsinstitutionen und Unternehmen
- Koordination gemeinsamer Projekte.

Diese möglichen Ziele und Aufgaben werden nicht in jedem Fall von allen Netzwerken wahrgenommen. Die Arbeit von Netzwerken kann in der Praxis sehr unter-

8 Ich beziehe mich in dieser Definition auf Wegge, Martina: Qualifizierungnetzwerke – Netze oder lose Fäden? Opladen 1996, S. 17, die allerdings unter Netzwerken ausschließlich Zusammenschlüsse beruflicher Weiterbildungsträger versteht. Da aber sowohl das von mir untersuchte Beispiel des Arbeitslosen-Bildungswerks Hamburg als auch verschiedene, in den letzten Jahre gegründete Netzwerke Weiterbildungsakteure der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung mit einbeziehen, erweitere ich den Netzwerkbegriff.

schiedlich aussehen und bedarf immer eines gemeinsamen Aushandlungs- und Abstimmungsprozesses der Mitglieder. Eine Rolle spielt, ob ein Netzwerk interne Zielsetzungen (bei eigeninitiierten Netzwerken) definieren muss, oder, in Abstimmung mit externen Anforderungen (bei projektinitiierten Netzwerken), Aufgabebereiche bestimmt und ein eigenständiges Profil entwickelt. In jedem Fall soll über Netzwerke Kostensenkung und die Stärkung der Eigenverantwortung der Kommunen und Regionen erreicht werden, der regionale Bildungsbedarf geklärt, die Weiterbildungsinstitutionen unterstützt und für die Teilnehmenden und Interessenten wie Unternehmen das regionale Weiterbildungsangebot transparenter gemacht werden.

1.2 Pädagogische Zielsetzungen von Netzwerken

Diese ökonomischen Ziele stehen im Vordergrund des Netzwerkgedankens. Zu überlegen ist aber, ob Netzwerkgründungen pädagogische Vorteile haben könnten, und wenn ja, welche. Aus dieser Perspektive geht es um die Frage, ob Weiterbildungsnetzwerke positive Effekte für Teilnehmende zeitigen wie ein erweitertes Weiterbildungsangebot, eine größere Transparenz des regionalen Angebots, einen erleichterten Zugang und ein qualitativ höheres Angebot. Erwartbar wäre auch eine erhöhte Teilnahme bisher weiterbildungsabstinenter Personen.

Die Tragfähigkeit dieser Hypothese ist bisher empirisch nicht nachgewiesen, da sich die bisherigen Untersuchungen primär auf die Zusammenarbeit der Mitglieder der Netzwerke konzentrierten und weniger auf ihre Außenwirkung aus der Sicht der Teilnehmenden. Zu den einzelnen Punkten wären dann folgende Aspekte empirisch zu überprüfen: geht die Gründung eines Weiterbildungsnetzwerkes tatsächlich mit einem größeren und verbesserten Angebot einher? Probleme wie die Konkurrenz der Anbieter untereinander, die teilweise ökonomisch prekäre Lage besonders kleinerer privater Einrichtungen, die Abhängigkeit vieler Anbieter von öffentlicher Finanzierung vor allem über die Förderung der Arbeitsverwaltungen etc. sind durch die Gründung eines Netzwerkes nicht automatisch überwunden.

Zweitens wäre zu fragen, welche Formen der Öffentlichkeitsarbeit tatsächlich eine erhöhte Transparenz des Angebots erzeugen. Heute stehen im Vordergrund Internetpräsentationen der Netzwerke, wobei der Grad der Zugänglichkeit und die Nutzung durch potentielle Teilnehmer noch nicht geklärt und damit auch noch nicht nachgewiesen ist, ob auf Grund intensiverer Internetpräsenz die Teilnahmehäufigkeit steigt.

Drittens gälte es zu überprüfen, ob die Gründung eines regionalen Weiterbildungsnetzwerkes tatsächlich zu mehr Wahlmöglichkeiten, einem erleichterten Zugang und damit zu einer erhöhten Teilnahme führt. Interessant wäre, ob bis dahin weiterbildungsabstinente Personen vermehrt angesprochen werden oder eher diejenigen, die ohnehin bereits Weiterbildung in Anspruch nehmen.

Unbestritten ist zwar der stetige Teilnahmeanstieg seit Ende der siebziger Jahre. Trotzdem nahmen 1997 52% aller Erwachsenen nicht an Weiterbildung teil.⁹ Die Annahme, dass die empirisch belegte „doppelte Selektivität“ in der Weiterbildung durch Netzwerke überwunden werden könnte, bedarf vermutlich Anstrengungen in der Ansprache und Beratung ausgewählter Zielgruppen. Um diese in Zukunft zu erreichen, müssten die „Supportstrukturen“ der Weiterbildung ausgebaut werden.¹⁰ Zu vermuten ist, dass Netzwerke durch den Aufbau gemeinsamer, übergreifender Supportstrukturen, wie beispielsweise Beratungsagenturen, die Teilnahmezahlen erhöhen und damit zu mehr Chancengleichheit beitragen könnten.

1.3 Grenzen des Netzwerkgedankens

Die Grenzen des Netzwerkgedankens können aus der Binnenperspektive oder aus der Außenperspektive von Netzwerken diskutiert werden. In beiden Fällen kann jeweils nach der ökonomischen und pädagogischen Reichweite und ihren Grenzen gefragt werden. Eine zusätzliche Differenzierungsmöglichkeit ist der Einbezug verschiedener „Nutzerebenen“: bezogen auf die Binnenperspektive sind dies die Mitglieder des Netzwerkes, also die Weiterbildungsträger, -organisationen und -anbieter, die das Netzwerk konstituieren sowie die tatsächlichen und potentiellen Teilnehmer der Weiterbildungsmaßnahmen. Bezogen auf die Außenperspektive handelt es sich einerseits um bildungspolitische und ökonomische Ansprüche, die auf gesellschaftlicher Ebene an Netzwerke formuliert werden. Andererseits geht es um die Frage einer gesellschaftlich wünschenswerten gerechteren Verteilung von Bildungschancen für die Adressaten von Weiterbildung.

Die sich aus diesen Perspektiven ergebenden Problemlagen sind in der Netzwerkforschung bisher nur in Ansätzen berücksichtigt. Einige Probleme der internen Netzwerksteuerung sind bekannt, etwa die Frage einer „Idealgröße“ eines Netzwerkes, seiner „Führung“, seines organisatorischen und strukturellen Aufbaus, der Kooperation, der Konkurrenz der Mitglieder untereinander usw.¹¹ Dabei geht es bisher vor allem um die Reichweite struktureller und organisatorischer Veränderungspotentiale. Wie bereits weiter oben dargelegt, sind die Vor- und Nachteile von Weiterbildungsnetzwerken und damit auch ihre Grenzen aus der Sicht der Teilnehmenden empirisch noch nicht geklärt.

9 Kuwan, Helmut; Gnahn, Dieter; Seidel, Sabine: Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2000, S. 22.

10 Faulstich, Peter; Teichler, Ulrich; Döring, Ottmar: Bestand und Entwicklung der Weiterbildung in Schleswig-Holstein, Weinheim 1996, S. 101 ff.

11 Vgl. v.a. Faulstich u.a. 2001; Jütte, Wolfgang: Soziales Netzwerk Weiterbildung. Beziehungsstrukturen lokaler Institutionenlandschaften. Habilitationsschrift, Flensburg 2001 (Unveröffentlichtes Manuskript).

Zur Frage der Grenzen des Netzwerkgedankens aus der gesellschaftlichen Außenperspektive sind bisher ebenfalls nur Vorüberlegungen und Hypothesen zu formulieren. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang die organisatorische und strukturelle Einbettung der Weiterbildung in das gesamte Bildungssystem und die resultierenden spezifischen Konsequenzen. In erster Linie ist hier die – politisch gewollte – Pluralität des Weiterbildungsmarktes zu nennen, die sich auf alle Bereiche, allgemeine, politische, kulturelle und berufsbezogene Weiterbildung bezieht. Die geringe staatliche und kommunale Förderung und Einflussnahme führt zur Intransparenz und Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsangebots, seine regional ungleiche Verteilung zu unterschiedlich gewichteter Teilnahme. Zu vermuten ist, dass die geringe öffentliche finanzielle Unterstützung der Weiterbildung zu Ungleichheiten und Ausschließungen der Teilnahme führt.

Unterstellt wird, dass diese Probleme durch die Gründung von Netzwerken überwunden werden können. Zu hinterfragen ist aber – und hier zeichnet sich eine weitere Grenze des Netzwerkgedankens ab –, ob ein Weiterbildungsnetzwerk als organisatorische Einheit Aufgaben übernehmen kann, deren Lösung eigentlich auf bildungspolitischem Weg erreicht werden müsste. Sicherlich kann eine intern optimierte Netzwerksteuerung viele organisatorische und strukturelle Probleme überwinden und so nach außen zu größerer Transparenz und Übersichtlichkeit des regionalen Angebots beitragen. Aber dies führt nicht automatisch zu einem geographisch ausgewogenen, auch problematische Zielgruppen berücksichtigenden Angebot. Denn der weitgehend privatisierte Weiterbildungsmarkt reagiert weniger auf politisch und gesellschaftlich wünschenswerte Vorgaben als auf Marktgesetze. So ist zu bezweifeln, dass allein der Ausbau von Netzwerken zum Abbau struktureller Ungleichheiten in der Weiterbildungslandschaft beitragen wird. Wird Bildung und Weiterbildung als eine gesamtgesellschaftliche Verpflichtung gesehen, so ist öffentliche Einflussnahme und die Übernahme von Verantwortung auch in Zukunft unabdingbar.

2. Das Arbeitslosen-Bildungswerk der Freien und Hansestadt Hamburg von 1950 bis 1965

Das nachfolgende Beispiel des Arbeitslosen-Bildungswerks der Freien und Hansestadt Hamburg von 1950 bis 1965 zeigt die Verwirklichung eines Netzwerkes, das unter spezifischen ökonomischen und politischen Bedingungen entstanden ist und mit dezidierten gesellschaftlichen, bildungspolitischen, ökonomischen und inhaltlichen Zielen gegründet wurde.¹² Diese Zielsetzung ermöglichte eine fruchtbare

12 Hierbei handelt es sich um eine teilweise erweiterte Fassung des entsprechenden Kapitels aus meiner Habilitationsschrift: Zeuner, Christine: Erwachsenenbildung in Hamburg 1945 bis 1972. Institutionen und Profile, Münster 2000.

Zusammenarbeit aller Beteiligten und führte 15 Jahre später zur Auflösung des Netzwerks, nachdem seine Aufgabe erfüllt war.

Die Gründung des Arbeitslosen-Bildungswerks war eine Reaktion auf die sozialen Verhältnisse in Hamburg nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs: Das öffentliche Leben der Stadt war geprägt von einer zerstörten Wohn- und Industriestruktur, der vermehrten Zuwanderung von Kriegsrückkehrern, Flüchtlingen und Aussiedlern. Hohe Arbeitslosenzahlen sowie ein kriegsbedingtes niedriges Ausbildungsniveau vieler Jugendlicher erschwerte ihnen den Einstieg oder Übergang in das Berufsleben. Als Gegenmaßnahme bot das Landesarbeitsamt bereits ab 1946 berufliche Fortbildungskurse an. Da diese aber nicht ausreichten, um Problemgruppen wie ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, alleinstehende Frauen und Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren, gründeten das Arbeitsamt und die in Hamburg zuständigen Behörden mit Hilfe verschiedener gesellschaftlicher Organisationen und der Wirtschaft 1950 das Arbeitslosen-Bildungswerk. Es organisierte im Vorfeld der beruflichen Fortbildung Kurse für den beruflichen Wiedereinstieg und übernahm sozialpädagogische sowie kulturelle Aufgaben zur gesellschaftlichen Integration von Langzeitarbeitslosen.

Die Entstehung des Arbeitslosen-Bildungswerks ist zu sehen im Zusammenhang der Arbeitsförderungs politik in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg: Bis zur Gründung der Bundesrepublik Deutschland 1949 gab es keine einheitliche Sozialgesetzgebung und damit auch keine staatliche Unterstützung von Arbeitslosen. Gesetze, die eine Eingliederung bestimmter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt unterstützten, wurden erst ab 1950 von der Bundesregierung verabschiedet. Hierzu gehörten Sonderregelungen für gesellschaftlich benachteiligte Gruppen mit dem „Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“ (AVAVG) von 1952, das eine gezielte staatliche Förderung vorsah. Weitere Förderungsmöglichkeiten boten das „Gesetz über Hilfsmaßnahmen für Heimkehrer“ (19.6.1950), das im Rahmen einer Berufsfürsorge Umschulungs- und Ausbildungsbeihilfen für Kriegsgefangene, Kriegsrückkehrer, Vertriebene und Flüchtlinge vorsah. Ein weiteres Gesetz, verabschiedet am 5.5.1953, förderte die Wiedereingliederung Schwerbeschädigter.¹³

Die Landesarbeitsverwaltung sowie die beteiligten gesellschaftlichen Organisationen und Institutionen engagierten sich in Hamburg trotz der sehr schlechten wirtschaftlichen Lage der Hansestadt also bereits vor der Verabschiedung entsprechender Gesetze für die berufliche und soziale Reintegration Arbeitsloser, ohne Gesetze oder Verordnungen abzuwarten. Im Sinne gemeinschaftlicher und sozialer Verantwortung bemühten sich die Initiatorinnen und Initiatoren des Arbeitslo-

13 Vgl. Drescher, J.: „Wer mehr kann, kommt voran“. Berufliche Fort- und Weiterbildung in den 50er Jahren am Beispiel Hamburg. Ein Beitrag zur westdeutschen Gesellschaftsgeschichte, Frankfurt a.M. 1995, S. 125.

sen-Bildungswerks nicht nur um eine berufliche Integration der Arbeitslosen in das Erwerbsleben, sondern auch um ihre Teilhabe am öffentlichen und kulturellen Leben der Stadt.

Das Arbeitslosen-Bildungswerk entstand auf Initiative des Landesarbeitsamtes und der Oberschulbehörde in Kooperation mit Organisationen und Institutionen des öffentlichen Lebens.¹⁴ Außer dem Landesarbeitsamt, dessen Präsident den Vorsitzenden des Kuratoriums stellte, beteiligten sich der Arbeitgeberverband Hamburg e.V., das Arbeitsamt Hamburg, die Arbeitsbehörde Hamburg, die Gewerkschaften DGB und DAG, die Deutsche Hilfsgemeinschaft e.V., die Stiftung Hamburger öffentliche Bücherhallen, die Handelskammer, die Handwerkskammer, die Behörden für Jugend, Soziales, Arbeit, Schule und Kultur, die Volkshochschule, sowie der Nordwestdeutsche Rundfunk Hamburg.¹⁵ Die Geschäftsführung des Arbeitslosen-Bildungswerks übernahm das Landesarbeitsamt, das dafür je einen Verwaltungs- und einen pädagogischen Leiter beauftragte.¹⁶ Es existierte offiziell von 1950 bis 1965, wobei schon vor 1950 Kurse für Erwerbslose angeboten und die letzten beruflichen Fortbildungsveranstaltungen bereits 1960 beendet wurden.

Das Hamburger Arbeitslosen-Bildungswerk im heutigen Sinne als ein Weiterbildungsnetzwerk zu bezeichnen, erscheint aus verschiedenen Gründen sinnvoll: Es war, wie in der Definition¹⁷ gefordert, ein kooperativer Zusammenschluss verschiedener Träger und Einrichtungen sowie Förderer der Weiterbildung. Zudem war es ein thematisches Netzwerk mit dem speziellen Ziel der Förderung von Arbeitslosen, woraus sich Aufgabendefinition und Struktur ergaben. Das heißt, es ist ein Beispiel für ein Netzwerk, das extern formulierte, soziale und bildungspolitische Ziele verfolgte und weniger interne, wie die Steigerung der ökonomischen Effizienz der Netzwerkmitglieder.

Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden die Entwicklung und Zielsetzung des Arbeitslosen-Bildungswerks skizziert werden, um abschließend die These der besseren Durchsetzbarkeit bildungspolitischer Ziele durch die Gründung von Netzwerken und die Sinnhaftigkeit des Zielgruppenansatzes zu diskutieren.

14 Das Arbeitslosen-Bildungswerk hatte in Hamburg in den – vielleicht weniger institutionalisierten – Arbeitslosenkursen der Arbeitsverwaltung von 1914 bis 1933 Vorläufer, auf die aber in den Unterlagen nach 1945 nicht Bezug genommen wird. Vgl. dazu Reh, Sabine: 'Man gibt uns Unterricht statt Brot.' Arbeitslosenbildung zwischen Arbeitsmarktpolitik und Wohlfahrtspflege in Hamburg 1914 – 1933, Hamburg 1995.

15 Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg, Gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts. „Arbeitslosen-Bildung in Hamburg. 10 Jahre eines hamburgischen Gemeinschaftswerkes.“ Hamburg, März 1960. Staatsarchiv Hamburg (StA HH): Oberschulbehörde (OSB) 361-2 VI. Abl. 1984/6 758.

16 Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg (Hrsg.): Verzeichnis der Kurse und Veranstaltungen Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg, 5. Januar bis 27. März 1953. StA HH: OSB 361-2 VI. Abl. 1984/6 758. (Im Folgenden zitiert als „Verzeichnis 1953“).

17 Vgl. Kapitel 1.1.

2.1 Entwicklung und Zielsetzung des Arbeitslosen-Bildungswerks

Das Arbeitslosen-Bildungswerk stellte sich einer doppelten Aufgabe: Einerseits förderte es berufliche Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Jugendliche und Erwachsene, andererseits wollte es, aus einem „*Gefühl bürgerlicher Verantwortung*“ heraus – mit eindeutigem sozialpädagogischen Impetus – die allgemeine und kulturelle Bildung der Arbeitslosen unterstützen.¹⁸ Das Arbeitslosen-Bildungswerk wurde 1951 durch eine Verfügung des Bundesinnenministeriums als mildtätige Einrichtung anerkannt.¹⁹ Ein Gesetz zur Gemeinnützigkeit machte es 1954 notwendig, dem Bildungswerk eine klare Rechtsform zu geben, daher wurde das „Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg“ im Dezember 1954 als gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts bestätigt und ihre Satzung vom Senat der Freien und Hansestadt Hamburg genehmigt. Die Stiftung verfolgte nach § 2 ihrer Satzung den Zweck,

„die allgemein bildende und kulturelle, geistige und seelische Betreuung der Arbeitslosen in Hamburg mittels

- a) Durchführung von allgemeinbildenden Kursen und Veranstaltungen aller Art und die Bereitstellung der hierfür benötigten Räume und Lehrmittel,*
- b) Gewinnung und Weiterbildung geeigneter Lehrkräfte für die Kurse und Veranstaltungen,*
- c) Vermittlung der Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen anderer Einrichtungen, insbesondere von Theater- und Konzertveranstaltungen [zu unterstützen].“²⁰*

Die Angebote des Arbeitslosen-Bildungswerks wurden über Mittel des Landesarbeitsamtes finanziert, ab 1952 konnten auch Aufwendungen über das AVAVG geltend gemacht werden. Zudem unterstützten Kuratoriumsmitglieder und Betriebe das Arbeitslosen-Bildungswerk finanziell. Die Teilnahme an den beruflichen Kursen war laut Satzung (§ 6) für Arbeitslose kostenlos, für die allgemeinbildenden und kulturellen Veranstaltungen wurden geringe Beiträge erhoben.

„§ 6: Destinatäre

- (1) Die Teilnahme an den von der Stiftung durchgeführten Kursen, Vorträgen und sonstigen Veranstaltungen ist lediglich Arbeitslosen gestattet. Sie sind in der Regel kostenfrei.*
- (2) Für die Vermittlung der Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen anderer Einrichtungen gegen Selbstkosten oder Schutzgebühr werden Aufschläge nicht erhoben.*

18 Verzeichnis 1953, S. 2.

19 Kindt, Werner (Hrsg.): Fünf Jahre Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg, Hamburg 1955, S. 18.

20 Satzung der Stiftung 'Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg' vom 29.12.1954. StA HH: OSB 361-2 VI Abl. 1986/6 758.

(3) Die Destinatäre haben keinen rechtlichen Anspruch auf Berücksichtigung. Auch durch ihnen regelmäßig und wiederholt gewährte Leistungen kann ein Rechtsanspruch nicht erworben werden“.²¹

Die Beteiligung der Wirtschaftsverbände ist nicht nur auf uneigennützig philantropische Beweggründe zurückzuführen, auch das wirtschaftliche Interesse, ihren langfristigen Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften zu decken, spielte eine Rolle. Die Organisationen und Institutionen unterstützten das Arbeitslosen-Bildungswerk bis Ende der fünfziger Jahre finanziell.²² Mit Erreichen der Vollbeschäftigung und einer gewissen Sättigung des Arbeitsmarktes Ende der fünfziger Jahre schränkten sie ihr Engagement ein und stellten auch die finanziellen Zuwendungen weitgehend ein. – Dies geschah in Absprache mit dem Kuratorium, das ab 1956 auf Grund der veränderten Arbeitsmarktsituation auf Werbekampagnen zugunsten des Arbeitslosen-Bildungswerks in der freien Wirtschaft verzichtete.²³

Die Konsequenz der veränderten Wirtschaftslage war ein Rückgang der Teilnehmendenzahlen bei den beruflichen Weiterbildungsangeboten des Arbeitslosen-Bildungswerks, während der Anteil der Teilnehmenden an allgemeinbildenden Kursen, die in der Mehrzahl von älteren Personen besucht wurden, konstant blieb. Weil die eigentliche Idee, Arbeitslosen berufliche Fortbildungsmöglichkeiten zu bieten, nicht mehr dem realen Bildungsbedarf entsprach, wurde 1960 auf einer außerordentlichen Kuratoriumssitzung über die Auflösung der Stiftung debattiert.²⁴ Die verbleibenden Aufgaben der allgemeinen Bildung sollten den verschiedenen inhaltlich zuständigen Behörden übertragen werden.

Die Stiftung existierte, ohne entsprechend ihrem Ziel noch weiter zu arbeiten, bis 1965. In diesem Jahr löste sie sich gemäß § 13 der Satzung auf, da mit Erreichung der Vollbeschäftigung Ende der fünfziger Jahre die Nachfrage nach Kursen immer geringer wurde. Bei der Auflösung wurde zu Protokoll gegeben,

„... dass bei einer gänzlichen Änderung der heutigen Arbeitsmarktlage und der erneuten Notwendigkeit der Betreuung eines größeren Arbeitslosenkreises unschwer eine entsprechende Organisation – fußend auf den Erfahrungen des Arbeitslosen-Bildungswerks – neu gebildet werden könnte, angepasst an die gegebenen Verhältnisse.“²⁵

21 Satzung vom 29.12.1954.

22 Vgl. dazu die ausführliche Darstellung in Zeuner 2000, S. 129.

23 Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg. „Tätigkeitsbericht für das Jahr 1956.“ (Februar 1957). StA HH: OSB 361-2 VI. Abl. 1984/6 758.

24 Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg. „Protokoll über die außerordentliche Kuratoriumssitzung der gemeinnützigen Stiftung ‘Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg’ am Freitag, dem 9.12. 1960.“ StA HH: OSB 361-2 VI Abl. 1986/6 758.

Die primäre Zielsetzung des Arbeitslosen-Bildungswerks, die Einbeziehung der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt sowie ihre gesellschaftliche Integration, wurde verknüpft mit der Formulierung weitreichender Bildungsziele, in denen sich ein humanistisches Verständnis von Bildung als Hilfe zur individuellen, sozialen und personalen Entwicklung spiegelt:

„Das Arbeitslosen-Werk ist durchaus kein Selbstzweck, sondern im wahrsten Sinne des Wortes eine Selbsthilfeeinrichtung und ein Gemeinschaftswerk, das die arbeitenden und arbeitslosen Männer und Frauen miteinander verbinden will. All unser Tun ... gilt nur dem Menschen. Ihnen behilflich zu sein, sich mit neuer Kraft auf die Zeit zu rüsten, wo auch sie wieder eingereiht sein werden in die Gemeinschaft der Schaffenden, das ist unser aufrichtiger Wunsch und Wille.“²⁶

Die Initiatoren verpflichteten sich also Idealen der mitbürgerlichen Erziehung, die zu dieser Zeit diskutiert wurden. Berufliche Fortbildung allein reichte nicht aus, Menschen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Besonders Langzeitarbeitslose litten unter mangelndem Selbstbewusstsein, fehlender sozialer Integration und beruflichen Defiziten. Ihre Unterstützung machte sich das Arbeitslosen-Bildungswerk zur Aufgabe:

„So bleibt eine besondere mitbürgerliche Betreuung und geistige Stützung der Arbeitslosen als eine unabweisbare Pflicht der Gesellschaft und des Staates bestehen, wollen sie nicht zehntausende arbeitsfähiger Menschen verzweifeln und in eine feindliche radikale Einstellung geraten lassen.“²⁷

Das Angebot sollte Hilfe zur Selbsthilfe sein, indem es den Menschen Wege zur gesellschaftlichen Integration aufzeigte. Dies kam vor allem in der Konzeption der allgemeinen Bildungsarbeit zum Ausdruck, kulturelle, allgemeine wie politische Fragestellungen zu berücksichtigen. Über Vermittlung einer „mitbürgerlichen Haltung“ hinaus wurden für die speziellen Angebote für Frauen weitergehende Ziele formuliert:

„So tritt neben die mitbürgerliche Haltung die verbindende soziale Tat. ... Erwachsenenbildung hat immer die Aufgabe, neben den Bildungskräften auch die sozialen

25 Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg. „Niederschrift über die Sitzung des Kuratoriums und des Vorstandes des Arbeitslosen-Bildungswerkes Hamburg am Mittwoch, 14. April 1965.“ (20.5.1965). StA HH: OSB 361-2 VI Abl. 1984/6 758.

26 Verzeichnis 1953, S. 2.

27 Knuth, Werner: Das Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg, in: Kulturarbeit (1950/6), S. 140-142, S. 141.

*Kräfte zu wecken. Die Hamburger Frauenstunden wollen versuchen, jene ungenutzten wertvollen Kräfte menschlich zu pflegen und zur Wirksamkeit zu bringen.*²⁸

Die berufsbezogene Weiterbildung unterlag dagegen dem pragmatischen Ziel, die Teilnehmenden möglichst schnell und erfolgreich in den Arbeitsprozess einzugliedern, indem sich das Arbeitsamt bemühte, Kurse in den Bereichen anzubieten, für die tatsächlich ein Bedarf seitens der Wirtschaft artikuliert worden war. So wurden beispielsweise 1948, noch vor der offiziellen Gründung des Bildungswerks, Frauen zu Industrienäherinnen, Hausgehilfinnen und Büroangestellten umgeschult.

2.2 Organisation und Aufgabenverteilung des Arbeitslosen-Bildungswerks

Formal war das Arbeitslosenwerk ein freiwilliger Zusammenschluss gesellschaftlicher Organisationen, Behörden und einzelner Weiterbildungsanbieter mit dem Ziel der Integration Arbeitsloser. Gesetzliche Bestimmungen machten ab 1954 die Gründung einer gemeinnützigen Stiftung notwendig, damit wurden Zielsetzung und organisatorische Regelungen im Stiftungsvertrag festgeschrieben. Im Sinne der Netzwerkregelung hatte das Arbeitslosen-Bildungswerk also einen verhältnismäßig formalen Charakter.

Über die konkrete Form der Zusammenarbeit ist wenig überliefert, einige der Unterlagen geben aber Anhaltspunkte. Organisatorisch war das Landesarbeitsamt die koordinierende Institution, hier waren Geschäftsführung und Leitung angesiedelt, die für die Erstellung des Programms, Bildungsberatung und Öffentlichkeitsarbeit zuständig waren. Die Mitglieder organisierten sich in einem Kuratorium, das die inhaltlichen und finanziellen Belange diskutierte und regelte.

Die einzelnen Mitglieder trugen die Arbeit des Arbeitslosen-Bildungswerks je nach ihrem eigenen inhaltlichen und praktischen Profil. Das heißt, sie unterstützten das Bildungswerk finanziell (der NWDR und die Wirtschaftsverbände), boten Räume für Kurse an oder veranstalteten selbst Kurse. Dies galt vor allem für die Volkshochschule, das Arbeitsamt, die Handels- und Handwerkskammer sowie die Gewerkschaften.

Missst man die Arbeit des Arbeitslosen-Bildungswerks an den oben definierten möglichen Aufgaben von Netzwerken, so zeigt sich, dass es einige erfüllte: Zu nennen sind in diesem Zusammenhang Information, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit; Klärung des Arbeitskräftebedarfs der Wirtschaft und damit auch eine Klärung des Weiterbildungsbedarfs; die Beratung von Arbeitslosen über das Arbeitsamt und Einrichtungen wie der Volkshochschule oder gewerkschaftlicher Bildungsträger;

28 Flitner, Elisabeth: Die Hamburger Frauenstunde. Eine Einrichtung des Arbeitslosen-Bildungswerks und des Frauenrings, in: Kulturarbeit (1952/6), S. 117-118, S. 118, Hervorhebung im Original.

die Abstimmung des Angebots und die Erstellung regionaler Programme; ab 1952 die Mittelbeantragung öffentlicher Gelder; die Bereitstellung dezentraler Ressourcen über die Mitglieder; die Koordination zwischen Bildungsinstitutionen und Unternehmen. Auch die Qualifizierung des (Lehr-)personals wurde indirekt unterstützt, indem die Einrichtungen bewusst auf arbeitslose Lehrer zurückgriffen, um ihnen über die Praxis in den Arbeitslosenkursen die Rückkehr in den Lehrberuf zu ermöglichen.

2.3 Bildungsangebote und thematische Schwerpunkte

Das Bildungsangebot des Arbeitslosen-Bildungswerks gliederte sich in die drei Schwerpunkte berufliche Lehrgänge, allgemeinbildende und kulturelle Veranstaltungen. Während die beruflichen Lehrgänge über das Arbeitsamt vermittelt in Bildungsinstitutionen der Gewerkschaften, arbeitgebernahen Vereinigungen und Betrieben stattfanden, veranstaltete das Landesarbeitsamt die allgemeinbildenden Kurse über die Volkshochschule oder auch mit eigens angestellten Lehrkräften selbst. Für kulturelle Veranstaltungen wie Theater- und Opernaufführungen, Filmvorführungen, soweit sie in öffentlichen Kinos stattfanden, Lesungen usw. konnten die Arbeitslosen über das Bildungswerk verbilligte Eintrittskarten erwerben.

Berufsbezogene Lehrgänge

In der Hansestadt wurden berufliche Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen bereits ab 1946 über das Arbeitsamt angeboten. Zwischen 1948 und 1955 führte das Arbeitsamt 1.200 Kurse für 20.000 Erwerbslose durch.²⁹ Die langfristigen beruflichen Umschulungskurse, die das Arbeitsamt zwischen 1948 und 1957 bis zur Durchsetzung der Vollbeschäftigung in Hamburg organisierte, erstreckten sich im Handwerk und produzierenden Gewerbe auf fast alle denkbaren Berufe. Im Bereich des Handwerks waren dies Kurse für Tischler, Elektriker, Klempner und Installateure. Im gewerblichen Bereich wurden Umschulungen für Kraftfahrzeugmechaniker, Werkzeugmacher, Dreher, Schlosser, Schmiede und Schweißer angeboten.³⁰

Alle diese Kurse wurden allerdings direkt vom Arbeitsamt angeboten. Das Arbeitslosen-Bildungswerk hatte dagegen eher das Ziel, über berufliche Lehrgänge im kaufmännischen Bereich sowie in Fremdsprachen, Stenographie, Deutsch, Rechnen, Buchführung und Steuerkunde Arbeitslose auf die Teilnahme an den regulären, langfristigen beruflichen Fortbildungskursen des Arbeitsamtes vorzubereiten.³¹ Es gab auch Kurse, die indirekt berufsbezogen, elementares Schulwissen in Mathematik, Physik und Chemie wieder auffrischten.³²

²⁹ Drescher 1995, S. 124.

³⁰ Ebd., S. 129.

Allgemeinbildende Veranstaltungen und kulturelle Angebote

Die allgemeinbildenden Veranstaltungen waren für alle interessierten Arbeitslosen gedacht. Erhebungen des Arbeitslosen-Bildungswerks weisen nach, dass sie vor allem von älteren Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen am häufigsten besucht wurden. Die Inanspruchnahme der allgemeinbildenden Kurse durch Langzeitarbeitslose und ältere Personen war in den späteren Jahren des Bildungswerks Gegenstand der Diskussion einiger Kuratoriumssitzungen, in denen davor gewarnt wurde, dass das Arbeitslosen-Bildungswerk Gefahr laufe, bei veränderter Arbeitsmarktlage ein „Werk für Rentner und Fürsorgeempfänger“ zu werden.³³

Allgemeinbildende Veranstaltungen können unterteilt werden in die Bereiche Sprachen, Philosophie/Naturwissenschaften, Literatur, Rechnen, Hörspiel und Film. Es fanden Arbeitsgemeinschaften zu verschiedenen Themen wie Zeichnen, Malen und Musizieren statt, hinzu kamen Gruppen zum Schachspielen und Radiobasteln sowie die Frauenstunden. Sprachkurse wurden in Englisch, Französisch, Russisch, Spanisch und Esperanto angeboten. Die meisten Kurse waren für Anfänger oder Anfänger mit Vorkenntnissen, hatten also einführenden Charakter. Kulturelle Veranstaltungen sowie Vorträge sollte dazu beitragen, Menschen, die durch Nationalsozialismus und Krieg von vielen Entwicklungen abgeschnitten worden waren, neue Eindrücke zu vermitteln.³⁴

2.4 Teilnehmende und Zielgruppen

Zielgruppe waren alle Arbeitslosen, aber in den Angeboten wurde nach verschiedenen Gesichtspunkten differenziert: bezogen auf berufliche und allgemeine Weiterbildung, auf Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die Vorbildung und auf das Geschlecht. Gerade für Frauen etablierten sich im Laufe der Zeit Angebote im allgemeinen und sozialpädagogischen Bereich, die auch noch über die Existenz der Stiftung fort dauerten.

Die Teilnahme an allen Veranstaltungen schwankte im Laufe der Jahre sehr. Drescher weist sie für die beruflichen Fortbildungskurse des Arbeitsamtes nach. Danach nahmen zu Beginn der Zählung 1950 etwa 3.000 Personen an den Kursen teil, ihre Zahl stieg bis 1952 und 1953 auf 6.300 bzw. 6.100 an, danach fiel sie kontinuierlich, um bei Einstellung der beruflichen Kurse 1959 bei circa 2.000 zu liegen. – Die Zahlen relativieren sich jedoch, wenn man sich vor Augen führt, dass 1953, dem Jahr, in dem die Teilnahme am höchsten war, 100.000 Arbeitslose in

31 Vgl. ebd., S. 136.

32 Knuth 1950, S. 141.

33 Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg. „Niederschrift über die Kuratoriumssitzung am 2. Mai 1956.“ (5.5.1956). StA HH: OSB 361-2 VI. Abl. 1984/6 758.

34 Knuth 1950, S. 141.

Hamburg registriert waren. Frauen stellten in den Anfangsjahren durchschnittlich ein Drittel, ab 1956 etwa die Hälfte aller Teilnehmenden.³⁵

Zur Teilnahme an allgemeinbildenden Veranstaltungen des Arbeitslosen-Bildungswerks existieren keine regelmäßigen Erhebungen, sondern nur einige punktuelle Zahlen. So haben 1950 wöchentlich circa 1.200 bis 1.400 Personen an den 45 Veranstaltungen teilgenommen, 1955 durchschnittlich 1.000 pro Woche. Dass ihr Anteil wesentlich höher lag als der von Personen, die an beruflicher Weiterbildung teilnahmen, überrascht nicht. Waren doch die beruflichen Kurse Langzeitkurse (bis zu 25 Wochen), während die Personenzahlen der allgemeinbildenden Kurse auch Besucher von Theater- und Filmveranstaltungen sowie Vorträgen einbeziehen.

Zielgruppenarbeit für Frauen

Die soziale Situation von Frauen nach dem Krieg erwies sich als besonders prekär, viele waren großen persönlichen Belastungen ausgesetzt und hatten besondere Schwierigkeiten, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Grund hierfür war ihre meist – auch kriegsbedingte – schlechte Ausbildung, aber auch die alleinige Verantwortung für Kinder oder ältere Angehörige. Viele Frauen waren allein stehend und damit gesellschaftlich besonders isoliert.

Die Initiatorinnen und Initiatoren des Arbeitslosen-Bildungswerks bemühten sich daher, in speziellen Veranstaltungen und Angeboten Frauen anzusprechen. Dazu gehörten Kurse zur beruflichen Weiterbildung und Wiedereingliederung. Schon vor der Gründung des Arbeitslosen-Bildungswerks 1950 hatten Frauenverbände, die Schulbehörde unter der Federführung der Oberschulrätin Olga Essig und das Arbeitsamt Angebote entwickelt. Nach einer Klärung des Arbeitskräftebedarfs in Hamburg wurden erwerbslose Frauen in einem halbjährigen Kurs zu Industrienäherinnen oder Hausangestellten umgeschult. Im Bereich der Bekleidungsindustrie fehlten 1948 300 Näherinnen, so dass nach der Umschulung eine Vermittlung der Frauen unproblematisch war.³⁶

Die Umschulung für die Näherinnen wurde in der Berufsschule für die Bekleidungsindustrie abgehalten, sie dauerte 24 Wochen mit 40 Wochenstunden Unterricht vom 4.10.1948 bis zum 29.1.1949 und je 25 Teilnehmerinnen. Eine Berufsschullehrerin wurde für diese Arbeit vom Arbeitsamt bezahlt. Während zu den Näherinnen-Kursen keine weiteren Einzelheiten bekannt sind, ist für die Hausangestellten-Kurse ein Lehrplan aus dem Jahr 1948 erhalten, der einen Eindruck über

35 Drescher 1995, S. 127.

36 Zu diesen und den weiteren Angaben zu den Anfängen beruflicher Fortbildungskurse für Frauen über das Arbeitsamt Hamburg siehe: Arbeitslosen-Bildungswerk 1948–1950. Darin enthalten: „I. Fortbildungsmaßnahmen für erwerbslose Hausangestellte 1948 – 1950.“ StA HH: OSB 361-2 VI. Abl. 1981/4 109a.

die vermittelten Inhalte gibt. Der Kurs dauerte 13 Wochen mit 30 Stunden pro Woche. Unterrichtsfächer waren:

Nähen und Flickern (Ausbessern und Neuanfertigen)	6 Stunden
Kochen	10 Stunden
Hausarbeit	4 Stunden
Waschen und Plätten	6 Stunden
Gesundheitslehre	2 Stunden
Hauswirtschaftliches Rechnen	2 Stunden

Die Kosten übernahm das Landesarbeitsamt, Schulräume wurden über die Schulbehörde bereitgestellt. Ergänzt wurde dieser Lehrplan mit zwei Stunden Staatsbürgerkunde sowie Deutschunterricht. Der Hausangestellten-Kurs wurde mit einer Prüfung abgeschlossen, in der Kochen und typische Haushaltstätigkeiten nachgewiesen werden mussten. Die Hausangestellten- und Näherinnenkurse wurden jeweils dreimal veranstaltet, danach wurden sie auf Grund geringer Nachfrage eingestellt.

Ein dreimonatiger Fortbildungskurs für erwerbslose kaufmännische Angestellte in Stenographie und Maschineschreiben wurde 1948 über das Staatliche Amt für Kurzschrift und Maschineschreiben angeboten. Er wurde mit der „Kleinen Stenotypistenprüfung“ abgeschlossen.

Neben den Kursen zur beruflichen Umschulung hatten vom Arbeitsamt eingerichtete dezentrale Treffpunkte für Frauen besondere, sozialpädagogische Bedeutung. Zum einen waren dies Stadtteilnähstuben, die nach dem Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe arbeiteten und gleichzeitig nachbarschaftliche Kommunikationsräume darstellten, die auch über den offiziellen Bestand der Stiftung hinaus unter Aufsicht der Jugendbehörde weiter arbeiteten.

Zum anderen wurden als besondere Form der Bildungsarbeit die sogenannten „Frauenstunden“ eingerichtet. Sie waren ursprünglich als Diskussionsforen für Frauen geplant, in denen im Sinne der Reeducation demokratische Verhaltensweisen erprobt und eingeübt werden sollten. Im Laufe der Jahre wurden sie zu Unterstützungsgruppen für ältere, häufig allein stehende Frauen. Davon existierten 1960 noch acht, als sie von der Sozialbehörde übernommen und ausgeweitet wurden, so dass 1965 23 Gruppen in der ganzen Stadt arbeiteten.³⁷

³⁷ Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg: „Niederschrift über die Sitzung des Kuratoriums und des Vorstandes des Arbeitslosen-Bildungswerkes Hamburg am Mittwoch, 14. April 1965, 15.00 Uhr in der Handelskammer.“ (20.5.1965). StA HH: OSB 361-2 VI Abl. 1984/6 758.

Die Frauenstunden waren eine frühe Form teilnehmerinnenorientierten Angebots in der Erwachsenenbildung. Sie entstanden, weil das Arbeitslosen-Bildungswerk Anfang der fünfziger Jahre einen geringen Frauenanteil in den Kursen feststellte, obwohl die Zahl der arbeitslos gemeldeten Frauen relativ hoch war. Eine Umfrage unter den Frauen nach ihren Bildungsinteressen und Wünschen zeigte, dass sich die Frauen in den allgemeinen Angeboten kaum wieder fanden. So überlegten sich Vertreterinnen des Arbeitsamtes Veranstaltungsformen, die Frauen ansprechen, aber nicht als bevormundende Fürsorge empfunden würden. Die Frauenstunden, 1951 eingeführt und zunächst zögerlich in Anspruch genommen, hatten das Ziel

„... insbesondere alleinstehenden Frauen aller Altersstufen im Kreise kleiner Gemeinschaften über die Zeit der Arbeitslosigkeit hinwegzuhelfen. ... Unter der Leitung erfahrener Frauen kommen die Teilnehmerinnen wöchentlich zusammen, um sich über die Fragen des Alltags sowie über Probleme des kulturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens auszusprechen. – In persönlichen Angelegenheiten stehen die Leiterinnen den teilnehmenden Frauen beratend zur Seite. ... Durch das gemeinsame Anhören von Vorträgen, durch Besichtigungen und Ausflüge werden viele neue Anregungen vermittelt.“³⁸

Erfahrungsberichte von Leiterinnen verschiedener Frauenstunden zeigen, dass diese Form der Bildungsarbeit, die erstens dem persönlichen Erfahrungsaustausch gewidmet war, zweitens intellektuelle Ansprache bot durch die Beschäftigung mit Literatur, Kunst und Musik und aus der sich drittens ein ausgedehntes Netzwerk gegenseitiger Hilfe entwickelte, eine wichtige Ergänzung wurde zu den allgemeinen Kursen des Arbeitslosen-Bildungswerks.³⁹

3. „Nachhaltigkeit“ von Netzwerken?

Wenn das Arbeitslosen-Bildungswerk der Freien und Hansestadt Hamburg als ein frühes Beispiel für ein Weiterbildungsnetzwerk dargestellt wurde, so geschah dies auch, um einige Probleme der heutigen Netzwerkdiskussion aus historischer Perspektive zu betrachten und eventuell Hinweise für die Funktionsfähigkeit von Netzwerken zu erhalten.

Hervorzuheben sind für das Arbeitslosen-Bildungswerk folgende Merkmale: erstens wurde es unter spezifischen politischen und ökonomischen Konstellationen mit genau definierten bildungs- und gesellschaftspolitischen Zielsetzungen gegründet. Der Zielgruppenansatz spitzte die Aufgaben des Netzwerkes zweitens the-

38 Arbeitslosen-Bildungswerk Hamburg, „II. Trimester 1956 (9. April bis 30. Juni 1956) Arbeitsplan für den Monat Mai 1956.“ StA HH: OSB 361-2 VI. Abl. 1984/6 758.

39 Vgl. Kindt 1955, S. 33-40.

matisch zu, was die Erfüllung extern gesetzter Ziele bedeutete. Diese Rahmenbedingungen erforderten drittens ab 1954 die Organisationsform einer gemeinnützigen Stiftung, was zu formalen Strukturen, Aufgabenzuweisungen sowie Abläufen und damit zu einer organisatorischen Stabilität führte, die die heutigen Weiterbildungsnetzwerke nur selten aufweisen.

Diese Merkmale sind sicherlich einerseits bestimmt durch Entstehungsgeschichte und Kontext einmalig. Zu überlegen ist aber dennoch, was den Erfolg des Arbeitslosen-Bildungswerks ausmachte und seine 15-jährige Existenz sicherte. Zwei Beobachtungen sind besonders hervorzuheben: erstens scheint es eine besondere Bedeutung gehabt zu haben, dass die Zielsetzung des Bildungswerks auf externen Anregungen beruhte. Die Motivation zur Teilnahme an dem Bildungswerk lag für die Mitglieder primär in der Unterstützung einer übergreifenden gesellschaftspolitischen Idee und der Bereitschaft, für ein soziales Problem Verantwortung zu übernehmen. Die eventuellen eigenen ökonomischen Vorteile hatten für die beteiligten Träger und Einrichtungen erst in zweiter Linie Bedeutung. Zweitens verhalf der Zielgruppenansatz dem Netzwerk zu einer übergeordneten inhaltlichen Zielsetzung, der die eigentlichen Ziele und Aufgaben der Einrichtungen häufig nur am Rande berührte. Die Aktivierung der Zielgruppe Arbeitslose bedeutete für einige der Einrichtungen eine Erweiterung ihres Angebots, sie traten damit aber nicht in Konkurrenz um ihre genuine Teilnehmerschaft. Die hohen Teilnehmerzahlen der verschiedenen Angebote des Arbeitslosen-Bildungswerks zeigen zudem den Erfolg des Zielgruppenansatzes durch das Netzwerk.

Beide Faktoren, externe Zielsetzung und Zielgruppenansatz trugen dazu bei, dass Aspekte wie Konkurrenz der Träger untereinander – um Ressourcen, Teilnehmende, Marktposition – und auch sehr unterschiedliche inhaltliche und politische Zielsetzungen sowie organisatorische und strukturelle Eigenheiten für die Kooperation kaum eine Rolle spielten. Die Protokolle der Kuratoriumssitzungen des Arbeitslosen-Bildungswerks weisen an keiner Stelle auf Konflikte hin, die eine Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen in Frage gestellt hätten. Das heißt, die Stabilität dieses Netzwerkes scheint über die Identifikation mit gemeinsamen ideellen, politischen und gesellschaftlichen Zielen hergestellt worden zu sein. Dies steht im Kontrast zu dem Ansatz der meisten heutigen Weiterbildungsnetzwerke, soweit sie nicht einen Zielgruppenansatz verfolgen.

Die Idee der Weiterbildungsnetzwerke, etwa in Schleswig-Holstein, gründete sich zwar auch auf von außen gesetzte Ziele wie einer höheren Transparenz des Weiterbildungsangebots in der Region, der Qualitätssicherung, der Beratung sowie Kooperation und Koordination der Anbieter untereinander. Es darf aber nicht außer Acht gelassen werden, dass diese Ziele bei den Netzwerkmitgliedern jeweils einen unterschiedlichen Stellenwert haben und nicht unbedingt ihre eigenen Interessen und Zielsetzungen widerspiegeln. Dies führt bereits bei der Gründung von

Netzwerken zu Interessenkonflikten, die in – häufig sehr mühsamen Diskussionsprozessen – überwunden werden müssen, um arbeitsfähig zu werden. Einen Konsens über gemeinsame Ziele, Aufgaben und Aktivitäten zu erreichen, erweist sich häufig als sehr problematisch. Ausschlaggebend ist in diesem Zusammenhang zu meist der Aspekt der Konkurrenz der Träger und Einrichtungen untereinander. Der regional weitgehend aufgeteilte Weiterbildungsmarkt, in dem die Existenz der einzelnen Anbieter über ein einigermaßen stabiles Gleichgewicht gesichert ist, scheint durch die Gründung eines Netzwerkes zunächst gefährdet. Ist ein Netzwerk in unterschiedlichsten organisatorischen Ausformungen gegründet und entstehen gemeinsame Aktivitäten, lassen sich Abgrenzungstendenzen des Netzwerkes gegenüber seiner Umwelt feststellen und die Konkurrenz richtet sich nach außen. Das heißt, die Identifikation mit einem Netzwerk auf der Ebene der Mitglieder und seine Stabilität gründen heute weitgehend auf gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen und weniger auf pädagogische und soziale Zielsetzungen. Hier wäre für die Zukunft zu fragen, ob eine solche Begründung für Netzwerke ausreichend und sinnvoll ist, oder ob nicht, wie das Beispiel des Arbeitslosen-Bildungswerks Hamburg zeigt, weitere Perspektiven mit einbezogen werden müssten, die vor allem auch auf eine öffentliche Unterstützung und Steuerung eines solchen Ansatzes hinauslaufen.

Klaus-Peter Hufer

Wie politische Bildung Netze knüpft – Netzwerke gegen den Rechtsextremismus

Worum es geht?

Zunächst die Tatsachen: In der Bundesrepublik mussten von Oktober 1990 bis August 2001 106 Menschen sterben, weil sie „anders aussahen, anders dachten, anders lebten“¹. Der Verfassungsschutz meldete, dass im Jahr 2000 „in Deutschland insgesamt 15.951 Gewalttaten mit erwiesenem oder zu vermutenden rechtsextremen Hintergrund erfaßt (wurden)“². Im Vorjahr 1999 wurden 10.037 Straftaten dieser Art registriert³ – das ist ein Anstieg von 59%! Darunter gab es 998 Gewalttaten; 1999 wurden 746 gezählt⁴ – das bedeutet eine Steigerung um 33,8%.

Wer sich über die ungebremste Kontinuität von rechtsextremen und/oder fremdenfeindlichen Pöbeleien, Übergriffen oder Gewalttaten informieren will, der kann auf der Webseite netzgegenrechts.de eine bedrückende und grausame Chronologie verfolgen. Sie zeigt, dass hierzulande Gewalt mit rechtsextremen Hintergrund kontinuierlich stattfindet.

Diese Daten sind eindeutig, aber auf der Seite der Wissenschaft besteht „Unübersichtlichkeit des Forschungsfeldes und Unklarheit der Begrifflichkeit“⁵: Die angebotenen Deutungen und Erklärungen sind zahlreich und oft auch gegensätzlich.⁶ Aber auch die Terminologie ist weitgehend ungesichert. Bei dem Versuch, den statistisch so eindeutigen Taten Analyse und Handlung entgegenzusetzen, fällt die frappierende Unklarheit auf, das Phänomen zu benennen: Gewalt, Ausländerfeindlichkeit, Fremdenfeindlichkeit, Xenophobie, Heterophobie, Ethnozentrismus, Rechtspopulismus, Rechtsradikalismus, Rechtsextremismus, Neonazismus, Neofaschismus, Rassismus⁷. Die Termini und die mit ihnen verbundenen Interpretationen sind vielfältig bis zur Verwirrung.

1 So der Titel der Dokumentationen in der Frankfurter Rundschau vom 14.9.2000, S. 7 – 9, und 5.10.2001, S. 8.

2 <http://www.verfassungsschutz.de/renetz/rechts4/page/html>.

3 Ebd.

4 Ebd.

5 Butterwegge, Christoph: Entschuldigungen oder Erklärungen für Rechtsextremismus, Rassismus und Gewalt?, in: Butterwegge, Christoph; Lohmann, Georg (Hrsg.): Jugend, Rechtsextremismus und Gewalt. Analysen und Argumente, Opladen 2001, S. 14.

6 Ebd., S. 13-36.

7 Siehe ebd., S. 13ff.

Daher wird im Folgenden pragmatisch beschrieben, wie mit Hilfe von Bildungsarbeit – gemeint ist außerschulische politische Bildung/Erwachsenenbildung – wirkungsvolle Netzwerke gegen „Rechtsextremismus“ aufgebaut werden können. Die Anführungszeichen verweisen einmal auf die genannte Schwierigkeit, mit dem Begriff „Rechtsextremismus“ die rechte Gewalt mit ihren Begleiterscheinungen angemessen zu definieren. Zum anderen wird einem manifesten Rechtsextremismus mit Bildungsarbeit wenig entgegenzusetzen sein. NPD-Mitglieder und rechte Skins gehen nicht in Veranstaltungen der außerschulischen Bildung – und wenn, dann um sie in ihrem Sinne zu beeinflussen oder zu stören. Es kann allen Ernstes nicht erwartet werden, dass ein rechtsextrem eingestellter und aktiver Mensch eine Bildungsveranstaltung gegen Rechtsextremismus zum Anlass nimmt, um von seiner Position abzurücken. Dagegen sprechen die Wirkung und Funktion von Vorurteilen⁸ und die Unfähigkeit, mit Dissonanzen⁹ anders als aggressiv umzugehen.

Bildungsarbeit kann aber einem latenten Rechtsextremismus entgegenwirken, dessen Vor- und Umfeld beeinflussen. Hier kann Bildung realistischerweise eingreifen, vor allem präventiv tätig werden. Und dieses Feld ist groß und weit genug. Sicherlich besteht Übereinstimmung darin, dass beispielsweise Fremdenfeindlichkeit ein Kriterium von Rechtsextremismus ist¹⁰ (wobei nicht jeder, der fremdenfeindlich eingestellt ist, gleich auch als rechtsextrem zu bezeichnen wäre). Wie immens groß die Zahl der fremdenfeindlich eingestellten Menschen in der Bundesrepublik ist, zeigt eine Untersuchung von Klaus Ahlheim und Bardo Heger. Sie haben herausgefunden, dass in den alten Bundesländern 27% der Befragten starke oder deutliche Fremdenfeindlichkeit zeigen und äußern, in den neuen Bundesländern 41%.¹¹ Hier liegen Handlungsherausforderungen für die Bildungsarbeit. Es geht um „die Mitte als Umfeld“¹² des Rechtsextremismus; auf diese Mitte kann Bildung

8 Siehe Ahlheim, Klaus: Vorurteile, in: Hufer, Klaus-Peter (Hrsg.): Außerschulische Jugend- und Erwachsenenbildung, Schwabach/Ts. 1999, S. 240-242 (Lexikon der politischen Bildung, Bd. 2); Ahlheim, Klaus: Pädagogik mit beschränkter Haftung. Politische Bildung gegen Rechtsextremismus, Schwabach/Ts. 2001, S. 25-29; Hufer, Klaus-Peter: Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen, Schwabach/Ts. 2002, S. 53-65.

9 Welche Rolle Dissonanzen bei der Informationsaufnahme spielen, zeigt Festinger, Leon: Theorie der kognitiven Dissonanz, Bern, Stuttgart u. Wien 1978.

10 Die fast schon klassisch gewordene Sinus-Studie aus dem Jahr 1981 nannte fünf Faktoren des rechtsextremen Weltbildes: 1. Reaktionäres Menschenbild, 2. Bedrohungsängste, 3. Harmoniestreben/Antipluralismus, 4. Die überzogene Wertschätzung von Volk, Vaterland und Familie, 5. „Siegfried-Komplex“ (Fünf Millionen Deutsche: „Wir sollten wieder einen Führer haben...“ Die SINUS-Studie über rechtsextremistische Einstellungen bei den Deutschen, Reinbek b. Hamburg 1981, S. 65 – 67). In allen diesen Faktoren ist Fremdenfeindlichkeit implizit oder explizit enthalten.

11 Ahlheim, Klaus; Heger, Bardo: Der unbequeme Fremde. Fremdenfeindlichkeit in Deutschland, Schwabach/Ts. 1999, S. 28.

12 Ahlheim 2001, S. 10.

zielen, dort erreicht sie auch ihre Adressaten. Vor dem Hintergrund dieser Erweiterung des Aufgabenfeldes von „Bildung gegen ‚Rechtsextremismus‘“ argumentiere ich gegen Positionen, welche die Handlungschancen von Bildung klein reden möchten. Für problematisch halte ich es, wenn einer der bekanntesten Gewalt- und Rechtsextremismusforscher, Wilhelm Heitmeyer, mit wiederholtem Zweifel am Nutzen von Informationen und Gegeninformationen¹³ die Meinung in Umlauf bringt, Aufklärung und Bildung seien weitgehend wirkungslose Mittel gegen die Faszination rechtsextremer Ideologien oder die Hartnäckigkeit von Vorurteilen. Mit solchen „Mythen“ müsse aufgeräumt werden, meint er¹⁴. Die von Heitmeyer häufig zitierte Formel „Belehrungen kommen gegen Erfahrungen nicht an“¹⁵ führt zu einer Reihe von Missverständnissen: Erstens wird Bildung mit Belehrung gleichgesetzt und darauf reduziert. Zweitens wird gegen besseres Wissen der Eindruck erweckt, als könne eine aufklärende Informations- und Bildungsarbeit sowieso nichts bewirken. Nachgewiesen werden kann aber, dass „die Neigung zu fremdenfeindlichen Orientierungen mit besserer politischer Informiertheit ab(nimmt)“¹⁶. Drittens wird das Nachdenken über Bildungschancen zugunsten von sozialarbeiterischen Konzepten zurückgenommen. In der Tat stand „die außerschulische politische Jugend- und Erwachsenenbildung ... keineswegs im Zentrum der Strategien und Maßnahmen, die seit 1989 im Interesse der Bekämpfung des Rechtsextremismus und fremdenfeindlicher Gewalt diskutiert, entwickelt und z.T. realisiert wurden bzw. werden“¹⁷. Seit den 90er Jahren „sind ... *Tendenzen der Abwertung und Ignoranz gegenüber der Pädagogik* in der gesellschaftlichen Diskussion um Rechtsextremismus zu beobachten“.¹⁸

Rechtsextreme Netze: Welche Bedürfnisse rechte Ideologien und Cliques befriedigen

Rechtsextremismus und sein Vor- und Umfeld artikulieren sich nicht nur als Ideologie, sondern sie bieten auch eine spezifische Gesellungsform an. Was dabei die höhere Attraktivität hat, sei dahingestellt. Der Reiz des Rechtsextremismus und seines

13 Rede von Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer, Leiter des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung, Universität Bielefeld, beim Stadttoresgespräch am 16.8.2000, http://www.nrw.de/aktuell/reden/mskr20000821_1.htm, S. 4.

14 Ebd.

15 Heitmeyer, Wilhelm: Belehrungen kommen gegen Erfahrungen nicht an, in: Politisches Lernen 2/1990, S. 5-10, Heitmeyer, Wilhelm: Wenn Belehrung gegen Erfahrung nicht ankommt, in: Frankfurter Rundschau v. 22.10.1992.

16 Ahlheim/Heger 1999, S. 94.

17 Scherr, Albert: Rechtsextremismus, in: Hufer, Klaus-Peter (Hrsg.): Außerschulische Jugend- und Erwachsenenbildung, Schwalbach/Ts. 1999, S. 208.

18 Schubarth, Wilfried: Pädagogische Konzepte als Teil der Strategien gegen Rechtsextremismus, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 39/2000, S. 41.

Umfelds liegt nicht nur darin, ein fertiges und stimmig erscheinendes Weltbild zu liefern; bedient werden auch emotionale Bedürfnisse nach Zugehörigkeit und Zusammenhalt. Nicht ohne Grund werden Begriffe wie Heimat, Nation, Identität und Volk von Gruppen und Parteien des rechten Spektrums, von Rechtsextremen bis Rechtskonservativen, besetzt. So agitiert die NPD in ihrem Parteiprogramm „gegen multiethnische Exzesse, denen derzeitig das deutsche Volk ausgesetzt ist“¹⁹. Die DVU hat an die erste Stelle ihres Partei-Programms ein Kapitel zur „Bewahrung der deutschen Identität“ gesetzt.²⁰ Damit werden in einer sich rasch verändernden Welt Bedürfnisse nach Harmonie befriedigt. Der Herausforderung von neuen Integrationsleistungen wird sich mit dem Verweis auf alte – völkische – Einordnungsmuster entgegen gestemmt. Diese psychologisch leicht zu durchschauende Strategie muss politische Bildung erkennen. Denn dann kann sie darauf reagieren, indem sie die Gefühlslage und die emotionalen Motive zwar ernst nimmt, aber demokratische und humane Alternativen gegenüberstellt und anbietet. Die Sehnsucht nach Heimat muss nicht rückwärts gewandt sein, sondern kann eine nach vorne gerichteten Utopie befördern.²¹ Der Alternativbegriff zur Nation kann die Region mit ihrer Lebensqualität sein. Identität muss nicht aus dem „Volk“ abgeleitet werden, wahre Identität stiftet die Leistung des Subjekts. Statt Volk können Freunde oder Geistesverwandte den Wunsch nach Gemeinschaft und Zugehörigkeit befriedigen. In dieser Umwidmung bieten sich Ansatzpunkte für politische Bildung: Sie muss Angebote offerieren, die den Bedürfnissen entsprechen, bevor diese von rechtsextremer Semantik absorbiert werden.

Bekannt sind die Gründe, warum Jugendliche in die rechtsextreme Szene hingeraten. Immer wieder wird von ihnen genannt, dass es beim Einstieg dort „gar nicht in erster Linie um Politik (gehe), sondern im Mittelpunkt stehe die ‚Kameradschaft‘“²². Der Stammtisch²³ oder das Zeltlager²⁴: „ein Gefühl von Geborgenheit und Dazugehörigkeit“²⁵ – darauf kommt es zunächst an. Auch nach den ersten

19 Europa-Programm der NPD.

20 Partei-Programm der DVU.

21 „Die Wurzel der Geschichte ... ist der arbeitende, schaffende, die Gegebenheiten umbildende und überholende Mensch. Hat er sich erfaßt und das Sein ohne Entäußerung und Entfremdung in realer Demokratie begründet, so entsteht in der Welt etwas, das allen in die Kindheit scheint und worin noch niemand war: Heimat.“ (Bloch, Ernst: Das Prinzip Hoffnung, Bd. 3, Frankfurt/M. 1973, S. 1628).

22 Fischer, Jörg: Falsche Freunde schon mit 13 ... oder: „Wie rechtsextreme Organisationen Jugendliche rekrutieren“, in: Butterwegge/Lohmann ²2001, S. 102. Solche Erklärungen werden von ehemaligen Insidern auch abgegeben in: Hafener, Benno: Rechte Jugendliche. Einstieg und Ausstieg: Sechs biographische Studien, Bielefeld 1993.

23 Fischer ²2001, S. 102.

24 Hafener 1993, S. 79. Über ihre Freizeitaktivitäten berichten Mitglieder von drei rechten Cliquen aus Hessen in: Hafener, Benno; Jansen, Mechthild M.: Rechte Cliquen. Alltag einer neuen Jugendkultur, Weinheim u. München 2001.

25 Fischer ²2001, S. 103.

Kontakten geht es mit der Attraktivität dieses Motivs weiter: „Im Mittelpunkt steht das Erleben von ‘Kameradschaft’ – logisch, dass dies sehr schnell auf das gesamte Leben übergreift. Schon bald setzt sich das soziale Umfeld, also der Freundes- und Bekanntenkreis, fast nur noch aus Szenenangehörigen zusammen. Entsprechend sieht dann auch die Freizeitgestaltung auch außerhalb der gesamten politischen Aktivitäten aus.“²⁶

Für rechte Jugendliche sind ihre Cliques ein wichtiger Teil ihrer Entwicklung und Sozialisation. Dort erfahren sie „auf eine spezifische Art und Weise Geltung und Wert, Anerkennung und Abgrenzung sowie einen Spiegel in den hochgradig ambivalenten Prozessen der Erkundung von und der Auseinandersetzung mit der Realität, der Ausweitung ihres Horizontes und ihrem jeweils eigenem Erwachsenwerden“²⁷. Gerade wenn für rechte Jugendliche „ihre fehlende Erfahrung von Anerkennung und Selbstwert“ bedeutend ist, ist ein Weltbild wirkungsvoll, das dem „Bedürfnis nach Eindeutigkeit“ entspricht und Gewaltphantasien freisetzt.²⁸ Im Milieu der Clique können solche persönlichen Phantasien artikuliert und kollektiv bestärkt, zu sozialen Vorurteilen entwickelt und schließlich als politische Ideologien gepflegt und verfestigt werden.

Die psychische und soziale Macht dieser Erfahrungen ist groß: „Hier stoßen die pädagogischen Angebote von Erwachsenen in Institutionen schnell an ihre Grenzen, wenn sie nicht verwoben sind mit Cliques und Gruppen von Jugendlichen, mit Vereinen, Verbänden und Initiativen, die in der Lage sind neue Gleichaltrigenbeziehungen anzubieten.“²⁹

Gegen die Netze von rechts muss politische Bildung neue Netze setzen – solche, in denen das emotionale Bedürfnis nach Anerkennung und Zugehörigkeit verbunden wird mit dem Erlebnis von Gewaltfreiheit, kooperativem Umgang und demokratischer Partizipation.³⁰

Politische Bildung und Netzwerkarbeit gegen Rechtsextremismus

Politische Bildungsarbeit zielt auf das genaue Gegenteil von rechtsextremer Gesinnung. Statt

- Ausgrenzung von Andersdenkenden, -lebenden, -aussehenden oder -glaubenden,
- Autoritarismus und Totalitarismus,

26 Fischer 2001, S. 103. Wie stark die Rolle der erlebten „Kameradschaft“ für die Anziehungskraft rechtsextremer Gruppen ist, zeigen die Erklärungen von ehemaligen Insidern in: Hafenecker 1993, S. 44, 55, 65 u. 79.

27 Hafenecker/Jansen 2001, S. 16 f.

28 Ebd., S. 243.

29 Ebd., S. 240.

30 Dies schlagen auch Hafenecker und Jansen vor, in: Ebd., S. 236.

- Volksgemeinschaft,
- Einheit und Anpassung,
- Elitarismus und Führertum,
- Rasse, Nation, Boden und Blut

will politische Bildung überzeugen vom Wert und der Wichtigkeit von

- Menschenwürde und -rechte für alle,
- Demokratie, Freiheit und Gerechtigkeit,
- Bürgergesellschaft
- Pluralität und wechselseitige Akzeptanz,
- Partizipation und Kritikfähigkeit,
- Aufklärung, Zivilität und Offenheit.

Hierfür bietet eine Vielfalt von Einrichtungen sowohl traditionelle Veranstaltungsformen als auch neue pädagogische Arrangements und Lernkulturen an.³¹ Zu den neueren Formen politischer Bildung zählt auch die Netzwerkarbeit. Der vielfältige Gebrauch dieses Begriffs³² ist sicherlich auch ein Problem einer an Netzwerken orientierten Bildungsarbeit: *Allzu schnell wird aus einer losen Absprache und einer lockeren Zusammenkunft bereits ein „Netzwerk“.* Erinnert werden soll in diesem Zusammenhang daran, dass in den 60er und 70er Jahren „Netzwerkarbeit“ in der Erwachsenenbildung aus einer alternativen, alltags- und handlungsorientierten Absicht heraus mit dem Ziel der Selbstbestimmung der Beteiligten entstand³³ und kritisch gegen die etablierte Verkrustung und bürokratisierten Ablauf- und Entscheidungsprozesse der traditionellen Institutionen der Erwachsenenbildung gesetzt wurde³⁴. Heute hat die Netzwerkarbeit eher den Beigeschmack eines effizienten und ökonomisch wirkungsvollen Bildungsmanagements, denn es geht um „Kontakte knüpfen, Informationsquellen erschließen, Schnittstellen pädagogi-

31 Siehe Weißeno, Georg (Hrsg.): Lexikon der politischen Bildung, 3 Bde., Schwalbach/Ts. 1999 u. 2000; Hufer, Klaus-Peter: Lehr-, Lern- und Veranstaltungsformen, in: Mickel, Wolfgang W. (Hrsg.): Handbuch zur politischen Bildung Bonn 1999, S. 223-227 (Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, 358); auch erschienen als Mickel, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch zur politischen Bildung. Grundlagen, Methoden, Aktionsformen, Schwalbach/Ts. 1999, S. 553 – 560; Hufer, Klaus-Peter: Neue Lernkulturen in der politischen Bildung, in: Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Nr. 44/Dezember 1999, S. 48-57.

32 Zur Definition und zu den Merkmalen von Netzwerken siehe Fischer, Veronika; Kallinikidou, Desbina; Stimm-Armingeon, Birgit: Handbuch Interkulturelle Gruppenarbeit, Schwalbach/Ts. 2001, S. 357-366.

33 Als Beispiel: Noll, A.; Blumbach, H.; Goldmann, M.: Wie man kleine Netze baut. Ein Handbuch stadtteilerorientierter Kultur- und Bildungsarbeit, Gelsenkirchen 1984.

34 Zum Unterschied bzw. Gegensatz von institutionalisierter und selbstorganisierter politischer Erwachsenenbildung siehe Hufer, Klaus-Peter; Unger, Ilse: Zwischen Abhängigkeit und Selbstbestimmung. Institutionalisierte und selbstorganisierte Erwachsenenbildung seit den siebziger Jahren, Opladen 1990.

schen Handelns ermitteln, finanzielle, sachliche und personelle Ressourcen bündeln, Veranstaltungsbündnisse schließen ...“³⁵

Beide Intentionen – die auf Demokratisierung und die auf Effektivität hinzielende – können einander entgegengesetzt sein. Sie müssen sich aber keineswegs ausschließen. Gerade wenn es um die normative Absicht geht, dem Rechtsextremismus und seinem Vor- und Umfeld entgegenzuarbeiten, lassen sich beide Absichten gut und sinnvoll miteinander verbinden.

Beispiele von Netzwerkarbeit

Die Netzwerkarbeit gegen Rechtsextremismus läuft auf vollen Touren. Wer gegen Ende des Jahres 2001 mit der Suchmaschine von Google das Internet nach „Rechtsextremismus & Netzwerke“ durchsuchte, der erhielt 3.940 Resultate. Nur wenige Beispiele aus dieser Vielzahl: Da fragt z.B. die Bundeszentrale für politische Bildung „Was tun gegen Rechtsextremismus?“ und bietet Links zu Projekten, Veranstaltungen Literatur und weiteren Informationen an.³⁶ Vom nordrhein-westfälischen Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie wird die Web-Seite angeboten „Das Netzwerk. Zusammenschluss von Initiativen aus Nordrhein-Westfalen“³⁷; entsprechende Netzwerke gibt es auch in anderen Bundesländern. Etliche deutschsprachige Zeitungen, Agenturen und Sender haben sich zu einem „Informationsportal gegen Rechtsextremismus“ zusammengeschlossen. Sie bieten eine genaue Chronologie rechtsextremer Gewalttaten in der Bundesrepublik sowie differenzierte Hinweise auf Reaktionsformen, Intervention und Prävention.³⁸ Hinter der Seite „Dienstleistung für die Zivilgesellschaft gegen Rechtsextremismus“ steht ein Netzwerk gegen rechtsextreme Alltagskultur.³⁹ Netzwerke gibt es auch auf kommunaler Ebene, in zahlreichen Städten sind Bündnisse gegen Rechtsextremismus, für Toleranz und Menschenwürde, gegen Rassismus und Gewalt entstanden⁴⁰.

Die Arbeitsschwerpunkte dieser Netzwerke sind u.a. der Aufbau von Kooperationsbeziehungen, Informationsaustausch, Vermittlung von Fachwissen, Koordination der Aktivitäten, Dokumentation der Erkenntnisse und Ergebnisse. Als Unterstützung für die einzelnen Institutionen und Initiativen bieten sie u.a. an: Arbeitsmaterialien, Informationen, Vermittlung von Fachwissen/-leuten, Moderation. In Anspruch nehmen können diese Hilfe einzelne sowie Institutionen und In-

35 Fischer/Kallinikidou/Stimm-Armingeon 2001, S. 358.

36 <http://www.bpb-aktiv.de>

37 <http://www.nrwgegendiskriminierung.de>

38 <http://www.netzgegenrechts.de>

39 <http://www.wehrenamt.de>

40 Siehe z.B. <http://www.spi-berlin.de/ostkreuz.html> oder <http://www.karlsruhe.de/KarlsruherNetzwerk>

initiativen, die gegen Rechtsextremismus in Sozialarbeit, Bildung oder Politik tätig sind. Durch die große Zahl verschiedener Projekte erhalten politische Jugend- und Erwachsenenbildung eine wirkungsvolle Unterstützung.⁴¹

So ausgestattet, kann politische Bildung mit guter Aussicht auf Erfolg Wege und Formen suchen, selbst aktive Netze zu knüpfen gegen rechte Gewalt. Ein Beispiel davon ist die gewaltfreie Nachbarschaftshilfe, in der Nachbarn ihre Nachbarn vor rassistischen und fremdenfeindlichen Übergriffen schützen. Hier entsteht ein Netz von Informationen und Aktivitäten – bedrohte Personen im Wohnumfeld werden durch ein nachbarschaftliches Alarmsystem geschützt, z.B. durch Telefonketten, verabredete akustische Signale, gut und passend platzierte „Spaziergänge“, Druck auf Polizei und andere Behörden.⁴²

Argumentationstraining gegen Stammtischparolen

Ich habe ein „Argumentationstraining gegen Stammtischparolen“ entwickelt⁴³, das ebenfalls als ein Beitrag für Netzwerkarbeit verstanden werden kann. Dieses Training stellt eine Verbindung von politischer und sozialpsychologischer Information und Reflexion sowie rhetorischen und interaktiven Übungen dar. Bei diesem selbstgesteuerten Lernprozess werden sinnvolle Verhaltensweisen und Gegenstrategien bei fremdenfeindlichen, diskriminierenden und reaktionären Sprüchen entwickelt und geübt. Mittlerweile ist dieses Training in etlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen unterschiedlicher Trägerschaft, in der Ausbildung von Polizei und Bundeswehr, in Betrieben und von vielen nicht institutionalisierten Gruppen und Initiativen – Eine-Welt-Gruppen, antirassistische Gruppen, Schwulen und Lesben und viele andere mehr –, aber auch in etlichen Schulen erfolgreich erprobt worden. Die Aufmerksamkeit der Medien ist enorm – selten wurde ein Projekt der politischen Bildung öffentlich so beachtet. Die breite Darstellung in überregionalen Zeitungen, im Fernsehen und Rundfunk hat zu weiteren Nachfragen geführt. Für den Landesverband der Volkshochschulen NRW wurden von mir ca. 65 Trainer und Trainerinnen ausgebildet, in ca. 80% der nordrhein-westfälischen Volkshochschulen wird dieses Training gegenwärtig durchgeführt. Außerdem wurden für andere Bildungsträger und in anderen Bundesländern Multiplikatoren und -innen in die Methode und Arbeitsweise des Argumentationstrainings eingeführt. Gut ein Dutzend der so Ausgebildeten ist aktiv dabei, den häufigen Nachfragen nachzukommen und Seminare für „Endverbraucher“ und in der Jugend- und Bildungsarbeit Tätige durchzuführen. So wird in vielen Orten und Regionen sowie in unterschied-

41 Siehe Hafenecker/Jansen 2001, S. 237.

42 Siehe Beck, Detlef; Peters, Andreas: Training gegen Gewalt und Rassismus – gewaltfreie Nachbarschaftshilfe, in: Hufer, Klaus-Peter (Hrsg.): Politische Bildung in Bewegung. Neue Lernformen der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung, Schwalbach/Ts. 1995, S. 98-118.

43 Hufer 2002.

lichen Kontexten und Gruppen geübt, wie mit mehr Selbstsicherheit und Aussicht auf Erfolg interveniert werden kann, wenn an der Ladentheke, am Arbeitsplatz, am Gartenzaun, bei der Familienfeier oder in der Kneipe unerwartet Sprüche kommen wie „Die Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg“, „Arbeitslose sind faul“, „Asylbewerber sind doch nur Wirtschaftsflüchtlinge“ oder „Unter Adolf wäre das nicht passiert“.

Die Trainer und Trainerinnen kamen bisher mit Tausenden Menschen aus unterschiedlichen Gebieten und weltanschaulichen, kulturellen und sozialen Bezügen zusammen. Diese Begegnungen zeigen, dass es sehr viele Menschen gibt, die sich engagieren möchten gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt. Sie wollen ihren Beitrag leisten für eine zivile, humane, offene und demokratische Gesellschaft. Das, was sie in den Seminaren erproben und lernen, erzählen sie weiter. Auch so entstehen von der politischen Bildung initiierte und organisierte Netze gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und Gewalt.

In den Trainings kommen die Teilnehmer und –innen mit Gleichgesinnten zusammen, sie erfahren Unterstützung und Ermunterung, sie erhalten Argumente und Gründe, Wissen und Kenntnis. Am Ende eines Argumentationstrainings drückte eine ältere Frau ihre Zufriedenheit so aus: „In dem Seminar habe ich gelernt, dass es auch dann einen Sinn hat, einen Standpunkt zu vertreten, wenn die Antworten nicht gleich wie aus der Pistole geschossen kommen. Außerdem bin ich froh, erlebt zu haben, dass es anderen so geht wie mir. Ich habe mir für die Zukunft vorgenommen, weiterhin meine Meinung zu vertreten, auch wenn ich mit ihr alleine stehe.“

Und ein Jugendlicher sagte zu seinem Motiv, an dem Training teilzunehmen: „Ich war früher sehr rechts. Jetzt aber will ich meinen Beitrag dazu leisten, dass möglichst viele – so wie ich – den Ausstieg finden.“

Um die Unterstützung von Personen wie diesen beiden geht es; viel mehr kann und braucht politische Bildung nicht erreichen.

Was tun gegen **RECHTSXTREMISMUS?** - ein Angebot des Bundeszentrale für politische Bildung - VR Web Internet Explorer

HOME | IMPRESSUM | KONTAKT

SERVICE

- Bestellen
- Mailingliste

INFORMATION

- Online-Publikationen
- Veranstaltungskalender
- Chronik der Gewalt
- Argumentationshilfen
- Multimedia

RECHERCHE

- Bibliografie
- Linklisten

NEUES

Kommentierte Bibliografie
Die Bibliografie enthält derzeit 300 Bücher, Videos, Hörbücher und CD-ROMs. Ausführliche Anmerkungen geben Auskunft über den Inhalt, den Kontext oder über den Anlass der Veröffentlichung. Die Liste wird kontinuierlich ergänzt und erweitert.

Kommentierte Linklisten
Für eine Übersicht zu Online-Informationen gegen Rechts extremismus finden Sie hier 9 thematisch sortierte Linklisten in den Kategorien: Inklusiv, Information, Termine, Ideologie/Sprache, Chronologie, Rat und Tat, Pädagogik, International.

Veranstaltungskalender
Dies ist eine Zusammenstellung interessanter Veranstaltungen, die Rechts extremismus direkt oder indirekt zum Thema machen. Die Angebote reichen dabei von Tagungen und Seminaren bis zu Straßenfesten, wobei das Augenmerk auf solchen Veranstaltungen liegt, die speziell an Multiplikatoren politischer Bildung gerichtet sind.

Mailingliste
Diese Mailingliste wurde anlässlich des Kongresses der Bundeszentrale für politische Bildung gegen den Rechts extremismus im März 2001 in Leipzig ins Leben gerufen. Ziel dieser Liste ist es, die Aktivist*innen und Aktivistinnen im Bereich der Rechts extremismus Bekämpfung zu vernetzen und eine Plattform für den gegenseitigen Informationsaustausch zu etablieren.

GLOSSAR
Kleines politisches Wörterbuch zum Thema Rechts extremismus

AUSGEWÄHLT
Rechts extremismus in der Bundesrepublik - Eine Bilanz

Workstättgespräch "Politikunterricht und Rechts extremismus Argumente-Strategien-Projekte" vom 2.- 4.11.2001 in Bonn

Online-Workshop für Hörfunkjournalisten

Aus Politik und Zeitgeschichte

www.bpb-aktiv.de

Das Netzwerk - für Chancengleichheit, gegen Diskriminierung ethnischer Minderheiten in NRW - VR Web Internet Explorer

http://www.nrwgegendiskriminierung.de/

Das Netzwerk

ibz

Webdesign homepagecrew

Herzlich Willkommen auf der Homepage des Netzwerkes

Für Chancengleichheit, gegen Diskriminierung ethnischer Minderheiten in NRW

Das Netzwerk ist ein lockerer Zusammenschluss sowohl von Projekten, die vom **Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie** des Landes NRW gefördert, als auch Organisationen, die ohne Fördergelder auf ehrenamtlicher Basis ihre Arbeit seit vielen Jahren mit viel Einsatz fortführen. Gemeinsam engagieren sich alle Netzwerkpartner für die rechtliche, politische und soziale Gleichstellung und gegen die **Diskriminierung aller ethnischen und nationalen Gruppen** in Deutschland.

Ein Antidiskriminierungsgesetz für Deutschland

Diese Internetseite wird unterhalten von **ARIC-NRW e.V.**, Siegstr. 15, 47051 Duisburg, Tel. 0203 28 48 73, Fax 0203 298 3618
Kontakt

Homepage | Aktuelles | Download | Links | Fall melden | Kontakt

www.nrwgegendiskriminierung.de

Klaus Brülls, Jürgen Offermann

Qualitätssicherung in der politischen Bildung

Das Bildungswerk der Gewerkschaften in NRW ist der größte Anbieter politischer Weiterbildung in diesem Bundesland. Der thematische Schwerpunkt der Bildungsaktivitäten konzentriert sich in dem Feld „Arbeit/Wirtschaft“. Das Selbstverständnis des Bildungswerkes ist davon geprägt, dass die positive Entwicklung einer demokratischen und sozialen Gesellschaft der Beteiligung und Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen in Betrieb und Gesellschaft bedarf. Genau hier setzt das Bildungsengagement an. Gerade in Umbruchzeiten braucht die Gesellschaft die Entwicklung einer demokratischen Konfliktkultur.

So klar der thematische Schwerpunkt, so vielfältig sind die Zeitfenster: Von dem dreistündigen Seminar am Abend, das überwiegend der Information dient, über Wochenendseminare bis hin zur einwöchigen Bildungsurlaubsmaßnahme. Seminarzeiten sind für die TeilnehmerInnen je nach Seminartyp ihre persönliche Freizeit oder Arbeitszeiten aufgrund von Freistellungsregelungen nach gesetzlichen Bestimmungen (Sonderurlaubsgesetze, Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz, Personalvertretungsgesetze, Betriebsverfassungsgesetz). Werden die beiden letztgenannten Freistellungsmöglichkeiten realisiert, entscheidet auch der Betriebs- bzw. Personalrat darüber, wer an welchem Seminar teilnimmt.

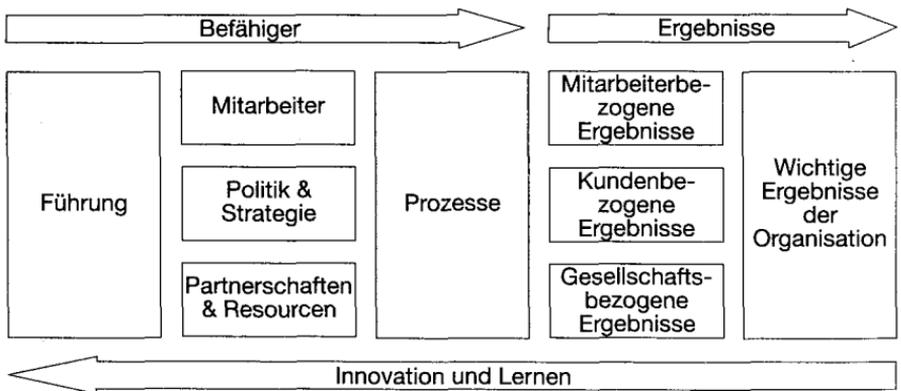
Von der Organisation der Bildungsarbeit her führt die „Zentrale“ des Bildungswerkes (ca. 20 hauptberufliche BildungsarbeiterInnen) einen Teil der rd. 2.500 Seminare unmittelbar selber durch; einen anderen Teil dieser Bildungsmaßnahmen führen die gewerkschaftlichen Stellen vor Ort, in der Region und im Bezirk im Namen des Bildungswerkes mit ca. 30 hauptamtlichen pädagogischen MitarbeiterInnen durch, wobei das Bildungswerk verantwortlich für Planung und Durchführung bleibt.

Ein Standard-Management-System für ein politisches Bildungswerk?

Offensiv rückt das Bildungswerk Fragen des Bildungsmanagements und der Qualitätsentwicklung in den Vordergrund. Welchen Nutzen hat die politische Bildung für die Gewerkschaften? Was haben die TeilnehmerInnen vom Besuch dieses oder jenes Seminars? Und nicht zuletzt: Wie wird die Inanspruchnahme von öffentlichen Fördergeldern legitimiert?

Eine solche komplexe und umfangreiche Bildungsorganisation mit differenzierten Kundenanforderungen/-bedürfnissen, die sich zum Teil nicht immer entsprechen, bedarf keiner statischen, bürokratischen Ordnung. Wer nachhaltige Qualitätsverbesserungen will, braucht ein umfassendes, ganzheitliches und beteiligungsorientiertes – für einen gewerkschaftlichen Träger eigentlich selbstverständlich – Qualitätsmanagementsystem (QM-System). Ein solches in der Philosophie von Total Quality Management (TQM) stehendes Standard-Management-System ist das Modell der European Foundation for Quality Management in Brüssel. Dieses universelle, von einzelnen Branchen abstrahierende QM-System betrachten wir nicht als Patentrezept, sondern als Orientierung, als Leitplanken für unseren Qualitätsentwicklungsprozess. Ein solches QM-System ist – ernsthaft betrieben – anspruchsvoll, nicht als Modethema geeignet und auf Dauer angelegt.

Das (vereinfachte) „neue“ EFQM-Modell:



Grafisch stellt sich das Modell wie folgt dar: Die „Ergebniskriterien“ des Modells zeigen, was das Bildungswerk erreicht hat oder erreicht; die „Befähiger“-Kriterien beschreiben, wie diese Ergebnisse erzielt werden.

Das Qualitätsmanagement im Bildungswerk zielt auf:

- adäquate, effiziente Verwendung öffentlicher Mittel,
- kontinuierliche Verbesserungen der Leistungen des Bildungswerkes,
- aktive externe Kommunikation unserer „Qualität“,
- Kostenreduzierung (nicht als Ziel, aber) als Ergebnis effizienterer Dienstleistungen,
- Kooperationen zur Qualitätsverbesserung mit anderen Anbietern von (politischer) Bildung.

Kundenorientierung

Mit dem Kundenbegriff tut sich die Weiterbildung schwer. „Erstens ist es eine wirtschaftliche Kategorie und keine pädagogische, zweitens legt er ein marktwirtschaftliches Verständnis nahe.“¹

- Kann mit Qualitätsmanagement Bildungsarbeit fassbar gemacht werden, die sich nicht nur an Kriterien wie Kundenzufriedenheit ausrichtet, sondern eigene pädagogische Ziele setzen will?
- Was leistet der Kundenbegriff für eine Dienstleistung, die letztendlich immer wieder im Interaktionsprozess aller an der Lernaktivität Beteiligten reproduziert werden muss?
- Ist TeilnehmerInnenzufriedenheit mit Kundenzufriedenheit gleichzusetzen, wer sind die Kunden (in erster Linie: Mitglieder des Vereins, TeilnehmerInnen, Betriebs- und Personalräte, öffentliche Mittelgeber) im Verständnis des EFQM-Modells für das Bildungswerk?

Ein „reiner“ Kundenbegriff bei den öffentlichen Mittelgebern ist zu eng gefasst; die Zuwendungen des Landes sind zentrale Grundlagen für den Erfolg des Bildungswerkes. Gegenüber dem Zuwendungsgeber verstehen wir die Qualitätsanstrengungen so, öffentliche Mittel effektiv und effizient zu verwenden, Transparenz zu erhöhen und den Verbraucherschutz (TeilnehmerInnen) zu stärken. In dem Gesetz zur Modernisierung der Weiterbildung in NRW wird in der Begründung zu § 21, in dem es auch um die Wirksamkeitsprüfung in der Regionalkonferenz geht, auf die „eigenverantwortliche Qualitätssicherung“ und den Teilnehmerschutz verwiesen.

Die Kunst besteht darin, (unterschiedliche) Anforderungen der vielfältigen Stakeholder auf einem definierten, von allen Beteiligten akzeptierten Leistungsmaßstab „auszubalancieren“. Darüber hinausgehende Qualitätsverbesserungen bei einzelnen Stakeholdern rechnen sich bei dem damit verbundenen (betriebswirtschaftlichen) Aufwand nicht mehr und/oder stören die „Balance“.

Kundenorientierung heißt nicht, Kundenerwartungen „blind“ zu erfüllen; heißt nicht, chamäleonhafte Anpassung, sondern heißt, mit dem Kunden um das Qualitätsverständnis zu „ringen“. Die Qualität der Dienstleistung ist systematisch am Kundennutzen auszurichten.

Der Bildungsträger darf (und sollte) ein eigenes pädagogisches Leitbild, einen eigenen Bildungsethos haben, Ansprüche an sich selbst, die über die unmittelbaren Kundenanforderungen hinausgehen, eine Meinung haben, was für den Kunden gut ist (und dies kann ggf. auch von der Kundenmeinung abweichen). Ausgeschlos-

¹ Vgl. Becker, Alois: Die Debatte um Qualitätssicherung und ihre Konsequenzen für die außerschulische Bildung, in: Praxis Politische Bildung, 2 (1998), S. 249-258, hier S. 253.

sen ist das besserwässerische Bevormunden, das „Erziehen“, das Ignorieren von zentralen Kundenbedürfnissen und das Beharren auf das vermeintlich Richtige.

Kundenorientierte Dienstleistung bedeutet weder Unterwürfigkeit noch pädagogische Selbstaufgabe, sondern gedeiht am besten auf der Grundlage von Selbstbewusstsein und Professionalität.

Gerne für die Kunden tätig zu sein, das heißt auch, in dem individuellen und gemeinsamen Lernprozess die Teilnehmenden noch mehr als Subjekte des Lernens zu sehen und sie mit der gesamten Persönlichkeit einzubeziehen.

Verbesserungspotenziale

Das EFQM-Modell ist für einen politischen Bildungsträger ein gewisser Paradigmenwechsel. Wettbewerbsfähigkeit, Kundenorientierung und ähnliches waren bisher weniger im Fokus der Betrachtung. Mit dem EFQM-Modell steht ein bewährtes Konzept zur Verfügung, das MitarbeiterInnen nicht nur als Kosten im Rechnungswesen erfasst, sondern sie im umfassenden Sinne für die Entwicklung der Organisation ernst nimmt. Dies bedeutet, dass die Qualitätsanstrengungen berücksichtigen müssen, dass diese in der Philosophie von TQM auch notwendige Veränderungen im Verhaltensbereich beinhalten und daher umfangreicher Kommunikation insbesondere in der Startphase über Ziele, Inhalte und Vorgehensweisen bedürfen, um mittelfristig zu wesentlichen Verbesserungen zu kommen.

Das Bildungswerk setzt nicht auf externe Zertifizierung nach DIN ISO 9000, sondern mit dem EFQM-Modell auf das zentrale Instrument der internen Selbstbewertung (self assessment). Strategien/Veränderungen werden nicht elitär entwickelt, sondern mit Methoden der Großgruppenarbeit ist die gesamte Organisation involviert. In einem Start-Workshop mit allen MitarbeiterInnen der „Zentrale“ wurden zu jedem Kriterium die Stärken und die Verbesserungsmöglichkeiten gemeinsam erarbeitet. Dies ist die Base Line für die weiteren Verbesserungsprozesse und zukünftigen Selbstbewertungs-Workshops. Mindestens genauso wichtig wie die Verbesserungsbereiche ist die Identifizierung der Stärken des Bildungswerkes (Was hat sich bewährt, an welcher Tradition lohnt es sich festzuhalten, was wollen wir auf jeden Fall erhalten?) Die Arbeit an den Stärken und das Vergemeinschaften in großer Runde vermeidet den problematischen Defizitansatz.

Verbesserungspotenziale haben nur dann einen Nutzen für die Organisation, wenn sie konkret mit Verbesserungsmaßnahmen verbunden sind. Um Handlungsfähigkeit herzustellen, macht es Sinn, in jeder Phase an wenigen gemeinsam ausgewählten Schwerpunkten zu arbeiten. Alles andere würde zu einer Überforderung der Organisation führen: In der langfristigen Arbeit mit dem Modell kommt es darauf an, dass alle Kriterien (sowohl die Befähiger als auch die Ergebnis-Kriterien) angemessen bearbeitet werden.

In weiteren Workshops aller MitarbeiterInnen wurde Zwischenbilanz gezogen: Was wurde von den Verbesserungsmaßnahmen realisiert, was ist noch offen (haben wir jetzt die Energien, dies umzusetzen?), woran sind Verbesserungsmaßnahmen gescheitert, welche Verabredungen zu weiteren Arbeitspaketen treffen wir?

Was machen Verbesserungsmaßnahmen bisher aus? Sie zielen von unmittelbar zu realisierenden Sofortmaßnahmen (als Praxisinterventionen) bis zu längerfristig angelegten Arbeitszusammenhängen der zukünftigen Strategie des Bildungswerkes, wie z.B.:

- telefonische Erreichbarkeit sicherstellen (Kriterium Prozesse),
- EDV-Fortbildungsprogramm für die MitarbeiterInnen (Kriterium Mitarbeiterorientierung),
- Intensivierung/Systematisierung der Arbeit zum Image, zum Leitbild des Bildungswerkes (Kriterium Politik und Strategie, kundenbezogene Ergebnisse).

Die Selbstbewertung hat viel mit „klassischer“ Evaluation zu tun; sie ist ausgerichtet an den Leitplanken des EFQM-Modells. Selbstevaluation hat ihre Grenzen; zur Kultur der Organisation gibt es hier beispielsweise blinde Flecken. Deswegen bedient sich das Bildungswerk punktuell auch externer BeraterInnen/ModeratorInnen.

Die Quantifizierung der Ergebnisse der Selbstbewertung erfolgt in vereinfachter Form.² Die detaillierte Anwendung des im EFQM-Modell vorgesehenen so genannten RADAR-Prinzips (Result-Approach-Deployment-Assessment und Review), das eine ganze Reihe von weiteren Unterkriterien in den Prozess einbezieht, wäre (noch) eine Überforderung der Organisation.

Standards für die Mikrodidaktik

Qualitätsmanagement zielte bisher eher auf die Makrodidaktik. Wir arbeiten an der Entwicklung von Methoden der Evaluation pädagogischer Arbeit im engeren Sinne, die ein einfach handhabbares, überprüfbares Instrumentarium zur Verfügung stellt, in dem pädagogische Messgrößen als wichtige Grundlage für ein umfassendes Self Assessment eingebracht werden können. Das eigentliche »Pädagogische« spielte in der ersten Phase des Qualitätsmanagements keine große Rolle. Die hauptamtlichen PädagogInnen verstehen sich bisher eher als Manager des Bildungsprozesses. Sie haben in ihrem Arbeitsfeld eine relativ hohe Autonomie, die sie auch bewahren möchten. In einer sich zum Teil erheblich verändernden Bildungslandschaft bedarf es aber vorab einer Neuorientierung z. B. über die geführte Diskussion zum Leitbild, um über diesen Weg und mit diesen neuen »Sicherheiten« eine angemessene pädagogische Diskussion zu führen.

2 Kostka, Claudia; Mönch, Annette: Change Management, München 2001, S. 33.

In einem Innovationsprojekt mit Kooperationspartnern (Arbeit und Leben NRW, Landessportbund NRW, Dialog Bildungswerk, Bildungswerk der DAG NRW) wurden bereits exemplarisch Instrumente und Verfahren für ausgewählte Schwerpunkte von Seminartypen erarbeitet. Diese sollen helfen zu evaluieren, wie pädagogische Qualität (im mikrodidaktischen Sinn) gemanagt werden kann. Dazu wurden beispielsweise unter Einbeziehung von repräsentativ ausgewählten ehrenamtlichen ReferentInnen leitzielorientierte Selbsteinschätzungsbögen für ReferentInnenarbeitskreise zum Seminartyp „Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft I“ erarbeitet. Zur Zeit werden auf diese Weise beispielhaft Indikatoren erprobt, die im Erfolgsfall später verallgemeinert werden können.

Kooperationen und Netzwerke in der Weiterbildungslandschaft Nordrhein-Westfalen

Die nach dem Weiterbildungsgesetz in NRW geförderten Träger und Einrichtungen verfügen seit langem über institutionelle Formen der regelmäßigen Zusammenarbeit. Diese Kooperationsbeziehungen werden von der Überzeugung getragen, dass sie Vorteile für alle Beteiligten bieten, obwohl sich die einzelnen Organisationen auf dem Weiterbildungsmarkt natürlich auch als Konkurrenten gegenüberstehen. Die Zusammenarbeit ist mit der Novellierung des Weiterbildungsgesetzes NRW zum 01.01.2000 verdichtet und regionalisiert worden, um auf der Ebene der jeweiligen Bezirksregierung in einen Wirksamkeitsdialog aller beteiligten Institutionen zu kommen.

Diese Zusammenarbeit mit Partnern außerhalb der gewerkschaftlichen, aber auch der politischen Bildungsarbeit trägt dazu bei, den eigenen Horizont zu erweitern, Offenheit zu praktizieren, andere Bildungsverständnisse und Seminarkulturen zu reflektieren sowie Neues in Modellprojekten zu entwickeln. Zu den Partnern des Bildungswerkes zählt z.B. das Institut Arbeit und Technik (IAT) des Wissenschaftszentrums NRW, das den Dialog zwischen Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur und Politik in diesem Bundesland organisiert. Die Zusammenarbeit konzentriert sich hier insbesondere auf Maßnahmen der arbeitsorientierten Modernisierung. Weiterhin arbeitet das Bildungswerk mit dem Arbeitskreis gewerkschaftliche Bildungsarbeit der Westfälischen Wilhelms-Universität zusammen. Dabei wird die Zielsetzung verfolgt, curriculares und didaktisches Know-how aus dem Wissenschaftsbetrieb aufzunehmen und Studierende in einem gemeinsamen Qualifizierungsprojekt zu befähigen, als ReferentInnen/TeamerInnen einen Teil der Bildungsurlaubsseminare des Bildungswerkes zu begleiten. In der Zusammenarbeit mit den Volkshochschulen in NRW und der Landeseinrichtung Arbeit und Leben steht die Förderung politischer Bildung im Mittelpunkt. Neben konzeptioneller inhaltlicher Weiterentwicklung, Bündelung der gemeinsamen Ressourcen zur För-

derung der Inanspruchnahme bzw. der Akzeptanz des Bildungsurlaubs in NRW ist ein weiterer Schwerpunkt die Qualitätssicherung und -entwicklung.

Eine Zwischenbilanz

Qualitätsverbesserungen bewegen sich aus zwei Richtungen aufeinander zu: Auf der einen Seite aus den Ansatzpunkten des EFQM-Modells (die in der Bildungsarbeit eher ungewohnte Terminologie erschwert eine Annäherung), auf der anderen Seite konkrete Anforderungen aus der täglichen Arbeitssituation (Bedarf an unmittelbarer Veränderung). Im QM-System geht es um mehr als „nur“ um Qualität; es beinhaltet Elemente von Organisationsentwicklung.³

Die in der ersten Phase umfassende (für einige zu umfassende!) Kommunikation ermöglicht z.T. überraschende Einblicke in die jeweils anderen Arbeitsfelder des Bildungswerkes. In diesem Sinne sind die Qualitätsanstrengungen auch so etwas wie Tage der internen offenen Tür, die sich mittelfristig in Verbesserungsmaßnahmen auswirken dürften.

Qualitätsmanagement funktioniert nur, wenn es Sache der Geschäftsführung ist; delegieren an Qualitätsbeauftragte reicht dann nicht, wenn das persönliche Promoten der Geschäftsführung damit wegdelegiert würde.

Mittelfristig soll eine prozessorientierte Organisation die vorhandenen Strukturen überlagern. Neben den Kernprozessen (analog der „Produkte“ des Bildungswerkes) sind folgende Unterstützungsprozesse geplant:

- kontinuierliche Verbesserung,
- das Management von Ressourcen und
- das Management von Wissen (oder besser: Gestaltung von Wissen).

Und wie reagieren die MitarbeiterInnen des Bildungswerkes in diesem und auf diesen Prozess? Ohne Zweifel existieren Vorbehalte der Beschäftigten. Offene prozesshafte Qualitätsentwicklungsschritte haben neben allen Vorzügen zur Folge, dass Sicherheiten in Frage gestellt und Entwicklungslinien nicht immer klar erkennbar sind. Werden dem Kriterium „Mitarbeiter“ des EFQM-Modells unter den Ansatzpunkten nicht hohe (zu hohe!) Erwartungen gestellt? Überforderungen sind bei ständigen Leistungsverbesserungen ebenso wenig auszuschließen wie Interessenkollisionen, z. B. zwischen mitgestalteter Arbeitszeit und Kundenwünschen. Bei den hauptamtlichen PädagogInnen erfolgt die kooperative Führung zunehmend durch Rahmenvereinbarungen mit einem hohen Maß an Selbstverantwortung. Das eigenverantwortliche Zeitmanagement dieser MitarbeiterInnen ist nahe an

3 Vgl. Meisel, Klaus; Küchler, Felicitas von: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Zwischenbilanz eines DIE-Projekts, in: Praxis Politische Bildung, 2 (1998), S. 259-264, hier S. 262.

dem (modischen) Begriff der Vertrauensarbeitszeit zu verorten. Wir sind überzeugt, dass Qualitätsanstrengungen dauerhaft nur dann eine Chance haben, wenn es zu einem gelebten, fairen Interessenausgleich zwischen Kunden, Vereinsmitgliedern, Geschäftsführung, Betriebsrat und Beschäftigten kommt. Erst dann sind Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit zwei Seiten einer Medaille.

Qualitätseckpunkte für die Weiterbildungslandschaft NRW

Die Sachverständigen, die im Auftrage des zuständigen Ministeriums die Weiterbildung im größten Bundesland (gemäß Weiterbildungsgesetz – WbG –) evaluieren, wiesen in ihren Gutachten auf die Notwendigkeit der Qualitätssicherung hin.

Für die gewerkschaftliche Weiterbildung in NRW positionierte Walter Haas (Vorsitzender des DGB-Landesbezirks NRW) auf der 4. Weiterbildungskonferenz des Landtages Nordrhein-Westfalen 1998 Anforderungen:

- „Zu kurz greift eine Diskussion um Qualitätssicherung aber dann, wenn sie ausschließlich und allein über Fördersätze für hauptberufliche pädagogische Mitarbeiter geführt wird. Zur Qualitätssicherung gehört, 'das organisierte Lernen über Qualitätssicherungssysteme zu stärken' (Ministerin G. Behler). Aus unserer Sicht bedarf es*
- einer öffentlichen Verantwortung für den Rahmen von Qualitätssicherung und -entwicklung,*
 - der selbstverpflichtenden (wirksamen und nachweisbaren) Umsetzung in den Bildungseinrichtungen,*
 - der Selbstorganisation der Träger in einem NRW-Verbund und nicht zuletzt,*
 - einer federführenden 'Leitstelle', die im Landesinstitut für Schule und Weiterbildung oder bei der Landeszentrale für politische Bildung angesiedelt werden sollte.“*

Claus Sobott, Wolfgang Föste

WEBWECKER-BIELEFELD – ein neuer Ansatz der politischen Bildung

Warum im Zusammenhang mit einem Internetangebot einer Einrichtung der politischen Bildung gleich von einem neuen Ansatz der politischen Bildung sprechen? Zwar wird in den Politik- und Medienwissenschaften dem Internet und den sich entwickelnden weltumspannenden Netzwerken auch ein großes Veränderungspotential der politischen Kultur sowie der Lernkultur zugeschrieben. So schreibt z.B. Claus Leggewie: „Technische Protokolle und soziale Verhaltenskodizes remodellieren Eigentumsverhältnisse, Entscheidungsprozesse und die Verteilung strategischen Wissens, das heißt den Geldverkehr der Märkte und das Wissenssystem genauso wie den politischen Machtkampf.“¹ Doch an anderer Stelle zitiert Leggewie Rainer Rilling mit der Aussage „Das Netz ist unpolitisch“². Politische Inhalte im weltumspannenden Netz sind ähnlich zahlreich wie TeilnehmerInnen an Arbeitnehmerweiterbildungsmaßnahmen unter nordrhein-westfälischen ArbeitnehmerInnen; sie bewegen sich im Bereich weniger Prozente. Das hat vielleicht auch etwas damit zu tun, dass die politischen Organisationen und insbesondere die politischen Bildungseinrichtungen noch sehr stark „business as usual“ betreiben und gut begründete und erfolgreiche Innovationen nicht die ihnen gebührende Resonanz gefunden haben. Zu diesen Innovationen gehört z.B. eine internetgestützte Teamarbeit von Teilnehmenden in Weiterbildungsseminaren³, die Durchführung von virtuellen Konferenzen, die Präsenzveranstaltungen vorbereiten oder ergänzen⁴ und der Aufbau von Onlineakademien der politischen Bildung⁵.

In Ergänzung der genannten Innovationen ist der WEBWECKER-BIELEFELD in unserem Verständnis ein neuer Ansatz der politischen Bildung, weil er Grenzüberschreitungen vornimmt, angeregt durch die beobachteten Grenzüberschreitungen anderer. Da sind Zeitungsverlage, die sich Lokalradios zulegen, als In-

1 Leggewie, Claus: Demokratie auf der Datenautobahn oder wie weit geht die Zivilisierung des Cyberspace? In: Leggewie, Claus; Maar, Christa (Hrsg.): Internet & Politik. Von der Zuschauer- zur Beteiligungsdemokratie? Köln 1998, S. 17.

2 Ebd., S. 19.

3 Grieger, Karlheinz: Internetbasierte Teamarbeit in der Arbeitnehmerweiterbildung, in: Praxis Politische Bildung, 2001, H. 4, S. 254 ff.

4 Bremer, Claudia; Fechter, Mathias (Hrsg.): Die virtuelle Konferenz. Neue Möglichkeiten für die politische Kommunikation, Essen 1999.

5 Siehe www.fes-online-akademie.de

ternetprovider Flagge zeigen und sich auch nicht vor Life-Veranstaltungen zu politischen Themen scheuen. Politische Themen und politische Bildung werden Gegenstand von *Wissenschafts- und Themenparks* (z.B. im Rahmen der EXPO in Hannover), die man als Wochenendereignis mit der ganzen Familie besucht.

Das reizt, als politische Bildungseinrichtung selber Grenzen zu überschreiten und sich neue Aufgaben zu suchen. Mit dem WEBWECKER-BIELEFELD versuchen wir

- Online- Journalismus mit Bildung zu verbinden,
- dafür als zentrales Kommunikationsmittel das Internet zu nutzen und
- mit beiden das direkte lokale Engagement von BürgerInnen in ihrer Stadt zu stärken.

Wir greifen ein Daueranliegen der politischen Bildung auf, in dem wir bisher vernachlässigte Zielgruppen an eine Nutzung des Internets heranführen, zusammen mit Gruppen und interessierten Einzelpersonen die Nutzung der interaktiven Potenziale der Netze für mehr und direkteres bürgerschaftliches Engagement erproben und so einen Beitrag leisten zur Entwicklung direkter demokratischer Teilhabe über das Netz, frei nach Benoist: „Das höchste Maß an Demokratie bedeutet weder die ‚größte Freiheit‘ noch die ‚größte Gleichheit‘, sondern das höchste Maß an Beteiligung.“⁶

Die erweiterten Publikations- und Aktionsmöglichkeiten über das Internet zusammen mit lokalpolitisch interessierten Gruppen und Personen zu erproben und mit begleitenden Bildungsangeboten zu flankieren, darin sehen wir den neuen Ansatz der politischen Bildung.

Von Anfang an war klar, dass diese Idee nur in einem Netzwerk verschiedener Einrichtungen und Gruppen erfolgreich angegangen werden kann. Für den WEBWECKER-BIELEFELD bildete sich auf Initiative von Arbeit und Leben Bielefeld ein Trägernetzwerk, in dem der DGB in Bielefeld, die Volkshochschule Bielefeld, der Bielefelder Jugendring und der Foebud e. V., ein Verein von Netzaktivisten mit langer Tradition, vergleichbar dem ChaosComputerClub in Hamburg, zusammenarbeiten.

Um die Grundidee, Förderung der demokratischen Teilhabe durch die Entwicklung der dialogischen Potenziale des Internets, angehen zu können, wurde eine Kombination verschiedener Elemente entwickelt, die zur Zeit aber erst teilweise realisiert sind. Mit finanzieller Unterstützung durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie (MASQT) in NRW ist seit Mitte 2000 der WEBWECKER-BIELEFELD als erstes und zentrales Element im Netz und hat

6 Benoist, A. d.: Demokratie: das Problem, Tübingen 1986.

sich inzwischen einen festen Platz in der lokalen Medienlandschaft erobert. Bei diesem Angebot handelt es sich um eine Online-Zeitung.

1. Online-Zeitung zu lokalpolitischen Themen und bürgerschaftlichem Engagement

Knapp sind im Internet nicht mehr materielle Ressourcen, wie sie z.B. für die Herausgabe einer Zeitung noch Bedeutung haben, knapp ist Aufmerksamkeit, die Zeit der NutzerInnen, die sie bereit sind für ein bestimmtes Internetangebot bereitzustellen. Es ist technisch und administrativ einfach, eigene Seiten im Netz zu präsentieren, dass diese Seiten im allgemeinen Informationsüberangebot öffentlich wahrgenommen werden, ist die eigentliche Herkulesaufgabe. Das gilt natürlich auch für Angebote im Netz, die verändernd auf lokale Vorhaben und Strukturen einwirken wollen. Um für lokalpolitische Themen und für begleitende politische Bildung dauerhaft Aufmerksamkeit im (und auch außerhalb) des Netzes zu erzeugen, ist die Online-Zeitung mit einem professionellen Redakteur die entscheidende strategische Innovation. Ein qualitativ hochwertiges und aktuelles Informationsangebot ist in der Lage, dauerhaft relevante NutzerInnenkreise zu interessieren. Im Windschatten des redaktionellen Angebots können auch politisch aktive Gruppen mit ihren Anliegen mit einer relevanten lokalen Öffentlichkeit rechnen.

Der WEBWECKER-BIELEFELD (www.webwecker-bielefeld.de) liefert aktuelle Informationen zur Lokalpolitik in der Stadt Bielefeld, ermöglicht die Kommunikation von BürgerInnen zur Lokalpolitik, informiert über das lokalpolitische Engagement von BürgerInnen-Gruppen und Einzelpersonen und hält eine aktuelle Sammlung von Internetseiten zur politischen BürgerInnenbeteiligung bereit.

1.1 Aktualität des WEBWECKER-BIELEFELD

Die für ein BürgerInnenengagement in der Lokalpolitik relevanten Nachrichten der Stadt Bielefeld werden laufend von einem Redakteur gesichtet und bearbeitet. Neben der redaktionellen Recherche in Politik und BürgerInnengruppen werden die Tageszeitungen, eine Wochenzeitschrift (jeweils auch in der online-Version), der Online-Pressedienst der Stadt, die Internetseite des regionalen Rundfunk und einige Infoblätter ausgewertet. Um den WEBWECKER-BIELEFELD informativ zu halten, wird die Webseite „Nachrichten aus Bielefeld“ zur Lokalpolitik regelmäßig einmal pro Woche aktualisiert.

Neben lokalpolitischen Nachrichten wird jede Woche ein aktuelles Thema der Stadtpolitik als „Thema der Woche“ kommentierend bearbeitet. Im Diskussionsforum kann dieses Thema zusätzlich diskutiert werden. Hierzu stellt die Redaktion jede Woche ein Diskussionsangebot in das Forum ein.

Nachrichten werden zurzeit besonders zu den lokalpolitischen Brennpunkten der Stadt gesammelt: Stadtentwicklung, Verkauf von Stadteigentum, Friedensaktionen, Rechtsradikalismus, Drogenpolitik, Umweltpolitik, Lokale Agenda 21, Rathauspolitik, Kulturpolitik, der Kesselbrink (ein Platz in der Stadt), geplanter Untersee, Videoüberwachung und Datenschutz.

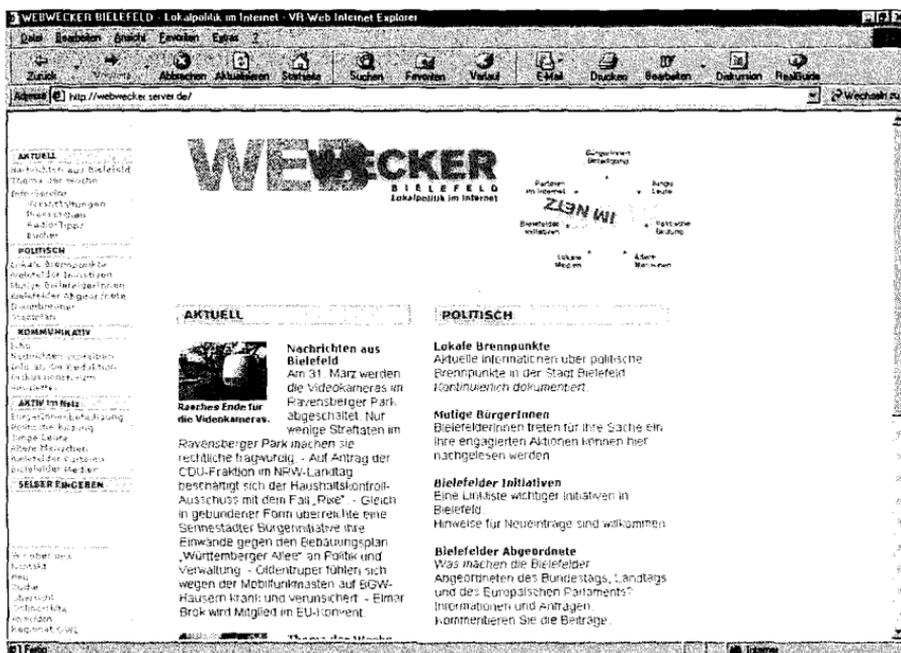
Seit dem Bestehen des WEBWECKER-BIELEFELD haben sich in all diesen Feldern neue Konflikte in der Stadtpolitik aufgetan oder alte Konflikte sind wieder virulent geworden, sei es in der Verkehrspolitik, bei der Videoüberwachung eines öffentlichen Platzes zur Kriminalitätsbekämpfung, beim politischen Dissens über die Drogenpolitik in der Stadt, die Verhinderung von Projekten der Lokalen Agenda 21 durch die Ratsmehrheit, der Verkauf von Stadteigentum zur Sanierung des Stadthaushaltes, Planung eines künstlich angelegten Sees oder die zu lange hinausgezögerte Sanierung des Stadttheaters oder die Schließung von Stadtteilbibliotheken.

Hier liegen lokalpolitische Konfliktfelder, durch die die BürgerInnen erheblich betroffen sind und in denen sie sich politisch engagieren und noch stärker engagieren könnten. Die Informationen zu den lokalpolitischen Brennpunkten der Stadt werden im WEBWECKER-BIELEFELD unter den jeweiligen Stichworten gesammelt. Auf diese Weise ist ein ansehnliches Archiv zu den einzelnen Brennpunkten entstanden, das jederzeit verfügbar ist. Kein anderes Medium kann quasi auf Knopfdruck einen solchen Überblick zu wichtigen lokalpolitischen Themen der Stadt Bielefeld anbieten.

Neben den lokalpolitischen Nachrichten liefert der WEBWECKER-BIELEFELD jede Woche eine Presseschau wichtiger politischer Ereignisse, die über die Lokalpolitik hinausweisen. Hierzu wird eine aktuelle Linksammlung von Artikeln aus der überregionalen Presse zusammengestellt. Die Presseschau ermöglicht einen Blick auf regionale, nationale und internationale Politik, deren Wirkungen auch in der Kommune sichtbar werden. Dieser Intention dienen auch das Serviceangebot „Radio-Tipps“, mit Hinweisen zu Radiosendungen regionaler und überregionaler Sender, die zu Themen von lokalpolitischer Bedeutung informieren (Rechtsradikalismus, Frauenthemen, Ökologie, soziale Gerechtigkeit, interkulturelles Zusammenleben u.a.). Angeboten wird auch ein aktueller Veranstaltungskalender mit Hinweisen zu politischen, kulturellen, ökologischen und sozialen Veranstaltungen in der Stadt, die das lokalpolitische Engagement von BürgerInnen zum Ausdruck bringen und anregen.

1.2 Kommunikation im WEBWECKER-BIELEFELD

Der WEBWECKER-BIELEFELD will die Kommunikation von BürgerInnen zum Thema „Lokalpolitik“ über das Internet stärken. Dazu bietet er allen BürgerInnen die Möglichkeit, sich an Diskussionen im Diskussionsforum zu beteiligen, Nachrichten zur Lokalpolitik selbst zu verfassen und ins Internet zu stellen, Beiträ-



www.webwecker-bielefeld.de

ge des WEBWECKER-BIELEFELD zu kommentieren, Informationen an die Redaktion zu schreiben sowie einen regelmäßig erscheinenden Newsletter zu abonnieren. Bis auf die Beiträge zum Diskussionsforum laufen alle Angebote zunächst über die Redaktion. Generell kann man sagen, dass die Angebote zur Kommunikation im WEBWECKER-BIELEFELD bisher noch zu wenig genutzt werden. Das reflektiert sicherlich eine Schwellenangst vor dem neuen Medium, eine noch zu geringe Wahrnehmung des Internets als Möglichkeit der öffentlichen Kommunikation und den noch geringen Bekanntheitsgrad des WEBWECKER-BIELEFELD in der Öffentlichkeit.

Diskussionsforum

Das Diskussionsforum, das zurzeit technisch sehr stabil auf einem Fremdserver läuft, wird noch wenig genutzt. Nur sporadisch werden Diskussionsbeiträge von BürgerInnen zu einem von der Redaktion angeregten Thema eingestellt. Selten wird ein Diskussionsthema im Forum von BürgerInnen selbst angestoßen.

Sehr erfolgreich scheinen Diskussionsforen einsetzbar zu sein, wenn eine prominente Person über einen Zeitraum von mehreren Tagen für einen Chat mit den BürgerInnen zur Verfügung steht. So erfuhr eine Diskussion mit einem führenden SPD-Politiker der Stadt zu den Themen Stadtentwicklung, Umweltpolitik und Bür-

gerInnenbeteiligung ein großes Interesse. Über fünf Tage führte die Redaktion des WEBWECKER-BIELEFELD mit dem Politiker eine Diskussion (ein langgestrecktes Interview), in das sich jederzeit BürgerInnen mit Fragen und Beiträgen einschalten konnten. Die Diskussion wurde durch Chat-Fragen der Redaktion laufend angeregt; allerdings beteiligten sich deutlich mehr BürgerInnen an der Diskussion als an einer gänzlich offenen Diskussion im Internet. Gelesen wurde diese politische Internet-Diskussion von erfreulich vielen BürgerInnen. Die Aktion war über die Tagespresse angekündigt worden. Nach der Diskussion bekundeten weitere Bielefelder Politiker ein Interesse an einer Internet-Diskussion über den WEBWECKER-BIELEFELD.

Newsletter

Neben der wöchentlichen Aktualisierung bietet der WEBWECKER-BIELEFELD auch einmal pro Woche einen Newsletter an. Er dient im Wesentlichen als Hinweis auf die wöchentlich neuen Informationen auf den Internetseiten. In ihm werden die Nachrichten der Woche prägnant zusammengefasst und auf lokalpolitische Highlights hingewiesen. Diese Art der Kommunikation scheint den BürgerInnen sehr interessant und wichtig. Neue Newsletterabonnent/innen kommen ständig hinzu. Der Newsletter soll die Abonnenten anregen, die Internetseite des WEBWECKER-BIELEFELD zu nutzen und sich eingehend mit den angebotenen Themen zur Lokalpolitik zu beschäftigen. Er ist kein Nachrichtendienst in eigener Sache. Gleichwohl findet die geraffte Nachrichtenaufbereitung Anklang.

Nachrichten schreiben

Das Kommunikationsangebot, eigene Nachrichten zu lokalpolitisch wichtigen Themen im Internet zu veröffentlichen, wird zurzeit von den „normalen“ BürgerInnen so gut wie nicht genutzt, obwohl hier im Gegensatz zu anderen öffentlichen Kommunikationsmedien eine ganz eigene und direkte Information in die Öffentlichkeit gegeben werden kann und es sich damit um ein sehr bürgernahes Kommunikationsinstrument handelt. Das Angebot wird eher von schon in der Öffentlichkeit bekannten Personen, Politikern oder Künstlern zum Informationstransport in die Öffentlichkeit genutzt.

Beiträge kommentieren und Informationen an die Redaktion

Beide Kommunikationsangebote werden genutzt. Alle in der Redaktion eintreffenden Kommentare zu Beiträgen im WEBWECKER-BIELEFELD werden in der Rubrik „ECHO“ veröffentlicht. Diese Rubrik findet ihren Platz sehr hervorgehoben auf der Homepage des WEBWECKER-BIELEFELD, gleich unterhalb des Logos neben dem Diskussionsforum und zwei weiteren Rubriken. Das unter-

streicht auch die Wichtigkeit, die dem Nutzer-Kommentar im Projekt zugeschrieben wird.

1.3 Informationen zum lokalpolitischen Engagement von Bürgerinitiativen, Einzelpersonen und Bielefelder Abgeordneten

Die Information über die Arbeit von Bürgerinitiativen und politisch engagierten Organisationen, über das bürgerschaftliche Engagement von Einzelpersonen und ein Monitoring der Bielefelder Parlamentsabgeordneten sind wichtige Bestandteile des WEBWECKER-BIELEFELD.

BielefelderInnen treten für ihre Sache ein

Menschen in der Stadt Bielefeld wehren sich gegen als ungerechtfertigt oder ungerecht empfundene Problemlagen. Sie arbeiten hierzu mit der Presse zusammen, gründen Bürgerinitiativen oder Sammeln Unterschriften gegen öffentlichen Missstände. In der Rubrik „BielefelderInnen treten für ihre Sache ein“ werden Informationen zu diesen konkreten Aktionen lokalpolitischen Engagements von Bürgerinitiativen oder Einzelpersonen zusammengetragen.

Diese Fälle politischen Engagements werden chronologisch gesammelt und haben sich zu einem wertvollen Bereich des WEBWECKER-BIELEFELD entwickelt, da durch dieses „Archiv“ des BürgerInnen-Engagements gezeigt wird, dass Menschen durchaus bereit sind, sich politisch zu artikulieren und zu handeln. Im Laufe eines Jahres konnten mehr als einhundert Fälle politischer Aktionen gegen Straßenlärm, Schließung von Freibädern, Schulwegprobleme, Fragen behinderter Menschen u.a. gesammelt werden. Hier hat sich im WEBWECKER-BIELEFELD ein ansehnliches Archiv des direkten BürgerInnen-Engagements entwickelt.

Bielefelder Initiativen

Unter dieser Überschrift ist eine Linkliste von annähernd fünfzig Bielefelder Initiativen und Organisationen aus den Bereichen Frauen, Geschichte, International, Internet und Medien, Mädchen, Ökologie, Soziales, schwul/lesbisch, Spiel und Spaß, Verkehr entstanden. Aufgeführt werden bisher nur lokalpolitisch aktive BürgerInnen-Gruppen und -organisationen, keine etablierten Institutionen. Außerdem müssen die Initiativen auch eine Internetseite haben, die angebunden werden kann. In einer Aktion „Bielefelder Initiative der Woche“ wurde über mehrere Monate jeweils eine Woche lang eine der Initiativen auf der Homepage des WEBWECKER-BIELEFELD besonders präsentiert und somit auf das Thema ihres lokalpolitischen Engagements hingewiesen.

Abgeordneten-Monitoring

Für die Bielefelder Abgeordneten des Europäischen Parlamentes, des Bundestages und des nordrhein-westfälischen Landtages wurde eine Internetseite im WEBWECKER-BIELEFELD eingerichtet, über die die Abgeordneten die BürgerInnen über ihre politische Arbeit informieren und die BürgerInnen wiederum per E-Mail mit den Abgeordneten kommunizieren können. Informationen sind auch von den verlinkten offiziellen Internetseiten der Abgeordneten abrufbar. Das Abgeordneten-Monitoring ist sicher ein wichtiges Instrument, um eine Kommunikation der Abgeordneten mit der (lokalen) Öffentlichkeit zu initiieren. Das Instrument wurde bisher in intensiver Form nur von der Bielefelder Bundestagsabgeordneten von Bündnis 90/Die Grünen, Annelie Buntenbach, zur Öffentlichkeitsinformation genutzt. Die Erfahrung zeigt, dass Abgeordnete und ihre Mitarbeiter/innen heute noch nicht leicht in eine interaktive Kommunikation mit BürgerInnen per Internet eingebunden werden können. Eine genaue Beobachtung der Arbeit der Bielefelder Abgeordneten für die Stadt Bielefeld und ihre BürgerInnen im Sinne eines Monitorings konnte aus Arbeitskapazitätsgründen im WEBWECKER-BIELEFELD noch nicht geleistet werden.

1.4 Sammlung von Internetseiten zur (lokal)politischen BürgerInnenbeteiligung im Internet

Ein weiteres Kernstück der lokalpolitischen Arbeit des WEBWECKER-BIELEFELD ist die Zusammenstellung einer Sammlung von im Internet vorhandener Seiten zur politischen BürgerInnenbeteiligung. Diese Link-Sammlung wird permanent aktualisiert und auf dem neuesten Stand gehalten. Dieses Instrument soll die Nutzer des WEBWECKER-BIELEFELD darüber informieren, mit welchen Inhalten und Formen die politische BürgerInnenbeteiligung in Deutschland und international heute in Erscheinung tritt.

Auch optisch auf der Homepage (durch einen tickenden Wecker) hervorgehoben werden Internetseiten in den Rubriken BürgerInnenbeteiligung, politische Bildung, junge Leute, ältere Menschen und Menschenrechte gesammelt. Die Rubrik BürgerInnenbeteiligung ist untergliedert in Kommunen, Politik, Gewerkschaften, Globalisierung, Informationen zum Internet. Die Linklisten haben exemplarischen Charakter und sollen über die Möglichkeiten der BürgerInnenbeteiligung über das Internet informieren und Menschen anregen, sich selbst über das Internet lokalpolitisch zu engagieren

Serviceseiten

Darüber hinaus sind im WEBWECKER-BIELEFELD Serviceseiten zu den Internetauftritten der politischen Parteien in Bielefeld, zu den lokalen Medien und zu wichtigen kulturellen Einrichtungen der Stadt eingerichtet, über die die jeweiligen

Webseiten aufgerufen werden können. Eine Bücherseite informiert über Publikationen zur politischen BürgerInnenbeteiligung.

1.5. Die Homepage des WEBWECKER-BIELEFELD

Über die Homepage des WEBWECKER-BIELEFELD sind alle bisher beschriebenen Funktionen und die damit verbundenen Inhalte des Internetauftritts direkt zu erreichen. Die Homepage ist keine statische Seite, sondern wird laufend aktualisiert. Hierdurch erhöht sich auch der Informationswert des WEBWECKER-BIELEFELD. Die wichtigsten Nachrichten zur Lokalpolitik in Bielefeld und das politische Engagement Bielefelder BürgerInnen sind auf der Homepage direkt zu lesen. Von der Homepage sind durch nur einen Maus-Klick die Rubriken Nachrichten aus Bielefeld, Thema der Woche, Lokalpolitische Brennpunkte, die Linkliste zur BürgerInnenbeteiligung, Veranstaltungen, Presseschau, Radio-Tipps und die Kommunikationsfunktionen des WEBWECKER-BIELEFELD zu erreichen.

Parallel zum Aufbau der Online-Zeitung wurde ein Bildungsangebot entwickelt.

2. Lokalpolitische Internetwerkstatt

Um die Publikationsmöglichkeiten des WEBWECKER-BIELEFELD auch für andere nutzbar zu machen, wurde ein Bildungsangebot konzipiert, das Elemente des Selbstlernens für Gruppen beinhaltet und sehr stark handlungsorientiert ausgerichtet ist. Die lokalpolitische Internetwerkstatt besteht aus einem Computerraum, der für kleine Gruppen Computerarbeitsplätze mit Internetzugang bietet. Außerdem bietet er Möglichkeiten der Erstellung digitaler Bild-, Ton- und Videodokumente sowie zur Nachbearbeitung dieser Dokumente. TeamerInnen mit Fachkenntnissen zu den verschiedenen Programmen stehen den Gruppen als Lernbegleitung nach Absprache zur Verfügung. Voraussetzung für die Nutzung der (kostengünstigen) Internetwerkstatt, die nur Lerngruppen zur Verfügung steht, sind ein lokalpolitisches Thema sowie die Vereinbarung über ein bestimmtes Lernziel und einen bestimmten Lernrhythmus. Während der ersten Förderphase wurde dieses Modell beispielhaft mit einer Bielefelder Bürgerinitiative zur Verkehrsberuhigung erprobt. Die Lerninhalte und der Lernrhythmus wurde von der Gruppe zusammen mit dem Betreuer festgelegt. Nach der Vermittlung von Grundfertigkeiten, nutzte die Gruppe den Internetzugang für Recherchen zum Bereich Verkehrsberuhigung. Zum Abschluss des Lernens in der Werkstatt entstand ein eigener Internetauftritt im Rahmen des WEBWECKER-BIELEFELD, in dem die Gruppe ihr Anliegen präsentierte.

Aus den Erfahrungen mit der Online-Zeitung und der lokalpolitischen Internetwerkstatt entwickelte sich das nächste Element, das 2001 wiederum mit finanzieller Unterstützung des MASQT NRW erprobt werden konnte.

3. Der virtuelle BürgerInnenstadtplan

Ausgangspunkt war ein auf Papier publizierter Kinder- und Jugendstadtplan, der Informationen, Fotos, Tipps von Kindern und Jugendlichen für ihre Altersgenossen enthielt. Der Bielefelder Jugendring als Herausgeber des papiernen Stadtplans entwickelte die Idee, diesen Kinder- und Jugendstadtplan in seiner aktuellsten Form im Netz entstehen zu lassen. Im Rahmen der gemeinsamen Netzwerkarbeit am WEBWECKER-BIELEFELD entstand daraus der Auftrag für den WEBWECKER-BIELEFELD, einen BürgerInnenstadtplan für andere Zielgruppen zu entwickeln. Mit fachlicher Begleitung durch TeamerInnen erkundeten kleine Gruppen von BürgerInnen lokale Orte und lokalpolitische Brennpunkte, sammelten Dokumente, schossen Fotos, führten Tonbandinterviews und bereiteten ihre gesammelten Informationen für eine Präsentation im Netz auf.

Die bisherigen Themen des BürgerInnenstadtplans sind breit gefächert: Eine SeniorInnengruppe macht sich Gedanken um eine seniorengemäße Gestaltung des Jahnplatzes, eines zentralen Verkehrsknotens in Bielefeld. Die Gruppe Aktiver Radfahrer gibt Hinweise auf Problemstellen im Radwegenetz der Stadt; der Foebud e. V. präsentiert im Stadtplan alle Videokameras mit Fotos und Beschreibung, die im öffentlichen Raum zur Fernüberwachung von Plätzen und Wegen eingesetzt werden. Eine Gruppe aus dem kommunalen Agendaprozess listet Blumengeschäfte mit Adresse, Telefon, Beschreibung auf, die sich der Aktion „Blumen fair handeln“ angeschlossen haben. Eine Gruppe von Frauen präsentiert einen historischen Lehrpfad im Stadtplan und Jugendliche haben Informationen zur Geschichte ihres (sanierten) Stadtteils gesammelt und präsentieren sie im Stadtplan. Weitere laufende Projekte behandeln Routenvorschläge für Skater und Vorschläge zur seniorengemäßen Gestaltung von Stadtbahnhochsteighaltestellen.

Alle Projekte zum virtuellen BürgerInnenstadtplan orientieren sich an einem Dreiklang von

- forschendem Lernen im unmittelbaren sozialen/räumlichen Umfeld,
- der Aneignung technischer Fähigkeiten zur Publikation von Texten, Fotos, Tondokumenten im Internet,
- der Entwicklung von Dialogfähigkeit hinsichtlich der Auseinandersetzung mit öffentlicher Kritik und Rückmeldung über das Medium Internet.

Die technische Realisierung des virtuellen BürgerInnenstadtplans geschieht mit Hilfe einer Datenbank, in der in der Form von tausenden von Bildkacheln der Bielefelder Stadtplan gespeichert ist. Die Gruppen fügen in eine weitere Datenbank ihre Text-, Bild- und Tondokumente ein und über eine Schnittstelle können sie ihre Informationen mit einem bestimmten geografischen Punkt im digitalen Stadtplan verknüpfen. Die verschiedenen Informationskategorien werden über Schlagworte

für eine Textsuche zugänglich und können über Symbole im Stadtplan sichtbar gemacht werden. Außerdem bieten die Seiten mit den Informationen der Gruppen direkt die Möglichkeit für NutzerInnen, Kommentare, Ergänzungen zu den präsentierten Informationen einzufügen. Sowohl von der Homepage des Bielefelder Kinder und Jugendstadtplans (www.bielewelt.de) als auch von der Homepage des WEBWECKER-BIELEFELD kann man auf den digitalisierten Stadtplan zugreifen und Such- und Filterfunktionen nutzen.

Dank der Unterstützung durch das Vermessungs- und Katasteramt der Stadt Bielefeld kann der WEBWECKER-BIELEFELD für die Präsentation des Stadtplans im Netz und für komfortable Suchmöglichkeiten den aktuellsten digitalisierten Stadtplan der Stadt nutzen.

Der virtuelle BürgerInnenstadtplan versucht auf neuartige Weise geografische und politische Informationen zu verknüpfen und unterschiedlichste Lerngruppen für eine thematisch fokussierte Arbeit zu interessieren. Von Anfang an ist das forschende Lernen darauf angelegt, die Ergebnisse nicht in der Gruppe zu halten, sondern mit diesen Ergebnissen und den entwickelten inhaltlichen Positionen über das Medium Internet in einen öffentlichen Dialog einzutreten und die eigenen Ansichten in diesem Dialog einer Überprüfung und (möglicherweise) Korrektur zu unterziehen.

4. Die Erweiterung der Online-Zeitung zu einer lokalpolitischen Online-Plattform

Sowohl der zunehmende Aktualisierungsdruck der Online-Zeitung als auch die Arbeit mit den unterschiedlichsten Gruppen im Rahmen des virtuellen BürgerInnenstadtplans zeigte schnell die Grenzen der damaligen technischen Basis auf. Das Internetangebot war vollständig HTML- kodiert und benötigte so für alle Änderungen und Einträge die Mitarbeit eines fähigen Webprogrammierers. Das war so auf Dauer weder kostenmäßig noch personell zu leisten. Hinzu kommen weitere geplante Elemente des Internetangebotes, die auf dieser Grundlage kaum zu realisieren sind. Deshalb fiel Mitte 2001 die Entscheidung, den WEBWECKER-BIELEFELD auf ein so genanntes Content Management System (CMS) umzustellen. Ein solches System erlaubt eine Präsentation unterschiedlicher Inhalte und Dokumenttypen in einem definierten einheitlichen Layout und eine differenzierte NutzerInnen- und Rechteverwaltung sowohl für den gesamten Server als auch für einzelne Dokumente. Dadurch wird es möglich ohne Programmierkenntnisse schnell Informationen, Fotos etc. im Netz zu präsentieren und zu aktualisieren. Zentral werden nur einheitliche Layoutvorlagen erstellt und Funktionsrollen als Bündelungen von Schreib- und Leserechten definiert, die dann akkreditierten NutzerInnen zugewiesen werden und letzteren ermöglichen, nach einer kurzen Einführung in-

haltliche Bereiche des Internetangebotes selbstständig zu pflegen. Diese verteilte Einpflege von neuen Informationen und die verteilte Verantwortung für Aktualisierungen ermöglicht es, ein breiter gefächertes Angebot zu entwickeln. Daneben ist es aber für erfahrene HTML-ProgrammiererInnen weiterhin möglich, eigene Stile und Darstellungsvarianten in das CMS einzupflegen.

Für den WEBWECKER-BIELEFELD wurde das unter anderem vom nordrhein-westfälischen Landesverband der Volkshochschulen erfolgreich eingeführte CMS WebGenesis gewählt, eine Entwicklung des Fraunhofer Instituts für Informationstechnologie in Karlsruhe. Auf dieser leistungsstarken technischen Plattform können jetzt schon bestehende Elemente qualitativ auf eine neue Stufe gehoben bzw. bisher nur als Idee vorhandene endlich realisiert werden.

Dazu zählt als erstes die Erweiterung der lokalpolitischen Online-Zeitung zu einer Internet-Plattform, die von vielen Gruppen und Einzelpersonen für bürgerschaftliches Engagement genutzt werden kann.

Den Beginn macht der öffentliche Veranstaltungskalender mit Ortsbezug, in dem Einzelpersonen und Gruppen, die sich beim WEBWECKER-BIELEFELD registrieren lassen, ihre Termine und Veranstaltungen eintragen und wiederum mit dem digitalisierten Stadtplan verknüpfen können. So können potenzielle Interessenten an einer Veranstaltung sie direkt im Stadtplan lokalisieren. Ein Grundbestand an Veranstaltungen von öffentlichem Interesse wird durch die Redaktion der Online-Zeitung eingepflegt, Ergänzungen können aber von Dritten jederzeit vorgenommen werden. Voraussetzung ist ein einmalige Registrierung um anonymen Missbrauch zu behindern.

Auf der Grundlage des CMS bietet darüber hinaus der WEBWECKER-BIELEFELD zukünftig insbesondere sich lokalpolitisch engagierenden Gruppen und Vereinen die Möglichkeit, sich selbst und ihr lokalpolitisches Anliegen im Internet zu präsentieren und diese Informationen immer aktuell zu halten. Mangelnde Aktualität ist das größte Manko vieler Internetseiten, die einmal von begeisterten Hobbyprogrammierern in einer Gruppe, einem Verein oder einer Initiative entwickelt worden sind und dann ihr Dasein in dem schnelllebigen Internet fristen. Die notwendige Aktualität kann über das CMS von den Gruppen selbst geleistet, aber auch je nach Wunsch gegen eine Kostenerstattung durch die Redaktion mit übernommen werden. Neben der Präsentation von Inhalten in der Öffentlichkeit bietet das CMS aber auch den Gruppen Werkzeuge und Hilfsmittel für die gruppeninterne Kommunikation über das Netz. Dokumente können über das Netz nur den Gruppenmitgliedern zugänglich gemacht werden, gleiches gilt für Veranstaltungskalender und Diskussionsforen. Der Übergang von der gruppeninternen Information zur öffentlich zugänglichen ist jederzeit möglich und kann von der Gruppe über die Freigabe von Dokumenten, etc. selbst gesteuert werden. Auch der Übergang von der Information (Einstellen eines Textdokumentes), zur Kommunikation

(Diskussion dieses Dokumentes in einem Diskussions- oder Chatforum) ist fließend. Letztlich kann sich sogar eine Aktion anschließen, in dem die Gruppe sich verabredet, zu einem definierten Zeitraum einen bestimmten Server immer wieder abzufragen, um ihn durch Überlastung für andere NutzerInnen zu sperren (eine sogenannte denial of service-Attacke, vergleichbar einem Sit-In).

Um Gruppen und Einzelpersonen für die Nutzung des Internets zu qualifizieren, entsteht parallel aus der Arbeit mit dem virtuellen BürgerInnenstadtplan ein TeamerInnen Arbeitskreis. Dieser Arbeitskreis entwickelt unterschiedliche modulare Qualifizierungsangebote, die durch Arbeit und Leben Bielefeld in Zusammenarbeit mit dem WEBWECKER-BIELEFELD in verschiedenen Stadtteilen und wahlweise in der Form von Abendkursen oder Wochenendseminaren oder auch in einer Mischung beider angeboten werden. Lernorte sind verschiedene Internetcafés in der Stadt oder auch EDV-Kursräume der Volkshochschule oder anderer Bildungseinrichtungen. Als modulares Kurskonzept können Lerninhalte mit den Teilnehmenden verabredet und variiert werden. Auch Ort und Zeit können flexibel verabredet werden. Das lässt den Lerngruppen ein Höchstmaß an Freiheit, ohne auf eine didaktische Strukturierung hinsichtlich der Fachinhalte und Lernziele zu verzichten. Ziel ist es, Gruppen und Einzelpersonen die neuen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten des Internets erproben zu lassen und sie dafür zu interessieren, diese Möglichkeiten für eigene Anliegen zu nutzen. Mit dem WEBWECKER-BIELEFELD steht im Rahmen des Lernens gleich eine Plattform für solche weitergehenden Aktivitäten zur Verfügung, die schon über einen gesicherten Platz auf dem lokalen Medienmarkt verfügt.

Durch die neue Internetplattform kann auch ein bereits existierendes Angebot auf ein neues Niveau gehoben werden. Das gilt für die Informationen zu den Parteien und Abgeordneten.

5. Monitoring von Landes-, Bundes- und Europaabgeordneten

Im Rahmen des redaktionell betreuten Angebotes der Online-Zeitung wurden alle lokalpolitisch relevanten Parteien aufgenommen und alle Abgeordneten auf Landes-, Bundes- und Europaebene. Die Abgeordnetenbüros können dort Pressemitteilungen, Briefe der Abgeordneten veröffentlichen, außerdem können die NutzerInnen des Webweckers Mails direkt an die/den Abgeordnete(n) senden oder aber auch *Stellungnahmen zu seiner/ihrer Arbeit im WEBWECKER-BIELEFELD* veröffentlichen. Wie bereits dargestellt, stößt dieses Angebot zwar durchaus auf öffentliches Interesse, aber die permanent überlasteten Abgeordnetenbüros sind nur schwer für eine längerfristige Mitarbeit zu gewinnen. Der kommende Bundestagswahlkampf, der auch in einer neuen Qualität im Internet geführt werden wird, gibt die Gelegenheit, dieses Informationsangebot im Rahmen des Wahlkampfes auszu-

bauen. Gedacht ist an eine Begleitung und Dokumentation der Abgeordnetenarbeit vom Wahlkampf ausgehend über die ganze Legislaturperiode. Die erweiterten technischen Möglichkeiten der Plattform lassen es zu, Tageskalender, Ausschussberichte, Abstimmungen, Plenarprotokolle und viele weitere Dokumente zur Arbeit der Abgeordneten zu sammeln und zusammen mit begleitenden Diskussionsforen zu präsentieren. Im Unterschied zu der parallel existierenden Abgeordneten-Homepage, die vor allem Sympathisanten und Gegner anzieht, stehen diese Informationen im Rahmen des WEBWECKER-BIELEFELD in einem neutralen Rahmen und sind sehr viel breiteren NutzerInnen-Kreisen zugänglich.

6. Schlussfolgerungen

Der Wert dieses neuen Angebots der politischen Bildung steht und fällt mit den breiten öffentlichen Zugangsmöglichkeiten und bedarf auf absehbare Zeit der intensiven begleitenden Öffentlichkeitsarbeit außerhalb des Netzes. Öffentliches Engagement für Internetnutzung, für mehr öffentliche Zugänge, für eine öffentliche Informationsgrundversorgung auch über das Internet, gegen eine zunehmende digitale Spaltung wird damit zu einer wichtigen flankierenden Aufgabe einer politischen Bildungseinrichtung

Wie andere Nachrichtenmedien kann eine erfolgreiche Online-Zeitung sehr viel direkter Stellung beziehen und Einfluss nehmen auf das politische Leben einer Kommune. Das ist nicht unproblematisch für eine politische Bildungseinrichtung, die in gemeinsamer Trägerschaft der Stadt (und damit der im Rat vertretenen Parteien) und des DGBs betrieben wird. Obwohl der WEBWECKER-BIELEFELD alle Parteien und BürgerInnenorganisationen zur Mitarbeit eingeladen hat, entwickelte sich ein links-alternatives Profil. Gegenüber dem geschützteren Raum von Bildungsveranstaltungen und Bildungswerbeprogrammen kann das in einer Online-Zeitung eher zu Konflikten mit den Trägern führen. Hier ist es unerlässlich als Bildungseinrichtung Kooperationen einzugehen, neue Wege der Netzwerkarbeit auszuprobieren und in verschiedener Form (Förderverein, UnterstützerInnenkreise) den politisch aktiven Teil der BürgerInnen miteinzubeziehen.

Das sich um den WEBWECKER-BIELEFELD gruppierende Angebot gehört (noch) nicht zum Standardangebot einer politischen Bildungseinrichtung und ist nicht aus dem Weiterbildungsgesetz NRW finanzierbar. Hier müssen neuartige Wege der Finanzierung (Sponsoring, Werbung, kommerzielle Dienstleistung) erprobt, aber auch neue Arbeitsweisen für das Personal der Einrichtung (z. B. journalistisches Handwerkszeug) müssen eingeübt werden. Es müssen neue Qualitätsstandards entwickeln werden ohne alte Standards der politischen Eindeutigkeit, der Dialogfähigkeit, der Orientierung an Problemlagen und Bedürfnissen der Zielgruppen aufzugeben.

Jürgen Lange, Ulrike Blanc

Integration durch Vermittlung und Vernetzung. AGE – Agentur für Gesellschaftliches Engagement

1. Sozialpolitischer Hintergrund

Durch die gravierenden Veränderungen im Aufbau unserer Bevölkerung sieht sich unser Gesellschaftssystem vor vielfältige neue Herausforderungen gestellt. Im Jahr 2015 wird bekanntlich jeder dritte Deutsche älter als 60 Jahre sein. Senioren bilden daher schon rein quantitativ eine bedeutende Bevölkerungsgruppe.

Bedingt durch die Zunahme der Lebenserwartung und durch die verringerte Lebensarbeitszeit kommt der nachberuflichen und nachfamiliären Phase eine immer größere Bedeutung zu. Der Bedarf und der Wunsch nach sinnvollen Tätigkeiten, der Teilnahme am sozialen Leben und an aktiver Kommunikation steigen. Senioren nehmen aktiv am gesellschaftlichen Leben teil, engagieren sich in Vereinen und Verbänden und setzen ihre Fähigkeiten und Erfahrungen zum Wohle des Gemeinwesens ein. Nach dem Ergebnis des Freiwilligensurveys 1999 des MFSFJ sind durchschnittlich 26% der Senioren ab 60 Jahren ehrenamtlich aktiv.¹

Im Zuge der demografischen Entwicklung und angesichts der nachrückenden Seniorengeneration, die sich durch eine veränderte Werteeinstellung und veränderte Ansprüche an ihr Engagement auszeichnet, wird es künftig zunehmend darauf ankommen, neue Handlungsfelder, Rahmenbedingungen und Formen bürgerschaftlichen Engagements zu schaffen, die den neuen Anforderungen, Motivlagen und Kompetenzen Älterer gerecht werden.

Mit AGE, der Agentur für Gesellschaftliches Engagement, stellen sich die Stadt Hamm und die LAG Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V. als Träger der Einrichtung, dieser neuen Verantwortung und widmen sich insbesondere der Zielgruppe der Menschen, die vor der neuen Lebensphase 'Ruhestand' stehen. Finanziell unterstützt werden Sie dabei vom Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit NRW.

In der Phase des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand findet häufig eine Neuorientierung statt. Hier besteht Handlungsbedarf in Form von Unterstützung durch Information und Beratung über mögliche Formen des Engagements.

¹ Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999. Repräsentativerhebung zu „Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Darüberhinaus müssen Maßnahmen zur Vorbereitung und Weiterbildung als wesentliche Rahmenbedingungen für ein sinngebendes Engagement gewährleistet werden. In Zusammenarbeit mit örtlichen Bildungsorganisationen und NPO (Non-Profit-Organisationen) sowie in Kooperation mit der Kommune und Unternehmen vor Ort können Agenturen wie AGE ein solches Angebot schaffen.

2. Ziele von AGE

AGE möchte dazu beitragen, die gesellschaftliche Teilhabe Älterer im Sinne eines solidarischen Zusammenwirkens aller Generationen und Bevölkerungsgruppen aufzugreifen und zu fördern. Dabei soll insbesondere Unterstützung für erfolgreiches individuelles Altern geliefert werden durch drei Bausteine in Form von

- Ermöglichung verantwortlicher Übernahme gesellschaftlicher Aufgaben,
- Stabilisierung oder Aneignung dazu notwendiger Kompetenzen,
- lebensbegleitendem Lernen, das helfen soll, im Lichte der eigenen Lebensgeschichte die aktuelle persönliche Lebenssituation zu reflektieren.

Unter dem zentralen Aspekt dieses Buches: „Netze und lose Fäden – Politische Bildung gegen gesellschaftliche Desintegration“ fragten wir uns beim Entwurf des Rohmanuskriptes für diesen Artikel, welchen Beitrag AGE liefert, um der Desintegration Einhalt und der Integration Vorschub zu leisten und kamen zu folgendem Ergebnis.

2.1 Weitere Öffnung des Gemeinwesens für gesellschaftliches Engagement ...

Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen und Trends und mit dem Ziel, Ältere in Gemeinwesen-Zusammenhängen zu halten, übernimmt AGE die Funktion einer professionellen Mittlerorganisation zwischen Kommune, Bürgerinnen und Bürgern, Non-Profit-Organisationen und der Wirtschaft. Unverzichtbar für die erfolgreiche Arbeit der Agentur ist daher die enge Zusammenarbeit mit allen gesellschaftlichen Akteuren. Das Neue und Modellhafte von AGE besteht in der Arbeit auf verschiedenen Ebenen, die grundsätzlich die individuellen Bedürfnisse und Interessen Älterer mit gesellschaftlichen Erfordernissen zu verbinden sucht.

... durch gemeinwesenorientierte Projekte

AGE initiiert eigene gemeinwohlorientierte Projekte und führt sie in Kooperation mit kompetenten Partnern aus Wirtschaft, Kommune und NPO durch. Ein wesentliches Kriterium für alle AGE-Projekte ist es, dass sie in gleichem Maße für die beiden Ebenen Individuum und Gesellschaft von Interesse sind. Sie orientieren sich an den Ideen, Kompetenzen und Erfahrungen von am bürgerschaftlichem En-



gement Interessierten einerseits und an den gesellschaftlichen Erfordernissen andererseits.

Angesichts der schier unendlichen Fülle möglicher gesellschaftlicher Aufgaben setzt AGE auf Selbstbegrenzung. AGE ist personell auf 1 ½ Stellen begrenzt und kann nicht alle Projektideen bedienen oder umsetzen. Daher wurden drei Sektoren festgelegt, in denen AGE besonders aktiv werden soll:

- der soziale Bereich,
- der kulturelle Bereich,
- der wirtschaftliche Bereich.

Dazu drei Beispiele:

1. So zum Beispiel war es die Idee eines Hammer Bürgers, Führungen für behinderte Kinder im Maximilianpark anzubieten. Da er als Vater einer behinderten Tochter geeignete Führungen vermisste, wollte er nun selbst aktiv werden. Mit dieser Idee suchte er Unterstützung bei AGE. Zusammen mit den pädagogischen Fachkräften des Parks, AGE und weiteren Interessierten wurde bereits kurze Zeit später über Inhalte, Dauer, mögliche Termine für Führungen beraten. Außerdem war zu klären, welche „Ausbildung“ und Begleitung der oder die freiwilligen Gruppenleiter erhalten, und wie sie in das Team der Hauptamtlichen im Maximilianpark eingebunden werden können.

Bei diesem Projekt, wie auch in der Entwicklung anderer, wurde deutlich, dass es die kurzen Wege der Vermittlung sowie die zeitnahe Umsetzung von Projektideen sind, die grundlegend für die Förderung bürgerschaftliches Engagements sind, und die für alle Beteiligten schließlich ein zufriedenstellendes Ergebnis erzielen.

2. Ein weiteres Projekt ist zur Zeit in der Planung: Die Einrichtung der „Blindenzeitung für Hamm“. Auch hier hatte ein aktiver Hammer Bürger, selbst erblindet und daher um den Bedarf in Hamm wissend, eine gute Idee und suchte Partner für die Umsetzung. AGE stand als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung und entwickelte gemeinsam mit ihm ein entsprechendes Konzept, stellte Kontakte mit lokalen Medien sowie weiteren interessierten Freiwilligen für die Umsetzung des Projekts her.

3. Über die Initiierung der Projekte hinaus wirkt AGE als Partner bei Projekten mit, die von NPO oder der Kommune/Verwaltung angeregt werden. Hier ist es vorrangige Aufgabe von AGE, interessierte Freiwillige zu gewinnen, zu vermitteln und sie während ihres Engagements zu begleiten.

Ein Anliegen der Kommune ist es beispielsweise, eine alte Friedhofskapelle zu erhalten und sie zu einer Gedenkstätte für alle Opfer von Krieg und Gewalt zu er-

klären. In Kooperation mit der Verwaltung, den Denkmalbehörden, der Beschäftigungsinitiative Netzwerk Radbod wird derzeit ein Konzept zur Restaurierung erstellt. Hier wirkt AGE als Bindeglied zu den Bürgerinnen und Bürgern und versucht, interessierte Freiwillige mit persönlichem Bezug zum Ortsteil Bokum-Hövel und dieser alten Kapelle für die Mitarbeit zu gewinnen. Auch ein solches Projekt kann mit Unterstützung der Bürgern nur dann gelingen, wenn alle davon profitieren. Aus diesem Grunde müssen für die beteiligten Aktiven Formen der Anerkennung gefunden werden, die ihren Bedürfnissen gerecht werden.

2.2 Halten von jungen Alten in der Gesellschaft ...

... durch Information und Qualifizierung

Eine weitere wesentliche Aufgabe von AGE besteht in der Entwicklung und Durchführung von qualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen für gesellschaftlich Engagierte und alle an freiwilligem Engagement Interessierte. In Workshops, Vortragsreihen und Seminaren werden Themen zum Bürgerengagement, zu Formen und Möglichkeiten der Bürgerbeteiligung oder etwa zum Management von gemeinnützigen Organisationen behandelt. Dazu gehören neben den Fragen – wie können Spender und Sponsoren gefunden werden, oder wie kann man neue Freiwillige gewinnen – auch Themen wie Öffentlichkeitsarbeit, Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen oder Vorstandsarbeit.

Besondere Berücksichtigung müssen dabei die Weiterbildungsangebote für Frauen finden. *Mit Ausnahme des sozialen Bereiches ist die Engagementquote der Männer höher als bei den Frauen.* Um jedoch auch verstärkt Frauen Positionen zu ermöglichen, die heute noch sehr von Männern dominiert werden, braucht es spezifischer Weiterbildungsangebote.

Veranstaltungen wie diese werden in Kooperation mit der VHS Hamm durchgeführt und stehen allen Bürgerinnen und Bürgern offen, ob sie Vorstandsmitglieder, Vereinsmitglieder, ehrenamtliche Gruppenleiter oder Mitglieder von Bürgerinitiativen sind.

2.3 Stärkere Verankerung von Betrieben im Gemeinwesen ...

Dass auch die Wirtschaft zur Gestaltung der Gesellschaft mit ins Boot geholt werden muss, ist, anders als für die angelsächsischen Länder, in Deutschland ein noch neuer Ansatz. Nur zögerlich wächst das Bewusstsein der Unternehmen, Mitglieder des Gemeinwesens oder „Bürger“ bzw. Corporate Citizen zu sein und somit Verantwortung für die Gestaltung der Gesellschaft zu haben. Anfängen von den üblichen Sponsoring-Aktivitäten kann die Praxis des gesellschaftlichen Engagements von Unternehmen über die Anerkennung und Unterstützung gesellschaftlich engagierter Mitarbeiter bis hin zur Freistellung von Mitarbeitern für den Einsatz in ge-

meinwohlorientierten Projekten und Organisationen oder gar der Mitarbeit in Projekten reichen.

Es ist unbestritten, dass sich viele Unternehmen heute in der einen oder anderen Weise für die Gesellschaft engagieren. In Zeiten der Globalisierung entfernen sich global agierende Unternehmen zwangsläufig von dem sie umgebenden Gemeinwesen. Die Interessen dieser Unternehmen verschieben sich schon rein geographisch auf neue Aufgaben und neue räumliche Schwerpunkte. Die Gründe für ein Engagement vor Ort müssen daher erneut definiert und verstärkt kommuniziert und diese Unternehmen müssen lokal (neu) eingebunden werden.

Nun sind allerdings nicht alle Unternehmen Global Player. Aber auch für Klein- und Mittelunternehmen wird bürgerschaftliches Engagement „...zunehmend wichtiger, weil solches Engagement nicht nur gesellschaftspolitisch verantwortlich und moralisch lobenswert, sondern gleichzeitig ökonomisch klug und vorausschauend ist (...). Unternehmen sollten sich für bürgerliches Engagement offen zeigen, sollten sich als ‘Corporate Citizen’ verstehen, nicht weil sie etwas zu verschenken haben, sondern weil bürgerliches Engagement eine ‘Win-Win’-Situation ist...“² Was zu beweisen bzw. auszuhandeln wäre, da sich die „Win-Win-Situation“ bedauerlicherweise nicht automatisch ergibt. Im Rahmen des AGE-Projektes können und sollen Betriebe mit ihrem Engagement Verantwortung für die nachberufliche Lebensphase ihrer vor dem baldigen Ausscheiden stehenden Mitarbeiter/innen übernehmen. Fortschrittlichen Betrieben wird durch AGE die Möglichkeit eröffnet, dieser Verantwortung öffentlich gerecht zu werden und ein entsprechendes Image zu entwickeln. Die Verhandlungen vor Ort und für „vor Ort“ zu führen, um für beide Seiten den jeweiligen Mehrwert zu definieren, insbesondere für die Zielgruppe der älteren MitarbeiterInnen, ist eine zentrale Aufgabe von AGE.

... durch Weiterbildung

AGE bietet Maßnahmen zur Ruhestandsvorbereitung in Betrieben an, die dazu dienen, für gesellschaftliches Engagement nach der Erwerbs- bzw. Familienphase zu werben, Möglichkeiten aufzuzeigen und aktive Bürgerinnen und Bürger schon vor dem Ruhestand für gemeinwohlorientierte Aufgaben und Projekte zu gewinnen.

In Zusammenarbeit mit den Betrieben geht es darum, angehende Ruheständler/innen schon vor dem Ausscheiden auf die neue einschneidende Lebensphase mit ihren spezifischen Besonderheiten vorzubereiten. Hierbei soll „Ruhestand“ von den Betroffenen auch als Chance aufgefasst werden, neben den üblichen Freizeitaktivitäten durch soziales, politisches bzw. gesellschaftliches Engagement am gesell-

2 Bundesminister für Wirtschaft, Dr. Werner Müller, „Unternehmen und Bürgerliches Engagement – Aufbruch zu neuer Verantwortung“, Kongress in Berlin, 23.11.2000.

schafflichen Leben weiter zu partizipieren und einen wichtigen Beitrag zum Gelingen von Gesellschaft beisteuern zu können.

Mit dem Weiterbildungsprogramm für Unternehmen „Neue Chance Ruhestand“ lernen die Teilnehmer praxisnah und wissenschaftlich fundiert die Chancen, aber auch die Risiken des Ruhestandes kennen.

Das Programm ist modular aufgebaut und beinhaltet einzelne Bausteine, die entsprechend den Anforderungen des Unternehmens und der Bedürfnisse der Teilnehmer zusammengesetzt werden können. Das Themenspektrum reicht von den „harten Fakten“ wie Renten, Steuern, wirtschaftliche Lage und Gesundheit über persönliche Vorstellungen, Erwartungen an den Ruhestand bis hin zu wissenschaftlichen Exkursen und der Vorstellung von praktischen Beispielen für gesellschaftliches Engagement in Hamm.

Ziel des Programms ist es schließlich, den Teilnehmern neue Perspektiven für eine sinnvoll gestaltete zukünftige Lebensphase aufzuzeigen.

Die besondere Leistung der Unternehmen besteht zunächst darin, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für ihre Teilnahme an den Halbtages-, Tages- oder mehrtägigen Seminaren freizustellen und sich an der Finanzierung der Seminare zu beteiligen.

... durch Information

Anders als bei dem Weiterbildungsprogramm zur Vorbereitung auf den Ruhestand verhält es sich bei den von AGE durchgeführten Informationsveranstaltungen.

In Kooperation mit den jeweiligen Betriebsräten und der Personalleitung führen MitarbeiterInnen von AGE Veranstaltungen zur Information über mögliche Engagementformen in Hamm durch. Veranstaltungen wie diese können entweder an eigens dafür vereinbarten Terminen oder aber im Rahmen von Betriebsversammlungen, Betriebsfeiern, Tagen der offenen Tür oder ähnlichem stattfinden. Weitere denkbare Leistungen des Unternehmens zur Motivation der Mitarbeiter für ein gesellschaftliches Engagement wäre zum Beispiel die Integration von AGE in die firmeninterne Öffentlichkeitsarbeit um die Agentur und Möglichkeiten, Projekte, Orte und AnsprechpartnerInnen vorzustellen.

Ob durch die Freistellung für Weiterbildung oder durch die Bereitstellung von Informationen über gesellschaftliches Engagement: Unternehmen öffnen sich und zeigen gleichermaßen Verantwortung für ihre Mitarbeiter sowie für ihr lokales Umfeld. AGE steht ihnen dabei als Vermittlungsagentur zur Seite und unterstützt ihr gesellschaftliches Engagement.

In Hamm haben bereits zwei große Unternehmen; Mannesmann-Hoesch-Präzisrohr und das Bergwerk Ost der RAG Interesse an einem erweiterten gesellschaftlichen Engagement gezeigt. Sie wollen das vorhandene Engagement ihrer

Mitarbeiter würdigen und gleichzeitig interessierten Mitarbeitern mögliche Wege in ein zukünftiges Engagement aufzeigen. In diesen Unternehmen werden Anfang 2002 die ersten Seminare stattfinden.

3. Perspektiven

Der Zeitplan von AGE sieht eine finanzierungsbedingte Beschränkung auf einen Zeitraum von drei Jahren vor. In der ersten Runde geht es um die Installation des Projektes im institutionellen Rahmen der Kommune/VHS, im öffentlichen Raum und in Betrieben der Stadt Hamm. Insbesondere in den Aufgabenfeldern Information, Weiterbildung und Projekte sind Pilotprojekte zu starten. In der zweiten Runde sollten die „Piloten“ in einen geregelten Flugplan überführt werden. In der dritten Runde heißt es dann sichern und ausbauen: einerseits Ausbau und Erweiterung des (standardisierten) Angebotes, andererseits Sicherung des Gesamtprojektes AGE, wobei das natürlich ein Punkt ist, der alle Beteiligten, insbesondere den Beirat, passim durch die ganze Laufzeit des Projektes beschäftigen wird. Vor dem Hintergrund des sich derzeit (Stand 29.11.01) abzeichnenden Bedarfes sowohl in der Kommune als auch in den Betrieben sollte sich hierfür eine Möglichkeit finden lassen.

Desbina Kallinikidou

Wer spinnt Netze oder ist im Netz gefangen? Arbeit und Leben als Knotenpunkt in lokalen Netzwerken

Von dem humanistischen Gelehrten Erasmus von Rotterdam wird behauptet, er sei der letzte Mensch gewesen, der über das gesamte Wissen seiner Zeit verfügte.¹ In der heutigen Wissens- und Informationsgesellschaft besitzt keine Einzelperson auch nur annähernd das gesamte Wissen ihres Kulturkreises. Vielmehr ist es heute erforderlich, dass wir über verschiedene Kompetenzen und Mittel verfügen, um an die für uns wichtigen Informationen zu gelangen, um diese im privaten oder beruflichen Kontext verwerten zu können.

Wenn wir uns der Frage zuwenden, welche Kompetenzen wir heute brauchen, um an für uns relevante Informationen zu gelangen und sie operationalisieren zu können, stellen wir fest, dass zunächst die Allgemeinbildung, wie sie an Schulen und Hochschulen vermittelt wird, eine wichtige Voraussetzung für die Orientierung in der Informationsgesellschaft darstellt, getreu dem Motto „Man muss nicht alles wissen, aber man muss wissen, wo man es nachlesen kann“. Medienkompetenz, d.h. die Fähigkeit, die moderne Informationstechnologie, deren neuester Exponent das Internet ist, effizient zu nutzen, ist eine Qualifikation, deren Bedeutung in den vergangenen Jahren immer mehr zugenommen hat. Wie wir aus verschiedenen Untersuchungen wissen, ist gerade die Entwicklung dieser Fähigkeit besonders vom Bildungsstand, Einkommen, Geschlecht und Alter der Einzelnen abhängig.²

Zu diesen beiden ersten Kompetenzen kommt eine dritte hinzu, die immer mehr Aufmerksamkeit auf sich zieht: Es handelt sich hierbei um die kommunikative Kompetenz, deren Stellenwert sehr hoch einzuschätzen ist, und hier insbesondere um das Networking, d.h. das Kommunizieren und Arbeiten in Netzwerken.

Für eine Bildungseinrichtung wie Arbeit und Leben stellt die Wissensgesellschaft sowohl in Bezug auf ihre Arbeitsweise als auch auf ihre Bildungsangebote eine besondere Herausforderung dar, denn von der Frage, wie Arbeit und Leben in Netzwerken positioniert ist, an Informationen teil hat, sie mit gestaltet und operationalisiert, hängt die Existenz und Leistungsfähigkeit der Einrichtung ab.

1 Baker, Wayne: Soziales Kapital, in: Future – Das Aventis Magazin, 2/2001, S. 53-56, hier S. 53

2 Siehe hierzu z.B. Grajczyk, Andreas; Klingler, Walter: Mediennutzung der ab 50jährigen, in: Südwestrundfunk (Hrsg.): Media Perspektiven, 04/1999, S. 202-216.

Im folgenden Beitrag gehe ich der Frage nach, wie Arbeit und Leben in lokalen Kommunikations- und Bildungsnetzwerken positioniert ist und welchen Stellenwert das Networking in der Praxis einnimmt. Die aufgeführten Beispiele beziehen sich auf die Arbeit der örtlichen Arbeitsgemeinschaft Oberhausen.

Vernetzung aus Tradition

Ein Blick in die Entstehungsgeschichte von Arbeit und Leben zeigt, dass die Gesamtorganisation eine lange Tradition in der Kooperation und Vernetzung hat. Die Einrichtung für politische Bildung wurde von den Kooperationspartnern Deutscher Gewerkschaftsbund und Volkshochschule nach dem Zweiten Weltkrieg zunächst in Niedersachsen gegründet. Das Konzept, mit den Methoden und Arbeitsweisen der Volkshochschulen bildungsbenachteiligte TeilnehmerInnen aus dem Umfeld der Gewerkschaften für eine arbeitnehmerorientierte politische Bildung zu gewinnen, hat aufgrund seines guten Erfolgs im Lauf der darauffolgenden Jahre fast in der gesamten Bundesrepublik Verbreitung gefunden. Dabei verpflichteten sich DGB und VHS dazu, ihre personellen, materiellen und finanziellen Ressourcen zu bündeln, um die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten ArbeitnehmerInnen erreichen zu können. Zu diesem Zweck wurden von den Landesorganisationen des DGB und VHS Landesarbeitsgemeinschaften von Arbeit und Leben gegründet sowie örtliche Arbeitsgemeinschaften durch die DGB-Kreise und kommunalen Volkshochschulen. Es entstanden lokale und landesweite Netzwerke und mit der Gründung des Bundesarbeitskreises im Jahr 1956 auch ein bundesweites Netzwerk.

Diese auf die föderale Struktur der Bundesrepublik abgestimmte Organisationsstruktur, die in den 1990er Jahren auch auf die neuen Bundesländer ausgeweitet wurde, ermöglicht eine bundesweite Arbeit, die gleichzeitig an regionalen und lokalen (TeilnehmerInnen-) Interessen orientiert ist. Sie hat dazu geführt, dass im Laufe der Jahre eine Arbeit und Leben-interne Vernetzung stattfinden konnte. Kooperationen zwischen zwei oder mehreren Arbeit und Leben –Einrichtungen sind üblich und ermöglichen oftmals die Durchführung innovativer und für Teilnehmende besonders interessanter Bildungsveranstaltungen. Als Beispiel kann hier die Zusammenarbeit von AuL Oberhausen/NRW mit AuL Halle/Sachsen-Anhalt angeführt werden, aus der fünf interkulturelle Frauenseminare mit Frauen aus Ost und West, mit Migrantinnen und Deutschen hervorgegangen sind.³

3 Hirschmann, Kathrin; Kallinikidou, Desbina; Lautenschläger, Gaby: Ein Seminarangebot für Frauen in Ost und West, in: Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (Hrsg.): Deutsche und Ausländer gemeinsam: Aktiv im Alter. Ein interkulturelles Bildungs- und Begegnungsprojekt, Düsseldorf 1997, S. 71-79; Kallinikidou, Desbina: Biographisches Lernen und Lehren in der interkulturellen Erwachsenenbildung, in: Heuer, Ulrike; Botzar, Tatjana; Meisel, Klaus (Hrsg.): Neue Lehr- und Lernkulturen in der Weiterbildung, Bielefeld 2001, S. 220-229

Die Arbeit und Leben-interne Vernetzung von in hohem Maße selbständigen Einzeleinrichtungen unterschiedlicher Größe, Leistung und inhaltlicher Ausrichtung sowie unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen der Länder auf der Bundesebene wird durch die Zusammenarbeit der Landesarbeitsgemeinschaften ermöglicht.

Auf der Landesebene sind örtliche Arbeitsgemeinschaften miteinander vernetzt, deren Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten stark voneinander abweichen, da sie von den kommunalen Strukturen, in denen sie eingebettet sind, geprägt werden.

Auf allen Ebenen, des Bundesarbeitskreises, der Landesarbeitsgemeinschaften sowie der örtlichen und regionalen Arbeitsgemeinschaften, existieren in Ergänzung zu den verbandsinternen Netzwerken auch verbandsübergreifende Vernetzungen zu Gewerkschaften, Bildungs- und Qualifizierungseinrichtungen, Wohlfahrtsverbänden, Betrieben, Beratungseinrichtungen und anderen.

Arbeit und Leben im Netz der Institutionen

Im Folgenden werden vier Beispiele der Netzwerkarbeit von Arbeit und Leben Oberhausen exemplarisch skizziert. Arbeit und Leben Oberhausen hat gemeinsam mit einzelnen anderen Organisationen in allen vier Beispielen die Initiative zur Gründung des genannten Netzwerks ergriffen und verbindet mit seinem Engagement in jedem der genannten Netzwerke ein besonderes Interesse, das unter der Rubrik „Stellenwert für AuL OB“ vermerkt ist.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die knappen Ressourcen in den Bereichen Personal, Sach- und Maßnahmemittel bei gleichzeitig hohem Innovationsdruck in neuen und traditionellen Arbeitsfeldern sowie immer weiter steigende betriebswirtschaftliche Erfordernisse Motive für eine verstärkte Vernetzungsarbeit von Arbeit und Leben Oberhausen waren.

Netzwerk Interkulturelles Lernen Oberhausen (NIL)

Inhaltliche Ziele:	Erarbeitung von Konzepten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Förderung von Dialogen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft im Sinne des interkulturellen Lernens
TeilnehmerInnenkreis:	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Weiterbildungseinrichtungen, Beratungseinrichtungen für Migrantinnen und Migranten, Ausländerbeirat
Arbeitsweise:	regelmäßige Treffen alle 4 – 6 Wochen, kollegiale Supervision, selbstorganisierte Fortbildungen, Entwicklung von gemeinsamen Konzepten, gemeinsame interkulturelle Veranstaltungen

- Zeitraum: seit 1993
- Stellenwert für AuL OB: – wichtiges Forum zum fachlichen Austausch zum interkulturellen Lernen als Schwerpunkt der Bildungsarbeit von AuL Oberhausen
 – Treffpunkt für kontinuierliche Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern
 – gute Möglichkeiten der Ressourcenbündelung in Bezug auf Veranstaltungsräume, TeilnehmerInnenwerbung, TeamerInnen, Mittelakquise für die interkulturelle Bildungsarbeit

Netzwerk Frauenerwerbsarbeit

- Inhaltliche Ziele: Förderung der Frauenerwerbsarbeit in OB
- TeilnehmerInnenkreis: Gewerkschaftssekretärinnen, Frauenberaterinnen, Mitarbeiterinnen in Qualifizierungseinrichtungen für Frauen, Arbeitsamt, AuL
- Arbeitsweise: regelmäßige Treffen und gegenseitige Infos über Probleme und Möglichkeiten der Qualifizierung von Frauen und Förderung der Frauenerwerbstätigkeit in Oberhausen
- Zeitraum: Mai 1997 – August 1998
- Stellenwert für AuL OB: – Informationen zur Qualifizierung und Förderung von Frauen
 – gute Möglichkeit zur Fortentwicklung der Frauenbildungsarbeit von AuL OB durch Austausch mit Fachfrauen, die in angrenzenden Bereichen tätig sind

Netzwerk Mobbing

- Inhaltliche Ziele: Selbstqualifizierung zum Thema Mobbing, Aufklärung der Öffentlichkeit über Mobbing, Förderung der Mobbingprävention
- TeilnehmerInnenkreis: Betriebsräte, Gewerkschaftssekretäre, Rechtsanwälte, Seelsorger, Psychotherapeuten, Arbeitsberaterinnen, betriebliche Sozialberater, Frauenberaterinnen, Weiterbildner
- Arbeitsweise: regelmäßige Treffen ca. alle 6 Wochen, Selbstqualifizierung

- Zeitraum: seit August 2000
- Stellenwert für AuL OB: – gute Möglichkeit zur Selbstqualifizierung durch interdisziplinäre Zusammenarbeit, um dem immer häufiger auftretenden Phänomen Mobbing angemessen begegnen zu können
- Verbesserung des Angebots in der arbeitsweltorientierten Weiterbildung zu den Themen „Kommunikation und Konflikte am Arbeitsplatz“, „Mobbing“
- Möglichkeit der Weitervermittlung von Betroffenen und interessierten MultiplikatorInnen an Fachleute

Arbeitskreis Weiterbildung

- Inhaltliche Ziele: Austausch über Fragen der Weiterbildung auf lokaler Ebene, Lobbyarbeit für die Weiterbildung auf lokaler Ebene
- TeilnehmerInnenkreis: Leiter/Leiterinnen aller in Oberhausen ansässigen vom Land NW anerkannten Weiterbildungseinrichtungen
- Arbeitsweise: regelmäßige Treffen ca. alle 4 - 6 Wochen, Austausch über die aktuellen Entwicklungen zur Novellierung des Weiterbildungsgesetzes und über aktuelle Entwicklungen in den einzelnen örtlichen Einrichtungen, Landesorganisationen und Dachverbänden, gemeinsame Veranstaltungen zur Öffentlichkeitsarbeit für die Weiterbildung, wie z.B. Lernfeste, Gespräche mit Weiterbildungspolitikerinnen und -politikern
- Zeitraum: seit August 1998
- Stellenwert für AuL OB: – gute Möglichkeit der Information über aktuelle Fragen der Weiterbildung über die eigenen Verbandsgrenzen hinaus
- bessere Abstimmung der Bildungsplanung mit den anderen Bildungsanbietern vor Ort zur Vermeidung von Doppelungen und unnötiger Konkurrenz
- im Verbund bessere Möglichkeiten zur Darstellung und Lobbyarbeit von AuL OB

Auf alle vier Netzwerke treffen die von Veronika Fischer in diesem Band genannten Merkmale für Organisationsnetzwerke *dezentrale Struktur, symmetrische Beziehungen, Vertrauenskultur, informeller Charakter* und *Ressourcenaustausch* zu.⁴ Bei allen Netzwerken handelt es sich um freiwillige Kooperationsverbände, die nicht dienstlich angeordnet oder verpflichtend sind.

Das „Netzwerk Frauenerwerbsarbeit“ hat nur über einen relativ kurzen Zeitraum existiert. Dies ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass etwa die Hälfte der Netzwerkmitglieder sich innerhalb von sechs Monaten beruflich anders orientiert haben und dadurch die Kohäsion des Netzwerks nicht mehr gegeben war. In diesem Zusammenhang muss ein wichtiger Aspekt der Netzwerkarbeit betont werden, der in der Kontinuität der darin zusammen arbeitenden Personen besteht. Ein Wechsel der Personen kann kritisch für die Weiterarbeit sein, wenn die Identifikation der neuen Person mit der Netzwerkarbeit nicht gegeben ist oder die neue Person nicht das Vertrauen oder die Akzeptanz der Netzwerkmitglieder für sich gewinnen kann.

Es ist jedoch auch als Stärke anzusehen, dass ein Netzwerk nicht auf Dauer existieren und die Ressourcen seiner Mitglieder in Anspruch nehmen muss, wenn es nach einem gewissen Zeitraum seinen Zweck erfüllt hat, der beispielsweise darin bestehen kann, Informationen über ein bestimmtes Thema auszutauschen.

Das „Netzwerk Interkulturelles Lernen“ besteht von allen genannten Netzwerken am längsten und ist gemessen an den gemeinsamen Veranstaltungen und diesbezüglichen Veröffentlichungen seiner Mitglieder auch das erfolgreichste.⁵ Das gemeinsame Thema der NIL-Mitglieder ist die interkulturelle Erwachsenenbildung – ein aus verschiedenen Gründen schwierig zu bearbeitendes Thema und gleichzeitig ein politisch sensibler Arbeitsbereich. Die kontinuierliche Zusammenarbeit mit in diesem Bereich qualifizierten Kolleginnen und Kollegen hat wesentlich dazu beigetragen, dass Arbeit und Leben Oberhausen eine erfolgreiche interkulturelle Bildungsarbeit mit verschiedenen Zielgruppen, wie Jugendlichen, Frauen und älteren Erwachsenen, leisten konnte.⁶ Bei einer langfristigen Zusammenarbeit, wie sie beispielsweise im NIL stattfindet, ist in regelmäßigen Abständen, erfahrungsgemäß

4 Vgl. V. Fischer in diesem Band, S. 111-132.

5 Fischer, Veronika; Kallinikidou, Desbina; Stimm-Armingeon, Birgit: Netzwerk Interkulturelles Lernen (NIL) Oberhausen. Entstehung und Entwicklung eines Netzwerks, in: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung NRW (Hrsg.): *Gemeinsam handeln gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewalt*, Soest 1997, S. 169-192; Fischer, Veronika; Kallinikidou, Desbina: *Fremdheit entsteht durch Nähe - Nähe schafft Vertrauen*, in: *kursiv. Journal für politische Bildung* 2000, H. 1, S. 18-21; Fischer, Veronika: *Interkulturelle Frauenbildung*, in: Fischer, Veronika; Kallinikidou, Desbina; Stimm-Armingeon, Birgit: *Handbuch interkulturelle Gruppenarbeit*, Schwalbach/Ts. 2001, S. 271-292.

6 Bungert-Willi, Silke; Kallinikidou, Desbina; Stimm-Armingeon, Birgit: *Blick über den Tellerrand. Portraits und Rezepte aus zwölf Ländern*, Oberhausen 1999; Fischer 2001; Kallinikidou, Desbina: *Erfahrungen aus acht interkulturellen Wochenendseminaren*, in: *Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben* (Hrsg.): *Deutsche und Ausländer gemeinsam: Aktiv im Alter. Ein interkulturelles Bildungs- und Begegnungsprojekt*. Düsseldorf 1997, S. 51- 70.

etwa im jährlichen Turnus, ein Austausch und eine Verständigung über die kurzfristigen Ziele und aktuellen Arbeitsbereiche des Netzwerks notwendig, um die Netzwerkarbeit lebendig zu halten und nicht Gefahr zu laufen, auf die Ebene des regelmäßigen Informations- und Erfahrungstausches zurück zu fallen.

Das „Netzwerk Mobbing“ ist ein gutes Beispiel für den Nutzen interdisziplinärer Zusammenarbeit zur Bewältigung neuer Aufgaben. Es ist entstanden, weil Betriebsräte, Rechtsanwälte, Gewerkschaftssekretäre, Sozialberater, Weiterbildner, Arbeitsberater und Seelsorger in ihrer Praxis unter verschiedenen Gesichtspunkten zunehmend mit dem Phänomen Mobbing konfrontiert wurden und sich darüber bewusst wurden, dass sie diesem nur mit zusätzlicher Qualifizierung und durch interdisziplinäre Zusammenarbeit angemessen begegnen konnten. Arbeit und Leben als arbeitnehmerorientierter Weiterbildungseinrichtung wurde von allen Mitgliedern dieses in Bezug auf die Arbeitsfelder der Mitglieder sehr heterogen zusammengesetzten Netzwerks in seiner federführenden Rolle akzeptiert, da AuL Oberhausen bereits zu fast allen hier versammelten Personen und Institutionen in anderen Arbeitsbereichen langjährige Kontakte pflegte.

Der „Arbeitskreis Weiterbildung“ wird zwar nicht als Netzwerk bezeichnet, hat allerdings in seiner Arbeitsweise alle o. g. Merkmale eines Netzwerks. Es ist, was seinen TeilnehmerInnenkreis betrifft, relativ restriktiv, da nur die Leiterinnen/Leiter der vom Land NW anerkannten in Oberhausen ansässigen Weiterbildungseinrichtungen darin zusammen arbeiten. Die Zusammenarbeit in diesem Netzwerk erforderte zunächst eine neue Kultur des Umgangs miteinander, da eine Zusammenarbeit über weltanschauliche Grenzen hinweg stattfinden sollte und Leiterinnen/Leiter mit sehr unterschiedlichem Status gleichberechtigt zusammen arbeiten wollten. Die bis dahin gängige Praxis des weitgehenden Ignorierens von Konkurrenten auf dem Weiterbildungsmarkt wird heute nicht mehr als tragfähige Strategie für das zukünftige Bestehen in der Weiterbildungslandschaft angesehen. Vielmehr geht es darum, Konkurrenz, soweit dies sinnvoll und möglich ist, zugunsten von Kooperation zu überwinden. Dies ist zweifelsohne ein hohes Ziel, das nicht immer erreicht werden kann. Hilfreiche Hinweise zu Konfliktpotentialen und exemplarischen Konfliktlösungen im Netzwerk gibt Jungk.⁷

Eine Schwierigkeit des „Arbeitskreises Weiterbildung“ besteht einerseits darin, dass sich eine Voraussetzung für die Mitgliedschaft aus einer leitenden Funktion in einer anerkannten Weiterbildungseinrichtung ergibt, wodurch die Freiwilligkeit der Teilnahme für die betreffenden Personen etwas eingeschränkt wird und andererseits die Beteiligung einer Institution an dem Netzwerk von der Bereitschaft ihres Leiters/ihrer Leiterin abhängt. Hinzu kommt, dass das gemeinsame Thema dieses

7 Jungk, Sabine: Netzwerkimpulse. Konfliktpotentiale und exemplarische Konfliktlösungen im Netzwerk, in: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung NRW (Hrsg.): Gemeinsam handeln gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewalt, Soest 1997, S. 63-70.

Netzwerks, das im Austausch über aktuelle Entwicklungen in der Weiterbildung und die Lobbyarbeit für die Weiterbildung in Oberhausen besteht, auf relativ abstrakter Ebene angesiedelt ist und die unterschiedlichen Positionen zu diesen Fragen, die Kohäsion des Netzwerks gefährden können. Unter Berücksichtigung dieser kritischen Punkte ist es um so beachtlicher, dass es in Oberhausen gelungen ist, den „Arbeitskreis Weiterbildung“ zu installieren und gemeinsame Aufgaben erfolgreich zu bearbeiten.

Wie profitieren die Teilnehmenden von der Vernetzung der Institutionen?

Da die TeilnehmerInnenorientierung in der Bildungsarbeit von Arbeit und Leben einen hohen Stellenwert einnimmt, stellt sich die Frage, inwiefern Teilnehmerinnen und Teilnehmer von einer erfolgreichen Vernetzung der Institutionen profitieren.

Zur Veranschaulichung dieser Fragestellung werden im Folgenden zwei Beispiele, die ebenfalls aus der Praxis von Arbeit und Leben Oberhausen stammen, beschrieben.

Interkulturelle Frauenseminare

Seit 1993 führte Arbeit und Leben Oberhausen zunächst mit der VHS, später auch mit dem Evangelischen Familien- und Erwachsenenbildungswerk, die ebenfalls NIL-Mitglieder sind, interkulturelle Frauenseminare durch, die zwei Mal jährlich als Tagesveranstaltung in Oberhausen angeboten werden.⁸ Unter anderem wurden Seminare zu folgenden Themen durchgeführt: „Kalimerhaba – Begegnungen in Deutschland“, „Heimat ist dort, wo man sich nicht erklären muss“, „Frauen im Islam und im Christentum“, „Familie im interkulturellen Vergleich“, „Darüber spricht man nicht – Tabus im interkulturellen Vergleich“.

Bei den Teilnehmerinnen handelt es sich um deutsche Frauen und Migrantinnen, wobei die jüngsten unter ihnen Schülerinnen und die ältesten Rentnerinnen waren. Um auch jungen Frauen mit Kindern und Alleinerziehenden die Teilnahme zu ermöglichen, wurde parallel zu den meisten Seminaren dieser Reihe eine Kinderbetreuung angeboten. Der Teilnahmebeitrag bewegte sich zwischen anfänglich 10,- bis 15,- DM, worin Verpflegung und Kinderbetreuung eingeschlossen waren.

Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen sind sehr positiv und belegen, dass die Seminare dieser Veranstaltungsreihe eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für die Teilnehmerinnen haben und ihnen hilfreich waren, bei der Bearbeitung

8 Fischer, Veronika; Kallinikidou, Desbina: Den Perspektivwechsel lernen – Interkulturelle Bildungsarbeit mit Frauen, in: Engel, Monika; Menke, Barbara: Weibliche Lebenswelten – gewaltlos? Münster 1995, S. 200-211, Fischer 2001.

wichtiger Aufgaben in Bezug auf ihre Lebensplanung und interkulturelle Kontakte in Familie, Beruf und Freizeit.⁹

Diese Seminare konnten nur aufgrund der Vernetzung von Arbeit und Leben Oberhausen mit der Volkshochschule und dem Evangelischen Familienbildungswerk über einen so langen Zeitraum in qualifizierter Art und Weise zu den genannten Bedingungen angeboten werden.

Die Bündelung der personellen Ressourcen machte den Einsatz von Fremdreferentinnen weitgehend überflüssig, wodurch Honorarkosten niedrig gehalten werden konnten.

Die Bündelung der materiellen Ressourcen, wie z.B. Veranstaltungsräume führte dazu, dass immer geeignete Räume kostenneutral zur Verfügung standen.

Durch die gemeinsame Teilnehmerinnenwerbung konnten Teilnehmerinnen unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlichen Alters mit stark voneinander abweichenden Bildungsvoraussetzungen für die Teilnahme gewonnen werden, wovon der Austausch in der Gruppe an Vielschichtigkeit gewonnen hat.

Durch die unterschiedlichen Möglichkeiten der Abrechnung (z.B. Abrechnung von Teilnehmertagen bei Arbeit und Leben, höhere Honorare bei der VHS, Abrechnung der Kinderbetreuung beim Evangelischen Familienbildungswerk) konnte bei jedem Seminar entschieden werden, welcher Abrechnungsträger die besten Konditionen für die Teilnehmerinnen anbieten könnte.

Der regelmäßige Wechsel des Abrechnungsträgers bei diesem stark zu bezuschussenden Seminartyp hat die Bereitschaft der beteiligten Einrichtungen zur Fortführung der Seminarreihe gefördert.

„Arbeitskreis für politische Kultur“

1972 hat AuL Oberhausen einen „Deutschlandpolitischen Arbeitskreis“ gegründet, der nach der Vereinigung Deutschlands im Jahr 1990 in „Arbeitskreis für politische Kultur“ umbenannt wurde. Einmal monatlich, am ersten Montag des Monats, kommen durchschnittlich 30 Teilnehmende zusammen, um sich über ein aktuelles soziales oder politisches Thema zu informieren und darüber zu diskutieren. Geleitet wird die Veranstaltung von einem Seminarleiter, es referieren unterschiedliche Referentinnen und Referenten.

Für die Referenten stehen keine Honorare zur Verfügung. Die Räumlichkeiten werden vom DGB kostenlos zur Verfügung gestellt. Das Prinzip der Teilnehmerorientierung wird in sehr hohem Maße verwirklicht, da die Wünsche der Teilnehmenden in Bezug auf die Themenwahl des Arbeitskreises für politische Kultur und darüber hinaus gehenden Angebote von Arbeit und Leben Oberhausen berücksichtigt werden.

9 Fischer 2001, S. 272 f.

Die Teilnahme ist kostenlos, da Arbeit und Leben Oberhausen aufgrund ihrer Kontakte und durch Vernetzung vielfältige Möglichkeiten hat, qualifizierte Referentinnen und Referenten zu gewinnen, die im Rahmen ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit referieren.

Durch die institutionelle Vernetzung mit dem DGB stehen geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung, die verkehrstechnisch günstig angebunden sind.

Durch die günstigen Teilnahmebedingungen erreicht der „Arbeitskreis für politische Kultur“ einen relativ großen Teilnehmerkreis, der über viele Jahre zu den Terminen des Arbeitskreises kommt, wodurch nach und nach eine Vernetzung der Teilnehmenden untereinander erreicht werden konnte.

Der „Arbeitskreis für politische Kultur“ ist ein Anlaufpunkt für neue Teilnehmende, die sich nicht auf eine verbindliche langfristige Mitarbeit festlegen können oder wollen oder sich mit dem Beginn einer neuen Lebensphase, wie z.B. Eintritt in den Ruhestand, Tod des Partners/der Partnerin neu orientieren wollen und auf der Suche nach neuen Engagementfeldern sind.

Die Teilnehmenden des „Arbeitskreises für politische Kultur“ erhalten Zugang und Informationen zu weiteren Arbeit und Leben-Veranstaltungen sowie von Kooperationspartnern und haben durch die direkte Anbindung an das hauptamtlich besetzte Büro die Möglichkeit, Wünsche für weitere Veranstaltungen, wie z.B. Studienseminare, Tagesveranstaltungen oder Betriebsbesichtigungen zu äußern, die in der Regel auch umgesetzt werden.

Resumée

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich durch die Vernetzung von Institutionen neue Spielregeln im Umgang miteinander entwickeln: Hierarchien werden abgebaut, Dialog und Kommunikation erhalten einen größeren Stellenwert, Flexibilität und Vielseitigkeit sind Eigenschaften, die Networker ebenso mitbringen müssen wie die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen und die Fähigkeit zur zeitlichen Begrenzung, schließlich geht es letzten Endes um die Auflösung des Gegensatzes von Konkurrenz und Kooperation.¹⁰

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Networker, wobei Networking eine wichtige soziale Kompetenz darstellt. Dabei trifft das, was Baker generell für Unternehmen feststellt, auch für Weiterbildungseinrichtungen zu: „Mit dem richtigen Wissen und den richtigen Netzwerkverbindungen kann jeder Einzelne und jedes Unternehmen Außergewöhnliches leisten. Investitionen in das soziale Kapital sind Investitionen für den Erfolg.“¹¹

10 Vgl. hierzu Hagedorn, Friedrich u.a.: *Netzwerk-Impulse für die Bildungs- und Kulturorganisation*, Marl 1994; Baker 2001.

11 Baker 2001, S. 53.

Obgleich Vernetzung eines der meistgewählten Themen aktueller Publikationen ist, fällt es vielen Institutionen und Personen schwer, Vernetzung in die Praxis umzusetzen und effizient zu gestalten. Die Gründe hierfür liegen u.a. darin, dass die Bereitschaft, sich mit den Positionen anderer auseinander zu setzen, nicht in dem erforderlichen Maße vorhanden sind oder die eigenen Ressourcen ausreichen, um die Arbeit fortzuführen. Eine Organisationskultur, in der starre Hierarchien gepflegt werden, wirkt sich kontraproduktiv auf die Vernetzungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, da alle im Netzwerk getroffenen Verabredungen nichtig sind, solange die Vorgesetzten der Netzwerk-Mitglieder ihnen nicht zugestimmt haben. Schließlich ist festzuhalten, dass Vernetzung nur auf der Basis von Freiwilligkeit sinnvoll ist, wenn die Networker ihre persönlichen Kompetenzen in vollem Umfang einbringen sollen. Eine verordnete Vernetzung widerspricht dem Grundgedanken des Networking und ist nicht sinnvoll.¹²

Arbeit und Leben ist eine Organisation, in der sich die Vernetzungsarbeit ausgesprochen gut entwickeln kann. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass Kooperation und Vernetzung einen wichtigen Teil der Verbandsgeschichte und des Verbandsprofils ausmachen. Das Bargaining, d.h. die Kompetenz des Aushandelns von gemeinsamen Lösungen und Kompromissen zwischen unterschiedlichen Interessensparteien hat in der Bildungsarbeit der Organisation Tradition, da es hier immer darum ging, Gegensätze gegeneinander abzuwägen, sie aneinander anzunähern und somit Konflikte zu bearbeiten. Dies ist u.a. den folgenden Prinzipien und Arbeitsbereichen immanent: Bildungsarbeit für Bildungsbenachteiligte, Betriebliche Interessenvertretung (Arbeitnehmer/Arbeitgeber), geschlechterbezogene Bildungsarbeit (Männer/Frauen), interkulturelles Lernen (Einheimische/Zugewanderte), Politische Partizipation (Demokratie/Extremismus – Totalitarismus).

Flache Hierarchien und vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern auf der Ebene der Organisationskultur die Vernetzungsbereitschaft der Akteure.

Insofern ist festzuhalten, dass das Networking und die hiermit verbundenen Kompetenzen ein besonderes Potential für die weitere Entwicklung der Organisation Arbeit und Leben darstellen und hierin eine Stärke zu sehen ist, die die Einrichtung in besonderer Weise auszeichnet, zukunftsfähig macht und zudem die Kompensation bestehender Schwächen ermöglicht.

12 Hagedorn u.a. 1994, S. 20.



Ein Empfang im Schloss Bellevue durch den Bundespräsidenten Johannes Rau stellte den Höhepunkt eines Studienseminars dar, das das Arbeit und Leben Regionalbüro Berg - Mark in Berlin 2001 durchführte.

Edgar Boes-Wenner

Neue-Energie-Netze für eine bessere Globalisierung

1. Vorwort

Im Herbst 2000 erschütterte eine Ölkrise viele europäische Staaten. Proteste von Fernfahrern, Landwirten oder Busunternehmern unterbrachen das öffentliche Leben. Ausgelöst durch steigende Öl- und Benzinpreise trieben die Proteste manche Regierung bis an den Rand des nationalen Notstands. Der Spiegel titelte in einer seiner Ausgaben: „Die Ölkrise ist eine Jahrhundertchance“. Und tatsächlich lagen Krise und Chance vielleicht nie so nah beieinander wie im Fall der globalen Energiefrage.

Gerade unter dem Gesichtspunkt nachhaltiger Entwicklungs- und globaler Strukturpolitik bildet die Energiefrage eine entscheidende Rolle. Denn Energie ist einerseits der „Lebenssaft der Industrienationen“ (Prof. Dr. Peter Hennicke), andererseits eine Bedrohung für die Zukunft, weil die Nutzung der fossilen Energieträger einen globalen Klimawandel verursacht. Einerseits spielt Energie in Form der begrenzten Rohstoffe Erdöl und Erdgas eine geopolitische strategische Rolle mit einem immensen Sicherheitsrisiko für die Welt. Andererseits ist die Energienutzung einer der „wichtigsten Hebel, den die Menschheit besitzt, um nachhaltige Entwicklung zu implementieren“ (United Nations Development Program).

In diesem Wechselspiel von Krisenhaftigkeit und Chancenpotential muss die Energiefrage konsequent als „Jahrhundertchance“ genutzt werden. Dies kann nur gelingen, wenn damit

- die Schaffung neuer Arbeitsplätze im industrialisierten Norden verbunden wird;
- die Entwicklungsbedürfnisse im Süden und Osten des Planeten eingelöst werden;
- die ökologischen Notwendigkeiten sowohl im Süden als auch im Osten und im Norden umgesetzt werden.

Das Eine ohne das Andere wird nicht nachhaltig und tragfähig sein. Alle drei Erfordernisse sind nur die unterschiedlichen Seiten ein und derselben Medaille. In konsequenter Anwendung kann die Einführung regenerativer Energien diese Erfordernisse einlösen. Sie kann Motor einer globalen Struktur- und Entwicklungspolitik sein.

An diesem Punkt will der Beitrag versuchen, den Agenda-Zusammenhang von Arbeit – Umwelt – Entwicklung am Beispiel der globalen Energiefrage zu erörtern. Dabei wird auf die inhaltlichen Vernetzungen und Zusammenhänge zwischen heutiger Energienutzung und den drei genannten Bereichen eingegangen. Der Aufsatz skizziert sowohl die Problem- und Risikopotentiale als auch die Chancen und Ziele für eine Neuorientierung. Im Praxisteil werden ein Solarprojekt und ein Windkraftprojekt vorgestellt, die beispielhaft darstellen, wie sich vernetzte Probleme neu lösen lassen können.

Agenda 21 und Energie

Die Agenda 21 ist die Abschlusserklärung der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro 1992. In diesem Handlungsplan für das 21. Jahrhundert wird gefordert, die Umwelt- und Entwicklungsinteressen zu vereinen. Dies soll eine global nachhaltige Entwicklung ermöglichen, die weder auf Kosten der „Dritten Welt“ noch auf Kosten der nachfolgenden Generationen erfolgt.

Unter Berücksichtigung dieses Agenda-Ansatzes sollte die Nutzung von Energie so gestaltet sein, dass sie Säule einer nachhaltigen Entwicklung wird. Das Ziel lautet dabei, die drei Bereiche Ökonomie, Ökologie und Gerechtigkeit integrativ miteinander zu verbinden, damit gleichzeitig Klima- und Ressourcenschutz, internationale wie intergenerative Gerechtigkeit sowie ein hoher Beschäftigungsgrad erreicht werden können.

2. Die heutige Energieversorgung als globales Problem- und Risikopotential

2.1 Das Ressourcenproblem

Seit dem Beginn der industriellen Revolution sind die fossilen Energieträger Kohle, Öl und Gas die Basis für die Entwicklung der Industriegesellschaften.

Beginnend mit der Nutzung der Kohle vor 150 Jahren wuchs die Bedeutung der fossilen Energien mit der Nutzung des Erdöls ab 1900 stetig an. Heute wird die globale Energieversorgung zu über 80% durch die fossilen Brennstoffe dominiert.

Der Zugriff auf die Ressourcen ist höchst ungleich verteilt: Ca. 25% der Weltbevölkerung in den Industrieländern verbrauchen über 70% der globalen Energie. Die Bewohner der Nordhemisphäre nutzen z.B. durchschnittlich 10 bis 30 mal mehr kommerziell gelieferte Energie als ein Bewohner in der „Dritten Welt“.

In den kommenden vierzig Jahren ist mit einem erhöhten Verbrauch zu rechnen. Der Leiter der Klimastelle der UN, Prof. Dr. Hartmut Graßl, geht von einem

Bevölkerungswachstum bis 2020 auf 8 Milliarden Menschen aus. Der Energieverbrauch von 1990 in Höhe von 12,5 Mrd. Tonnen Steinkohleeinheiten pro Jahr wird sich dann auf 19 Mrd. Tonnen erhöhen.

Dabei werden schon heute in einem Jahr mehr fossile Rohstoffe verbrannt als sich im Laufe von einer Million Jahren angesammelt haben. Die Vorkommen der fossilen Energien sind aber nur begrenzt. Bei gegenwärtiger Förderung reichen die international bekannten Energiereserven beim Öl für 42 Jahre, beim Erdgas für 65 Jahre, bei der Kohle für 169 Jahre.¹ Zwar werden noch weitere bisher unentdeckte Quellen erwartet. Aber die Nutzung dieser Ressourcen wird teuer sein und die Preise der Rohstoffe hochschnellen lassen.

Ludwig Bölkow, einer der Väter der deutschen Luft- und Raumfahrt, geht mit rein mathematisch-naturwissenschaftlichen Methoden an das Problem der begrenzten Vorkommen heran. Wenn die Energieversorgung, die global zu über 80% auf fossilen Brennstoffen beruht, eines Tages verändert werden muss, weil 50% der fossilen Energien entfallen, dann stellen sich seines Erachtens nur zwei Alternativen: Die Kernenergie oder die Solarenergie. Würde man die Atomenergie nutzen wollen, dann müsste man ca. 4000 weitere Kernkraftwerke bauen. „Das wären 80 Kernkraftwerke jährlich über die nächsten 50 Jahre oder: Alle vier bis fünf Tage müsste während der nächsten 50 Jahre ein neues Kernkraftwerk ans Netz gehen.“² Dies ist weder rein technisch gesehen machbar noch sicherheitstechnisch verantwortbar.

2.2 Das Klimaproblem

„Wir befinden uns nicht mehr in den Zeiten der Prognose des Klimawandels sondern in den Zeiten des Klimawandels selbst,“ sagte Klaus Töpfer als Leiter der UN-Umweltbehörde sinngemäß zur Klimakonferenz im Herbst 2000 in Den Haag.

Robert Watson, Vorsitzender des Zwischenstaatlichen Rats über Klimawandel (IPCC) fasste auf der 6. Klimakonferenz in Den Haag im Herbst 2000 die vorläufigen Erkenntnisse des IPCC zusammen.

Die Mehrheit der Wissenschaftler geht davon aus, dass der durch den Menschen beeinflusste Klimawandel im Gang ist. Es ist nicht mehr die Frage, ob es einen Klimawandel geben wird, sondern wie stark er sein wird und wo er hauptsächlich wirken wird.

Es ist unbestritten,

- dass die letzten zwei Jahrzehnte die wärmsten des Jahrhunderts waren, wahrscheinlich sogar die wärmsten der letzten tausend Jahre;
- dass der Meeresspiegel steigt,

1 Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Energiedaten 2000, Bonn 2000.

2 Bölkow in Breyer, Bert: Die Zukunftsmacher, Frankfurt a.M. 1999, S. 192.

- dass sich die Niederschlagsverhältnisse ändern,
- dass die arktischen Eismassen dünner werden,
- und dass die Frequenz und die Intensität des El-Nino-Effektes zugenommen haben.

Zusätzlich hatten viele Teile der Welt unter starken Hitzewellen, Überschwemmungen, Dürren und anderen extremen Wetterlagen zu leiden mit einem ungeheuren Verlust an menschlichem Leben und materiellen Werten.

Die Klimadaten, die sich auf den in Arbeit befindlichen IPCC-Bericht beziehen, sagen einen globalen durchschnittlichen „Temperaturanstieg um 1,5 bis 6 C zwischen 1990 und 2100“³ vorher, verbunden mit einem Wandel der Niederschlagsverhältnisse und einem Anstieg des Meeresspiegels.

Der wichtigste Verursacher des globalen Treibhauseffekts liegt mit 50% beim Energieverbrauch. Das Verbrennen der fossilen Energieträger (Kohle, Erdöl, Erdgas) in Kraftwerken, Autos, Haushalten und Industrie führt unvermeidlich zur Freisetzung von CO₂. Die Hälfte des bisher emittierten Kohlendioxids ist durch Ozeane und die Biosphäre aufgenommen worden; die andere Hälfte ist in der Atmosphäre verblieben.

Der Anteil der chemischen Produkte FCKW und Halone am Treibhauseffekt nimmt seit den Beschlüssen zum Ausstieg aus Produktion und Verbrauch zwar ab. Allerdings haben die Treibhausgase atmosphärische Verweildauern von mehreren Jahrzehnten, so dass die Wirkungen noch lange dauern.

Die Landwirtschaft ist weltweit durch Rinderhaltung und Nassreisenanbau für rund 60% der Methan-Emissionen und durch Düngung für ebenfalls 60% der Distickoxid-Emissionen verantwortlich. Durch die Vernichtung von Wäldern werden weitere Spurengase emittiert. Der Anteil beider Bereiche am Treibhauseffekt wird auf je etwa 15% geschätzt.

Hauptverursacher der globalen Klimaänderungen ist der Norden. Etwa zwei Drittel aller klimarelevanten Spurengase werden von den Industrieländern emittiert. Eine Klimaveränderung wird weitreichende Auswirkungen auf Mensch und Natur haben.

Die Experten erwarten

- eine Verschiebung der Vegetationszonen mit starken Bedrohungen für die trockenen und halb-trockenen Gebiete, speziell in Südafrika, Südeuropa, im Mittleren Osten, in Mittelamerika und in Australien;
- schrumpfende Erträge in der Landwirtschaft oder die Aufgabe bewirtschafteter

3 Watson, Robert T.: Report to the Sixth Conference of the United Nations Framework Convention on Climate Change, Den Haag, 20.11.2000.

Flächen mit negativen Auswirkungen auf die Wirtschaft, auf den Weltagrarhandel und die Welternährung;

- erhebliche Gefahren durch einen möglichen Anstieg des Meeresspiegels für die tiefliegenden fruchtbaren Deltagebiete oder Staaten wie Bangladesch und die Niederlande;
- eine Zunahme extremer Wetterereignisse wie Stürme, Überschwemmungen mit viel Tod und Leid für die Menschen sowie hohe finanzielle Belastungen für die Staatshaushalte und die Ökonomien der betroffenen Staaten;
- Fluchtbewegungen von mehreren Millionen Menschen, die aus ihren Heimatländern fliehen, weil der steigende Meeresspiegel und die zunehmenden Stürme die Lebensgrundlagen zerstören.

Sowohl die ökologischen Auswirkungen als auch die sozialen und politischen Konsequenzen werden dramatisch sein.

Die prognostizierten Folgen werden „das Ziel der nachhaltigen Entwicklung in vielen Teilen der Erde unterminieren, insbesondere in den Entwicklungsländern und bei den Ärmsten in den Entwicklungsländern.“⁴

2.3 Energie und das Entwicklungsproblem

Das heutige globale Energiesystem geht an der Existenz von zwei Milliarden Menschen völlig vorbei. Ihnen fehlen moderne Brennstoffe oder Elektrizität. Weitere zwei Milliarden Menschen werden nur unzureichend mit Energie versorgt – mit weitreichenden Folgen.

So geben Arme überproportional viel Geld für Brennmaterial aus. In Indien müssen die ärmsten ländlichen Haushalte bis zu 50% ihrer Non-Food-Ausgaben für Brennmaterial ausgeben. Dieses Geld fehlt für eine bessere Ernährung, für Bildung oder Investitionsmöglichkeiten.

Zwei Milliarden Menschen sind von traditionellen Brennmaterialien wie Holz abhängig. In der Regel sind Frauen für das Sammeln von Brennmaterial verantwortlich. Dies kann viel Zeit in Anspruch nehmen. Während Frauen für das Sammeln von Feuerholz z.B. in Indonesien nur zehn Minuten pro Tag benötigen, dauert es in Nepal über 2,5 Stunden pro Tag und in anderen vegetationsarmen Regionen bis zu fünf Stunden pro Tag. Zusammen mit weiteren Überlebensaktivitäten wie Wasserbeschaffung, Beschaffen von Nahrungsmitteln und Kochen beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit für Frauen zwischen neun und zwölf Stunden pro Tag. Diese Reduktion auf reine Überlebensaktivitäten hält Frauen in Abhängigkeit, Armut und Ungleichheit. Dies wirkt sich auch oft direkt negativ auf die Kinder aus, da sie häufig bei der Brennholzbeschaffung mithelfen müssen. Dabei sind insbe-

4 Ebd.

sondere die Mädchen benachteiligt. In einigen Ländern verbringen Mädchen sieben mal mehr Zeit beim Wasser- und Brennholzsammeln als erwachsene Männer und drei- bis fünfmal mehr Zeit als gleichaltrige Jungen.

Brennholz wird hauptsächlich für die Essenzubereitung verwendet. Das hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit. Die Luftbelastungen durch innerhäusliche Nutzung haben unterschiedlichste Krankheiten zur Folge: Atemwegsinfektionen, chronische Lungenerkrankungen, Untergewicht bei der Geburt, Lungenkrebs, Augenkrankheiten. All dies verschärft die Armutprobleme.

Die Verwendung von Brennholz hat darüber hinaus Folgen für die Umwelt. Denn die Abholzung führt zu Versteppung sowie Verwüstung. Die damit einhergehende Abtragung des fruchtbaren Landes wirkt sich negativ auf die Nahrungsmittelproduktion aus.

Nach Ansicht der Weltbank liegt einer der Gründe für die Schuldenkrise in Entwicklungsländern darin, dass die Errichtung landesweiter Stromnetze sowie der Anschluss der ländlichen Räume große Summen verschlingt. Die durchschnittlichen Kosten pro Verbraucher liegen bei etwa 700 bis 800 US-Dollar. Durch Übertragungsverluste geht z.T. Energie in Höhe von 40 oder gar 50 Prozent verloren, so dass die Erzeugerkosten kaum gedeckt werden können.

Insgesamt sind Frauen und Kinder am stärksten von der schlechten Energieversorgung in der „Dritten Welt“ betroffen. Sie müssen aufgrund der traditionellen Rollenzuschreibung das Brennholz sammeln; sie leiden am stärksten unter damit einhergehenden Erkrankungen; ihnen werden Bildungschancen verbaut; und ihnen werden die Möglichkeiten genommen, andere lebenswichtige Entwicklungsschritte zu unternehmen.

3. Erneuerbare Energieversorgung als globale Chance für Arbeit, Umwelt und Entwicklung

3.1 Erneuerbare Energien als Jobmaschine

Die Frankfurter Rundschau zählt die Umwelttechnologie zu den stärksten Wachstumsbranchen der nächsten Jahrzehnte.⁵ Und Der Spiegel kommentierte in seiner Ausgabe vom 25.09.2000: „Die Ölkrise bietet eine Jahrhundertchance: Mit einer neuen Energiepolitik kann die Bundesregierung eine gewaltige Jobmaschine in Gang setzen.“

Eine neue Energiepolitik muss sich aus drei Elementen zusammensetzen:

- aus Energiesparmaßnahmen,
- aus effizienterer Nutzung der vorhandenen Energiequellen,
- aus dem Ausbau der erneuerbaren Energieträger.

5 FR, 05.10.2000.

Für die fossilen Energien liegt das Arbeitsplatzpotenzial im Bereich der Energieeinsparung und der Steigerung der Energieeffizienz. Für die Wärmedämmung von Gebäuden rechnet man bis 2005 z.B. mit 77.000 Arbeitsplätzen. Auf der Seite der Nutzer liegt Potenzial in verbesserter Heizung und Wärmedämmung.

Ein wichtiger Faktor für die erneuerbaren Energien ist das Ziel der Bundesregierung, ihren Anteil bis zum Jahr 2010 zu verdoppeln. Mit prognostizierten Gesamtinvestitionen von DM 67 Mrd. kann der junge Sektor der erneuerbaren Energien stark wachsen. Welche Arbeitsmarkteffekte mit dem Ausbau dieses Sektors verbunden sein können, zeigt ein vergleichender Blick in die Energiewirtschaft Ende der 90er Jahre. Im Bereich der regenerativen Energien waren bei einem Marktanteil von zwei Prozent 30.000 Menschen beschäftigt. Im Atomenergiebereich, der 35 Prozent des Strommarktes abdeckte, waren 35.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Je ein Prozent Marktanteil waren also bei der Atomenergie 1.000 Menschen beschäftigt, bei den regenerativen Energien 15.000 Menschen. Die Arbeitsplatzintensität der erneuerbaren Energien ist also wesentlich größer als z.B. die der Atomenergie. Dies ist nur eine Momentbetrachtung. Sie zeigt aber das Arbeitsplatzpotential bei einem konsequenten Ausbau der erneuerbaren Energien.

Für die Europäische Union berechnete EUROSOLAR bei einer Verdreifachung des Anteils erneuerbarer Energien bis zum Jahr 2010, dass 1,2 Mio. Arbeitsplätze neu entstehen können.

Das World Watch Institut schätzte 86.000 Jobs in der Windkraft für 1999 weltweit. Im Jahre 2020 kann nach Rechnung des amerikanischen Instituts die Windenergie ca. 10% der globalen Stromerzeugung ausmachen und für 1,7 Millionen Menschen Arbeit schaffen.⁶

Deutlich ist: Der konsequente Ausbau der erneuerbaren Energien kann starke Arbeitsmarkteffekte haben. Er kann die Verluste im Stein- und Braunkohlenbergbau und die Verluste beim Abschalten der Atomkraftwerke mehr als ausgleichen. Zu den Gewinnern zählen das metallverarbeitende Gewerbe (z. B. durch effizientere Geräte) sowie die Bauindustrie (z. B. durch Wärmedämmung) und die Land- und Forstwirtschaft (z. B. durch Anbau von Biomasse).

3.2 Erneuerbare Energien als Schlüsselsektor für globalen Umwelt- und Klimaschutz

„Wir befinden uns nicht mehr in der Prognose des Klimawandels sondern im Klimawandel selbst“. So kommentierte sinngemäß der oberste Umweltschützer der UN, Klaus Töpfer, die Klimaverhandlungen in Den Haag. Nach Meinung vieler Experten lässt sich ein Klimawandel nicht mehr verhindern, sondern nur noch vermindern.

6 World Watch Institute: Zur Lage der Welt 1999, Frankfurt a.M. 1999

Zielvorgabe der internationalen Klimakonferenzen ist daher, den Klimawandel so zu verlangsamen, dass

- sich die Ökosysteme auf natürliche Weise anpassen können;
- die Nahrungsmittelerzeugung nicht bedroht wird;
- die wirtschaftliche Entwicklung auf eine nachhaltige Weise fortgeführt werden kann.

Im Rahmen einer Gesamtabstschätzung empfiehlt die Enquete-Kommission zum Schutz der Erdatmosphäre eine weltweite CO₂-Reduktion bis 2050. Daran müssen sich die Industrieländer mit 70-80 Prozent beteiligen, die ölproduzierenden Arabischen- und Schwellenländer mit 60%. Währenddessen wird den Entwicklungsländern ein Nachholbedarf von ca. 30% eingeräumt.

Um dieses Ziel zu erreichen, darf „nur noch etwa ein Drittel der wirtschaftlich gewinnbaren Reserven fossiler Energieträger in den nächsten 100 Jahren verbrannt werden“⁷.

Wenn aber der globale Energiebedarf zunimmt, weil 4 Milliarden Menschen auch ihr Recht auf eine Basisversorgung wahrnehmen wollen, dann kann dies nur durch die erneuerbaren Energien geschehen. Sie werden eine Schlüsselrolle spielen neben Energiesparmaßnahmen und effizienter Nutzung der fossilen Brennstoffe.

In Zukunft kann Energie aus Wind-, Biomasse- und Wasserkraftanlagen, aus Solar- und Brennstoffzellen ohne Schadstoffausstoß produziert werden. Schon heute tragen sie in Deutschland dazu bei, rund 25 Mio. Tonnen an CO₂ zu vermeiden.

Das Potential dieser sauberen Techniken ist immens: Allein die Sonne schickt uns 15.000 mal mehr Energie als wir heute auf der ganzen Welt verbrauchen. Die Windströme enthalten das 35-fache und die Biomasse das 10-fache der Energiemengen des gesamten Weltenergieverbrauchs. Und die Wasserkraft allein enthält immerhin noch 50% des Weltenergieverbrauchs

Es gilt als gesichert, dass das Gesamtpotential der grünen Energien zehntausendmal größer ist als der heutige Energieverbrauch der gesamten Menschheit. Bei einer intelligenten Nutzung der unerschöpfbaren Energien „hätten 10 Milliarden Menschen ausreichend Energie für ein Leben im Wohlstand“⁸.

3.3 Erneuerbare Energien als Hebel für nachhaltige Entwicklung

Die Energienutzung ist einer der „wichtigsten Hebel, den die Menschheit besitzt, um nachhaltige Entwicklung zu implementieren“ (United Nations Development Program). Denn sie kann

- Jobs schaffen,
- Frauen fördern,

7 Lovins, Amory; Hennicke, Peter: Voller Energie, Frankfurt a.M. 1999, S. 17.

8 Graßl, Hartmut: Wetterwende, Frankfurt a.M. 1999, S. 163 f.

- ländliche Entwicklung tragen,
- Umweltschutz realisieren.

3.3.1 Arbeit

Die Schaffung von Arbeits- und Einkommensverhältnissen ist ein wichtiges Instrument für eine langfristige Entwicklung. Insbesondere Energie aus Biomasse bietet hier viele Möglichkeiten. Denn Biomasse muss angebaut, geerntet und verarbeitet werden. Dabei können sowohl „Energiepflanzen“ von eigens dafür bestimmten Plantagen als auch Abfallprodukte aus der Landwirtschaft als Brennstoffgrundlage genutzt werden. Fortgeschrittene kleine Biomasse-Technologie kann kostengünstig Energie erzeugen. Wenn man diesen Sektor konsequent ausbaut, könnte sogar Energie vom Land in die städtischen Zentren geliefert werden. Fortgeschrittene Biomassetechnologie kann Energie so preisgünstig anbieten, dass Industrie in ländliche Regionen gezogen wird. Die Anzahl der dadurch entstehenden Jobs würde die Anzahl der Arbeitsplätze, die sich nur auf die Biomasse- und Energieproduktion beziehen, übertreffen. Diese Arbeitsplätze würden dazu beitragen, die Land-Stadt-Wanderung zu reduzieren und durch die Steuereinnahmen Infrastrukturmaßnahmen zu ermöglichen.

3.3.2 Frauen

Veränderungen zu einer nachhaltigen Energieentwicklung würde positive Wirkungen für Frauen haben. Sie würden von der Bürde befreit, täglich Brennholz für die Essenszubereitung zu holen. Damit würde Zeit frei werden für Bildung, Gesundheitspflege, Arbeit mit Einkommen und andere Entwicklungsschritte. Es würden sich neue Möglichkeiten für Frauen als Unternehmerinnen ergeben – sowohl im Bereich der Verbesserung von Energieeffizienz als auch im Gebrauch erneuerbarer Energien in brennstoffintensiven Energieunternehmungen. Die UNDP sieht die Herausforderung heute darin, die Tätigkeiten und Erfahrungen von Frauen als erfolgreiche Unternehmerinnen auf den Bereich der Energieunternehmerinnen auszuweiten. Dabei muss der öffentliche Sektor unterstützende Systeme schaffen, die ein unternehmerisches Interesse befördern und den Zugang zu Technologie, Finanzen und Ressourcen sichern.

Es wäre auch wichtig, die Frauen als Energiekonsumentinnen in die Planung von Biomasse-Anlagen, die Neuentwicklung moderner Kochstellen, die Effizienzverbesserung von Energieproduktion mit einzubeziehen. Ihr Wissen und ihre Interessen könnten zu einer verbraucher-orientierten Energieversorgung führen.

3.3.3 Ländliche Entwicklung

Die technologische Entwicklung im Bereich von Biomassenutzung, Wind- und Solarenergie hat neue Möglichkeiten für die ländliche Entwicklung geschaffen. De-

zentrale, erneuerbare Energien können als „Insel“-Lösungen oder innerhalb kleiner lokaler Netze relativ schnell gebaut werden. Die Erneuerbaren sind damit die einzige Energiequelle, die einen schnellen und sicheren Zugang zu Basisversorgungen im Gesundheits- oder Bildungswesen bringen kann. Sie können damit erheblich dazu beitragen, die Lebensbedingungen der ländlichen Bevölkerung zu verbessern.

Dezentralisierte Energie schafft in ländlichen Regionen mehr Arbeitsplätze als zentrale Energieerzeugung.

Die Finanzierung dezentraler Energieanlagen ist durchweg kostengünstiger als der Bau zentraler Energieproduktionseinheiten. „Gehen wir davon aus, dass die Versorgung von 20 Haushalten über einen drei Kilometer langen Nebenanschluss im Mittelspannungsbereich und eine anschließende Verteilung mit niedriger Spannung erfolgt, dann sind Kosten von etwa 55 US-Cents pro Kilowattstunde zu erwarten. Eine Kilowattstunde könnte für lediglich zehn bis 15 US-Cents durch ein kleines Wasserkraftwerk erzeugt werden, das den Strom in ein Dorfnetz einspeist. Übernimmt ein Windrad diese Funktion, werden etwa zehn bis 25 US-Cents fällig. Eine regionale Photovoltaikanlage ist mit 25 bis 40 US-Cents im Vergleich zum landesweiten Netz immer noch günstig.“⁹ Die geringeren Kapitalinvestitionen könnten für andere Entwicklungszwecke eingesetzt werden und damit die Basis für ländliche Entwicklung verbreitern.

Energieversorgung als neuer sozialer Imperativ

„Den Bedarf von zwei Milliarden Menschen zu decken, die weder moderne Brennstoffe noch Elektrizität haben, und die Energieversorgung von zwei weiteren Milliarden Menschen zu verbessern, deren Energieversorgung sehr schlecht ist, könnte ein neuer sozialer Imperativ werden – vergleichbar mit der Kampagne zur Elektrifizierung der ländlichen Gebiete in den USA während der dreißiger Jahre. Saubere, moderne Energie würde die Entwicklung in den ärmsten Weltregionen anregen, Arbeitsplätze auf dem Land schaffen und die Bürde von Hunderten Millionen Frauen und Kindern erleichtern, die jetzt täglich Holz suchen müssen.“¹⁰

9 Lovins/Hennicke 1999, S. 70.

10 World Watch Institute 1999, S. 77

4. Praxisprojekte: Neue Wege für Eine Welt

Die globale Energiepolitik steht heute am Scheideweg. Entweder sie geht den konventionellen Weg mit der weiter ungebremsten Verbrennung fossiler Ressourcen und riskiert damit alle dargestellten Gefahren. Oder sie nutzt die einmalige Chance, mit der Gestaltung einer regenerativen Weltenergiepolitik eine Säule für eine neue globale Entwicklungs- und Strukturpolitik zu legen.

Der Praxisteil stellt Projekte vor, die den Weg der Chance einschlagen. Insbesondere mit dem Konzept von S-N-O-W (Süd-Nord-Ost-West-Netzwerk) wird ein neuer Ansatz dargestellt, um die Verbindung von Umweltschutz, nachhaltiger Entwicklung und Sicherung von Arbeitsplätzen zu realisieren. Das Modell sieht vor, dass sich Bürgerinnen und Bürger mit Spenden am Bau von regenerativen Energieanlagen in Deutschland beteiligen. Die durch den Betrieb und die Einspeisevergütung erzielten Gewinne werden in regenerative Energieprojekte in Osteuropa und der „Dritten Welt“ transferiert, um dort eine nachhaltige Entwicklung zu unterstützen.

Dieser Modellansatz wurde zusammen mit der VHS Hamm und der Örtlichen Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben – DGB/VHS Hamm im Solarbereich durchgeführt. In den Jahren 2000 und 2001 wurde er im Windkraftbereich mit dem BUND Landesverband NRW umgesetzt

4.1 Windkraft-Projekt e3 für grünen und fairen Strom

S-N-O-W und der BUND Landesverband NRW führen seit Herbst 2000 eine Kampagne durch, um im Winter 2001/2002 die erste e3-Windkraftanlage für grünen und fairen Strom zu bauen. Das Konzept gestaltet sich wie folgt.

Mit einer Spendensumme von DM 400.000 will S-N-O-W sich an einer Windkraftanlage beteiligen, die in Geseke (NRW) mit 600 KW Leistung gebaut wird. Durch die gesetzlich garantierte Einspeisevergütung fließen jährlich Erträge an S-N-O-W zurück. Im ersten Jahr werden es rund DM 27.000 sein, im dritten Jahr ca. DM 57.000, in den Folgejahren zwischen DM 40.000 und 45.000 pro Jahr. Im Laufe der 20-jährigen Laufzeit werden insgesamt rund DM 800.000 zur Verfügung stehen. Diese „Gewinne“ werden komplett in Projekte im Süden und Osten der Erde transferiert. Ein Teil der Erträge fließt in das osteuropäische Partnerprojekt in Weißrussland. Dieses Land wurde am stärksten durch die Atomkatastrophe von Tschernobyl getroffen. Die Gewinne aus dem e3-Windrad sollen dort in erneuerbare Energieanlagen investiert werden. Der andere Teil des Gewinns fließt in ein indisches Partnerprojekt. Gemeinsam mit der Partnerorganisation DESI wird das Konzept der „Unabhängigen ländlichen Energieproduzenten“ forciert.

e3 – Energie für drei Erdregionen

Mit diesem Projektansatz gelingt es, erneuerbare Energien in drei Erdregionen bereitzustellen. So verbinden sich lokales Handeln und globale Verantwortung. Die Projekte sollen dazu beitragen, die Trennlinien zwischen Süd-Nord und Ost-West zu überwinden.

e3 – Drei Probleme im Einklang lösen

Mit diesem Konzept werden folgende Prinzipien umgesetzt:

- Durch Bau und Betrieb der e3-Windkraftanlage werden Investitionen in Deutschland vorgenommen, die den Aufbau einer Umweltwirtschaft und die Sicherung von **Arbeitsplätzen** fördern.
- Durch den Betrieb wird in Deutschland 20 Jahre lang erneuerbare Energie zum **Schutz der Umwelt** produziert.
- Durch den Transfer der Gewinne werden über 20 weitere erneuerbare Energieanlagen in Süd und Ost zur Förderung einer **nachhaltigen Entwicklung** initiiert.

Damit gelingt es, die in der Agenda 21 geforderten Prinzipien in einem Projekt zusammenzufassen.

e3: Dreifacher Energieeffekt

Der durch die Spendensumme finanzierte Anteil von 200 kW im e3 -Windrad wächst auf 600 kW globaler Leistung. Denn durch den Transfer der Gewinne nach Süd und Ost entstehen bis zu 20 neue Energieanlagen mit insgesamt 400 kW. Die Gewinne, die in den Auslandprojekten entstehen, werden in weitere Energieprojekte investiert, um so einen S-N-O-W-Balleffekt zu erzeugen. Daraus resultiert ein Wachstum des globalen Klima- und Ressourcenschutzes.

4.2 Die Partnerprojekte

Weißrussland: Windenergie statt Tschernobyl

Am 26.04.1986 explodierte der Reaktor Nummer 4 des Atomkraftwerks Tschernobyl in der Ukraine. Besonders betroffen von diesem GAU war Weißrussland. Auf dem Nachbarstaat der Ukraine gingen ca. 70% des radioaktiven „fall-out“ nieder. Rund ein Drittel der Fläche des Landes wurde schwer belastet. Viele tausend Menschen starben in den Folgejahren an den Folgen der Verstrahlung. Aber noch immer wohnen über 2 Millionen Menschen – davon 600.000 Kinder und Jugendliche – in den hochverstrahlten Gebieten von Weißrussland, der Ukraine und Russlands. Die langfristigen Folgen werden immer offensichtlicher: Missbildungen, Leukämie, Schilddrüsenkrebs und Immunschwächen – viele Krankheitserscheinungen haben zugenommen.

Irmgard und Dietrich von Bodelschwingh hatten dies 1991 zum Anlass genommen, ein Hoffnungsprojekt zu initiieren. Über den gemeinnützigen Verein „Heim-statt-Tschernobyl“ organisierten sie in deutsch-weißrussischen Workcamps den Bau des Dorfes Druschnaja auf unverseuchtem Territorium nahe der litauischen Grenze. Dabei wurde auf die alte Tradition des Lehmhausbaus zurückgegriffen. Sie war schon von Gustav von Bodelschwingh seit 1923 im Kreis Herford angewandt worden, um in Selbsthilfe und Gemeinschaftsarbeit Häuser für einkommensschwache Menschen entstehen zu lassen. Dieses Prinzip wurde auch für das Umsiedlerdorf Druschnaja (Freundschaft) angewandt. Unter der Trägerschaft der evangelischen Siedlungsgesellschaft 'Heimstätte Dünne gmbH' entstand eine Gruppe von engagierten Menschen aus Deutschland und den Nachbarstaaten: Handwerker, die auf ihren Lohn verzichteten, Studenten, Rentner, Frauen und Männer. Seit 1991 fuhren sie während der Sommerzeit in Workcamps für jeweils drei Wochen nach Weißrussland und bauten Lehmhäuser gemeinsam mit den Umsiedlerfamilien und Studenten aus Minsk. 30 Wohnhäuser konnten so entstehen, jeweils mit einem Viehstall und einer großen Gartenfläche zur Eigenversorgung der Familien – für über 100 Personen Hoffnung auf neues Leben.

In den Jahren 1999 und 2000 wurde Druschnaja um eine ökologische Stromerzeugung bereichert. Während mit Zuschüssen von S-N-O-W in 1999 eine Solarstromanlage gebaut werden konnte, wurde im Sommer 2000 eine Windkraftanlage durch Heim-statt-Tschernobyl errichtet. Finanziert aus Spenden wird die 250-kW-Anlage Windstrom ins weißrussische Netz speisen. Weithin sichtbar setzt sie als eine der ersten Windkraftanlagen in Weißrussland ein Zeichen für eine nachhaltige und atomfreie Energieversorgung.

Diesem Windkraftprojekt soll eine weitere Windkraftanlage folgen. Spenden und die Ausschüttungen des e3-Windrades in Deutschland sollen den Bau dieser Anlage ermöglichen. In den Folgejahren werden aus den Gewinnen der deutschen e3-Windkraftanlage andere regenerative Energieanlagen hinzuwachsen. Dabei sollen auch Biogas und Biomasse eine wichtige Rolle spielen, denn sie können sowohl Strom als auch Wärme erzeugen.

Indien: Power to the people

Indien gehört heute zu den Staaten mit einem großen Bevölkerungswachstum und einem immensen Energiehunger. Industrialisierung, Verstädterung und steigender Konsum treiben den Energieverbrauch dieses Landes stetig in die Höhe – jährlich um 10%. Dafür muss Indien einen Teil seiner Exporteinnahmen ausgeben. Waren es 1965 noch 8% so waren 1999 schon fast 40%.

17% der Weltbevölkerung leben in Indien. 75% davon sind Kleinbauern. Trotz der steigenden Energieverbräuche sind 18.000 Dörfer ohne elektrische Energie. Insgesamt haben 80% der Menschen keine elektrische Energie. Für mehrere hun-

dert Millionen Kleinbauern, Handwerker usw. wird es auf dem Lande aber nur ein würdevolles Überleben geben, wenn sie sich unabhängig die natürlichen Energiequellen von Sonne, Wasser, Wind und Biomasse nutzbar machen können.

Hier setzt die „Philosophie“ des indischen Projektpartners D.E.S.I. Power (Decentralised Energy Systems for India) an. D.E.S.I. unterstützt das Konzept der Independent Rural Power Producers IRPP (Unabhängige Ländliche Energieproduzenten). Damit ermöglicht die Organisation dezentrale und erneuerbare Energieprojekte. Sie werden jeweils in kooperativer Trägerschaft realisiert. Lokale Akteure sollen Eigenkapital einbringen, der Rest kommt von D.E.S.I. und ausländischen Partnern. Damit soll verhindert werden, dass Gruppen oder Dörfern etwas „geschenkt“ wird und anschließend verrottet. Vielmehr sollen Eigenverantwortung und Kooperation verbunden werden. D.E.S.I. bringt so „Power to the People“.

Die erste DESI-Power Biomasseanlage wurde im April 1996 in Orcha, Madhya Pradesh (India) errichtet. Sie versorgt eine kleine Fabrik, um handgemachtes Recyclingpapier herzustellen. So wurden Arbeitsplätze für 12 Frauen geschaffen und eine ökologische Energieproduktion ermöglicht.

Dieses Konzept soll mit den Gewinnen aus der e3-Windkraftanlage erweitert werden. DESI will im Laufe der nächsten Jahre viele Biomassekraftwerke errichten – mit deutlichen Effekten für Nachhaltigkeit. Denn eine Biomasseanlage mit einer Leistung von 100 kW benötigt 7 Menschen für die Arbeit. Das Produzieren und Vorbereiten der Biomasse verschafft 4 Menschen Arbeit. So beschäftigt ein DESI-Biomassekraftwerk unmittelbar 11 Personen. Es wird davon ausgegangen, dass z.B. im angeschlossenen Gewerbe bis zu 17 weitere Personen tätig sind. Insgesamt könnten also 28 Personen Arbeit und Einkommen finden.

4.2 Solarprojekte mit Bildungseinrichtungen

Sonne für die Welt aus Hamm und Münster

Das erste internationale Solarprojekt von S-N-O-W wurde in Kooperation mit Bildungseinrichtungen realisiert. Der Grundstein wurde im August 1999 mit dem Bau einer Solarstromanlage an der Volkshochschule Hamm gelegt. Die 2 kW- große Anlage speist nicht nur umweltfreundlichen Solarstrom ins Netz, sondern erzeugt auch Gewinne für Entwicklungspartnerschaften in Süd und Ost. Edgar Boes-Wenner von S-N-O-W und die VHS-Leiterin Regina Schumacher-Goldner erläuterten bei der Einweihung das Konzept. Durch Spenden und staatliche Zuschüsse war die Investition für das kleine Solarkraftwerk erbracht worden. Aufgrund der Einspeisevergütung können jährlich Gewinne erwirtschaftet werden, die in Energieprojekte in Indien und Weißrussland fließen. Der Minister für Bauen und Wohnen Dr. Michael Vesper lobte denn auch das Projekt, weil sich „damit Investition und umweltfreundliche Stromproduktion im eigenen Land mit Gewinntransfer nach Süd und Ost verbinden lassen.“ So ließe sich „das viel diskutierte ma-

gische Dreieck der nachhaltigen Entwicklung mit den Faktoren Arbeit, Umwelt und internationale Gerechtigkeit vorbildlich zusammenfassen.“

„Mit dem Konzept einer lokal und global wirkenden Energiefairsorgung geht S-N-O-W völlig neue Wege bürgerschaftlichen Engagements“ betonte Dr. Klaus Lefringhausen. Er vertrat die Landesregierung bei der Einweihung der zweiten S-N-O-W-Solarstromanlage an der Waldorfschule Münster im Dezember 1999. Er ermutigte S-N-O-W und das unterstützende Umweltamt der Stadt Münster, weiter ungewöhnliche Wege der public-private-partnership zu gehen.

Noch in 1999 konnte in Weißrussland mit einem Zuschuss von S-N-O-W die Solarstromanlage von „Heim-statt-Tschernobyl“ entstehen. Jürgen Flegel hat sie im Rahmen eines ehrenamtlichen Arbeitseinsatzes im Dorf für Tschernobylumsiedler Drushnaja mit installiert. „Solarenergie statt Tschernobyl“ setzt ein Zeichen für eine umweltfreundliche Energieversorgung in der krisengeschüttelten Region.

15 Monate nach dem Bau der ersten Anlage in Hamm konnte im November 2000 eine Photovoltaikanlage in Jayantigrama / Indien gebaut werden. Die mit finanzieller Unterstützung des Umweltamtes Münster installierte 2 kW-Anlage treibt Wasserpumpen für Gemüsegärten und eine Baumschule an. Außerdem be-
lädt sie eine Batterie, die abends für Licht im Gemeinschaftszentrum sorgt. So können Landarbeiter/innen, die tagsüber auf den Feldern arbeiten, abends an Bildungskursen teilnehmen. Anandi Sharan von „Women for sustainable Develop-

Bildungs-Bausteine beim VHS-Hamm-Projekt

- *Solarenergie – Die Energie der Zukunft.*
Allgemeine Einführung in Energiepolitik, Klima- und Ressourcenschutz
- *Praxisworkshop: Bau einer Solaranlage*
Planung, Berechnung und Beantragung einer Solarstromanlage; Bau einer Modellanlage
- *Installation einer Solaranlage*
Teilnahme bei Installation
- *Austausch mit Auslandsprojekten*
Workshop mit den Auslandspartnern aus Indien und Weißrussland; Lernen über Situation im Ausland; Wissensaustausch
- *Solar-Feier*
Feierliche Einweihung der Solaranlage mit Vertretern aus Wissenschaft, Politik und Bürgerschaft
- *Edutainment-Veranstaltung*
Veranstaltung im Kino mit Film, politischem Kabarett, Wissenschaft und Initiativvertretern

ment“ freut sich darüber, dass S-N-O-W und ihre indische Organisation so „power to the people“ bringen.

Mit den Solaranlagen in Deutschland, Indien und Weißrussland ist nun eine Phase des internationalen Solarprojektes erfolgreich abgeschlossen. Der für den Betrieb der deutschen Solaranlagen verantwortliche Geschäftsführer Prof. Dr. Wolfgang Köhnlein ist sich sicher, dass in den kommenden Jahren durch die Gewinne weitere Solaranlagen in Süd und Ost hinzuwachsen werden und so ein „Schneeball-Effekt in Gang gesetzt werden kann“.

5. Vernetzungen als Modernisierungschance für eine andere Globalisierung – Ein Resümee

Der beschriebene Ansatz verbindet verschiedene Ebenen der Vernetzung – die inhaltlichen, geographischen und organisatorischen Vernetzungen.

Die globalisierte Welt ist in den Problemen so stark vernetzt, dass man inhaltliche Lösungsmuster finden muss, die ein ganzheitliches, vernetztes und interdisziplinäres Agieren ermöglichen. Der oben beschriebene Ansatz will nicht den Anspruch vertreten, ein umfassendes politisches und ökonomisches Lösungsinstrument zu sein. Aber er ist eindeutig ein bürgerschaftlicher Ansatz, der vielen Menschen ermöglicht, sich in dem dargestellten komplexen Feld einzubringen. Dass dabei inhaltlich vernetzte Probleme ganzheitlich gelöst werden, zeigt die erörterte Win-Win-Situation für Ökonomie, Ökologie und globale Gerechtigkeit.

Die globalisierte Welt braucht globale Lerngemeinschaften. Dies gelingt nur mit einer geographischen Vernetzung. Die Arbeit in den beschriebenen Praxisprojekten lebt von der geographischen Vernetzung. Denn die deutschen Akteure haben viel von den indischen Partnern gelernt, was den internationalen Klimaschutz über Clean Development Mechanism und Joint Implementation angeht. Die weißrussischen Akteure konnten bezüglich des Einsatzes erneuerbarer Energien Anstöße von den Biomasse-Ideen der Inder aufgreifen. Und die indischen Partner lernen von den deutschen Akteuren, über neue internationale Lösungswege jenseits der rein karitativen Entwicklungspolitik nachzudenken.

Innovative Lösungsansätze lassen sich am ehesten in heterogenen Vernetzungen erarbeiten. Erst durch das Zusammenkommen möglichst unterschiedlichen Know-Hows werden neue Wege gefunden. So lässt sich auch der Lernprozess der beteiligten Projektakteure kennzeichnen. Erst die Zusammenarbeit von Energieexperten, Pädagogen, Werbefachleuten, Steuerrechtsexperten, Betriebswirten, Dritte-Welt-Engagierten, Osteuropainteressierten und anderen hat das komplexe Projekt ermöglicht. Keiner konnte das Gesamtprojekt ohne den anderen bewältigen. Und durch die Verschiedenheit der Akteure sind die internen Lernprozesse enorm.

Aus Sicht des Autors ist die Umsetzung der skizzierten Vernetzungen unumgänglich für eine moderne Gesellschaft in einer globalisierten Welt. Und am besten wirken sie, wenn sie in konkreten Projekten erfahrbar gemacht werden.

Literaturhinweise

- Boes-Wenner, Edgar: Sonne für die Welt – Eine internationale Solarprojekt, in: Jellich, Franz-Josef; Schneider, Günter (Hrsg.): Politik und politische Bildung für das 21. Jahrhundert, Recklinghausen 1999
- Boes-Wenner, Edgar: Umweltbildung im Zeichen von Globalisierung und Modernisierung – Zu einer Pädagogik der Nachhaltigkeit, in: Girmes, Renate (Hrsg.): Modernisierungsdruck als Bildungschance, Münster 1997
- Brown, Lester R.: State of the World. A Worldwatch Institut Report on Progress Toward a Sustainable Society, New York 1991
- BUND; Misereor (Hrsg.): Zukunftsfähiges Deutschland. Studie des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie, Basel, Boston, Berlin 1996
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Erneuerbare Energie für nachhaltige Entwicklung und Klimaschutz, Bonn 1999
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (Hrsg.): Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Juni 1992 in Rio de Janeiro. Agenda 21, Bonn o.J.
- Club of Rome (Hrsg.): Die erste globale Revolution, Frankfurt 1992
- Dörner, Dietrich: Die Logik des Mißlingens. Strategisches Denken in komplexen Situationen, Reinbek bei Hamburg 1995
- Enquete-Kommission „Schutz der Erdatmosphäre“ des Deutschen Bundestages (Hrsg.): Schutz der Erde, Bonn 1990
- Enquete-Kommission „Schutz der Erdatmosphäre“ des Deutschen Bundestages (Hrsg.): Mehr Zukunft für die Erde, Bonn 1995
- Hauff, Volker (Hrsg.): Unsere gemeinsame Zukunft, Greven 1987
- IG Metall: Arbeitsplätze durch Umweltschutz, Frankfurt a.M. 1996
- Landesinstitut für Schule und Weiterbildung des Landes NRW (Hrsg.): Die Zukunft denken – die Gegenwart gestalten, Weinheim und Basel 1997
- Staiß, Frithjof: Jahrbuch Erneuerbare Energien, Radebeul 2000
- Stiftung Entwicklung und Frieden (Hrsg.): Globale Trends 1996, Frankfurt 1996
- United Nations Development Program: Energy after Rio. Prospects and Challenges
- Vogt, Markus; Sellmann, Matthias: Handeln für die Zukunft der Schöpfung, Hamm 1999

Bundesministerium für Bildung und Forschung
bm
MINISTERIUM ARBEITSFELDER FÖRDERUNG VERÖFFENTLICHUNGEN SERVICE

Home | Forderung | Bildung | Bildungsbereichsübergreifende Förderschwerpunkte | Querschnittsmaßnahmen | Förderung von Initiativen | Programm "Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken"

Bildungsbereichsübergreifende Förderschwerpunkte Querschnittsmaßnahmen

- Förderung aller Begabungen zur Sicherung von Chancengleichheit
- Neue Medien in der Bildung
- Förderung von Innovationen
 - Allgemeinbildende Schulen
 - Berufliche Bildung
 - Förderung von Innovationen an Hochschulen
 - Allgemeine Weiterbildung
 - Förderung lebensbegleitenden Lernens
- Förderung der internationalen Zusammenarbeit
- Kulturelle Bildung
- Wettbewerbs und Preise

Program "Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken"

Was wird gefördert?

Gefördert werden der Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender regionaler Netzwerke. Hier sollen durch die Zusammenarbeit möglichst vieler Beteiligter (z.B. Bildungseinrichtungen, Bildungsnachfrager/innen, Betriebe, Sozialpartner, Jugendämter, Arbeitsämter und soziokulturelle Einrichtungen) innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitenden Lernens entwickelt, erprobt und auf Dauer angelegt werden. Mit dem Programm "Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken" will das BMBF mit Unterstützung durch die Europäische Gemeinschaft neue Impulse für die regionale Förderung lebenslangen Lernens aller Menschen und die Entwicklung einer "lernenden Gesellschaft" geben.

Wer wird gefördert?

Antragsberechtigt sind grundsätzlich juristische

Kontakt:
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.,
DLR Sudstraße 125
53175 Bonn
Tel.: 0228 / 3821-100/
oder -173
Fax: 0228 / 3821-229
e-mail: lernen@regionen.dlr.de
Internet: www.dlr.de/DT/Lernen/regionen/regionen.htm
Dolph-Günther-Institut

Förderlinien für das Programm "Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken" (DFG-Geb.) 35 18

Nikolaus Bley

Arbeiten und Lernen an Lippe und Emscher – (a+l.l+e.) ein Projekt der Emscher-Lippe Region im Förderprogramm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Es soll im Folgenden ein Überblick des Projekts „arbeiten und lernen an lippe und emscher“ (ALLE) gegeben sein. Die Region Emscher-Lippe hat sich unter dem Dach der Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Emscher-Lippe erfolgreich im Programm „Lernende Regionen, Förderung von Netzwerken“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beworben. Federführung hat das DGB-Bildungswerk NRW e.V., Zweigstelle Recklinghausen.

Auch wenn hier nicht der Ort ist die Begriffe „Lernen“, „Netzwerk“ und „Region“ näher zu untersuchen, einige einleitende Bemerkungen doch.

Es werden „schumpetersche Prozesse“ in der Weltwirtschaft (wieder)entdeckt. Das Konzept der „schöpferischen Zerstörung“¹ bezieht sich nun nicht nur auf Betriebe und Unternehmen, sondern – wie bei Schumpeter schon auf Gesellschaftssysteme – auf ganze Staaten und Regionen. Innovationsfähigkeit ist Überlebensfähigkeit. Humankapital ist zudem als Produktionsfaktor gleichberechtigt neben Boden, Kapital und Arbeit getreten. Lernen ist zum Zentralbegriff der postfordistischen, globalisierten Ökonomie geworden. Lernen sollen Einzelne („Arbeitskraftunternehmer“), Unternehmen und Regionen – ein Leben lang.

Dabei wird „Lernen“ differenziert. Das fordistische Modell der Massenproduktion erfordert „lineares“ Lernen, von manchen Autoren Pseudolernen genannt.² Die neue Form des Lernens (Qualität statt Quantität) z.B. für lernende Unternehmen wird als interaktiver Prozess verstanden, der es ermöglicht stilles Wissen (tacit

1 Schumpeter beschreibt den „Prozeß einer industriellen Mutation – wenn ich diesen biologischen Ausdruck verwenden darf –, der unaufhörlich die Wirtschaftsstruktur von innen heraus revolutioniert, unaufhörlich die alte Struktur zerstört und unaufhörlich eine neue schafft. Dieser Prozeß der „schöpferischen Zerstörung“ ist das für den Kapitalismus wesentliche Faktum.“ Schumpeter, Joseph A.: *Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie*, 5. Aufl., München 1980 (1. Aufl. 1942), S. 137 f.

2 Hofmaier, Bernd: *The Learning Region – concepts, models and examples*, Arbeitspapier für Cedra – Cedefop research arena – o.J., S. 13: „... the fordist firm was handicapped in learning. Especially the fordist focus on division and control resulted in learning that is passive and adaptive and could be described as a pseudoform of learning.“

knowledge) zu aktivieren, das zusammengeführt mehr als die Summe der Teilweisen(den) ausmacht. Übertragen auf die Region wird daher empfohlen:

„Learning regions (must) develop governance structures which reflect and mimic those of knowledge-intensive firms, that is co-dependent relations, network organisation, decentralised decision making, flexibility, and a focus on customer needs and requirements.“³

Vielleicht ist das ein wenig dramatisiert⁴ und allzu einseitig auf unternehmerisches Verhalten ausgerichtet, sicher gibt es andere Beweggründe für die Propagierung lebenslangen Lernens, Konkurrenz ist aber ein wesentliches Element einer (Welt-) Marktgesellschaft, der Einzelne muß darauf eingestellt, die Region, so sagt man wohl, entsprechend aufgestellt sein.

Der Begriff „Region“ ist in NRW spätestens seit 1989 mit der Initiative ZIN – Zukunftsinitiative für die Regionen Nordrhein-Westfalens – in der Struktur- und Arbeitsmarktpolitik eingeführter Bestandteil von Politik. Und auch im novellierten Weiterbildungsgesetz von NRW wird Region im Hinblick auf die zukünftige (Selbst-)Organisation der beteiligten Akteure verwandt.

Die Besinnung auf den regionalen Zusammenhang ist nicht einfach eine Reaktion auf Globalisierung und Steuerungsprobleme des Staates, sie folgt der Erkenntnis, dass die Ausschöpfung des endogenen Potentials, der Vorteile im Vergleich nur gelingt, wenn die Akteure selbst zu eigenem und gegenseitigem Nutzen (face to face) Übersichtlichkeit erzeugen und so Transaktionskosten reduzieren und Synergien stiften.

Die Europäische Union hat Subsidiarität zu einem wesentlichen politischen Prinzip gemacht. Dies setzt voraus, dass entsprechende Strukturen geschaffen werden. NRW Strukturpolitik und das BMBF Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ müssen auch in diesem Zusammenhang gesehen werden. Ein Aspekt dabei ist, dass „lokale Entwicklung ... die Etablierung einer öffentlich-privaten Partnerschaft (fördert),... eine neue, aktive und initiative Rolle öffentlicher Körperschaften (unterstützt)“.⁵

Netzwerke in der Region bilden eine Struktur zwischen Markt und Hierarchie, die am ehesten geeignet erscheint, Offenheit und Flexibilität zu gewährleisten, Kommunikation zu fördern, Vertrauen aufzubauen um gemeinsame Ziele zu setzen, den Erfolg zu sichern und dabei Konkurrenzsituationen ihr Effizienzversprechen nach innen und außen abzugewinnen.

3 Florida R., Towards the learning region, in: Futures 27(5), S. 527-536. Zit. nach Hofmaier, S. 22.

4 Die Prophezeiung des MIT, es werde die Zeit kommen, da in Europa keine Autos mehr gebaut werden, hat zu sehr intensiven Lernprozessen in der Automobilindustrie und Erfolg geführt

5 Stahl, T.: Die Lernende Region: Schnittstellen zur Schaffung von Innovation, o.J. (1997, Beitrag zum III. Transnationalen Workshop, Slagelse, Dänemark).

Bei der Ausgestaltung der lernenden Region an Lippe und Emscher orientiert sich das Projekt ALLE auch an guter Praxis anderer Regionen, Erfahrungen sollen genutzt, Herangehensweisen adaptiert werden:

„Bei der Betrachtung der Struktur und Qualität von Aus- und Weiterbildung einer Region muss man die historische, soziale und wirtschaftliche Entwicklung der betreffenden Region berücksichtigen...Eisen und Stahlindustrie, Kupfer- und Kohlebergbau erlebten einen erheblichen Rückgang, was zu schwerwiegenden sozialen und Beschäftigungsproblemen führte. Herausforderung und Verpflichtung für Aus- und Weiterbildung in dieser Region bestehen in der Frage, wie auf diese Situation zu reagieren ist. Die Entwicklung neuer Formen sozialer Partnerschaft und die Schaffung neuer Initiativen, um der sozialen Ausgrenzung entgegenzuwirken, sind wesentliche Stärken der Region.“⁶

Die Rede ist von Wales, eine Region, die offenbar auch ökonomisch den „turnaround“ schaffte,⁷ eine Region mit ähnlichen Problemen und ähnlichen Stärken wie das nördliche Ruhrgebiet. Auch in der Emscher-Lippe Region gilt es das „Gedächtnis der Region“, die historisch gewachsene „Mitbestimmungskultur“ in die Planungen für die lernende Region als Stärke einzubeziehen. Es gibt in der Region Emscher-Lippe gemeinsame Normen und Werte, besonders auch der Arbeitsorientierung, die für den Aufbau eines spezifischen Profils für die lernende Region nutzbar gemacht werden können. Gemeinsame Werte und Normen, gegebenenfalls nötig ihre Bewußtmachung sind unabdingbare Voraussetzung für gemeinsames Handeln, den Erfolg. Ausdrücklich will das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ auch hierzu einen Beitrag leisten.

Wenn „einige Autoren ... eine ‚gute Tracht Krise‘ (Bechtle) für die Ausbildung regionaler Netzwerke“ für wichtig halten,⁸ so haben die Regionen Wales und Emscher Lippe diese „Voraussetzung“ sicher (über-) erfüllt.

BMBF Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ ist Teil eines breit angelegte Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ mit weiteren wichtigen Aspekten wie Qualitätssicherung, die Rolle neuer Medien, Aktivierung von Schulen und Hochschulen, den Zusammenhang diverser (Aus-) Bil-

6 Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Berufliche Bildung der Zukunft, Gütersloh 1999, S. 133, Rechercheergebnisse für den Carl Bertelsmann Preis 1999, Systemvergleich berufliche Bildung international, Untersuchung verschiedener Regionen, hier Südost- Wales.

7 Joachim Gensko: Netzwerke in der Regionalpolitik, Marburg 1999, S. 28 f.

8 Ebd., S. 31

dungsbereiche, es geht um eine Innovation der Lernkultur auf auf (fast) allen Ebenen.

Im Förderprogramm „Lernende Regionen“ will das Bundesministerium, auch um „im internationalen Wettbewerb bestehen zu können“, „eine neue breite Bewegung zur Förderung des lebenslangen Lernens aller Menschen“ initiieren. Es soll eine „neue kulturelle Haltung“ zum „Lernen im Lebensvollzug“ entwickelt und dabei besonders darauf geachtet werden, dass bislang benachteiligte Gruppen einbezogen werden. Verändern müssen sich nicht nur die Lernenden sondern auch die Lehrenden und ihre Institutionen. In regionaler Vernetzung sollen neue Wege ausprobiert, sollen über Kooperation Barrieren auch zwischen verschiedenen Bildungsbereichen überwunden werden. Das Programm ist entsprechend breit angelegt und bezieht alle klassischen Bildungsräume vom Kindergarten bis zur Volkshochschule ebenso ein wie die Suche nach neuen z.Zt. eher ungewohnten Lernorten.

Die räumliche Nähe der Akteure und Institutionen macht es möglich, die „Verzahnung der Bildungsangebote zu organisieren und Bildungsprozesse im Hinblick auf gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Entwicklungen besser zwischen den Akteuren abzustimmen.“⁹

Die Region Emscher-Lippe

Einige Schlaglichter zunächst:

„Ehedem ... fast 600.000 Bergleute auf jetzt 67.000 Bergleute und demnächst noch 35.000 Bergleute ... Wir machen uns nichts vor: Wir müssen ... insbesondere in der Emscher-Lippe-Region noch ein gutes Stück Weges zurücklegen, bis wir sagen können: Wir haben es geschafft“¹⁰.

14,7.¹¹

„... fünf der zwölf Zechen in der Region bis 2005 schließen müssen ... einen Verlust von 30000 bis 50000 Arbeitsplätzen ... Arbeitslosenquote von bis zu 25% wäre nicht auszuschließen.“¹²

„Die Emscher-Lippe-Region hat das Potenzial, einer der Zukunftsstandorte im nächsten Jahrtausend zu werden.“¹³

„Gemeinsam für neuen Glanz im nördlichen Ruhrgebiet.“¹⁴

9 Zitate aus den Förderrichtlinien

10 Aus einer Rede von Wolfgang Clement.

11 Arbeitsamt, Bezirk Nordrhein-Westfalen, Arbeitslosenquote in %, Berichtsmonat Dezember 2000: Gelsenkirchen.

12 Verlautbarung der DGB-Kreis-Region Emscher-Lippe.

13 Ministerpräsident Wolfgang Clement bei der Präsentation einer Ausstellung der Emscher-Lippe-Region in der Landesvertretung Nordrhein-Westfalens in Brüssel.

14 Karl F. Schulte-Uebbing, Headline einer Veröffentlichung der Vestischen Gruppe der IHK in Münster zum 50jährigen Bestehen.

Der Kreis Recklinghausen (Dorsten, Gladbeck, Marl, Herten, Haltern, Oer-Erkenschwick, Castrop-Rauxel, Datteln, Waltrop) Bottrop, Gelsenkirchen, Recklinghausen bilden die nach geografischem Zuschnitt mancher Institutionen (IHK-[Teil-] Bezirk, DGB-Kreis-Region, Arbeitsamtsbezirk[e]), nach Tradition und aktuellem Selbstverständnis eine Region mit Namen „Emscher-Lippe“. Synonym wird häufig „nördliches Ruhrgebiet“ verwendet. Bezüge nach außen (Dortmund, Münsterland), Inhomogenitäten, durchaus auch Zentralitätskonkurrenz innerhalb der Region stören dieses Bild nicht. Über den pragmatischen Bezug auf politische Grenzen hinaus ist „Emscher-Lippe“, da mag die Sicht von Außen hilfreich sein, eine Selbstzuschreibung.

Die Emscher-Lippe-Region ist vom Strukturwandel im Ruhrgebiet, dem Rückgang der Montanindustrie, besonders des Bergbaus in außerordentlicher Weise betroffen. Wenn die Städte der Hellweg-Zone einen Gutteil der Entwicklung hin zu Zentren der Dienstleistung, des Handels, der Verwaltung, als Standort für Wissenschaft und Forschung, gar der „New Economy“ bereits hinter sich haben, stellt sich die Herausforderung im nördlichen Ruhrgebiet nach wie vor besonders dringlich.

Nicht nur die arbeitsmarktpolitischen Akteure in der Region stellen sich der Herausforderung. Es gab und gibt vielseitig Initiativen zur ökonomischen und mit-hin sozialen Zukunftsorientierung:

- Da war die IBA Emscherpark-Initiative des Landes mit vielen konkreten Projekten, besonders aber einer sozusagen „ideellen“ Aufwertung der Region. (Der Taxifahrer am neuen Bottroper Hauptbahnhof weist den Besucher aus dem Münsterland auf den „Tetraeder“, eine „Landmarke“, mit den Worten hin: „Da müssen Sie unbedingt hin. Das müssen Sie besuchen. Das muss man gesehen haben.“)
- Da gibt es die Chem-Site-Initiative, ein herausragendes Beispiel für Public Private Partnership mit dem Versuch, den Chemiestandort nördliches Ruhrgebiet, bedeutend vertreten nicht nur in Marl, durch eine gemeinsame Anwerbepolitik nicht zuletzt ausländischer Investoren zu entwickeln.
- Da gibt es in Bottrop den Freizeitpark der Warner Bros. Comp. und das Ski Alpin Centrum: Zusammen mit z.B. der „Route der Industriekultur“ und anderen Projekten der IBA Emscherpark neue Ansatzpunkte für einen ganz anderen Tourismus.
- Da gibt es ausgehend vom Wissenschaftspark Gelsenkirchen die Bemühung um Clusterbildung in der Zukunftstechnologie Solarenergie mit der Solarfabrik in Gelsenkirchen.
- Da gibt es die Fachhochschule Gelsenkirchen mit einem Institut zur Förderung von Innovations- und Existenzgründung.

- Da gibt es die Initiative „New Park“, die mit besonderen Bedingungen Standorte für auswärtige Industrie zur Verfügung stellen will.

Kurz: viele gute Ideen, viele Ansatz- und Kristallisationspunkte für zukünftige Entwicklungen in einer Region, die auch (noch - im zeitlichen Sinne) durch eine ganze Anzahl negativer Strukturdefizitkennzahlen beschrieben werden könnte.

Es wäre ein leichtes, die Region Emscher-Lippe mit allerlei schwarz malenden Zahlen als defizitär, verarmt, strukturschwach, Sorgenkind etc. zu beschreiben. Darauf wird bis auf diese Andeutung verzichtet. Obige Aufzählungen zeigen, dass die Region über das Wichtigste verfügt, um die Mittel bereitzustellen, die Herausforderungen der zukünftigen Wissensgesellschaft, der Konkurrenz mit anderen Regionen in Deutschland, Europa letztlich in der „globalisierten“ Welt zu bestehen: Optimismus und Initiative.

Integrationsstand/Vernetzung in der Region Emscher-Lippe

Viele Institutionen/Verbünde/Netzwerke dienen der Entwicklung des Emscher-Lippe-Raums:

Bereits 1989 hat sich die Emscher-Lippe-Region unter Federführung des Regierungspräsidenten zur Regionalkonferenz Emscher-Lippe zusammengefunden, der ersten in Nordrhein-Westfalen. Unter Beteiligung aller Kommunen, der Wirtschaft, Kammern, des DGB und weiterer Institutionen hat dieses Netzwerk auf der Basis des Konsensprinzips ein Entwicklungsprogramm für den Emscher-Lippe-Raum verabschiedet, das mittlerweile in der dritten Fortschreibung vorliegt. Damit wurden Projekte initiiert und in der Region umgesetzt, die den Strukturwandel nachhaltig fördern. Diese Regionalkonferenz hat den Regionalen Beirat mit dem Regionalsekretariat Emscher-Lippe als Unterausschuss gebildet, der über die Mittel des Europäischen Sozialfonds im Konsens entscheidet sowie die Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Emscher-Lippe, ebenfalls als Unterausschuss entwickelt, in dem als loser Zusammenschluss die Träger der beruflichen Bildung der Emscher-Lippe-Region (ca. 100 an der Zahl) zusammenarbeiten. Insofern ist die Regionalkonferenz mit den Unterausschüssen das Zentralnetzwerk dieser Region.

Im Entwicklungsprogramm Emscher-Lippe heißt es:

„Einen hohen Sockel Langzeitarbeitsloser kann und will die Region sich nicht leisten“ ... Es soll u.a. „die Fortführung der Schulentwicklungsplanung leistungsstarke Schulprofile in der Region sicherstellen“, die „Vielfalt der pluralistischen und differenzierten Weiterbildungslandschaft im Emscher-Lippe-Raum gilt es zu erhalten, zu pflegen und weiterzuentwickeln.“ Dabei sind durch „verstärkte Einbindung von Frauen in das Erwerbsleben“ und „soziale Integration von ausländischen Mitbürgern“ ... „Chancen für die regionale Entwicklung“ zu nutzen.

Die Emscher-Lippe-Agentur (Gesellschaft für Strukturverbesserung im nördlichen Ruhrgebiet) ist u.a. hervorgetreten mit „mega Watt“, einer Messe der Zukunftsennergien in der Emscher-Lippe-Region.

Ferner ist auf die Initiative ELGO! hinzuweisen, ein Netzwerk mit mehr als 60 verschiedenen Institutionen in der Emscher-Lippe-Region, die Existenzgründer/-innen in ihrem Vorhaben unterstützen.

Netzwerke im Bildungsbereich in der Region Emscher-Lippe

Die im Zusammenhang wichtigste und die ganze Region vertretende Einrichtung dieser Art ist die „Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Emscher-Lippe“. In diesem Kreis sind die Bildungseinrichtungen der Region sowie die Kammern, die regionalen Arbeitsämter und der DGB vertreten.

Die Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Emscher-Lippe wurde am 7. Mai 1991 auf Beschluss der Regionalkonferenz Emscher-Lippe gebildet. Sie stellt einen losen Zusammenschluss unter Organisation der Vestischen Gruppe der IHK zu Münster in Gelsenkirchen dar. Ihre Aufgaben sind in einer protokollarischen Vereinbarung festgehalten:

„Das generelle Ziel der Arbeit dieses Kreises sollte die Stärkung des Weiterbildungsbereiches im vestischen Raum sein unter Berücksichtigung und Erhalt der Vielfalt in diesem Bildungsbereich. Neben dem Erfahrungsaustausch und der gegenseitigen Information wird auch die Entwicklung und Förderung von Kooperationen angestrebt sowie die gemeinsame Information der Öffentlichkeit sowohl über die Angebotsstruktur als auch über grundlegende weiterbildungspolitische Notwendigkeiten und Probleme.“

Acht Märkte der Bildung (Aus- und Weiterbildung) im Rahmen von zehntägigen Verbraucherausstellungen, die Herausgabe des Weiterbildungskataloges Emscher-Lippe (mittlerweile die 5. Auflage) sowie verschiedenste Projekte. Das Projekt Multimedia-Fachkraft, eine Kooperation von zehn Bildungsträgern, gehört dazu.

Die „Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Emscher/Lippe“ hat die Grundlagen für den Konsens verschiedenster Institutionen zum Projekt ALLE gelegt. Die Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Emscher-Lippe ist bis auf Weiteres Steuerungsgremium für das Projekt ALLE.

ALLE das Kooperationsnetzwerk Bildung in der lernenden Region Emscher-Lippe.

Auf den beschriebenen (Vernetzungs-) Grundlagen fußend erweitert das Projekt ALLE die Integrationsstrukturen der Region im Sinne des BMBF Programms „Lernende Regionen“. Über die Weiterbildung hinaus sind alle (auch potentielle) Berei-

che des Lernens inbegriffen. Differenziert in Teilprojekte und entsprechende Teilnetzwerke werden verschiedene Themen dem Leitbild des „Lebensbegleitenden Lernens“ nach beispielhaft entwickelt.

Es ist darüber hinaus ein Forum gegeben, Kooperationspartner zusammenzuführen, Ideen voranzutreiben. Das Projektteam versteht sich dabei als proaktiver Dienstleister auch für das Netzwerk aus Institutionen unter dem Schirm der Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung.

Der Bildungsbegriff, der dem Projekt ALLE zu Grunde gelegt wird, ist im Sinne des Förderprogramms bewusst weit gefaßt: Aus - und Weiterbildung in den klassischen Bereichen der beruflichen Bildung sind ebenso beteiligt bzw. aufgefordert wie die allgemeine Bildung in Schulen und Volkshochschulen, die politische Bildung besonders in der Form der Kooperation mit der beruflichen Bildung.

Neue Formen des (selbstgesteuerten) Lernens mittels etwa der neuen Medien sei es für Betriebe oder Einzelne sollen berücksichtigt werden ebenso wie informelles Lernen, Lernen in neuen Zusammenhängen, die abseits des Etablierten entstehen mögen.

ALLE ist offen für alle, die schon einschlägig initiativ sind, besonders aber auch für Einrichtungen, neue Initiativen, die auf den ersten Blick mit dem Generalthema Lernen wenig zu tun haben.

Durch Initiative der Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Emscher/Lippe ist der Anfang gemacht, der Kristallisationspunkt für eine umfassende gemeinschaftliche Anstrengung möglichst aller in der Region, die für Fragen der Bildung und mithin der wirtschaftlichen und sozialen Zukunft der Region Verantwortung tragen. Viele der wichtigsten Institutionen haben ihre Übereinkunft für das Projekt ALLE erklärt:

- Arbeitsverwaltungen der Region
- die IHK Münster
- die DGB Kreis Region Emscher-Lippe
- die IG BCE
- der Kreis Recklinghausen, die Städte Waltrop, Datteln und Oer-Erkenschwick, Gelsenkirchen, Marl
- das Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB)
- die Verwaltung des Wissenschaftsparks Gelsenkirchen
- das Landesinstitut für Schule und Weiterbildung
- (Berufs-) Schulen in der Region
- Volkshochschulen
- die RAG Bildung
- LEG –S

Erstes Ziel ist es den Kreis der Unterstützer zu erweitern. Weitere Gemeinden, Institutionen und Verbände haben inzwischen ihr Interesse verkündet, wenn auch vielleicht kein vollständiges „Abbild“ der Region gelingt.

ALLE setzt auf das Bewusstsein der gemeinsamen Problemlage in der Region und der daraus erwachsenden Notwendigkeit, gemeinsam die Zukunftsorientierung im Lernen zu erkennen.

ALLE geht es um die Entwicklung des wichtigsten Zukunftspotenzials, der Bildung von Humankapital, unbestritten die wichtigste Ressource in der Wissensgesellschaft der Zukunft; es geht um umfassende Entwicklung der allgemeinen Bildung als Voraussetzung für berufliche Qualifikation für alle, insbesondere für „Bildungsferne“, „Bildungsbenachteiligte“, es geht um die Ausschöpfung der Begabungs- und Qualifikationsreserven. Es geht nicht nur um die Beseitigung der Defizite der Region, sondern um offensive Entwicklung der endogenen Potenziale der Region

Die Lernende Region Emscher-Lippe lernt von lernenden Regionen: „Oregon shines“, so das Motto des gemeinsamen Masterplans der Region Portland in der USA. Die Region setzte sich 106 Benchmarks/Fortschrittsindikatoren auf dem Wege zur Konkurrenzfähigkeit in der USA und für die globalisierte Situation der Wissensgesellschaft von morgen für die Entwicklung des zukünftig wichtigsten Produktionsfaktors, des humanen Kapitals¹⁵.

Salopp ausgedrückt versucht ALLE Bildung, Weiterbildung, Lernen allgemein zu einem „Volkssport“ zu machen¹⁶

Vorhaben im Projekt ALLE

Pilotprojekte

Die Emscher-Lippe-Region ist sowohl von der Bevölkerungszahl als auch der Flächenausdehnung her eine große Region. Bei der inhaltlichen Breite des Projektes, das insgesamt vom Kindergarten bis zur Weiterbildung für SeniorInnen praktisch alle Bildungsbereiche umfasst, bietet es sich an, einzelne der geplanten Aktivitäten zunächst in Teilregionen zu erproben. Diese Pilotprojekte haben zum einen die Funktion, die eingesetzten Instrumente und Methoden auf ihren praktischen Nutzen bzw. ihre inhaltliche „Reife“ sowie auf die Akzeptanz der jeweils beteiligten Gruppen zu testen. Zum anderen macht es auch finanziell und organisatorisch Sinn, zunächst kleinere regionale Einheiten mit der Erprobung zu betrauen.

15 Portland war neben der Bretagne, Dänemark, Rijnmond und Südost-Wales eine der Regionen, die für den Carl-Bertelsmann-Preis 1999 „Berufliche Bildung“ nominiert waren. (siehe Anm. 1)

16 So ein Vertreter des dänischen Bildungsministeriums auf einer Tagung der CEDEFOP in Thessaloniki zum Thema „Informelles Lernen und die Möglichkeiten der Zertifizierung 1999“.

Mittelfristig sollen die Pilotaktivitäten – so sie sich als erfolgreich und sinnvoll erwiesen haben – auf die ganze Region ausgedehnt werden. Dazu ist eine interne Evaluation nötig, die über das entstehende Netzwerk geleistet werden soll. Ziel dabei ist es nicht nur, TeilnehmerInnen zum Lernen zu bringen, sondern dass auch die beteiligten Institutionen voneinander lernen. Den im Folgenden beschriebenen Pilotprojekten sind jeweils unterstützende Teilnetzwerke zugeordnet. Diese Teilnetzwerke sind offen für alle Einrichtungen in der Region. Transferworkshops für die Region stellen Transparenz sicher. Das Projektteam ALLE unterstützt die Pilotprojekte direkt nicht nur über Organisation von Veranstaltungen und Beratung, es sind Arbeitskapazitäten zur inhaltlichen Fortentwicklung gestellt.

So wird ein enger Zusammenhang zwischen den Teilnetzwerken und den Intentionen des Gesamtprojekts sichergestellt.

- ***Lernen online***

Unter Federführung der Volkshochschule Marl („Die Insel“) hat sich ein Unterstützerkreis für ein Qualifikations- und Kommunikationszentrum für die Em-scher-Lippe-Region unter dem Titel „Lernen online“ gebildet. Ziel des Projektes ist es, die neuen Kommunikationsmedien in einem Lernzentrum für alle Bereiche des Lernens, also in der allgemeinen (politischen) und beruflichen Bildung einen offenen Zugang zu neuen Lerntechniken und Kommunikationstechnologien zu bieten. Es unterstützt damit offenes und flexibles Lernen, vertieft formales Lernen, fördert insgesamt die Lernmotivation. Es soll besonderer Wert gelegt werden auf niedrige Eingangsschwellen und die Zielgruppe so genannter „bildungsferner“ Bevölkerungsgruppen, hier insbesondere derer, die nicht privat über die Hardware verfügen. Ein zweiter Schwerpunkt ist der geplante Support für kleine und mittlere Unternehmen. Eine Marketinguntersuchung, unter Beachtung von Befragungsergebnissen im sog Ost-Vest (s.u.), wird spezifische Bedarfe eruieren. Mit den befragten Betrieben sollen Modelle zur Umsetzung multimedialen Lernens erarbeitet werden.

- ***treffpunkt-bildung***

Die Wolfgang-Borchert-Gesamtschule in Recklinghausen hat – zusammen mit der RAG Bildung – initiiert durch „Schulen ans Netz“ den Ausbau eines Medienraums geplant. Die Zusammenarbeit soll sich erstrecken auf

- das Problem der beruflichen Orientierung
- das Problem der Organisation betrieblicher Praktika zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf
- das Problem der Integration und Gleichberechtigung ausländischer Schüler, die einen erheblichen Anteil der Schülerschaft ausmachen
- das Problem mangelnder Medienkompetenz beim Lehrpersonal
- probenhafte Umsetzung von Online -Lernprogrammen

Es soll eine musterhafte Kooperation zwischen Anbietern von Online-Service und Schulen aufgebaut werden. Eine Erweiterung der Zusammenarbeit auf andere Schulen und Schulformen ist zunächst für Recklinghausen, später für die ganze Region geplant. Es ist überlegt ein Internetcafe für SchülerInnen und Eltern einzurichten,- eine Idee, die in anderem Zusammenhang erfolgreich ausprobiert wurde und Spaß am Lernen auch der älteren Generation (neu) zu entdecken hilft, ihre Medienkompetenz stärkt.

- *Weiterbildungsnetzwerk Ost-Vest*

Die zukünftig lernende Region Emscher-Lippe ist nicht in jeder Hinsicht homogen. Die Teilregion Ost-Vest, bestehend aus den Städten Datteln, Oer-Erkenschwick und Waltrop im nördlichen Kreis Recklinghausen, bildet einen Übergang zum Münsterland, ist eher ländlich, von Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten geprägt.

Ein Manko der (Teil-)Region ist die vergleichsweise gering entwickelte Struktur im Bereich der Erwachsenenbildung. Dies gilt für die berufliche Bildung ebenso wie für allgemeine und politische Bildung. Die Volkshochschulen der genannten Städte und das Berufskolleg Ost-Vest wollen sich der Problematik annehmen. Ausgehend von einem sehr weiten Bildungsbegriff, von der allgemeinen über die politische bis zur beruflichen Weiterbildung, wird ein nur vorläufig auf die genannten Orte beschränkter Verbund angestrebt mit den Zielen der Erhöhung der Bildungsbereitschaft, der Aktivierung bildungsferner Gruppen durch Sicherstellung eines qualitativ und quantitativ ausreichenden Angebots.

Mit der Durchführung von Interviews zunächst bei der speziellen Zielgruppe kleiner und mittlerer Unternehmen ist ein erster Schritt zum „vernetzte Weiterbildungsmarketing zur Strukturförderung in der Region Ost-Vest“ und damit zur Erreichung obig genannter Ziele erreicht. Sie werden in einem Transferworkshop anderen Interessierten Institutionen vor- und zu Verfügung gestellt.

- *Gelsenkirchener Beratungsnetzwerk GeBeNe*

Ein besonderes Problem der Region Emscher-Lippe ist das Mismatch in der Zusammensetzung der Qualifikationsstruktur. Untersuchungen zeigen, dass die Quote der Erwerbspersonen mit allgemeiner Hochschulreife bzw. mit Hochschulstudium weit unter dem Landesdurchschnitt liegt; demgegenüber die Anzahl der Personen ohne Schulabschluss, ohne abgeschlossene Berufsausbildung überdurchschnittlich hoch ist. Schwierig also der Übergang von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Es gibt eine ausgeprägte Tendenz zur Abwanderung jüngerer Personen im Zusammenhang mit der nach wie vor hohen Arbeitslosigkeit; eine Situation, die – so nicht gegengesteuert wird – in Zukunft sich dramatisch verschärfen wird.

Es haben sich für dieses Pilotprojekt, das zunächst in Gelsenkirchen erprobt wird, die Stadt, Schulen der Region (Berufskolleg, Gymnasium, Realschulen, Gesamtschulen, Hauptschulen), Kammern, Verbände, die Jugendhilfe, Arbeitsämter und Unternehmensvertreter zusammengefunden. Ziel ist es, durch Kooperation die Schullaufbahnberatung zu optimieren. Ein besonderer Fokus ist der Übergang von Schule und Beruf und die Integration von Aus und Weiterbildung.

- *Bildungsratschlag*

Die Auftaktveranstaltung des Projekts ALLE am 24.10.2001 diente nicht nur der Vorstellung des Projekts in der Region. Sie war zugleich Teil eines „Bildungsratschlag“ genannten Teilprojekts. Die über 150 Teilnehmenden waren willkürlich an Tische „gesetzt“ und aufgefordert Lernideen für die Region zu entwickeln, über Kooperationsmöglichkeiten nachzudenken. Die Aktion war sehr erfolgreich. 20 Ideen bezogen auf eine Palette von der Vorschulen bis hin zur Fachhochschule bieten nun Kristallisationspunkte für die Weiterarbeit in Workshops und geplanten Open Space – Veranstaltungen.

Eine der Aktivitäten im Rahmen des Bildungsratschlags war eine Veranstaltung u.a. mit dem Grimme Institut in Marl: „Jenseits von Kirchturmdenken und Schachtelplanung – Vernetzung von Bildung und Kultur. Neue Perspektiven für die Region an Emscher und Lippe“. Projekte aus dem Bereich der Kultur, der Stadtplanung und der Bildung stellten sich (der Region) vor und fanden Verknüpfungen und Ansatzpunkte zur Zusammenarbeit.

Der Bildungsratschlag folgt von der Idee her auch einem schwedische Vorbild, dort im Rahmen eines Projekts Lernende Region durchgeführt. Björn Gustavsen zu den Zielen der „Dialogue Conferences“:

„Es wird vorausgesetzt, dass die TeilnehmerInnen Interesse an der Entwicklung der Region haben. ... Sie sollten Repräsentanten wichtiger Interessen in der Region sein und den Entscheidungsapparat der Region repräsentieren. ... Es ist nicht nötig Übereinstimmung zu erzielen. ... Es ist die Entwicklung einer Gesprächskultur („talking relationship“) mit allen anderen Teilnehmerinnen angestrebt. ... Das Hauptziel ist es nicht, neue Ideen zu entwickeln, ... sondern Energien und Ressourcen zu bündeln um Ideen weiter zu entwickeln und zu testen.“¹⁷

Es haben sich aus dem Bildungsratschlag kleinere Arbeitsgruppen entwickelt, die sich zu Workshops treffen; zu Ende der ersten Phase des Projekts ALLE (April/Juni 2002) ist weitere größere Veranstaltung im Rahmen des Bildungsratschlags zur Vorbereitung der Durchführungsphase geplant.

17 Zit. bei Hofmaier, S. 41f

Perspektiven

Das Förderprogramm des BMBF sieht nach einer einjährigen Planungsphase, sie endet im Juli 2002, für die inzwischen über 70 lernenden Regionen in der Bundesrepublik Deutschland zwei sog. Durchführungsphasen a zwei Jahre vor.

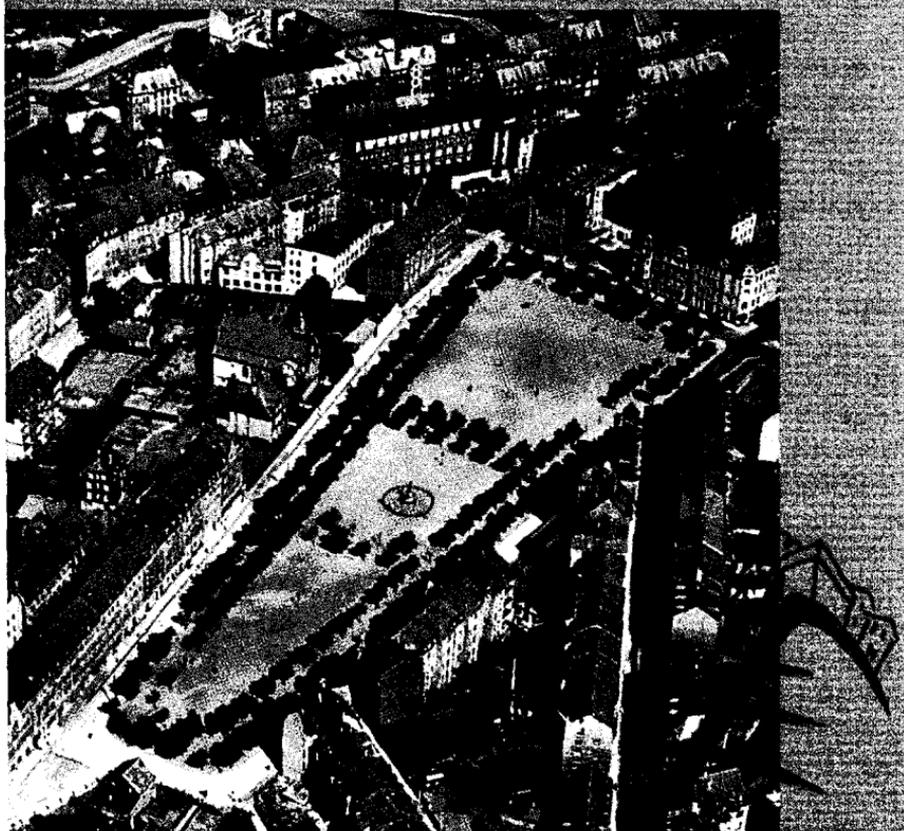
Ziel des Projekt ALLE ist es, in der 2. Phase eine Art Masterplan für die Region zu entwickeln, ein an Benchmarks orientiertes Programm zum systematischen Aufbau von Bildungskapital.



Rund um den

Platz der Republik

Wuppertal Ostersbaum



Arno Mersmann, Reiner Rhefus

Schritt für Schritt mit der Geschichte in die Zukunft – Identifikation mit regionaler Geschichte durch stadthistorische Wanderungen

Es gibt zwei Arten durch seine Stadt zu gehen. Die erste ist die übliche: Man sieht seine Stadt als eine Ansammlung von Gebäuden, Straßen und Plätzen. Natürlich gibt es ältere und neuere Gebäude oder hier und da eine Baustelle. Aber das ist nur insofern interessant, als man an ihnen vorbei muss, um an diesem oder jenem Ort etwas zu erledigen. Die zweite Art, seine Stadt zu sehen, ist die, sich an Ort und Stelle damit zu befassen, was es mit den Häusern, Straßen und Plätzen auf sich hat, an denen man in der Regel achtlos vorüber geht. Man stellt dann fest, dass Menschen, die dort einmal lebten und arbeiteten, die Stadt, wie sie uns heute erscheint, mit prägten; dass das Aussehen der Gebäude etwas über die Menschen, die sie bauen ließen und über die Zeit, in der dies geschah, aussagen kann. Jedes Haus, jeder Ort, den man auf diese Weise kennen gelernt hat, wird einem in Erinnerung bleiben, auch dann, wenn man wieder einmal nur zum Arzt, zum Bäcker oder zu Freunden unterwegs ist.

Stadtführerinnen und Stadtführer, die über ihr „Forum Geschichte vor Ort“ Rundgänge in der Bergischen Region anbieten, um auf diese Weise die Menschen auf die Geschichte ihrer Umgebung aufmerksam zu machen, haben aus anfänglichen losen Fäden Jahr für Jahr ein enger geflochtenes Netz geschaffen.

Land der Frühindustrialisierung: Der bergisch-märkische Raum hat eine Vielzahl historischer Besonderheiten zu bieten. Er ist die Landschaft in Deutschland, in der sich ab etwa 1800 die Industriegesellschaft zuerst entwickelte. Die Städte Elberfeld und Barmen, seit 1929 zur Stadt Wuppertal zusammengeschlossen, wuchsen innerhalb weniger Jahrzehnte im 19. Jahrhundert. Aus den ehemaligen Dörfern wurden Städte, die von ihrer Einwohnerzahl gegen Ende des 19. Jahrhunderts im Deutschen Reich zu den größten zählten, zu einer Zeit, als im Ruhrgebiet der Industrialisierungsprozess erst begonnen hatte.

Naturräumliche Vorteile: Frühe Eisenerzfunde, der Waldreichtum, der die Herstellung von Holzkohle zum Schmelzen des Erzes ermöglichte und die bergige Landschaft, in der selbst die kleinen Flussläufe als Energiequelle genutzt werden konnten, hatten bereits vor dem Industriezeitalter in vielen kleinen Hämmern und Kot-

ten in den Flusstälern die Herstellung von Metallwerkzeugen, Waffen und Gebrauchsgegenständen begünstigt. Zwischen Barmen und Elberfeld, wo die Wupper durch ein breiteres Tal floss, eigneten sich die Wiesen zum Bleichen von Garn. Zudem erhielten einzelne Orte von ihrem Landesherrn Privilegien, die nur den dort ansässigen Produzenten die Herstellung bestimmter Waren erlaubten.

Kulturräumliche Vorteile: Von den naturräumlich begünstigten Regionen Deutschlands besaß das Bergische Land zudem einen weiteren Vorteil. Es lag am nächsten zu dem seit dem Mittelalter bestehenden europäischen Wirtschaftszentrum Flandern. Als sich zudem Ende des 18. Jahrhunderts die Industrialisierung von England aus über Flandern und Nordfrankreich ausbreitete, profitierte die Region erneut von den kurzen Wegen für den Absatz ihrer Produkte. Bereits in vorindustrieller Zeit hatte sich ein dichtes Geflecht von Eisen- und Textilwaren-Produzenten herausgebildet, die zu Beginn des Industrialisierungsprozesses genügend Kapital und Know-how gesammelt hatten, um in neue Produktionsmittel investieren zu können.

Selbständigkeit und Selbstbewusstsein: In der vorindustriellen Zeit waren die vielen Produzenten selbständige Klein- und Kleinstunternehmer, die untereinander ihre Waren und Halbfertigprodukte zur Weiterverarbeitung oder zum Vertrieb austauschten. So waren zum einen die Kenntnisse breit gestreut, aber auch die Abnehmer von Produkten in der unmittelbaren Nachbarschaft vorhanden. Auf diesem Hintergrund konnten aus den Kenntnissen und Ideen von Kleinunternehmern mit der Industrialisierung große Betriebe entstehen. Viele der weiterhin existierenden oder in die Fabriken abwandernden ehemaligen Kleinstunternehmer wurden Teil einer selbstbewussten Arbeiterschaft, die schon früh gewerkschaftliche und genossenschaftliche Zusammenschlüsse oder selbstorganisierte Krankenkassen gründeten. Es war daher nicht verwunderlich, dass der Allgemeine Deutsche Arbeiterverein von Ferdinand Lassalle, Vorläufer der SPD, in dem heute zu Wuppertal gehörenden Ronsdorf, aber auch in Barmen oder Elberfeld, zu Beginn weit mehr Mitglieder hatte, als beispielsweise in Berlin oder in Hamburg.

Geburtsstätte des Sozialstaats: Die neu entstehende Industriegesellschaft im Bergischen Land hatte neben dem Reichtum für Wenige auch Not und Elend für die Masse der in den Fabriken arbeitenden Menschen hervorgebracht. Nicht zuletzt die selbstbewusste Arbeiterschaft zwang die Besitzenden dazu, die sozialen Spannungen nicht zu extrem werden zu lassen. Zum ersten Mal in der Geschichte wurde es aufgrund des großen Ausmaßes an Elend in der Bevölkerung notwendig, dass soziale Leistungen für Menschen, die sich in Notsituationen befanden, zur öffentlichen Aufgabe werden mussten. Elberfeld wurde sowohl zur Geburtsstadt des sozialen Wohnungsbaus „Bauverein Elberfeld“ 1825 als auch der öffentlichen Sozialfürsorge „Elberfelder System“ 1853.

Kein touristisches Ziel: Zeugnisse aus der Frühzeit der Industrialisierung sind bis heute in den Stadt- und Landschaftsbildern sowohl in Wuppertal als auch in den umliegenden Städten erhalten geblieben. Man sollte meinen, dass allein diese Tatsache dazu führt, dass sich die Menschen der Region oder auch Besucher von außerhalb für diese zum Teil einmalige historische Entwicklung interessieren. Im Gegenteil, der bergisch-märkische Raum ist als touristisches Ziel so gut wie unbeachtet geblieben und selbst den meisten Einheimischen sind die geschichtlichen Besonderheiten ihrer Umgebung nicht bewusst.

Globalisierung und Region: Erst langsam entwickelt sich das Interesse an der Region. Und dieses Interesse liegt weniger in den historisch objektiven Voraussetzungen begründet, als scheinbar viel mehr in besonderen gesellschaftlichen Konstellationen. Kurz vor der Jahrhundertwende begann für jeden merklich die sogenannte Globalisierung von Wirtschaft und der Gesellschaften in den westlichen Industrienationen. Über Grenzen hinweg werden ganze Unternehmen gekauft und verkauft und wechseln ihre Namen. Und jeder kann sich an diesen Transaktionen beteiligen, indem er mit Aktien handelt.

Soziale Sicherheit bricht weg: Das weltweite Spiel mit dem großen Geld hat aber schnell gezeigt, dass damit enorme Risiken und Unsicherheiten verbunden sind. Die Anleger spielen nicht nur mit Geld, sondern damit verbunden mit den grundlegenden sozialen Sicherheitsbedürfnissen von Millionen Menschen. Arbeitsplätze werden abgebaut, wenn die Aktionäre sich zu wenig Rendite aus ihrer Unternehmensbeteiligung versprechen; bisher gemeinnützig arbeitende Wohnungsunternehmen werden an Banken oder Aktiengesellschaften verkauft, die mit den Wohnungen Profite für ihre Anleger erwirtschaften wollen und dabei die Mieter, die bis dahin eine quasi unkündbare Wohnung bewohnten, verunsichern. Die Altersrenten sind ohnehin nicht mehr sicher und um seine Rente nicht aufs Spiel zu setzen, soll man nun in Aktien investieren, auf deren Wertsteigerung oder -verfall man keinerlei Einfluss hat.

Suche nach den eigenen Wurzeln: Was wichtig für einen ist, merkt man erst dann, wenn man es verloren hat oder es verloren zu gehen droht. Auf diesem Hintergrund ist auch ein neu sich entwickelndes Interesse an der eigenen Region und ihrer Geschichte zu verstehen. Dieses Phänomen ist auch in Bezug auf regionalhistorische Veranstaltungen zu beobachten. Seit Mitte der 1990er Jahre geben die unterschiedlichsten Vereine, Organisationen und Einzelpersonen, die in der bergischen Region stadthistorische Wanderungen und Touren anbieten, gemeinsam eine jährlich erscheinende Broschüre heraus, in der entsprechende Angebote für alle Interessierten zusammengefasst sind.

Arbeit und Leben organisierte die ersten Wanderungen zur Arbeitergeschichte: Arbeit und Leben war einer der ersten Anbieter von stadthistorischen Wanderungen in Wuppertal und Umgebung und beteiligte sich an der Herausgabe dieser gemeinsamen Broschüre. Themenschwerpunkte von Arbeit und Leben war in erster Linie die Geschichte von unten, was für die Industriestadt Wuppertal Geschichte der Arbeiter und ihrer Familien bedeutet.

Aus losen Fäden wurde ein Netz: Arbeit und Leben sowie die anderen Anbieter von Wanderungen schlossen sich zur Herausgabe der Broschüre zu einem losen Gesprächskreis zusammen, dem „Forum Geschichte vor Ort“, der sich anfangs in unregelmäßigen Abständen traf, zunächst hauptsächlich zur Vorbereitung der jährlichen gemeinsamen Publikation. Aus dem Arbeitskreis entwickelten sich aber auch Ideen für eine sinnvolle Ausweitung des Programms und für neue Angebote.

Die Veranstalter: Über das „Forum Geschichte vor Ort“ bieten neben Einzelpersonen mittlerweile die unten aufgeführten Veranstalter ihre Wanderungen, Führungen oder Radtouren an: Die Abteilungen Wuppertal, Remscheid und Wermelskirchen des Bergischen Geschichtsvereins, das Bürgerforum Oberbarmen, die Solinger Naturfreunde, die Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes – Bund der Antifaschisten Wuppertal und Solingen, der Freundeskreis Pauluskirche Unterbarmen, Arbeit und Leben DGB/VHS Berg-Mark, der Allgemeine Deutsche Fahrrad Club, die Begegnungsstätte Alte Synagoge in Elberfeld, die Bergischen Museumsbahnen, der Bürgerverein Langerfeld, der Förderverein bergbauhistorischer Stätten, Frauen lernen und forschen e.V., das Fuhlrottmuseum, das katholische Bildungswerk, die Landesgemeinschaft Naturschutz und Umwelt, die Patenschaft Kaltenbachtal in Cronenberg, das Ressort Presse und Stadtwerbung der Stadt Wuppertal, das Rheinische Industriemuseum Solingen, der Touristenverein Die Naturfreunde Wuppertal, die VHS Ennepe-Ruhr-Süd und Wuppertal. Jeder Veranstalter entscheidet selbst, ob seine Führungen kostenlos sind oder ob ein Entgelt verlangt wird.

Eine Vielfalt an Angeboten: Mit dem regelmäßigen Erscheinen der Broschüre gibt es einen Identifikationspunkt zum einen für die Veranstalter, zum anderen aber auch für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Wanderungen. Jeweils Ende Februar, wenn die neue Broschüre erscheint und sie an den bekannten Orten in der Stadt zum Mitnehmen ausgelegt wird, warten bereits viele Interessentinnen und Interessenten und die ersten ausgelegten Exemplare sind schnell vergriffen. Die Auflage von zuletzt 8.000 Exemplaren reicht nicht mehr aus. Für 2002 wird sie in einer Auflage von mindestens 10.000 Exemplaren erscheinen müssen. Fragt man auf einzelnen Wanderungen nach, woher Teilnehmerinnen und Teilnehmer von dem Termin erfahren haben, war die eine wichtige Quelle die Broschüre und die zweite die aktuelle Tagespresse, in der die Angebote kurzfristig noch einmal ange-

kündigt werden. Die Teilnehmerzahlen nahmen jedes Jahr zu. Sie sind zwar von Termin zu Termin sehr unterschiedlich, in der Mehrzahl der Fälle kommen aber rund 20 Personen. Auf ehrenamtlicher Basis war die Koordination all dessen kaum noch möglich. Im Herbst 2000 wurde daher eine AB-Kraft beschäftigt.

Ausweitung des Angebots: Durch die nun kontinuierlich mögliche Arbeit an dem Projekt konnten bereits einige Verbesserungen und die Ausweitung des Programms erreicht werden. Die Öffentlichkeitsarbeit konnte verstetigt, neue Anbieter von Wanderungen in das gemeinsame Programm mit einbezogen, zusätzliche Themen für Wanderungen bearbeitet und angeboten sowie neue Ideen umgesetzt werden, wie Stadt-Suchspiele für Schüler, die schriftliche Fixierung einzelner Wanderungen und für 2002 wurden mit Erfolg „Prominente“ angesprochen mit der Bitte, selbst als Stadtführer tätig zu werden.

Suche nach Verstetigung: Mit Ende der ABM würden die bisher erreichten, vielfältigen Erfolge in Sachen Stadtwanderungen – und der damit verbundenen Identifikation der Menschen mit ihrer Stadt und ihrer Region – vor einer unsicheren Zukunft stehen. Ehrenamtlich ist der bisher erreichte Stand allein vom notwendigen Arbeitsaufwand her nicht mehr zu bewältigen. Es laufen zur Zeit Überlegungen und Gespräche mit potenziellen zukünftigen Unterstützern des Projektes, daraus eine sich auch finanziell selbst tragende Einrichtung werden zu lassen.

Beispiel für einen stadthistorischen Rundgang durch das ehemalige Wuppertal-Elberfelder Arbeiterquartier Ostersbaum

Von Arbeitern und Fabrikanten, Verbrechern und Soldaten: Der heute so genannte Stadtteil Ostersbaum liegt auf einem Hügel nahe der ursprünglichen Stadt Elberfeld, auf dem Engelnberg. Um den Namen des Stadtteils wird oft gestritten. Ein Blick in seine Geschichte und Entwicklung kann uns Aufschluss darüber geben, was es mit den unterschiedlichen Namen auf sich hat. Doch auch über den Namensstreit hinaus hat der Stadtteil eine hochinteressante Geschichte, aus der viel über die Geschichte ganz Elberfelds zu lernen ist.

Unser stadthistorischer Spaziergang folgt weitgehend der Besiedlungsgeschichte des Bergs. Beginnen wird unser Rundgang am Neumarkt in Elberfeld. Er führt dann am östlichen und nördlichen Hang des Engelnbergs entlang bis auf den Platz der Republik, der nicht nur heute, sondern auch in seiner Geschichte immer so etwas wie der Mittelpunkt des Stadtteils war. Von hier aus führt der Spaziergang weiter auf den westlichen Teil des Bergs.

Einen Einblick in die Zeit vor der Besiedlung des Bergs gibt Fritz Jorde 1899: „In dem reichen Kranz waldgrüner Höhen, der die Stadt mit ihren Türmen und Häusern freundlich umrankt, erhebt der Engelnberg seinen kahlen Scheitel wie ein

verkümmertes Glied, dem die Natur Schmuck und Schönheit ungnädig versagt hat. Ehemals mit spärlichem Holz bewachsen, war er zur Zeit des dreißigjährigen Krieges durch fremde Söldner und durch Bewohner der Stadt gänzlich entwaldet worden, wie die ihm gegenüberliegende Hardt. Wegen seiner Gruben und Höhlen wurden die Höhen des Engelnberges „die Kuhlen“ genannt, eine verrufene Gegend, die der friedliche Bürger gerne mied. Fremde, Bettler, versprengte Zigeuner und gefährliches Volk ähnlicher Art fanden in den Klüften und Spalten des wüsten Berges sicheres Versteck und mancher Mann, den schwere Schuld aus der Nähe der Menschen getrieben, suchte hier oben Schutz vor dem Gesetz.“

Auf beiden Seiten des Bergs führten wichtige regionale Verbindungsstraßen nach Elberfeld hinein, im Westen die Mirker Bachstraße, die heutige Gathe, die Elberfeld mit den Kohlenrevieren bei Sprockhövel verband. Die Straße Ostersbaum im Osten führte über die Höhen in die Nachbarstadt Barmen. Die frühe Besiedlung erfolgte zunächst entlang dieser beiden Straßenzüge. Während die Gathe sich in der Frühzeit der Industrialisierung zu einem der Armen- und Elendsviertel der Stadt entwickelte, wurden an der Chaussee Ostersbaum schon früh Fabriken und öffentliche Bauten errichtet.

Der Engelnberg selbst wurde jedoch als einer der steilsten Berge „im Kranz der waldgrünen Höhen“, erst relativ spät besiedelt. Obwohl die Stadt im 19. Jahrhundert mit der Industrialisierung enorm wuchs, wurden zunächst die anderen Höhen, der „Ölberg“ und das sanft ansteigende Mirker Viertel bebaut. Der Großteil der Bebauung auf dem Engelnberg vollzog sich erst um die Jahrhundertwende 1900. Die steilen Hänge erhielten ihr heutiges Gepräge, dichte Häuserreihen in übereinanderliegenden parallelen Fluchten. Die Treppen bildeten in dieser noch nicht motorisierten Zeit die wichtigsten Zugänge.

Verlagshaus an der Robertstraße: An der Robertstraße 8 / Ecke Wilbergstraße steht das alte Parteihaus der SPD. Der Bau wurde in den Jahren 1902-1905 als Zentrale sowie als Druck- und Verlagshaus für den SPD-Bezirk Niederrhein erbaut. 1943 wurde es teilweise zerstört. An der Wilbergstraße und im Hinterhof erinnert nach Umbauarbeiten an den Gebäuden nur noch wenig an den ursprünglichen Zustand.

Die Zeitung „Freie Presse“ war 1886 gegründet worden und hatte zunächst in der Neuen Nordstraße ihr Domizil. Um die Jahrhundertwende wurde jedoch eine Erweiterung für die Bezirkszeitung nötig. Elberfeld war damals Sitz des „Agitationskomitees“, das bei den Reichstagswahlen den Wahlkampf im ganzen Bezirk Niederrhein koordinierte. Hieraus entstand später die SPD-Bezirksleitung Niederrhein, deren Bezirk von der holländischen Grenze bis nach Hagen und von Duisburg bis nach Köln reichte.

Für diese Einrichtungen wurde im Jahr 1902 das große Gebäude errichtet. Das städtische Parteisekretariat und die örtliche Gewerkschaftskommission hatten hier ihre Büros. Der Verlag der Freien Presse gab eigene Bücher heraus und führte im

Untergeschoss eine „Volksbuchhandlung“. Ab 1921 ist hier auch die Geschäftsstelle der „freien Volksbühne“ eingerichtet. 1933 besetzten die Nazis das Gebäude. Die Druckerei war damals so modern eingerichtet, dass sie von den Nazis weiter genutzt wurde. Sie druckten hier die wichtigste Zeitung der NSDAP, die „Rheinische Landeszeitung“. Erst 1957 erhielt die SPD das Gebäude wieder rückübereignet. Bis heute ist dieses traditionsreiche Haus der Sitz der Wuppertaler SPD.

USPD-Zeitung „Volkstribüne“ an der Paradedstraße: Nach der Spaltung der SPD während des ersten Weltkrieges gründeten die abgespaltenen Kriegsgegner eine eigene Partei, die „unabhängige“ USPD. In Wuppertal hatte sie 80 Prozent der ehemaligen SPD-Mitgliedschaft hinter sich gebracht. Die neue Partei druckte ab 1919 eine eigene Zeitung, die „Volkstribüne“. Im Ladenlokal des Eckhauses Paradedstraße 75/ Wilbergstraße befand sich die Redaktion der Zeitung. Hier arbeiteten unter anderen der spätere Oberbürgermeister Hermann Herberts als junger Redakteur. Die Partei erhielt 1920 über 30 % der Stimmen bei den Reichstagswahlen. Doch sie zerstritt sich bald. Viele ihrer Mitglieder gingen zur KPD, andere wieder zurück zur SPD. Die „Volkstribüne“ existierte nur vier Jahre lang.

Lucasstr 4-16, Druckerei Samuel Lucas: Die Lucasstraße hat ihren Namen von der Firma Samuel Lucas. Diese Firma war eine der ältesten Druckereien der Stadt. Sie wurde 1797 als Buchbinderei und Papierhandlung gegründet, bekam 1801 eine Druckpresse und übersiedelte 1812 an die Lucasstraße Ecke Hofkamp. Die Firma erweiterte sich ständig. Samuel Lucas und seine Nachfahren zählten zu den angesehensten Bürgern der Stadt. In ihrer Druckerei wurden die Annalen der Stadt Elberfeld (1826) und ab 1828 die „Provinzialzeitung“ gedruckt. 1861 fand in der Druckerei einer der frühen Streiks in Elberfeld statt.

Die Buchdrucker, die wegen ihres Berufes als eine der gebildetsten Gruppen in der Arbeiterschaft galten, hatten u.a. schon früh eine eigene, auf Selbsthilfe basierende Krankenkasse gegründet. Trotz 10-Stundentag mussten die Drucker regelmäßig Überstunden leisten, 15 und mehr pro Woche. Zu viele wurden krank und der eigenen Krankenkasse drohte der Ruin. Da traten die Drucker bei Lucas in den Streik. Ihre Forderungen lauteten Lohnerhöhung und Reduzierung der Überstunden. Zwar schritt die Polizei ein, doch einen Teil ihrer Forderungen konnten die Streikenden erzwingen – 4,5 Taler statt 4 Taler. Später waren es vor allem die Drucker, die zu den Pionieren der deutschen Gewerkschaftsbewegung zählten.

Während der Inflation im Sommer 1923 wurde hier in drei Schichten gearbeitet, um das nötige städtische Papiergeld zu drucken. Als am 15. November dann die Rentenmark dem Spuk der Inflation ein Ende machte, waren 140 Arbeiter überflüssig und ihnen wurde gekündigt. Die Fabrikgebäude zogen sich die gesamte Lucasstraße bis zur Wilbergstraße hinauf. Vermutlich sind auch die Fabrikhallen an der Ecke Wilbergstraße noch von dieser Firma.

Lehrlingsheim „Daheim“: Am oberen Ende der Lucasstraße befinden sich die Gebäude eines Lehrlingsheims. Die Einrichtung wurde 1809 als „Fabrikarbeiterinnenheim Daheim“, gegründet. Das Heim war als Außenstelle des „Elberfeld-Barmer Zufluchtshauses“ zunächst in gemieteten Räumen in der Luisenstraße untergebracht gewesen. Wegen des großen Andrangs auf die Unterkunftsplätze entstand wenige Jahre später das Haus in der Lucasstraße. Der Komplex zog sich bis zur benachbarten Unterstraße (ehemals Kampstraße) hin. Bei den Bombenangriffen gegen Ende des Zweiten Weltkriegs wurde es stark zerstört, aber wieder aufgebaut. In den fünfziger Jahren befanden sich hier 3 Wohngruppen für Mädchen, darunter eine Lehrlingsgruppe, eine Gruppe für junge Mütter von 16 – 25 Jahren und eine Gruppe für „schwer erziehbare Mädchen“.

Park an der Else Lasker-Schüler Straße: Die kleine Parkanlage mit den hübschen Pavillons links und rechts der Treppe war bis zum Jahr 1842 ein Friedhof. Der Friedhof entstand um 1785 im Zuge der ersten Stadterweiterung. Der bisherige Friedhof auf dem heutigen Neumarkt war zu klein geworden und wurde aufgelöst. Der obere Teil des Geländes gehörte der Reformierten Gemeinde. Ihr gehörten wohlhabende und einflussreiche Familien an. Einige alte Grabsteine blieben erhalten. Die Namen sind auch heute noch bekannt: Abraham Frowein (1766 – 1829), Begründer eines Textilverlags, ab 1889 Bandweberei Uellendahler Straße 73; Johann Gottfried Wülfing (1732 – 1801), Färbereibesitzer und Daniel von der Heydt (1767 – 1832), einer der wichtigen Bankiers Elberfelds. Am Wegrand befindet sich ein kleines Gräberfeld mit Pfarrern der reformierten Gemeinde. Hier liegt unter anderem Gottfried Daniel Krummacher (1774-1837), der den für das Wuppertal so typischen Pietismus beförderte und weit über die Stadt hinaus bekannt war.

Stolleneingang Kellerstraße: An der Kellerstraße oder auch an der Paradedstraße erkennt man an geglätteten Felsenmauern zugemauerte Eingänge. In dem alten Bericht Fritz Jordes von 1897 heißt es dazu: „Der Engelnberg war reich an Gruben und unterirdischen Gängen, die halb verschüttet, aus jener Zeit sich erhalten haben, in denen aus seinem inneren der Schlägel des Bergmanns erklang. Hier wurde ehemals Kalk gebrochen und gebrannt, nach Erzen sein Gestein durchwühlt und diese an den Abhängen des Berges verhüttet. Die Halden sind heute verwaschen, die Mündungen der Stollen verstürzt und von jener Zeit ist nichts übrig geblieben als sagenhafte Erinnerungen, die zuweilen leise wieder auftauchen, wenn beim Fundamentbau neuer Häuser Reste alter Gänge unerwartet zum Vorschein kommen. Als vor ungefähr sechzig Jahren (ca. 1840) nördlich von der Fabrik von Jaeger (jetzt Clemen) am Neunteich ein Hügel am Fuß des Engelnberges abgetragen wurde, stießen die Arbeiter auf eine solche Öffnung, die nach fachmännischem Urteil das Mundloch eines alten Stollens bildete, eines Stollens von elliptischer Form, der sich ehemals hinzog bis zur „Wilhelmshöhe“ an der Paradedstraße, also bis zur

anderen Seite des Berges. Dieser Gang war mit Schlägeln und Eisen getrieben, stammte demnach aus einer Zeit, in der man die Sprengkraft des Pulvers im Bergbau noch nicht zu verwerthen verstand. Entwässert durch einen unter ihm liegenden Stollen, war seine Sohle trocken.“

Die Höhle an der Paradestraße ist über die Kellerräume der St. Petri-Gemeinde bis heute zugänglich, allerdings nur einige Meter tief. In den Bombennächten des Zweiten Weltkriegs dienten sie den Anwohnern als Bunker. Die Erzählungen und Legenden um die Höhle, die unter dem ganzen Berg hindurchführt, haben sich bis heute unter den älteren Stadtteilbewohnern erhalten.

„Zufluchthaus“ Straßburger Straße: In der Straßburger Straße 39-45 entstand 1891 eine kirchliche Sozialeinrichtung, das „Zufluchthaus“. Es stand zugewanderten, alleinstehenden jungen Frauen als Anlaufstelle zur Verfügung. So sollten sie vor Prostitution bewahrt werden, die neben dem Alkoholismus eines der wachsenden Übel in der Industriestadt war. Hier gab es auch ein Säuglingsheim für die Kinder von „gefallenen Mädchen“ und ab 1908 ein „Fürsorgeheim“ für verwaiste Kinder und Jugendliche. Versorgt wurde das Haus von einem großen Landgut in Aprath aus, das ebenfalls der evangelischen Diakonie gehörte. Heute befindet sich in dem Haus eine sozialpädagogische Fachschule. Auf dem Landgut in Aprath sind heute die heilpädagogischen Heime der Diakonie untergebracht.

Briefabrik Reinhard Schmidt: Die Briefstraße trägt ihren Namen zurecht. Auf dem Gelände zwischen Briefstraße 9-15 und Elsasser Straße 8-22 wurden über rund einhundert Jahre Briefumschläge hergestellt. 1869 hatte der Schlosser und Ingenieur Reinhard Schmidt eine Fabrik für Briefumschläge in der Elberfelder Herzogstraße gegründet. 1877 zog diese an den Rand der Stadt, zum Ostersbaum. Er beschäftigte hier 70 Arbeiter und setzte als Energiequelle erstmals eine Dampfmaschine mit 10 PS Leistung ein. 1879 entstand auf dem Nachbargrundstück die Tochterfirma Schmidt & Co AG, Papierwaren Fabrik Briefstraße 17/18/23. 1908 erfand Schmidt die Sichtfenster für den Briefumschlag und konnte so seinen Marktanteil in Deutschland auf 12% erhöhen.

Der Firmenchef Reinhard Schmidt war 30 Jahre lang Stadtverordneter in Elberfeld. Als Abgeordneter im preußischen Landtag engagierte er sich zwischen 1870 und 1890 für Arbeitsschutzgesetze, die Invalidenversicherung und andere Themen der Sozialpolitik.

Im Jahr 1909 übernahm sein Sohn die Firma, die in den zwanziger Jahren rund 500 Arbeiter beschäftigte. Zu Beginn der vierziger Jahre gab es ein eigenes Zwangsarbeiterlager auf dem Firmengelände. In den 50er Jahren zählte die Firma zu denen, die die ersten aus Italien kommenden Gastarbeiter einstellte, die sich in der Umgebung auch Wohnungen suchten und teilweise bis heute hier leben. 1981 zog die Firma erneut an den Stadtrand – diesmal in ein Industriegebiet in Vohwinkel. Das

Firmengelände wurde 1995 mit architektonisch interessanten Wohnanlage bebaut. Die alte Wagenhalle der Firma, das Wohnhaus und das Bürogebäude aus den sechziger Jahren erinnern noch heute an die an die Brieffabrik.

In dem Ladenlokal des Eckhauses Briefstraße 1 war seit den zwanziger Jahren die Verteilungsstelle der Konsumgenossenschaft „Vorwärts-Befreiung“ untergebracht, bzw. nach dem Krieg der „Konsum“.

Armenhaus, Waisenhaus und Epidemiehaus: Dort, wo heute die Filiale der Stadtsparkasse steht, stand bis 1943 das städtische Armenhaus. Es war im Jahr 1825 unter Anwesenheit des damaligen Kronprinzen eingeweiht worden und bot Platz für 300 „Pflegerlinge“. Das Haus war im klassizistischen Baustil errichtet, mit griechisch-dorischen Säulen und Rundbögen. Später wurde eine Suppenanstalt angegliedert, in der täglich weitere 200 Menschen gepflegt wurden. Ein Teil der Ausgaben wurde durch eine eigene Landwirtschaft und Schreinerei gedeckt. Die Kinder wurden an die umliegenden Fabriken als Arbeitskräfte vermietet.

Als die Zahl der Pflegerlinge wuchs, wurde 1842 ein separates Waisenhaus und eine Schule angeschlossen. Ab 1854 diente das Haus nur noch als Unterkunft für „böswillig verlassene Kinder“. Von ihnen gab es „mehr als doppelt so viel als Vollwaisen, ein deutlicher Hinweis auf die Situation der Familien in der Industriestadt“.

Noch vor 1886 wurde auch das städtische Epidemiehaus für ansteckend Kranke an die Straße Ostersbaum, ungefähr gegenüber der Einmündung Klarastraße, verlegt. Bisher hatte es sich an der Pressburger Treppe befunden. Doch die Stadt wuchs und die ungelittenen Personen und Aufgaben wurden aus der Innenstadt an den Rand verbannt, um die wohlhabenden Bürgern nicht damit zu behelligen.

Auch nach der Jahrhundertwende waren die Verhältnisse im Armenhaus beklagenswert. Die Insassen waren, wie alle, die öffentliche Unterstützung erhielten, vom politischen Stimmrecht ausgeschlossen. Der Vorsteher, ein ehemaliger Soldat, trieb die Bewohner morgens um vier mit Hilfe eines Hundes aus den Betten. Ein Teil der täglich von den hauseigenen Kühen und Ziegen erzeugten Milch verschwand, wie vermutet zugunsten des Vorstehers. Als die Sozialdemokraten im Jahr 1909 erstmals in den Stadtrat einzogen, wurden diese Verhältnisse von ihnen öffentlich und in Ratssitzungen zur Sprache gebracht.

Chaussee Ostersbaum: Die Straße Ostersbaum hat ihren Namen vom Hof „Mostersbaum“, die an der heutigen Kreuzung Schwesterstraße lag. Die Straße war der alte Verbindungsweg über die Höhen nach Barmen und am Mostersbaum stand der Schlagbaum, der die Stadtgrenze markierte. Links und rechts der Straße gab es Kalksteinbrüche, wie sie heute noch an manchen felsigen Steilhängen zu erkennen sind. Am unteren Ende der Straße, an der Kreuzung Neunteich/Hofkamp, stand die Gaststätte „zum letzten Heller“. Hier gaben die Fuhrleute ihren letzten Heller

aus, wenn sie in die Stadt kamen oder sie verließen. Mit der einsetzenden Industrialisierung veränderte sich das Gesicht der Straße maßgeblich.

Spinnerei Reinhold: Der Textilunternehmer Peter Reinhold baute hier vor 1820 die erste Baumwollspinnerei abseits der Wupper. In diesem Jahr hatte Friedrich Harkort in Wetter an der Ruhr mit finanzieller Unterstützung eines Elberfelder Kaufmannes die erste Dampfmaschine in Deutschland gebaut. Eines der ersten Exemplare wurde in der Spinnerei Peter Reinhold eingesetzt. Die Dampfmaschine hatte sechs PS und wurde von einem Heizer bedient, der von der Firma Harkort gestellt wurde. Die Dampfmaschine benötigte 100 Pfund Steinkohle in der Stunde. Mit der Aufstellung weiterer Dampfmaschinen im Wuppertal wuchs das Verkehrsaufkommen. Fuhrwerke brachten die Kohlen aus den angrenzenden Kohlerevieren ins Tal. Schon 1821 wurde deshalb der Weg zum Ostersbaum zur Chaussee ausgebaut.

Im Laufe der nächsten Jahrzehnte siedelten sich noch viele bekannte Firmen an der Straße an. Die Firma Wilhelm Jaeger Söhne, gegründet 1804, stellte Essgeschirre und Kürassen (Brustpanzer) für die preußische Armee her. 1835 war selbst der preußische König in der Firma zu Besuch und zeitweise unterhielt sie enge Geschäftsbeziehungen bis hin zu Fusionsplänen mit der Firma Alfred Krupp in Essen. Später wurde aus einem Zweig der Firma das Kugellagerwerk FAG-Kugelfischer.

Weitere Bekannte Anlieger der Straße waren die Firmen Gebrüder Happich, Autoausstattung, Neunteich 62-76; der Seidenfabrikant Schniewind, Neunteich 74/76, und der Exporteur von Kleineisenwaren, die Firma Peter Ludwig Schmidt, gegründet 1790, Neunteich 81-89. Zu den ältesten Unternehmen der Stadt zählt die Dachdeckerei J.- Peter Osterritter, gegründet 1740, die bis heute ihren Sitz am Neunteich 78 hat. Die Gebäude der Maschinenbaufirma Johann Leimbach, Ostersbaum 42, Villa Nr. 73 sowie der Großbäckerei Johann Beckkamp, Ostersbaum 57, sind als einzige noch erhalten. Bei der Firma Leimbach wurden Textilmaschinen für die Herstellung von Bändern, Kordeln und Litzen hergestellt.

Firma Marquardt & Heil: In der Lothringer Straße 12 und 12a ist noch der Fabrikhof und das dahinter liegende Fabrikgebäude der Firma Marquardt & Heil erhalten. Die Firma produzierte Gummi- und Gummibandlitzen. An der Straße Neunteich 21-23 hatte sie einen weiteren Produktionsstandort. Sie gehörte in den zwanziger Jahren zu den renommierten Firmen der für Elberfeld typischen Gummibandbranche. Von den sechs bekanntesten Gummibandwebereien waren drei Unternehmen auf dem Engenberg ansässig. Neben Marquardt & Heil waren das die Firmen „Vereinigten Gummibandfabriken Tillmann, Schniewind & Schmidt“ in der Kieler Straße 31-45 und in der Hagenauer Str. 15 sowie die Firma Artur Huppertsberg.

In dem Ladenlokal des Eckhauses Weißenburgstraße 15 hatte seit den zwanziger Jahren die Verteilungsstelle der Konsumgenossenschaft „Vorwärts-Befreiung“, bzw. nach dem Krieg der „Konsum“ eine Verteilungsstelle.

Jüdischer Friedhof an der Weissenburgstraße: Versteckt hinter einer hohen Mauer liegt an der Weissenburgstraße der älteste jüdische Friedhof der Stadt. Er wurde 1810 dort, weit außerhalb der Stadt, angelegt. Die Gegend war verrufen. Der Weg, an dem der Friedhof lag, wurde auch „Mördersgässchen“ genannt. 1868 musste der Friedhof erweitert werden. Doch die Stadt wuchs weiter und auch der Bedarf an Grabstätten. Da die jüdischen Gräber nicht eingeebnet werden durften, wurde der Friedhof 1896 geschlossen und ein neuer angelegt, weiter außerhalb am Weinberg. Auf dem Friedhof an der Weissenburgstraße liegen die Eltern und der Bruder von Else Lasker-Schüler, der bekanntesten Dichterin der Stadt, begraben. Unter der Naziherrschaft wurde der Platz als Schuttablageplatz genutzt. Immerhin blieben auf diese Weise die alten Grabsteine erhalten. 1945 wurde der Friedhof unter der Obhut der Stadt wieder hergerichtet. Heute wird er von Schülerinnen und Schülern der Gesamtschule im Stadtteil betreut.

Die Siedlung „Gartenheim“: Die Revolution 1918 brachte viele Hoffnungen und auch einige Veränderungen in den Arbeiterbezirk Ostersbaum. Der alte Exerzierplatz wurde nach der nun errungenen Republik benannt. Zu den Hoffnungen zählte auch der Bau von gesunden Wohnungen für Arbeiterfamilien. Um dies zu erreichen, schlossen sich überall Wohnungssuchende zu Genossenschaften zusammen. Die „Baugenossenschaft Gartenheim“ bebaute in Eigenarbeit und mit staatlicher Unterstützung ein großes Areal mit sonnig gelegenen Siedlungshäusern und Gärten zur Selbstversorgung (Gartenheim, Unter- und Obersteinenfeld). Vorsitzender der Genossenschaft war der Sozialdemokrat und spätere Arbeitsamtsdirektor Wilhelm Bökenkrüger (Obersteinenfeld 28). Er entging 1933 als „sozialdemokratischer Bonze“ nur knapp der KZ-Haft und verließ die Stadt.

Otto Heyler wohnte nur einige Häuser weiter. 1935 war er einer der Hauptangeklagten im ersten der zwölf „Wuppertaler Gewerkschaftsprozesse“. Der Kommunist hatte in seinem Siedungshaus Obersteinenfeld 45 die zentrale Wuppertaler Anlaufstelle für KPD-Zeitungen betrieben. Er wurde zu 12 Jahren Haft verurteilt und kam nicht mehr zurück.

Sportplatz Opphof–Gemeinschaftslager für Ostarbeiter: Als während der Inflation im Jahre 1923 viele Anwohner arbeitslos waren, wurde aufgrund von Eigeninitiative und im Rahmen von Notstandsarbeiten von Erwerbslosen auf einer ehemaligen Müllkippe der umliegenden Ziegeleien der Sportplatz Opphof angelegt. Er wurde vor allem vom „Arbeiter Turn- und Sportbund“ genutzt. Als sich die Arbeitersport-Organisationen durch den zunehmenden Streit zwischen Kommunisten und Sozialdemokraten 1928/29 spalteten, fiel der Sportplatz Opphof an die kommunistisch orientierte „Kampfgemeinschaft für rote Sporteinheit Fichte“. Der Verein wurde 1933 verboten.

Während des Krieges entstand auf dem Platz ein „Gemeinschaftslager für Ostarbeiter“. Die Verwaltung des Lagers oblag der Stadtverwaltung bzw. der Firma Hemscheid. Hier lebten ca. 540 Zwangsarbeiter in provisorischen Holzbaracken. Viele von ihnen arbeiteten in den nahe gelegenen Firmen wie Artur Huppertsberg oder Walter Osthoff. Auch nach Ende des Krieges und nach der Befreiung der Zwangsarbeiter blieb das Lager noch viele Jahre erhalten. Es wurde eines von zwei zentralen Auffanglagern für Kriegsflüchtlinge aus den deutschen Ostgebieten.

Textilfabriken zwischen Opphofer- und Kieler Straße: In dem Häuserblock zwischen Opphofer-, Lothringer- und Kieler Straße sind hinter den Wohnhäusern der Jahrhundertwende auch heute noch viele alte Fabrikhallen zu erkennen. Hier wurden bis in die siebziger Jahre Gummibänder gewebt, Knöpfe hergestellt oder Textilmaschinen konstruiert. Die vereinigten Gummibandfabriken Tillmann, Schniewind & Schmidt gehörten zu den bekanntesten Gummiwebereien der Stadt. Sie produzierten in dem Areal zwischen Hagenauer Straße und Kieler Straße Litzen, Strumpfbänder, Hosenträger, Rüschen, Bandagenbänder, Büstenhalter und Korsettstoffe.

In der Kieler Straße 16-18 befand sich die Maschinenfabrik Walter Osthoff. Sie stellte spezielle Sengmaschinen her, mit denen die Tuche nach dem Weben mit großer Hitze abgesengt wurden. So wurde der sonst übliche Schervorgang ersetzt. In der Straße Opphof 11/11a befand sich die Metallwaren- und Knopffabrik Adolf Hennis. Gleich nebenan produzierte die Riemendreherei Ernst Huppertsberg, Bruder des Fabrikanten Arthur Huppertsberg.

Platz der Republik: Im Zentrum des „Platzes der Republik“ steht seit 1910 ein schöner Brunnen aus Muschelkalk, getragen von drei Löwen, der „Gerechtigkeitsbrunnen“ von Bernhard Hoetger. Die Inschrift „des Gerechten Mund ist ein lebendiger Brunnen“ gab ihm seinen Namen. Vom reichsten Mann der Stadt, dem Bankier August von der Heydt gestiftet, war er eines der seltenen öffentlichen Kunstwerke in einem Arbeiterviertel. In der Mitte des Brunnens stand einst eine bronzene Frauenfigur mit bittend erhobenen Händen. Diese Figur regte immer wieder die Phantasie der Anwohner an. „Gib mich Honig!“ – mit dieser Bitte wurde die Geste der Dame wohl am häufigsten interpretiert. Damit legte man der Dame wohl den eigenen kühnen Wunsch nach Wohlstand und Überfluss in den Mund.

Der Ruf nach „Freiheit und Brot“, oder – wie es die sozialdemokratische Frauenbewegung ausdrückte – nach „Brot und Rosen“ hat auf dem Engelnberg Tradition. Seit 1825 diente die planierte Kuppe des Engelnbergs als Exerzierplatz der preußischen Reservisten, als Kirmes- bzw. Jahrmarktplatz und als Ort großer Volksversammlungen. Im September 1833 wurde der Platz für eine vielbeachtete Eisenbahnausstellung genutzt. Auf Initiative des Elberfelder Bürgermeisters wurde eine 113 Meter lange Kohlenbahn, von Pferden gezogen, errichtet. Diese Probefahrt

hatte den Bau einer Eisenbahnstrecke zwischen den Kohlerevieren an der Ruhr und der Industriemetropole im Wuppertal zum Ziel. Wenige Jahre später wurde die Bahn tatsächlich gebaut.

1848 – in Berlin war Revolution – forderte eine Volksversammlung auf dem Engelnberg „Fressfreiheit statt Pressfreiheit“. Ein Jahr später, beim „bergischen Aufstand“ gegen den preußischen König und für die Verfassung der Frankfurter Nationalversammlung, exerzierten auf dem alten Platz die Einheiten der aufständischen Landwehr. Friedrich Engels war damals einer der Offiziere und „Barrikadeninspektor“. Das Hauptquartier der aufständischen Landwehr lag etwas unterhalb des Platzes, im Schützenlokal an der „Paradestraße“, der heutigen Petri-Gemeinde. Diesen Berg versuchten die preußischen Truppen deshalb zu erobern, wurden aber zunächst zurückgeschlagen.

Seit 1872 wurde der Platz für die nationalistischen „Sedansfeiern“ genutzt. Der Sieg über Frankreich wurde gefeiert. Doch das blieb nicht unwidersprochen. Am 1. Mai 1891, nach 12 Jahren Sozialistengesetze, versammelten sich auf dem Exerzierplatz zum ersten mal Arbeiter zu einer Demonstration für den „Acht-Stunden-Tag“, für die „Internationale Solidarität der Arbeiter“ und für „Freiheit – Gleichheit – Brüderlichkeit“. 1913 sprach hier Friedrich Ebert als sozialdemokratischer Reichstagskandidat. Seine Rede „Kampf den Kriegshetzern!“ riss die Zuhörer mit. Doch wenige Jahre später sollte seine Politik die Sozialdemokraten spalten. Die Kriegsgegner innerhalb der SPD gründeten ihre eigene Partei, die USPD, die hier auf dem Engelnberg fast alle Bewohner hinter sich wusste.

1920 kam es zu heftigen Straßenschlachten. Die Militärs putschten gegen die junge Republik und die Arbeiter griffen zu den Waffen. Im Stadtteil Ostesbaum kam es zu den heftigsten Kämpfen. Die Militärs besetzen den Platz mit Artillerie. Straße um Straße kämpften die Arbeiter frei. Am 17.3.1920 kamen ca. 50 Menschen bei dieser Schlacht ums Leben. Das jüngste Opfer war das achtjährige Mädchen Anna Brandt. Es lebte in der Deweerthstraße 5, gleich am Platz der Republik.

In den Jahren darauf war der Platz immer wieder Ort großer politischer Versammlungen, vornehmlich der Kommunisten. Jeweils am ersten Mai war der Platz voll von Menschen, die sich hier versammelten, um gemeinsam zur Maikundgebung zu demonstrieren. Am 10. September 1930 sprach der damalige KPD-Vorsitzende Ernst Thälmann aus Anlass der anstehenden Reichstagswahlen. Im Anschluss an seinen Auftritt soll er sein Bier in der Eck-Kneipe von August Schmitz (Kieler Straße 49) getrunken haben.

1933 wurde der Platz provokativ „Horst-Wessel-Platz“ benannt, 1938 wieder umbenannt in „Platz der Ostmark“. In diesem Namen spürt man schon den heranrückenden Krieg. Der Name „Horst-Wessel“ wurde für den „alten Markt“ in Barmen benötigt. In den großen Betrieben am Platz der Republik, den „Pinselwerken Storch“ und der Riemendreherei „Huppertsberg“ waren noch nach 1933 trotz

mehrerer Verfolgungswellen autonome Gewerkschaftsgruppen aktiv und versorgen die Menschen mit illegalen Informationen.

Bei den Massenverhaftungen anlässlich der „Wuppertaler Gewerkschaftsprozesse“ (1935-37) zogen die Verhafteten in langen Kolonnen die Straßen zur City hinab. Der Emailierer Emil Löhde (Oberstraße 6) war einer der Hauptangeklagten bei den international Aufsehen erregenden Prozessen. Der Kommunist Löhde war sehr beliebt im Stadtteil. Seine Zeit als Erwerbsloser hatte er vor allem der Jugendarbeit gewidmet. Bei dem Prozess „Löhde und Genossen“ wurde er mit weiteren 76 Oppositionellen angeklagt. Emil Löhde war schon 1933 in „Schutzhaft“ genommen und im KZ Kemna gequält worden. 1936 wurde er erneut zu 7 Jahren Haft verurteilt. Zwei seiner Nachbarn im gleichen Haus erhielten ebenfalls zwei Jahre Haft. Emil Löhde wurde 1939 frühzeitig entlassen, doch schon 1941 starb er an den Folgen der Haft. Die Geschichte der Nazi-Verfolgten vom Ostersbaum ist noch nicht geschrieben. Nach dem Krieg wurde sie verdrängt, später vergessen und heute leben nur noch wenige Zeitzeugen.

Ab 1945 wurden im Bunker am Platz der Republik 450 Flüchtlingsfamilien und Ausgebombte auf engstem Raum untergebracht. Gleich daneben entstand mit Hilfe von Quäkern eine Beratungs- und Fürsorgestelle für die Flüchtlinge, 1949 das „Nachbarschaftsheim“, das bis heute der wichtigste Identifikationspunkt im Viertel ist.

Firma Huppertsberg: Die rot und ockerfarbene Fassade der Firma Artur Huppertsberg mit dem eisernen Schriftzug über dem Hofeingang ist sicherlich das schönste und markanteste Gebäude in Stadtteil. Die Riemendreherei entwickelte sich seit 1906 zeitweise zur größten Fabrik im Viertel. Die Mode des wilhelminischen Kaiserreiches schrieb den Damen hohe Schuhe und Korsett vor. Der Bedarf an Schnürriemen lag bei ca. 18 Metern pro Damenkleidung. Neben den ca. 700 Beschäftigten in der Fabrik, überwiegend Frauen, beschäftigte man Heimarbeiterinnen, die bestimmte Nebenarbeiten wie Verpacken, Ösen, Spitzen und Schnallen anbringen, etc. übernahmen. Als sich mit der Zeitenwende 1918 auch die Mode änderte, musste die Firma umdisponieren. Nun wurde flexibles Gummiband produziert, das auch bei der neuen Mode benötigt wurde.

Seit 1889 hatten sich die Elberfelder Riemendreher gewerkschaftlich organisiert. Sie arbeiteten täglich 12 Stunden und streikten für den 8 Stundentag. 1899 setzten sie erstmals einen Tarifvertrag und den 10 Stundentag durch. Der Arbeitskampf führte dazu, dass sich auch die Riemendreher zu einem Verband zusammenschlossen. Im Jahr 1905 kam es zu einem anderen aufsehenerregenden Streik der Riemendreher. Sie forderten die Abschaffung der Überstunden und einen einheitlichen Lohn für alle erwachsenen Arbeiterinnen und Arbeiter in den verschiedenen Riemendrehereien.

1934/35 bildet sich auch unter den Arbeitern der Firma Huppertsberg eine illegale Gewerkschaftsgruppe. Flugblätter wurden verteilt und weitergereicht. Bei den Vertrauensleutewahlen erlitten die Nazis eine deutliche Schlappe. Später, als die Massenverhaftungen einsetzten, wurden viele Anwohner im Stadtteil verhaftet.

Helenenkrippe an der Flensburger Straße: Um 1900 schossen die ersten Mietskasernen an der Westflanke des Engelnbergs in die Höhe. Zuwanderer aus Waldeck, aus der Eifel und aus dem Oberbergischen kamen in die boomende Stadt – als Fuhrleute, Maurer, Fabrikarbeiter oder Hilfsarbeiter für den Bau der Schwebebahn. Die Westseite des Engelnbergs war die steilste der umliegenden Hänge und wurde deshalb auch als letztes der großen Arbeiterquartiere besiedelt. Eine achtköpfige Familie auf zwei Zimmern war die übliche Belegungsdichte. Die dichte Bebauung und die beengten Wohnverhältnisse sind in den Straßenzügen der Schleswiger-, Flensburger- und der Kieler Straße auch heute noch gut nachvollziehbar.

Im Viertel entstanden Schulen und wichtige Sozialeinrichtungen. In den Jahren nach der Jahrhundertwende entstand auf der Westseite des Berges eine Kinderkrippe der Stadt Elberfeld, die „Helenenkrippe“ (Flensburger Str. 39). Etwa 400 Kinder wurden hier zwischen 6.00 – 18:00 Uhr betreut, gepflegt und schulisch unterstützt. So konnten auch die Mütter der Erwerbsarbeit nachgehen und so die dürftigen Einkommensverhältnisse verbessern.

Das Gebäude Flensburger Straße 39 war eine der ersten öffentlichen Kinderkrippen der Stadt Elberfeld. Der rote Backsteinbau hat eine eindrucksvolle Fassade nicht zur Straßenseite sondern zur Hofseite hin, dort wo die Kinder spielten. In der untersten Etage zur Straßenfront befand sich die Küche, darüber der Esssaal. Ein Schlafsaal war für den Mittagsschlaf der Kleinkinder vorgesehen. Die Schulkinder konnten nach der Schule hier ihre Hausaufgaben machen. Manche Familien brachten dort 5 – 6 Kinder unterschiedlichen Alters unter. Gerade in einen Arbeiterstadtteil war eine solche Einrichtung für viele Familien eine große Hilfe.

Lokal Wilhelmshöhe / St. Petri-Gemeinde: Auf halber Höhe an der Paradestraße finden sich in einer Stützmauer zum Hang zwei zugemauerte Eingänge. Dahinter erstreckt sich ein System von Kellern und Höhlen, das den Gerüchten nach bis zu der anderen Seite des Berges an der Kellerstraße führt. Diese Höhlen dienten den Menschen in der Paradestraße während der Bombennächte im Zweiten Weltkrieg als sicherer Ort. Der untere Teil der Paradestraße was bis 1943 meist von alten Fachwerkhäusern gesäumt, die durch die Hitzewelle nach dem Bombenangriff auf Elberfeld schnell in Brand gerieten. Vor diesem Inferno konnten nur die unterirdischen Höhlen Schutz bieten. Im oberen Teil der Straße haben sich noch wenige der Fachwerkhäuser erhalten. Sie stammen aus der ersten Besiedlungsphase des Berges.

Oberhalb der Stützmauer befand sich bis 1863 ein beliebtes Ausflugslokal mit Blick auf die Stadt. Es diente den Elberfelder Reservisten der preußischen Landwehr als Stammquartier. 1863 wurde die Gaststätte „Wilhelmshöhe“ von der „Selbstständigen evangelischen lutherischen Kirche“ (SELK) erworben und zum Gemeindezentrum mit Kirche umgebaut. Auch heute noch befindet sich das Zentrum dieser kleinen Kirche in den Gebäuden.

Im Sommer 1932 kam es zu Angriffen der SA auf den roten Stadtteil. Die Paradestraße unterhalb der Flensburger Straße wurde aufgerissen, die Pflastersteine zu Barrikaden aufgetürmt. Die Anwohner setzten den braunen Kolonnen heftiger Widerstand entgegen.

Der Hitlerjunge Hovarde kam bei einer der Auseinandersetzungen an der Paradestraße unter bisher strittigen Umständen ums Leben. Die Nazis machten später aus ihm einen Märtyrer und stadtbekanntes „NS-Helden“. An der Giebelseite des Eckhauses Flensburger Straße 65 / Paradestraße 24 wurde ein großes Medaillon aus Stuck mit dem Porträt von Hovarde angebracht. 1945 musste es demonstrativ von einem der Nazigrößen abgeschlagen werden.

Literatur:

Arbeit und Leben DGB/VHS Regionalbüro Berg-Mark (Hrsg.): Rund um den Platz der Republik - Wuppertal Ostersbaum, Wuppertal 2001.

Netzwerk Industriekultur Bergisches Land e.V. (Hrsg.): Mit Feuer und Wasser – Stationen der Industriekultur zwischen Wupper und Sieg, Essen 2000.

Rhefus, Reiner : Topographie der Sozialdemokratie in der Elberfelder Nordstadt, in: Günter, Roland: Besichtigung unseres Zeitalters – Industriekultur in Nordrhein-Westfalen, Essen 2001, S. 210.

Programmheft „Schritt für Schritt“.

Forum Geschichte vor Ort (Hrsg.): Stadthistorische Wanderungen und Touren im bergisch-märkischen Raum. Das Programm für 2002 erscheint im Februar 2002 und ist erhältlich bei: Arbeit und Leben, Auer Schulstr. 20, 42103 Wuppertal

BILDUNGS URLAUB 2002 FRAUEN



Arbeit und Leben
DGB/VHS

Gerda Krug

Der Gender-Ansatz als Perspektive für die politische Bildung

„Junge oder Mädchen?“ lautet eine der ersten Fragen nach der Geburt eines Kindes. Und schon sind dem kleinen Wesen Verhaltensmuster und -erwartungen zugeschrieben, die es ein Leben lang begleiten werden.

Oder: Kennen Sie das Gefühl der Irritation, wenn jemand vor Ihnen geht, dessen Geschlecht Sie aus Ihrer Perspektive nicht erkennen können? Unser kulturelles System baut offensichtlich auf einer Zweiteilung der Menschen in zwei Geschlechter auf. Und damit sind wir schon beim Thema.

Die Bedeutung des Gender-Ansatzes für die Weiterbildung und Ansätze einer geschlechtsgerechten Didaktik stehen im Mittelpunkt des Beitrag, in dem ich begründen möchte, warum der Gender-Ansatz in der Weiterbildung – trotz seiner steigenden Relevanz eine eigenständige Frauenbildung nicht ersetzen kann. Darüber hinaus werde ich die Perspektiven des Gender-Ansatzes für die Weiterbildung aufzeigen.

Von der (Re)Produktion des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik

Ausgangspunkt des Gender-Ansatzes ist die Unterscheidung zwischen der biologischen (Sex) und der gesellschaftlich konstruierten sozialen Geschlechtszugehörigkeit (Gender). „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es“¹. Zentrale Aussage des Gender-Ansatzes ist - und dieser Aspekt geht über die These von Simone de Beauvoir hinaus -, dass Geschlechterstereotypen von Männern und Frauen immer wieder neu konstruiert werden. Das „doing gender“, das heißt die Herstellung der Geschlechterdifferenz, findet im täglichen Handeln statt. Die so produzierte Zweigeschlechtlichkeit aber geht, so wie sie gelebt wird, fast immer auf Kosten von Frauen. Denn: Verbunden mit dieser Zweigeschlechtlichkeit ist – in der Regel unausgesprochen, aber wirksam – eine Zweiwertigkeit: Identische Handlungen werden unterschiedlich bewertet, je nachdem, ob sie von einem Mann oder einer Frau ausgeübt werden. Differenzen werden hierarchisiert, wobei männliche Eigenschaften und Handlungen vielfach eine Höherbewertung erfahren.

1 Beauvoir, Simone de: Das andere Geschlecht. 1949.

Ein kleiner Diskurs am Rande: Es geht nicht darum, Polarisierungen zu verfestigen und das Bild von dem „bösen und unterdrückenden Mann“ und der „schwachen unterdrückten Frau“ zu beschwören, sondern es geht darum, „die Perspektive der Zweigeschlechtlichkeit (...) allein zur Verdeutlichung struktureller Verankerungen gesellschaftlicher und sozialer Probleme zu nutzen“². Somit ist sie gewissermaßen ein Analyseinstrument, das die Basis bietet, Veränderungen zu initiieren. Gleichzeitig müssen wir - was den Zugang zu Macht und Ressourcen betrifft - zwischen Männern und Frauen und innerhalb der Geschlechter differenzieren.³ Wir haben es also mit einem sehr komplexen Thema zu tun.

Und schließlich ergeben sich gesellschaftliche Hierarchisierungen auch „aufgrund von Ethnizität/Kultur, Klasse, aber auch von Faktoren wie Alter, Religion, Lebensform, körperlicher und psychischer Verfasstheit, rechtlichem Status.“⁴ Aber hierauf will ich nicht weiter eingehen, da es den Rahmen dieses Beitrages sprengen würde.

Zurück zum Gender-Ansatz in der Weiterbildung:

Neuere Untersuchungen in der Bundesrepublik weisen unterschiedliche Bewertungen von Männern und Frauen auch für die Erwachsenenbildung nach. So zeigte Gertrud Hovestadt im Forschungsprojekt „Probleme und Perspektiven der zentralen Bildungsarbeit der IG Metall“ die „Normalitätskonstruktion der Geschlechter in männerdominierter Bildungsarbeit“ auf.⁵ Im Mittelpunkt dieses Projektes stand die teilnehmende Beobachtung bei 15 meist zweiwöchigen Seminaren der IG Metall. Gertrud Hovestadt stellt fest, „dass die Normalitätskonstruktionen der Geschlechter im sozialen Umfeld der gewerkschaftlichen Bildung, etwa im Betrieb und in der Gesellschaft, auch im Seminar etabliert werden. Patriarchalische Strukturen, die sehr vielfältige Gesichter haben, aber immer hierarchisch sind, werden wiederholt, fortgesetzt und darüber hinaus auch verstärkt.“⁶

Im Forschungsprojekt „Bedingungen, Formen und Folgen geschlechtsspezifischer Verhaltensweisen in der Erwachsenenbildung – untersucht am Beispiel der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit“⁷ hinterfragen Wissenschaftlerinnen aus dem Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) in Recklinghausen erst-

2 Lenz, Hans-Joachim: Männerbildung als Beitrag zu einem anderen Geschlechterverhältnis, in: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.): Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten, Soest 2001, S. 98.

3 Vgl. Kaschuba, Gerrit: Gender Trainings: Workshops zur Sensibilisierung für das Geschlechterverhältnis, in: Jelich, Franz-Josef, Schneider, Günter (Hrsg.): Politik und politische Bildung für das 21. Jahrhundert, Recklinghausen 1999, S. 81-90, S.82.

4 Ebd., S 82.

5 Hovestadt, Gertrud: „Schade, dass so wenig Frauen da sind“, Normalitätskonstruktion der Geschlechter in männerdominierter Bildungsarbeit, Münster 1997.

6 Ebd., S. 165.

7 Derichs-Kunstmann, Karin: Von der alltäglichen Inszenierung des Geschlechterverhältnisses, in: Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur, 14 (1996), S. 9-26.

malig geschlechtsdifferente Verhaltensweisen in der gewerkschaftlichen Weiterbildung. Ausgehend von der These, dass sich geschlechtsdifferente Verhaltensweisen von Jungen und Mädchen im Erwachsenenalter reproduzieren, untersuchten sie die Interaktionen der Teilnehmenden und Unterrichtenden untereinander und zueinander und fragten, inwieweit in diesen das Geschlechterverhältnis in seiner tradierten Form immer wieder neu konstruiert wird. In der Tat zeigte sich, dass die Teilnehmerinnen zuständig gemacht wurden – und sich selbst zuständig machten – für den Dienstleistungs- und Sozialbereich: Frauen protokollierten in Arbeitsgruppen, leisteten „Gesprächsarbeit“ – auch gegenüber den Unterrichtenden, Frauen versorgten das Seminar mit Bonbons und Kaffee, waren Botengängerinnen und „Assistentinnen“ der agierenden männlichen Teilnehmer, und Frauen organisierten den Abschiedsabend. Besonders interessant in diesem Zusammenhang war der Anteil, den die Frauen selbst an dieser unterschiedlichen Aufgaben- und Rollenverteilung hatten, denn sie arbeiteten dieser nicht etwa entgegen, sie arbeiteten ihr sogar zu, indem sie z. B. Männer für die Rolle des Diskussionsleiters vorschlugen.⁸

Im Verhältnis der Seminarleitenden zu den Teilnehmenden wurde deutlich, dass männliche Unterrichtende ebenso wie männliche Teilnehmer von der Anwesenheit von Frauen im Seminar profitierten und dass männliche und weibliche Unterrichtende direkt und indirekt eher Männer als Frauen förderten. „Teilnehmende Frauen wurden von den Teamenden durchweg als kooperativer und ausgleichender wahrgenommen - und als weniger störend, weniger kritisch. Die Teamerinnen waren diejenigen, die neben diesen positiven Verhaltensweisen durchaus auch negative benannten. Die männlichen Teamer waren sich in ihrem allgemein anerkennenden Lob für die positiven und ausgleichenden Verhaltensweisen der Frauen einig. In der Kritik gegenüber den männlichen Teilnehmern herrschte unter den Teamenden Übereinstimmung: Da war von „Großklappen“ die Rede, von Dominanz und Macht, von „Labertaschen“ und viel von „Kritik, die diese Teilnehmer immer äußern müssen“. In der Unterrichtspraxis allerdings wurde dieses dominante Verhalten der männlichen Teilnehmer nicht kritisiert, im Gegenteil: Diese Männer erhielten von allen Teamenden die meiste Aufmerksamkeit und den meisten Respekt.“⁹ „Weibliche Teilnehmende profitieren von ihrem positiven Verhalten selbst nicht – die Vorteile haben andere. Weibliche Teamende hatten mit ihrem Verhalten, so zeigen die Ergebnisse, ebenfalls in erster Linie Nachteile. Keine Nachteile hatten sie nur dann, wenn sie in einem weiblichen Team arbeiteten. In einem gemischten Team wurde ihnen schnell die Rolle der „Beziehungsarbeiterinnen“ innerhalb des Teams sowie des gesamten Seminars zugeschrieben. Bestritt eine Teamerin ein Seminar allein

8 Vgl. ebd., S. 22 f.

9 Derichs-Kunsmann, Karin; Auszra, Susanne, Müthing, Brigitte: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik, Bielefeld 1999, S. 180.

(.....), musste sie häufiger mit Unterbrechungen und Störungen durch männliche Teilnehmer rechnen.“¹⁰

Durch die Zementierung tradierter Rollenmuster wird Teilnehmenden wie Unterrichtenden die Chance im Seminar genommen (und sie nehmen sich diese Chance auch selber), ihre Handlungsmöglichkeiten zu erweitern und neue Kompetenzen an sich selbst zu erfahren und kennenzulernen.

Die Ergebnisse dieser Studien erfordern Konsequenzen für die Bildungsarbeit. Der Gender-Ansatz in der Bildungsarbeit ist ein Beitrag dazu, diese Erkenntnisse aufzugreifen und die Seminarpraxis entsprechend zu verändern. Er hat unterschiedliche Dimensionen. Dazu gehören die *geschlechtsbezogene Bildungsarbeit*, der *Geschlechterdialog*, in gewissem Sinne auch das *Gender-Training* und das *Gender-Mainstreaming-Konzept*.

Unter *geschlechtsbezogener Bildungsarbeit* verstehe ich geschlechtsgetrennte Männer- und Frauenbildung, in der sich die Geschlechter jeweils eigenständig mit ihrer gesellschaftlichen Rolle als Frau/Mann auseinandersetzen.

Hans-Joachim Lenz fasst die Zielsetzung von Männerbildung folgendermaßen zusammen:

- „Sensibilisierung für die eingegangenen männlichen Erlebnisqualitäten...
- Aufklärung über das tradierte Verständnis von Männlichkeit und das Hinterfragen der gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse mit der Perspektive einer inneren und äußeren Befreiung von einem Männlichkeitsverständnis, das sich über Macht, Herrschaft, Gewalt und Besitz definiert.
- Differenzieren von Männlichkeiten, um Männlichkeit besser wahrnehmen zu können.¹¹
- Die Unterstützung der Suche von Männern nach einem alternativen emanzipatorischen Mannsein (...). In der Konsequenz bedeutet dies ein Verständnis von Männlichkeit, das sich aktiv gegen die inhumanen Kräfte in der Männergesellschaft wendet, soziale und politische Verantwortung übernimmt und damit (...) Voraussetzungen schafft für neue Solidaritäten zwischen geschlechtsbewußten Männern und geschlechtsbewußten Frauen.
- Übernehmen gesellschaftlicher und persönlicher Verantwortung für das Handeln als Mann (im Alltag, Familie, Beruf...)“¹².

10 Derichs-Kunstmann 1996, S. 24.

11 Vgl. Connell, Robert W.: *Der gemachte Mann*, Opladen 1999.

12 Lenz 2001, S.92 f.

Ziele der Frauenbildung sind:

- Erkennen geschlechtsdifferenter Ungleichheiten und Diskriminierungen in allen Bereichen des privaten und öffentlichen Lebens,
- Entwicklung von Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten sowohl für individuelle als auch gesellschaftliche Veränderungen,
- Bewusstmachung und Förderung der Kompetenzen und Stärken von Frauen,
- Aufbau von gesellschaftlichen Strukturen, an denen Männer wie Frauen gleichberechtigt teilhaben.

Der *Geschlechterdialog* bietet einen Ansatz für *gemeinsame* Bildungsarbeit zwischen Männern und Frauen mit dem Ziel, sich über gesellschaftlich vorherrschende Geschlechterrollen und den damit verbundenen unterschiedlichen Bewertungen und Hierarchisierungen auseinanderzusetzen und neue Wege für ein gleichberechtigtes Zusammenleben zu entwickeln und auszuhandeln. *Gender-Trainings* verstehen sich als Qualifizierungsinstrument und richten sich an feste Zielgruppen wie z.B. MitarbeiterInnen von Organisationen und Verbänden. Sie analysieren die jeweils eigene Organisation und das eigene gesellschaftliche System hinsichtlich der Auswirkungen von Maßnahmen/Handlungen auf Frauen und Männer und deren Rollenzuschreibungen.¹³

Die Dimension des *Gender-Mainstreaming* erfuhr auf europäischer Ebene (nachdem 1993 in einem „allgemeinen“ Förderkonzept mit der Reform des EU-Strukturfonds erstmals das Ziel der Chancengleichheit verankert und 1995 im Vierten Aktionsprogramm das Prinzip des Gender Mainstreaming beschrieben war) im Amsterdamer Vertrag eine weitere Bekräftigung. In diesem Vertrag verpflichteten sich alle Staaten der Europäischen Union, dass Entscheidungsprozesse auf die tatsächliche Gleichheit zwischen den Geschlechtern gerichtet sein sollen und zwar in allen Bereichen und auf allen Ebenen. „Geschlechterfragen werden zum integralen Bestandteil des Denkens, Entscheidens und Handelns aller Beteiligten“¹⁴.

Für die Weiterbildung bedeutet dies, dass der Gender-Ansatz als Querschnittsdimension in alle Bereiche aufgenommen werden muss. Das hat Konsequenzen nicht nur für die Inhalte, sondern auch für die Didaktik und Methodik. Ziel des Gender-Ansatzes ist Geschlechtergerechtigkeit.

Zur Umsetzung der Geschlechterperspektive in der Bildungsarbeit wurde das Konzept einer geschlechtsgerechten Didaktik entwickelt. „Es befasst sich mit der umfassenden Integration der Geschlechterperspektive in die Bildungsarbeit mit Erwachsenen. Es soll dazu dienen, geschlechterdemokratische Perspektiven in In-

13 Vgl. Dilg, Iris, in: Volkshochschule Mainz e.V. (Hrsg.): Männer und Frauen gestalten die Zukunft gemeinsam, Mainz o. J., S. 38.

14 Stiegler, Barbara: Wie Gender in den Mainstream kommt, Bonn 2000, S. 8.

halte, Methoden und Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit zu integrieren, den ‚heimlichen Lehrplan‘ der Geschlechtererziehung zu durchbrechen und einen Beitrag zur Demokratisierung des Geschlechterverhältnisses zu leisten.“¹⁵ Dieses Konzept stellt den Versuch dar, ein Lernklima zu ermöglichen, in dem sich alle in der Bildungsarbeit Beteiligten – Männer und Frauen – entsprechend ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen einbringen können.¹⁶

Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen hat seit 1999 mehrere Projekte und Seminare durchgeführt, in deren Mittelpunkt Ansätze einer geschlechtsgerechten Didaktik standen. Zwei davon möchte ich kurz vorstellen. Zielgruppe dieser Projekte waren Seminarleiterinnen und Seminarleiter. Bei dem einen Projekt handelte es sich um ein Qualifikationsangebot für nebenberuflich Unterrichtende, im anderen ging es um Methoden der politischen Bildung.

Projekt 1: Das Qualifizierungsangebot für SeminarleiterInnen

Im Rahmen der Kooperation mit der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) plante Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen ein 3x3-tägiges Qualifizierungsangebot für SeminarleiterInnen. Themen dieser Qualifizierungen sind „Pädagogische Grundlagen“, „Kommunikation“ und „Menschenführung und Motivation“. Die Teilnehmenden waren fast ausschließlich BetriebsrätInnen, die die Kooperationsseminare von Arbeit und Leben mit der DPG leiten.

Wie ein roter Faden zogen sich durch diese Seminare Ansätze einer geschlechtsgerechten Didaktik. In den ersten beiden Seminaren ging es darum, Sensibilität bei den Teilnehmenden für die eigenen geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen zu erzeugen und Formen für einen veränderten geschlechtsgerechten Unterricht zu erproben. Im dritten Seminar ging es darum, wie Seminare methodisch ausgestaltet sein können, um mit den unterschiedlichen Verhaltensweisen von Frauen und Männern im Seminar umzugehen.

Dieses Qualifizierungsangebot für SeminarleiterInnen gestaltete sich nicht einfach, zumal die Gruppe nur eine Frau als Mitglied hatte. Einige Teilnehmende setzten sich reflexiv mit ihrem Rollenverhalten auseinander und nahmen Anregungen für sich und ihre Bildungsarbeit mit. Andere aber fühlten sich persönlich in ihrer Männlichkeit angegriffen. Für das gemischtgeschlechtliche Leitungsteam war es zum Teil schwierig, deutlich zu machen, dass es nicht um Schuldzuweisungen oder persönliche Angriffe ging, sondern darum, für Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu sensibilisieren und das eigene Verhalten zu verändern. Auch wenn in diesem Qualifizierungsangebot Widerstände aufgetreten sind, sind doch Anfänge

15 Derichs-Kunstmann, Karin: Geschlechtsgerechte Didaktik für die politische Bildung: Was verbirgt sich dahinter? In: Krug, Gerda u.a. (Hrsg.): Methoden der politischen Bildung aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit, Recklinghausen 2000, S. 5-11, hier S. 6.

16 Vgl. ebd., S. 6.

gemacht, Unterrichtende im Sinne einer geschlechtsgerechten Didaktik zu sensibilisieren.

Meines Erachtens ist die Qualifizierung von SeminarleiterInnen im Sinne einer geschlechtsgerechten Didaktik ein wichtiger Indikator für die pädagogische Qualität einer Bildungseinrichtung. Aus diesem Grund haben wir in diesem Jahr ein weiteres Qualifizierungsangebot für haupt- und nebenamtliche PädagogInnen durchgeführt.

Projekt 2: „Methoden der politischen Erwachsenenbildung aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit“

In diesem Kooperationsprojekt mit dem DGB Bildungswerk NW ging es darum, SeminarleiterInnen ein Forum des Austausches über Methoden der politischen Bildung zu bieten. Dieses Forum sollte sowohl der Weiterentwicklung als auch der gegenseitigen Stärkung und Bereicherung dienen. Das Besondere an diesem Projekt war, dass die zu erprobenden und vermittelnden Methoden in das Konzept einer „geschlechtsgerechten Didaktik“ eingebunden werden sollten. Dazu war es nötig, alle Methoden auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin zu untersuchen. Ziel des Projektes war, die dargestellten Methoden dahingehend zu analysieren, inwieweit sie gleiche Lernchancen für Männer und Frauen bieten können.

Da Karin Derichs-Kunstmann im Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) in den letzten Jahren Ansätze einer geschlechtsgerechten Didaktik entwickelt hat, wurde die Projektgruppe um den Bereich Frauen- und Geschlechterforschung des FIAB erweitert. Wir konzipierten einen Ansatz zur Analyse und Bewertung von Methoden unter besonderer Berücksichtigung der Frage, ob und in welcher Weise diese Methoden traditionelle Geschlechterrollen reproduzieren oder Ansätze im Sinne einer geschlechtsgerechten Didaktik enthalten. Es wurden zwei Seminare für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der politischen Bildungsarbeit durchgeführt mit dem Ziel, einen Austausch von Methoden sowie inhaltlicher und didaktischer Ideen zu organisieren und diese Methoden hinsichtlich ihrer Geschlechtergerechtigkeit zu bewerten. Die erfreulich große Nachfrage nach diesen beiden Seminaren zeigte, dass unter den Referentinnen und Referenten der politischen Bildung ein großer Bedarf nach Austausch und Fortbildung zum Konzept der geschlechtsgerechten Didaktik besteht.

Aus der gemeinsamen Arbeit in diesen beiden ReferentInnenqualifizierungen ist eine Veröffentlichung hervorgegangen, die eine Sammlung von 29 Methoden der Bildungsarbeit enthält.¹⁷ Das Thema ist damit keineswegs abgeschlossen. Wir

17 Vgl. Krug, Gerda; Derichs-Kunstmann, Karin; Bley, Nikolaus (Hrsg.): Methoden der politischen Bildung aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit. Eine Handreichung für die Praxis. Recklinghausen 2000.

wollten mit diesem Projekt einen Anfang setzen, dem hoffentlich noch andere Bemühungen folgen werden.

Der Gender-Ansatz und die politische Frauenbildung

Die Integration der Gender-Perspektive in die Bildungsarbeit bedeutet, dass sich nicht nur Frauen sondern auch Männer an einem Umdenkungsprozess beteiligen.

Jedoch ist es in unserer Gesellschaft noch immer so, dass das, was Frauen und Männer tun, eine unterschiedliche Bewertung erfährt, geschlechtshierarchische Arbeitsteilung nicht überwunden ist, Frauen in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens nicht wahrgenommen werden, Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, Frauen in ihren Berufen schlechter bezahlt werden und es Gewalt gegen Frauen gibt. Mit anderen Worten: Solange die Verhältnisse geschlechtshierarchisch sind, benötigen Frauen einen eigenen Raum, um sich mit ihrer spezifischen Lebens- und Arbeitssituation auseinander zu setzen, ihre Handlungsmöglichkeiten zu erweitern und ihre Interessen und Bedürfnisse in ihren jeweiligen Lebenslagen einzufordern und durchzusetzen.

Darüber hinaus gibt es meines Erachtens zwei neue Herausforderungen für die politische Frauenbildung: Es wird zum einen darum gehen, junge Frauen anzusprechen und den lange überfälligen Dialog zwischen den Frauengenerationen zu führen. Junge Frauen nehmen zwar mit großer Selbstverständlichkeit die Rechte in Anspruch, die die zweite Frauenbewegung für sie erstritten hat. Leider aber ist die Mehrzahl der jüngeren Frauen heute deutlich weniger politisch interessiert als ihre männlichen Altersgenossen. Diese Ablehnung ist fatal, denn: „Obwohl die formalen Hemmnisse für Frauen weitgehend behoben sind, ist die Ungleichheit bei der Verteilung der realen Chancen geblieben.“¹⁸ Frauenbildung muss einen Beitrag dazu leisten, dass die Frauen der zweiten Frauenbewegung sich mit den jüngeren Frauen verbünden und sich dafür stark machen, dass die Themen der Familienpolitik in allen politischen Ebenen behandelt und nicht allein im Ausschuss für Frauen und Familie marginalisiert werden. Denn die Fragen der Familienpolitik gehen beide Geschlechter an, und so sieht es die Idee des Gender Mainstreaming auch vor.¹⁹

Und damit bin ich bei der zweiten Herausforderung für die Frauenbildung: „Auch für Gender Mainstreaming Prozesse sind eigenständige Strukturen von Frauen erforderlich: Für die konkrete Gestaltung einer geschlechtergerechten Politik kann nicht auf Analysen und Erkenntnisse zurückgegriffen werden, die in Büchern geschrieben sind, vielmehr müssen sie auch die konkreten Erfahrungen der Frauen in den einzelnen Organisationen aufnehmen. Die Frauen haben den meisten Männern eine höhere Sensibilität in Geschlechterfragen voraus, deswegen

18 Bruns, Gabriele: Was will der Feminismus heute? In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 2000, H. 12, S. 673.

19 Vgl. ebd., S. 676.

brauchen sie weiterhin Orte, sich darüber auszutauschen, und die Macht, ihre formulierten Interessen in die Organisationen einzubringen. Nur sie sind in der Lage, ganz konkrete geschlechtsspezifische Diskriminierungen, aber auch geschlechtsspezifische Stärken zu formulieren und in die Politik umzusetzen.“²⁰ Politische Frauenbildung hat somit die Aufgabe, Frauen diese Orte anzubieten, damit die Fraueninteressen des Gender Mainstreaming mit Inhalt gefüllt und umgesetzt werden.

Perspektiven des Gender-Ansatzes für die politische Bildung

Meiner Meinung nach stellt der Gender-Ansatz die politische Bildung vor eine Fülle neuer Aufgaben. Dazu gehören:

Weiterentwicklung der Angebote einer geschlechtsbezogenen Bildungsarbeit

Ich plädiere für den Ausbau der Frauenbildung und den Aufbau einer eigenständigen Männerbildung.

Die Notwendigkeit des Ausbaus der Frauenbildung habe ich weiter oben begründet. Der Aufbau einer Männerbildung ist dringend erforderlich, weil sich die männliche Lebensrealität und die gesellschaftlichen Bedingungen des Mannseins in den letzten Jahren so stark verändert haben, dass inzwischen viele Männer mit tradierten Rollenvorstellungen verunsichert sind. Gründe dafür sind u.a.:

- „Frauenemanzipation macht Angst und erzeugt Unsicherheit, vor allem, wenn man merkt, dass erlernte Verhaltenweisen nicht mehr wirken.“²¹
- „Auch heute noch geht die männliche Identitätskonstruktion mit der Erhöhung des eigenen Geschlechts und mit der Erniedrigung des anderen Geschlechts einher. Dies geschieht häufig nur etwas weniger offensichtlich, verborgen unter dem Mantel verbaler Gleichheitsbekenntnisse. Wenn Frauen aber alles können, was Männer auch können, ist dem üblichen männlichen Selbstverständnis der Boden entzogen, weil Männer nichts mehr vorzuweisen haben, was ihre gesellschaftlichen Privilegien rechtfertigen könnte. Mit anderen Worten: Männerherrschaft ist die Legitimation abhanden gekommen.“²²
- Im Zentrum des männlichen Lebens steht häufig der Beruf. Männer sind aber heute von Arbeitslosigkeit bedroht und um die knapper werdenden Arbeitsplätze müssen sie inzwischen mit gut ausgebildeten hoch berufsmotivierten Frauen konkurrieren.²³

20 Stiegler 2000, S. 21.

21 Nuissl, Ekkehard: Brauchen wir eine Männerbildung? In: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.): Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten, Soest 2001, S. 6.

22 Bulliger, Hermann: Der neue Mann – Mythos oder (utopische) Realität, in: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.): Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten, Soest 2001, S. 12.

23 Vgl. ebd., S. 13.

Meines Erachtens wächst der Leidensdruck von vielen Männern und es ist an der Zeit, dass sie sich mit ihrer veränderten Rolle als Mann in dieser Gesellschaft auseinandersetzen, um sich aktiv an den Entwurf eines neuen männliche Lebenskonzeptes zu machen.

Leider gibt bis heute nur wenige Männer, die bereit sind, sich kritisch mit ihrer Geschlechtsrolle auseinanderzusetzen. Es kann aber nicht sein, dass Frauen allein die Verantwortung für die Integration der Geschlechterperspektive in die Erwachsenenbildung übernehmen, sich dadurch zuständig machen für soziale Belange und gleichzeitig damit alte (Geschlechts)Rollenzuweisungen verfestigen. Für eine eigenständige Männerbildung sind die Männer selbst zuständig, sie steht aber bei Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen - wie bei vielen anderen Bildungsträgern - noch aus.

Weiter wird es darum gehen, das Seminarangebot zu erweitern, in dem der Geschlechterdialog gefördert wird. In gemischtgeschlechtlichen Seminaren, in denen Männer und Frauen sich ihrer sozial erlernten Geschlechterrollen, -identitäten und -konstruktionen bewusst werden, kann eine gemeinsame Perspektive für ein gleichberechtigtes Zusammenleben beider Geschlechter entwickelt werden. Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen hat zu diesem Schwerpunkt Anfänge gemacht und plant, dieses Angebot – auch im Verbund mit befreundeten Einrichtungen und Kooperationspartnern – z. B. in Form von Gender-Trainings für MultiplikatorInnen weiter auszubauen.

Parallel dazu muss das Konzept der geschlechtsgerechten Didaktik umfassend berücksichtigt und in Seminaren umgesetzt werden. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist „die Sensibilisierung der Unterrichtenden für ihren Beitrag bei der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses und die Entwicklung systematischer Fortbildungsangebote zu diesem Thema.“²⁴ Für Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen bedeutet dies, das bereits erprobte Konzept für die Teamendenqualifizierung weiterzuentwickeln und umzusetzen. Das Ziel muss sein, dass das Konzept der geschlechtsgerechten Didaktik ein Baustein jeder Teamendenqualifizierung ist. Weiteres Ziel sollte die Integration der Geschlechterperspektive in die Inhalte und Curricula der Bildungsarbeit sein.

24 Derichs-Kunstmann, Karin: Bausteine zu einer geschlechtsgerechten Erwachsenenendidaktik, in: Jelich, Franz Josef; Schneider, Günter: Orientieren und Gestalten in einer Welt der Umbrüche, Essen 1999, S. 261.

Geschlechtergerechtigkeit als Bestandteil von Qualitätsentwicklung

Bisher konnten für die Weiterbildungsorganisationen folgende Tendenzen festgestellt werden:

- „Bei den Trägern bzw. Organisationen, in der Praxis und in der Theorie der politischen Bildung dominieren nach wie vor Männer – sowohl hinsichtlich der Führungs- als auch der inhaltlichen Positionen.
- Bei den Trägern bzw. Organisationen der politischen Bildung haben voll-erwerbstätige Frauen (.....) noch immer strukturelle Nachteile in Kauf zu nehmen. Die Entscheidungsgremien sind fast ausschließlich von Männern besetzt.....
- In Theorie und Praxis der politischen Bildung ist vorwiegend männliche Dominanz wahrzunehmen....
- Frauen haben es in der politischen Bildung immer noch doppelt schwer, weil nicht nur in der Profession der politischen Bildung Männer dominieren, sondern weil auch der Gegenstand der Beschäftigung – nämlich die Politik – als Männersache angesehen wird.“²⁵

Positive Veränderungstendenzen für Frauen sind inzwischen wahrzunehmen. Bei der Neubesetzung von Entscheidungspositionen zum Beispiel. werden zunehmend Frauen berücksichtigt, und sie zeigen eine stärkere Präsenz innerhalb der politischen Bildung. Gleichwohl sind männliche Strukturen nach wie vor dominant.²⁶

Eine Weiterbildungseinrichtung aber, die den Gender-Ansatz in ihre Bildungsarbeit integrieren und „alle Potenziale zur Herstellung von Chancengleichheit aktivieren will, muss geeignete Konzepte auch für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Organisation entwickeln“²⁷. Es gibt inzwischen Weiterbildungseinrichtungen, die Modellprojekte für die Einführung des Gendermainstreamings konzipiert und umgesetzt haben. Beispielhaft seien hier die Volkshochschule Mainz und die Heinrich Böll Stiftung genannt.

Ich denke, dass Qualitätssicherungsverfahren Möglichkeiten bieten, den Ist-Stand einer Einrichtung in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und daraus Maßnahmen zur Verbesserung zu entwickeln. Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen befindet sich zur Zeit in einem Qualitätssicherungsprozess nach dem EFQM Modell. Da das EFQM Modell aber geschlechtsneutral ist, bedeutet das, dass es zunächst um die Genderperspektive ergänzt werden muss bevor der

25 Krug, Gerda; Menke, Barbara: Von der Beharrlichkeit männlicher Muster – Erfahrungen aus der politischen Bildung, in: Arbeit und Leben DGB/VHS, Landesarbeitsgemeinschaft NW: Die Rückkehr der sozialen Frage. Zur Aktualität politischer Bildung, Schwalbach/Ts., 1998, S. 182.

26 Vgl. ebd., S. 182.

27 Schicke, Hildegard: Gendermainstreaming und Qualitätssicherung in Weiterbildungsorganisationen, in: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.): Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten, Soest 2001, S. 138.

Qualitätssicherungsprozess im Sinne des Gender – Ansatzes umgesetzt werden kann.

Und zum Schluss: Die Utopie

Es gibt noch viel zu tun in Sachen Geschlechtergerechtigkeit. Aber ich finde, dass sich der Einsatz lohnt. Denn es geht darum, dass

- Macht und Hierarchie nicht mehr qua Geschlecht begründet werden,
- wir in einer Gesellschaft leben, in der unterschiedliche Tätigkeiten (z.B. Produktions- und Reproduktionsarbeit) gleichwertig nebeneinander stehen und beide Geschlechtern in derselben Weise dafür die Verantwortung übernehmen,
- sich Männer und Frauen nicht mehr als gegensätzliche Pole gegenüberstehen, sondern die kulturellen Bestandteile des sozialen Geschlechts neu zu kombinieren, so dass eine Art „geschlechtlicher Multikulturalismus“²⁸ entsteht, eine Vielfalt, die keiner Hierarchisierung und Bewertung unterliegt,
- alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten und Stärken zu erkennen, zu entwickeln und in einem gleichberechtigten Nebeneinander auszuleben.

Ich denke, dies ist eine Utopie, von der alle – Männer und Frauen – ihren Gewinn haben.

28 Vgl. Connell 1999 S. 256.

Helmut Landgraf, Peter Greitschus

Netze und Netzwerkbildungen europäischer Bildungsarbeit bei Arbeit und Leben

Die Gründung von *Arbeit und Leben* nach 1945 stand unter dem Vorzeichen, einen Beitrag zur demokratischen Bewusstseinsentwicklung der sich konstituierenden Bundesrepublik Deutschland zu leisten. In diesem Sinn war die Bildungsarbeit von *Arbeit und Leben* von Beginn an ausgerichtet an westlichen Demokratievorstellungen und gegen eine Neubelebung des Nationalen. So könnte man eine internationale/europäische Orientierung als konstitutiv für das Selbstverständnis dieser Bildungseinrichtung betrachten.

Zu Beginn der fünfziger Jahre war allerdings an Studienreisen ins Ausland kaum zu denken. Zu groß noch waren die Hürden und Vorbehalte gegen Deutsche im europäischen Ausland, das noch ein paar Jahre zuvor von Deutschen in Schutt und Asche gelegt worden war. Durch das Angebot der Mitgliedschaft von *Arbeit und Leben* in der „International Federation of Workers Education Association“ 1956 wurden erste Studienreisen nach Skandinavien und Großbritannien möglich. Wenn man so will, waren diese Kooperationen die ersten europäischen Netzwerkerfahrungen für *Arbeit und Leben*.

Die Gründung der Montanunion 1952 und die Verabschiedung der ersten EWG-Verträge in den 50er Jahren ließ die europäische Entwicklung verstärkt in den Blick geraten. Das drückte sich auch dadurch aus, dass eine europäisch orientierte Bildungsarbeit für *Arbeit und Leben* eine zunehmende Bedeutung erlangte.

Im Zusammenhang des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben existierte bis Ende 1994 der so genannte „Ausschuss für internationale Arbeit“ (AfiA), der 1995 durch den Arbeitskreis Internationales abgelöst wurde. Der AfiA hatte sich über die Jahre zu einem Zuschussverteilgremium entwickelt. Mit der Kürzung traditioneller Förderlinien, die auch mit den gesellschaftspolitischen Veränderungen nach 1989/1990 zusammenhingen, wurde eine inhaltliche Neuausrichtung dringend notwendig. Explizit wurde für den Arbeitskreis Internationales vereinbart: „Die Arbeitsgruppe hat keinerlei Einfluss auf die Weitergabe von Fördermittel oder auf die Bewilligung von Projekten für die einzelnen Landesarbeitsgemeinschaften ...“¹ Der Arbeitskreis Internationales erarbeitete ein Grundsatzpapier, in dem die Grundsätze der internationalen Bildungsarbeit für *Arbeit und Leben* festgeschrie-

1 *Arbeit und Leben*, Rundschreiben Nr. 3/95.

ben wurden. 1997 wurde es dem Vorstand des Bundesarbeitskreises und bildet seitdem die inhaltliche Grundlage des Arbeitskreises. Aufgaben der internationalen Bildungsarbeit sollen hiernach sein:

- „Auseinandersetzung mit anderen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Systemen
- Unterstützung beim Aufbau grenzüberschreitender Interessenvertretung
- Kontakte und Kommunikation mit Menschen anderer Länder
- Spracharbeit, die sprachliches und interkulturelles Lernen miteinander verbindet.

Arbeit und Leben international steht für

- Austauschprogramme für junge Arbeitnehmer/-innen
- Kurse für Gewerkschafter/-innen im europäischen Ausland
- Berufsorientierte Austauschmaßnahmen und langfristige Kooperationen im Rahmen verschiedener Programme
- Seminare und Austausch für Kursleiter/innen, Ausbilder/innen und Multiplikatoren/innen
- Bildungsurlaub mit gesellschaftlichen Schwerpunkten in europäischen und außereuropäischen Ländern
- Zusammenarbeit mit mittel- und osteuropäischen Staaten.

Arbeit und Leben international heißt

- Teilnahme an europäischen Programmen und Mitarbeit in Netzwerken.“

Ein Großteil der internationalen Arbeit findet im Rahmen von EU-Programmen wie LEONARDO, SOKRATES, PHARE/TACIS u.a. statt. Zudem ist *Arbeit und Leben* anerkannte Partnerorganisation für das Deutsch-Französische Jugendwerk (dfjw) und das Deutsch-Polnische Jugendwerk (dpjw). Mitgliedschaften in europäischen Netzwerken bestehen bei der European Association for the Education of Adult (EAEA).

Der Arbeitskreis Internationales selbst stellt ein Netzwerk der Landesorganisationen von *Arbeit und Leben* dar. Als Serviceangebot für die Landesarbeitsgemeinschaften und ebenso für interessierte Örtliche Arbeitsgemeinschaften und Partner organisiert der Arbeitskreis Internationales regelmäßig europäische Partnertreffen. Das erste Partnertreffen fand 1995 in Bremen statt, das den Aufbau von Arbeitsbeziehungen zu nordeuropäischen Partnern als Schwerpunkt hatte. Vertreten waren neben den Vertreter/innen der Landesarbeitsgemeinschaften, Vertreter/innen aus Schweden, Finnland, Norwegen und Dänemark. Es folgten Partnertreffen mit den Schwerpunkten Südosteuropa, Südeuropa, Osteuropäische und baltische Länder.

1996 organisierte der Arbeitskreis Internationales ein short study visit-Programm nach Polen, um Kontakte aufzubauen, die es den *Arbeit und Leben* Einrichtungen ermöglichen sollten, verstärkt in Jugendaustauschprogrammen im Zusammenhang des Deutsch-Polnischen Jugendwerks tätig zu werden. Erst 1992 wurde das Deutsch-Polnische Jugendwerk im Rahmen eines Staatsvertrags zwischen Deutschland und Polen eingerichtet. Es orientierte sich inhaltlich an dem schon in den 50er Jahren gegründeten Deutsch-Französischen Jugendwerk mit dem Ziel, insbesondere durch Begegnungen bei den Jugendlichen beider Länder die gegenseitigen Unkenntnisse und Vorurteile abzubauen. Allerdings erreicht die finanzielle Ausstattung des Deutsch-Polnischen Jugendwerks bei weitem nicht die des Deutsch-Französischen Jugendwerks, was angesichts der Leiden, die Deutschland über Polen gebracht hat, eher traurig stimmt. Nichts desto trotz war es ein erklärtes Ziel von *Arbeit und Leben*, den deutsch-polnischen Jugendaustausch zu forcieren.

Als Folge der Transformationsprozesse in Osteuropa, die mit dem Sieg der Solidarnosz-Bewegung in Polen eingeleitet wurden und der nun anstehenden Osterweiterung der Europäischen Union, hat das Interesse an Bildungsveranstaltungen in ost- und südosteuropäischen Ländern deutlich zugenommen. Zu diesem Interesse hat sicherlich auch die Bereitstellung diverser EU-Förderungsmittel für die Zusammenarbeit mit den EU-Kandidaten bzw. assoziierten Ländern beigetragen.

Neben diesen über zahlreiche Partnertreffen und -börsen sowie bilateralen Projekten mit den unterschiedlichsten Einrichtungen und Institutionen entstandenen informellen Netzwerken, die über den Bundesarbeitskreis von allen Landesarbeitsgemeinschaften und Örtlichen Arbeitsgemeinschaften von *Arbeit und Leben* genutzt werden können, besteht ein in Jahrzehnten gewachsenes Netzwerk im Rahmen des deutsch-französischen Jugendaustauschs. Der Bundesarbeitskreis *Arbeit und Leben* ist Zentralstelle für die Landesarbeitsgemeinschaften gegenüber dem Deutsch-Französischen Jugendwerk und einer der größten Träger im sogenannten Berufstätigenaustausch. *Arbeit und Leben* verfügt über mannigfaltige Kontakte zu französischen Trägern. Regelmäßig findet jährlich eine mehrtägige deutsch-französische Arbeitstagung statt, die gemeinsam mit den französischen Partnern konzipiert und durchgeführt wird. Der größte Partner für *Arbeit und Leben* in Frankreich ist Culture et Liberté. Mit ihm gemeinsam werden jährlich mehrere Fortbildungsveranstaltungen für Teamer/innen im deutsch-französischen Jugendaustausch angeboten und durchgeführt. Inhaltliche Schwerpunkte waren etwa Fortbildungsveranstaltungen zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenz oder zur Sprachanimation in deutsch-französischen Jugendbegegnungen.

Diese Netzwerke finden ihren Niederschlag in konkreten Europaprojekten. Über einzelne Europaprojekte des Bundesarbeitskreises und deren Netzwerkanbindung informiert unter anderem die Web-Site von *Arbeit und Leben*. Sie ist zu finden unter www.arbeitundleben.de.

Hier einige Stichworte zu verschiedenen Projekten von *Arbeit und Leben*:

- Projekt „**WOCOCOM**“ – **Eine interaktive Sprachlern-CD-ROM Englisch Learning by doing**. WOCOCOM steht für „Works Council Communication“, ein Leonardo-Projekt, an dem *Arbeit und Leben* in Kooperation mit verschiedenen deutschen und europäischen Gewerkschaften, gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen sowie einer Software-Firma beteiligt war.
- Projekt **Bildungsfreistellung in Europa**. Das Projekt untersuchte Bildungsfreistellungsregelungen einiger EU-Mitgliedsstaaten. Insgesamt ist sie ein Ergebnis des aus Mitteln des EU-Programms ‘Sokrates – Allgemeine Erwachsenenbildung’ geförderten Projektes ‘Bildungsfreistellung in Europa – eine Strategie zur Förderung lebensbegleitenden Lernens?’, in dem *Arbeit und Leben* – (Deutschland, Koordination), Centre Socialiste d’Education Permanente – C.E.S.E.P. (Belgien), Culture et Liberté (Frankreich) und Centro Studi Economici Sociali e Sindacali – CESOS (Italien) zusammengearbeitet haben.
- Projekt **Memory**. Das Programm wendet sich an Jugendliche und junge Erwachsene in Auslandsseminaren. Es arbeitet mit historischen Fotografien in Anlehnung an das Spiel Memory. Die Internetversion gibt einen Einblick in die verschiedenen Projektmodule. Beteiligte des Projektes waren neben *Arbeit und Leben*, die Escuela Internacional Madrid (Spanien), Culture et Liberté (Frankreich) und die internationale Jugendbildungsstätte Mikuszewo (Polen). Das Projekt wurde gefördert durch das EU-Programm Sokrates.
- Projekt **Exchange**. Hier ging es um die Erstellung von Lehr- und Lernmaterialien für die Fremdsprachen Finnisch, Slowakisch, Englisch und Deutsch. Es wurden Module entwickelt, in denen Unterschiede in der Alltagskultur den Ausgangspunkt für Lernprozesse liefern. Das Projekt wurde in Kooperation mit europäischen Partnern von *Arbeit und Leben* durchgeführt: Colchester English Study Centre, CESC (Großbritannien), Comenius-Universität (Slowakische Republik), Adulta (Finnland). Die Förderung des Projektes erfolgte durch das EU-Programm Sokrates Lingua.

Im Folgenden wird beschrieben, wie die Landesarbeitsgemeinschaften Arbeit und Leben Hessen und Nordrhein-Westfalen konkret europäische Bildungsarbeit umsetzen und sich dabei auf die strategischen Konzepte des Bundesarbeitskreises und die Netzwerke beziehen, die für die europäische Bildungsarbeit zur Verfügung stehen.

Arbeit und Leben Hessen verfügt über reichhaltige Erfahrungen in der internationalen politischen Bildungsarbeit. Den ersten Studienseminaren bei *Arbeit und Leben* Hessen nach Großbritannien und Schweden in der zweiten Hälfte des 50er Jahre folgten Studienreisen nach Luxemburg und Straßburg, die sich schon inhaltlich

explizit im Kontext der europäischen Vereinigungspolitik bewegten. Ab Mitte der 60er Jahre begannen erste Studienreisen in die Länder des 'Ostblocks' – in die Sowjetunion, nach Polen, Jugoslawien und eine bis dato einmalige Reise 1975 in die Volksrepublik China. Ebenfalls begannen in den 60er Jahren erste Veranstaltungen im deutsch-französischen Jugendaustausch. Mit der Beschleunigung des europäischen Integrationsprozesses ab Ende der 80er Jahre kam es zu einer Intensivierung der politischen Bildung im Rahmen internationaler Austausch- und Informationsprogramme. Hier wurden insbesondere Länder der Europäischen Union am Rande Europas wie Irland und Griechenland thematisiert, aber auch die sich von der Sowjetunion selbstständig machenden osteuropäischen Länder wie Polen, Estland, Litauen und andere. Die geplante Erweiterung der Europäischen Union rückte die entsprechenden osteuropäischen Ländern verstärkt in den Blick. Es fanden Bildungsveranstaltungen statt in Slowenien, Litauen, Ungarn, Tschechien und Polen. Diese Veranstaltungen richteten sich in aller Regel an Multiplikatoren der Jugend- und Erwachsenenbildung oder an gewerkschaftliche bzw. betriebliche Interessenvertreter/innen. In der Vorbereitung und Durchführung dieser Veranstaltungen nutzten wir die Kontakte, die über die entsprechenden internationalen Partnertreffen des Bundesarbeitskreises geknüpft werden konnten. Bei diesen Treffen bestand die Gelegenheit, ausländische Partner persönlich kennen- und einschätzen zu lernen. Desgleichen konnten sich die ausländischen Partner ein Bild von *Arbeit und Leben* machen. Das ist natürlich eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und reduziert Missverständnisse.

Die jährlich stattfindenden Arbeitstreffen im Rahmen des deutsch-französischen Jugendaustauschs bieten ebenfalls gute Gelegenheit, mit den Partnern die Absprachen für das nächste Jahr zu treffen oder neue Partner kennen zu lernen.

Die gemeinsam vom Bundesarbeitskreis und Culture et Liberté angebotenen Fortbildungsveranstaltungen für Teamer/innen im deutsch-französischen Jugendaustausch sind für eine kleine Landesarbeitsgemeinschaft wie *Arbeit und Leben* Hessen oft die einzige Möglichkeit, ihre nebenamtlichen Mitarbeiter/innen zu qualifizieren. *Arbeit und Leben* Hessen führt jährlich zwei bis drei Jugendaustauschprogramme im Rahmen des Deutsch-Französischen Jugendwerks durch. Dabei wendet sich *Arbeit und Leben* Hessen vorzugsweise an Jugendliche in prekären sozialen Situationen, insbesondere an arbeitslose Jugendliche. Neben dem Kontakt- und Begegnungsprogramm wird auch regelmäßig eine Sprachanimation angeboten, um den Jugendlichen die Ängste vor der unbekanntenen Sprache zu nehmen und sie zu ermuntern, mit den französischen Jugendlichen zu kommunizieren. Teamer/innen konnten sich das Konzept und die Methode der Sprachanimation im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen des Bundesarbeitskreises von *Arbeit und Leben* aneignen.

Der Ausgangspunkt von Begegnungsprogrammen im Rahmen des deutsch-polnischen Jugendaustauschs war der schon weiter oben erwähnte „short study visit“ in Polen 1996 – organisiert vom Arbeitskreis Internationales. Nur durch diesen Einstieg war es *Arbeit und Leben* Hessen möglich, erste Kontakte zu knüpfen und dann 1998 mit einer ersten Jugendbegegnung in Polen zu starten. Seither finden jährlich ein oder zwei Begegnungen statt, die entweder in Deutschland oder Polen stattfinden. 2001 fand die erste trinationale Begegnung mit Jugendlichen aus Deutschland, Frankreich und Polen statt.

Ende der 90er Jahre entschloss sich *Arbeit und Leben* Hessen, Bildungsveranstaltungen in Polen zum Schwerpunktthema zu machen. Begründet wurde dies unter anderem damit, dass nur wenig Wissen über Polen als Land und die Polen als Menschen in der deutschen Bevölkerung vorhanden ist, und das, obwohl Polen unmittelbarer Nachbar Deutschlands ist. Hier schien es, hatte *Arbeit und Leben* eine wichtige Aufklärungsfunktion, da für die meisten Menschen in Deutschland Polen sich nach wie vor als eine vorurteilsbeladene Terra Incognita darstellt. Die Angebote für Bildungsveranstaltungen in Polen, meist im Rahmen des Bildungsurlaubs, richteten sich nun nicht mehr ausschließlich an Multiplikatoren, sondern an alle Interessierten. Titel wie „*Auch hier ist Europa*“ in Krakau, „*Zwischen Danzig und Masuren*“ in Karnity oder „*Die Geschichte von Deutschen und Polen am Beispiel der Stadt Danzig*“ erfreuen sich einer regen Nachfrage. Im Jahr 2001 fanden insgesamt sechs Seminarwochen in Polen statt. Bei einer Veranstaltung handelte es sich um eine Senioren/innenbegegnung in Warschau mit dem Titel: „*Die Situation älterer Menschen und Alterspolitik bei unserem polnischen Nachbarn*“, veranstaltet in enger Zusammenarbeit mit dem *Polnischen Verband der Pensionäre, Rentner und Invaliden*. Die Veranstaltung, die gemeinsam mit den polnischen Senioren/innen durchgeführt wurde, soll im Folgejahr eine Fortsetzung in Deutschland finden.

Für die Zukunft planen wir, das Bildungsurlaubsangebot ins europäische Ausland auszuweiten. Es wird sich dabei insbesondere – neben Polen – auch auf die Beitrittskandidaten zur Europäischen Union, wie Estland, Tschechien, Slowenien, Ungarn usw. konzentrieren.

Für *Arbeit und Leben* in Nordrhein-Westfalen spielte die internationale Bildungsarbeit stets eine wesentliche Rolle im Gesamtangebot. Ohne Netze wären die zahlreichen Studienseminare und Fachaustausche der vergangenen Jahre gar nicht denkbar gewesen. Allerdings wurde hier bislang weniger von Netzen, sondern von guten Kontakten, Verbindungen und Kooperationspartnern gesprochen, die man im Ausland oder auch Inland benötigte, um Programme zu erstellen und durchzuführen.

Bis zum Ende der achtziger Jahre lag ein eindeutiger Schwerpunkt der internationalen Kontakte in den osteuropäischen Ländern. Dies galt – neben allen anderen

internationalen Aktivitäten – in einem besonderen Maße für die zahlreichen Bildungsaktivitäten, die mit den ungarischen Gewerkschaften vereinbart und durchgeführt werden konnten sowie für die zahlreichen Austauschseminare mit gewerkschaftlichen Organisationen der Sowjetunion. Die sich zum Ende der achtziger Jahre abzeichnenden gesellschaftlichen Veränderungen in den osteuropäischen Staaten – gekennzeichnet durch die beiden russischen Begriffe „Perestroika“ und „Glasnost“ – führten zu einem erhöhten Interesse an Studienseminaren in osteuropäischen Ländern, die häufig etwa unter dem Seminartitel „Von Marx zum Markt“ angeboten wurden und auf große Nachfrage stießen.

Mit Beginn der neunziger Jahre verschob sich der Schwerpunkt. Die Europäische Frage schob sich in der Bildungsarbeit zunehmend in den Vordergrund. In der Internationalen Bildungsarbeit von *Arbeit und Leben* NRW wurde sehr vielfältig auf diese sich herausbildenden neuen Aufgaben reagiert. Bereits in den achtziger Jahren wurde mit einer sich über mehrere Jahre hinstreckenden Seminarreihe zur Wirtschafts- und Strukturpolitik in mehreren europäischen Ländern begonnen, die dann in den Folgejahren mit Studienseminaren in Brüssel und Straßburg zu Fragen des europäischen Einigungsprozesses fortgeführt wurde.

Neben Seminarangeboten gewann vor allem aber auch die Frage von Beratung bei internationalen Projekten eine zunehmende Bedeutung. Im Anschluss an zahlreiche EU-Projekte, die von der Regionalen Arbeitsgemeinschaft Bielefeld durchgeführt wurden, konnte im Jahr 1993 die Agentur „Beta“ gegründet werden, deren Aufgabe es war, Beratungsdienste anzubieten und Hilfestellungen bei der Konzipierung von transnationalen Projekten zu geben.

Wer an den Förderprogrammen der Europäischen Kommission teilnehmen wollte, konnte dies erfolgreich nur dann umsetzen, wenn es gelang in den Ländern der Europäischen Union entsprechende Partner für die Zusammenarbeit zu finden und sie in Projekte einzubinden – oder sich umgekehrt auch einbinden zu lassen. Die Einbindungen in Strukturen der EU-Projektförderung ist wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung künftiger europäischer Bildungsprojekte.

Zu den Ländern, zu denen durch vorhandene Förderprogramme bereits seit Jahren Arbeitsstrukturen bestanden, wie z. B. in der vielfältigen Zusammenarbeit mit französischen Partnerorganisationen, die sich vor allem durch die Möglichkeiten des deutsch-französischen Jugendwerkes entwickelt hatten, war es relativ einfach, Netzwerke beizubehalten. Die Rahmenbedingungen waren klar, die Partner konnten sich bei den jährlichen Arbeitstagen abstimmen. Eine Fülle von Veranstaltungen konnte auf diese Weise mit Hilfe der vorhandenen Netze durchgeführt werden.

Nicht in allen Bereichen der internationalen Bildungsarbeit harmonierten die Förderbedingungen, die Partnerstrukturen, und nicht zuletzt auch die Bildungsbe-

dürfnisse der Teilnehmenden so gut miteinander, wie im Bereich des deutsch – französischen Austausches in NRW.

Häufig sind Netzstrukturen zerbrechlich. Sie existieren einige Jahre sind abhängig von den agierende Personen, den sich ändernden Arbeitsfeldern in den zusammenarbeitenden Bildungseinrichtungen, von den allgemeinen finanziellen Rahmenbedingungen und nicht zuletzt auch von sich ändernden thematischen Schwerpunkten in der Bildungsarbeit.

Mehrfache Versuche beispielsweise in Großbritannien, die WEA (Worker Educational Association) in Newcastle dauerhaft in eine Zusammenarbeit beim Austausch von Studiengruppen und gemeinsamen europäischen Projekten einzubeziehen, führten nicht zu dem erhofften Erfolg.

Die Idee, die guten Voraussetzungen der vielen Städtepartnerschaften von Gemeinden im Norden Englands mit Städten in Nordrhein-Westfalen und davon besonders im Ruhrgebiet und dem Bergischen Land für übergreifende Bildungsprojekte verschiedenster Art zu nutzen, ließ sich ebenfalls nicht umsetzen.

Ein wesentlicher Grund war dabei sicherlich die starke Ausrichtung der WEA auf die berufliche Bildung und Qualifikation – soziale und politische Bildung spielte eine eher untergeordnete Rolle.

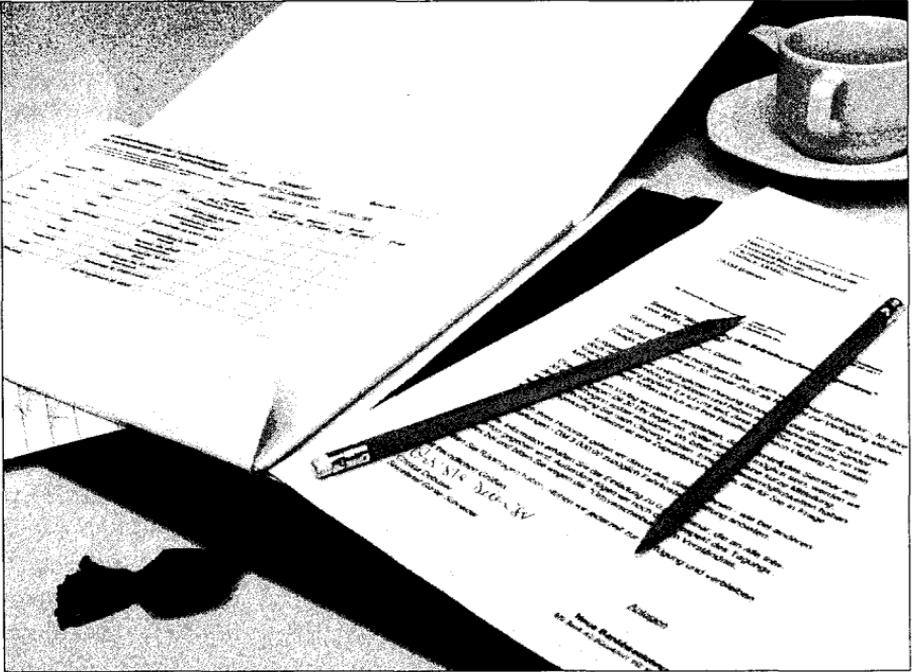
Es sind die unterschiedliche Voraussetzungen in den Einrichtungen im Hinblick auf den Anspruch an Professionalität, Arbeitsbedingungen, personelle Fluktuation, sich ändernde Schwerpunkte in den Förderstrukturen aber auch differierende Interessenlagen der Bildungseinrichtungen, mit denen nach aller Erfahrung gerechnet werden muss und die sich dann in der Praxis nur schwer miteinander verbinden lassen.

Ein Förderinstrumentarium wie bei der Zusammenarbeit mit Frankreich stand und steht auch heute so für kein weiteres Land zur Verfügung. Natürlich existieren wie für alle anderen Länder auch eine Reihe von Möglichkeiten, Veranstaltungen über nationale oder europäische Fördergramme zu beantragen. Allerdings sind die zeitlichen Wege, die zu gehen sind, länger, umständlicher und zunehmend bürokratischer. Da häufig zunächst nur Einzelveranstaltungen beantragt werden können, um eine Partnerschaft zu entwickeln, besteht die große Gefahr der Ablehnung, was vor allem in Aufbauphasen von Netzstrukturen zu Schwierigkeiten führt, wenn sie daran nicht gar scheitern.

Künftig wird zunehmend mehr interkulturelle und Sprachenkompetenz gefordert sein wird, um aktiver Teil europäischer Netzwerke zu bleiben.

*

Ohne formelle und informelle Netzwerke wäre eine europäische Bildungsarbeit undenkbar. Netzwerke bedürfen aber auch der Pflege und sind keine Einbahnstraße, sondern leben vom ständigen und lebendigen Austausch. Als Wunsch sei hier zum Schluss noch vermerkt, dass sich die Förderungspraxis nationaler Zuwendungsgeber entwickeln möge hin zu den Anforderungen, die eine europäisch orientierte Bildungsarbeit, mit der Begegnungen und Fremdverstehen eröffnet werden, ausbaufähig macht.



Jürgen Lange

Coaching für politische MultiplikatorInnen

Was meint der Begriff „Coaching“?

Coaching liegt im Trend. Eine kurze Suche im Internet ergab 48200 Dokumente, die den Begriff „Coaching“ enthalten. Der Begriff schillert – genau so, wie die Szene, die ihn anwendet. Eine Durchsicht (kurz und ohne wissenschaftlichen Anspruch) verschiedener Ausgaben des Magazins *managerSeminare* aus den Jahren 1996 bis 2001 ergab zum Thema „Coaching in Seminarform“ folgenden Überblick.

Themen der Angebote waren:

Führungskraft zum Coach ausbilden	23
Führungskräfte coachen	11
Studiengang Coaching	8
Vertriebs-Coaching	8
Teams coachen	4
Coaching für weibliche Führungskräfte	3
Visions-, Umsatz-, Creative-Coaching	3
Beraterkompetenz ausbilden	4
Führungskräfte-Nachwuchs coachen	1
Team- und Projektleiter coachen	1

Die Angebotsformen umfassten

- Workshops
- Trainings (Basis- und Aufbau-)
- Studiengänge
- Online-Angebote mit Präsenzanteilen

Die Seminare dauerten

1 Tag	1
2 Tage	18
3 Tage	20
4 Tage	4
5 Tage	4
6 Tage	2
9 Tage	3
1 Jahr/online	1
2 Jahre/34 Tage	3

Was Coaching sein könnte, dazu gibt es allerlei Definitionen: z.B.: „Coaching ist eine Beratungsform für Personen mit Managementaufgaben. In einer Kombination aus individueller, unterstützender Problembewältigung und persönlicher Beratung hilft der Coach als unabhängiger Feedbackgeber. Der Coach nimmt dem Klienten jedoch keine Arbeit ab, sondern berät ihn auf der Prozessebene. Grundlage dafür ist eine freiwillig gewünschte und tragfähige Beratungsbeziehung. Im Mittelpunkt der Beratung steht die Klärung und Bewältigung der Anforderungen an die Berufsrolle des Klienten, was vorwiegend berufliche aber auch private Anliegen umfassen kann. Die wohl populärste Form des Coachings ist das Einzel-Coaching für (Top-) Manager.“ Eine andere Definition versteht Coaching eher lapidar als „Einholen einer qualifizierten Zweitmeinung“.

Beide Definitionen stammen aus dem Internet – für diese beiden wie auch die anderen gilt ein zentraler Satz aus der Filmserie X-Files, wenn der Held die Augen zum blinkenden Sternenhimmel erhebt und versonnen murmelt: „Die Wahrheit liegt irgendwo da draußen...“ oder „wissenschaftlicher“ formuliert als Ergebnis einer Befragung: „Trotz seines Bekanntheitsgrades ist der Begriff ‘Coaching’ noch in der Findungsphase.“¹

Dasselbe gilt für zwischen Extremen pendelnde Bewertungen des Coachings. Von einigen Coaches gern angewandt als (weitgehend zielfreie) Prozessberatung, verspricht Coaching hauptsächlich einen nicht enden wollenden Verdienstprozess, wobei positive Wirkungen natürlich nicht mit Sicherheit ausgeschlossen sind. Die ÖTV-NW II dagegen sah in ihrer Stichwortsammlung „Kommunalverwaltung im Umbruch“² Coaching sehr kritisch als „ein systemimmanentes, auf die Marktgesetze orientiertes Instrumentarium, um Führungskräfte und Mitarbeiter/innen zu olympiareifen Gestalten zu machen“, und endete mit der Einschätzung „Coaching kann kein geeignetes Instrument zur Begleitung betrieblicher Veränderungsprozesse sein.“ Laut Stahl/Marlinghaus dagegen führen insgesamt immerhin ca. drei Viertel der durchgeführten Coachings zu einem positiven Ergebnis (Votum der Coaches: 77 %, Votum von Personalverantwortlichen: 71 %).

Jeder Begriff hat viele Eltern: ursprünglich meint Coach eine Kutsche und wurde auf den Kutscher übertragen im Sinne des Lenkens der Kutsche und des Betreuungens der Pferde. Später wurde der Begriff verwendet in der Welt des Sports im Sinne eines Betreuers von Einzelsportlern und Mannschaften. „Früher und in einem anderen Kontext wurde so etwas Supervision genannt. In den 60er und frühen 70er Jahren war Supervision fast ausschließlich Therapie der Therapeuten und Helfer.“³

1 Stahl, Günther K.; Marlinghaus, Robert: *Coaching von Führungskräften: Anlässe, Methoden, Erfolg*, in: zfo 69 (2000), H. 4, S. 199-207.

2 90er Jahre des letzten Jahrhunderts, ohne Datum.

3 Rauchfuß, Andreas: *Coaching: Hauptsache es hilft - Ein Einkaufsratgeber*, in: *Theorie und Praxis der sozialen Arbeit*, 7/1997.

In den USA wurde der Begriff erstmals Anfang der 70er Jahre für das Managementtraining umdefiniert und seit den 80er Jahren auch in Deutschland variantenreich für die Wirtschaft adaptiert.

Vor dem Hintergrund des gern genutzten Vergleichs mit Vorgängen im Fußball/Sport sind Coach und Trainer ein und dasselbe, ein guter Coach führt seine Mannschaft zum sicheren Erfolg und so weiter und so fort. Schöne Idee! Das leuchtet ein und jeder versteht das sofort. Leider löscht dieser Assoziations-Wurm manchmal Teile der Festplatte: Eigentlich hat jeder Fußball-Interessierte es schon mehrfach diskutiert: Gewinnen oder nicht ist eine Systemfrage: Bei zwanzig Mannschaften im Spiel wird definitiv nur eine den Pokal kriegen. Darum kann es in einem seriösen Coaching nicht gehen.

Im Kontext des Düsseldorfer Institutes für soziale Dialoge (DISO) wird Coaching derzeit angeboten für politische MultiplikatorInnen, das heißt für GewerkschafterInnen, für BetriebsrätInnen sowie für BeraterInnen von GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen. Die Idee dabei ist, dass ein beträchtlicher Teil der täglichen Arbeitszeit eines Menschen (nicht nur dieser Zielgruppen) aufgewandt wird für die Arbeit an der Beziehung zu sich selbst (mein Verhalten in bestimmten Situationen, meine Rolle in diesem oder jenem Kontext usw.) und zu anderen Menschen (KollegInnen, Vorgesetzten, MitarbeiterInnen, Mitgliedern, Tarifparteien, Kunden), aber auch zu neuen Themen/Problemen etc..

Beispiel 1

Betriebsratsarbeit ist Arbeit mit und für Menschen: Im Betriebsratsgremium untereinander, in der Beziehung zur Belegschaft und zum Management, in der Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft und mit anderen Gremien und Einzelpersonen. Betriebsratsarbeit als die Arbeit mit und für Menschen erfordert professionelles Handeln und schließt damit auch das Vordenken, Mitdenken und Nachdenken über das eigene Verhalten mit ein. Rückmeldungen zum Verhalten des Betriebsrates gibt es aber über die Maßen oft eher zufällig oder in einer nicht akzeptablen und nicht verarbeitbaren Form. Rückmeldungen strukturiert und professionell zu geben ist eine Aufgabe des Coaching.

Betriebsrats- und Personalratsarbeit erfordern zur Wahrnehmung der Aufgaben unter anderem die Auseinandersetzung mit ständig neuen personalpolitischen Methoden und Sozialtechniken, die angeblich auf Partizipation und Beteiligung setzen. Um diese Techniken einzuschätzen, sie abzulehnen oder sinnvoller zu machen, reichen rechtliche Informationen allein nicht aus. Die Techniken müssen vor dem jeweiligen Hintergrund bewertet werden, die Interessenvertretung muss ihre Position dazu bestimmen und entsprechend agieren oder reagieren. Betriebsräte von Unternehmen, die in einem umfassenden Umstrukturierungsprozess stehen, sind hier besonders gefordert, wenn es darum geht, aktiv mitzugestalten.

Beispiel 2

In einem Personalrat ist die Situation belastet durch Stress, gefolgt von persönlichen Animositäten, von Mobbing-Elementen, vom „Nichtfunktionieren“ von Personalratsmitgliedern und durch unterschiedliche oder nicht vorhandene Vorstellungen und Prioritätensetzungen von und in der Arbeit. Die Auswirkungen: Ein Kollege fühlt sich übermäßig belastet und sowohl bei ihm als auch bei einem anderen Kollegen äußert sich die Situation in psychosomatischen Störungen. Darüber hinaus hat einer das Gefühl, dass er seit einiger Zeit nicht mehr an den Entscheidungen beteiligt wird, versucht aber trotzdem, seine Arbeit zu machen. Ein weiterer Punkt ist für einen der Beteiligten, dass bei den Freigestellten die Meinung vorherrscht, der Personalrat sei ein hierarchiefreier Raum, der Personalratsvorsitzende sei nicht der Chef und habe nichts zu sagen – was der Betreffende anders sieht.

Beispiel 3

Im DGB ist als neue Kernfunktion die Bearbeitung der regionalen Strukturpolitik definiert. Klassisch ist Strukturpolitik bisher keine zentrale Aufgabe gewesen, weder für BetriebsrätInnen, die den Schwerpunkt ihrer Arbeit auf betriebliche Problemfelder legen (und i.d.R. damit auch gut zu tun haben), noch für GewerkschafterInnen, die angesichts dauerhafter Krisenerscheinungen eher an der Lösung konkreter Probleme arbeiten. Das Thema ist in dieser flächendeckenden Form neu in die Debatte geworfen worden und die Beteiligten müssen ihre Positionen bis hin zur Prioritätensetzung im Arbeitsalltag klären und definieren.

In all diesen Beispielen geht es um Beziehungsarbeit. Beziehungsarbeit hört sich privat an, ist aber Teil des Berufes, und zwar ein in großen Teilbereichen professionell zu betreibender Teil. Für Menschen, die sich angeblich immer nur ganz sachlich mit anderen Menschen, mit beruflichen Problemen Dritter oder mit betrieblichen Problemlagen auseinandersetzen, ein nachgerade revolutionärer oder wahlweise erschreckender Gedanke.

Beziehungsarbeit meint in diesem Kontext weder das Herumbasteln und Manipulieren an anderer Leute Gefühlen, noch meint es Therapie der eigenen Psyche oder gar Verhaltensdressur. Ein zentrales Ziel des Coaching ist, Transparenz in diesem Beziehungsgeflecht zu erzeugen⁴ und alternative Möglichkeiten zu schaffen, um eine zielgerichtete Auswahl zu ermöglichen. Parameter der Entscheidung sind der/die Gecoachte, die Institution und deren MitarbeiterInnen, die „Kundschaft“ und nicht zuletzt die Gesellschaft. Die Entscheidung über die Prioritäten fällt der Gecoachte. In diesem Sinne wäre die Definition von Coaching als „Einholen einer qualifizierten Zweitmeinung“ korrekt.

4 Scaglione, Angela: Coach, Oktober 2000.

Oskar Negt und Alexander Kluge benutzen den Begriff der „Balance-Ökonomie“: „Erfolgt das Abziehen von Kräften zur Balancierung durch weitere Verdünnung des Lebenszusammenhangs, so erfordert das wiederum zusätzlichen Aufwand an Balance-Ökonomie, um dies auszuhalten: Deshalb der bevorzugte Kräfteabzug aus allgemeinen, insbesondere politischen Interessen und Arbeitsvermögen.“⁵ Balance-Ökonomie ist demnach ein Spezialfall der Selbststeuerungsarbeit und bleibt im täglichen Leben in der Regel unbeachtet, in Routine verstreut. Ins Auge fällt sie vor allem (eher negativ erlebt) als Steuerungsverlust, und der wiederum kommt in den besten Familien bzw. bei den besten Führungskräften vor z.B. in Gestalt eines Sammelsuriums von nicht erledigten Gesprächen, unterlassenen Verabredungen, ungeklärten Zielen oder unerledigten Zielvereinbarungen, liegengelassenen Ideen, nicht abgeschlossenen Vorgängen, verdrängten Sorgen, unterbliebenen persönlichen Bilanzen, nicht bearbeiteten Problemen, unangenehmen Entscheidungen, blinden Flecken etc. Normalerweise kein Grund zur Aufregung bzw. zum Coaching, da die oben angesprochene Balance in der Regel sich früher oder später wieder herstellt. Manchmal helfen aber vorhandene Bordmittel nicht weiter. Manchmal entsteht struktureller Handlungsdruck, der zu individuellem Leidensdruck führt. Dann kann Coaching ein Instrument sein, die Balance wieder herzustellen. Balance-Ökonomie kann auch ein hilfreiches Bild sein, wenn es um den Wunsch nach Zuwachs von sozialen, personalen oder Organisations-Kompetenzen geht.

Wie arbeitet Coaching?

Hauptsächlich geht es beim Coaching des DISO um das Befinden, das Positionieren und das Verhalten des/der Gecoachten in Bezug auf mehr oder weniger klar definierte arbeitsbezogene Vorgänge in politischen Kontexten. Die Coach soll den Gecoachten unterstützen bei der Schaffung von Transparenz, Klarheit und der Meliorisierung von Arbeitsbeziehungen. Coaches der Sozio-/Psychologischen Fraktion verfügen über eine Supervisionsausbildung und damit über einen Satz von Methoden wie Zuhören und Wahrnehmen (Aufmerksam sein), Nachfragen (Neugierig sein), Unterstützung geben, den Selbstausdruck fördern (ermuntern, deutlichere Ausdrucksformen zu üben und zu lernen), Bedeutungen klären, Konfrontation in Gestalt von Angeboten neuer Sichtweisen, Arbeitsvorschläge als Einladung zu neuen Erfahrungen, Erklären und Informationen geben, wenn der Coach Experte ist und der Gecoachte die Information als nützlich ansieht etc.⁶ Mit anderen Worten: ein Coach beobachtet viel und interveniert durch Fragen und methodische Angebote, die helfen, den fraglichen Prozess aus anderen Sichtweisen und unter-

5 Negt, Oskar; Kluge, Alexander: Geschichte und Eigensinn, Frankfurt a.M. 1981, S. 110 f.

6 nach Steven Goldner, asq!, Darmstadt, Manuskript, 1995.

schiedlichen Perspektiven wahrzunehmen. (Kleine Anmerkung am Rande: nicht wirklich empfehlenswert ist der Ansatz von Tracy Ullman als Psychologin in der Fernsehserie *Ally McBeal*: „Es ist sehr, sehr wichtig, dass jetzt nur ich rede.“) Die Methoden sind entweder deutlich einer speziellen Schule zuzuordnen (Analytiker, Systemiker, NLP ...) oder aber er/sie neigt zum Eklektizismus, d.h. in diesem Falle, hat zwar eine Ausbildung/Schule besucht, kennt aber mehrere Ansätze und greift zurück auf ein Methodenrepertoire, das fallbezogene Lösungen unterstützt. Auch wenn ich mir an dieser Stelle den Unmut der Zunft zuziehen sollte, sind mir im Beratungsgeschäft Profis lieber als Künstler und auch für Coachings gilt das Erich-Ribbeck-Modell: „Konzepte sind Kokolores.“ Coaches sollten in der Lage sein, aus der Lage heraus zu handeln und nicht Methoden programmatisch anwenden wollen. Daraus resultiert in der Folge auch ein flexibler (im Verhältnis zu strengen Schulen) Umgang mit Fachanteilen im Coaching. Manchmal hilft Fragen nicht weiter und es müssen zusätzliche fachliche Informationen her, die dann durch die jeweilige Fachdisziplin beigesteuert werden müssen, durch Volks- und Betriebswirtschaft, Jura, Marketing, Journalismus ...

Die Zielgruppe des DISO sind derzeit ArbeitnehmerInnen in ihrer Funktion als InteressenvertreterInnen und als MitarbeiterInnen von Gewerkschaften in politischen Funktionen. Sie sind Führungskräfte und tauchen auf als Einzelne oder als Teams. Anlässe sind in der Regel Veränderungsprozesse in Betrieben und in Verwaltungen, sei es als Organisationsveränderung, sei es als individuelle Veränderung. Ziele sind die Auseinandersetzung mit und Stärkung der sozialen Kompetenz (Umgang mit Gruppen), der Organisationskompetenz (Umgang mit Organisationen) und der personalen Kompetenz (Umgang mit sich selbst). Methoden dienen der Ergebnisverbesserung durch Prozessbegleitung, darin enthalten sind Elemente von Supervision, Instruktion oder Training. Der Verlauf orientiert sich an vorgegebenen Fragestellungen und wird gesteuert durch themenbezogene Teams, als individuelle Beratung oder in Seminare integriert, auf jeden Fall zeitlich befristet. Methoden werden genutzt nach dem Zweiten Gelsenkirchener Lehrsatz: „Hauptsache, Du bist geholfen.“ In der Regel wird gearbeitet mit einem Mix aus Training und Beratung, mit der Arbeit an Themen und an Fällen. Ergebnisorientierung steht vor Prozessorientierung. Die TrainerInnen müssen als freie MitarbeiterInnen für auftragsbezogene Engagements als Voraussetzungen einige persönliche Standards erfüllen: Ausbildung/Qualifikation im Bereich Psychologie /Beratung/Supervision, Praxis, bestenfalls im Sinne von Feldkompetenz, arbeitsteiliges Arbeiten (themenbezogene Kooperation mit anderen Coaches in gender-angewogenen Teams), Integrationsfähigkeit in Team und Organisation DISO. Die persönliche Chemie vor allem mit den Gecoachten muss stimmen.

Einige Beispiele sollen im Folgenden verdeutlichen, wie Coaching arbeitet:

Beispiel 1: Einzelcoachings

Prozessbegleitung von MitarbeiterInnen von DGB und ver.di; neue Arbeitsfelder, neue Aufgaben (zusätzliche und andere)

Anlass: – Übernahme einer neuen Leitungsfunktion

Aufgaben: – Neues Aufgabenspektrum/neue Anforderungen/neue Zeitstrukturen
– Einbindung in Öffentlichkeitsarbeit/mehr Auftritte vor und in elektronischen Medien.

Ziele: – Unterstützung beim Auftreten in der Öffentlichkeit, speziell vor elektronischen Medien
– Unterstützung bei der Aufgaben- und Zeitplanung

Vorgehen während des Coachings:**11 Einzelgespräche**

Gespräche à jeweils drei Stunden, in denen folgende Themenkomplexe bearbeitet werden (die Prioritäten können sich während des Coaching-Prozesses verschieben, es können Themen wegfallen, sich verändern, neu dazukommen, die Zeiteile können unterschiedlich sein):

- Einstiegsgespräch: Zielvereinbarung, Planung mit den Coaches, Inhalt: persönliche Visionen formulieren, Ziele formulieren, Prioritäten setzen, die Arbeit daran planen
- Auftrittsanalyse und -gestaltung, Planung von Strategien und Schritten zur Umsetzung
- Übungen zur Präsentation in der Organisations- und Medienöffentlichkeit
- 30-Sekunden-Statements vorbereiten/90- und 150-sec-Interviewtraining/Umgang mit Stresssituationen
- Streit- und Konfliktgespräche vorbereiten und führen (Praxisreflexion)
- Organisation einer UnterstützerInnen- und Unterstützungsstruktur
- Persönliche Stärken- und Schwächenanalyse (SWOT: Strength, Weakness, Opportunities, Threats)
- Die eigenen Ressourcen und die der Organisation analysieren und sinnvoll einsetzen
 - Welche personellen und sachlichen Ressourcen stehen zur Verfügung?
 - Welche Stärken kann ich nutzen?
 - Welche Strukturen sind notwendig? (wer? wie? Ressourcenkontrolle? etc.)
- Rollenanalyse und Distanz (Ist /Soll/Balance/Veränderungsstrategien und –planung)
- Image kennen und Image bilden (Selbst- und Fremdwirkungsanalyse und Planung)

- Effektive Zeitplanung
- Modelle kollegialer Beratung
- Betriebswirtschaftliche Instrumente bei ver.di (Budgetierungsrichtlinien etc.)
 - Wie kann optimal budgetiert werden?
 - Welche Konzeptionen gibt es bislang?
 - Welche Auswirkungen ergeben sich?
 - Wo gibt es Veränderungsbedarf?
 - Wie wird das Budget controlled?
- Zusammenführung der Qualitäts- und Dienstleistungskulturen bei ver.di
 - Wie kann Qualität in Dienstleistungen definiert werden?
 - Welche Methoden im Qualitätsmanagement bestehen?
 - Welche „Qualitätskulturen“ bestehen bislang bei verdi?
 - Wie können diese Kulturen sinnvoll zusammengeführt werden?

Teamsitzungen:

2 Wochenendworkshops mit vertrauten KollegInnen zum Thema: Organisationsvisionen, Ziele, Strategien

Zeitraum: 6/2001 bis 3/2002

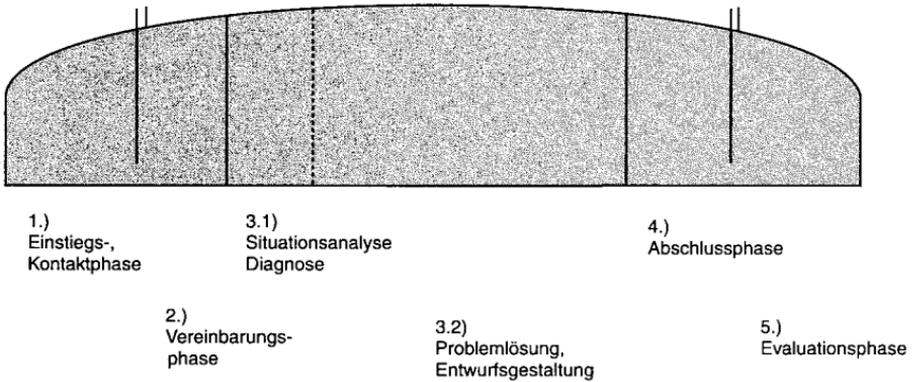
Für dieses Coaching formulierte eine der drei Coaches im Vorfeld einige für sie wichtige Aspekte, die aber durchaus auch für andere Fälle gültig sind:

- Sinn und Zweck des Coaching sind die Bedürfnisse des Gecoachten.
- Coaching beruht auf Freiwilligkeit und der Freiheit, den oder die Coach zu wählen.
- Coaching ist eine Arbeitsbeziehung auf Zeit und keine Dauerregelung.
- Die Coaching-Beziehung ist auf Vertrauen aufgebaut und nicht auf Abhängigkeit oder Druck.
- Die Gecoachte ist für sich, sein Lernen und Handeln selbst verantwortlich, der Coach trifft keine Entscheidungen für ihn.
- Die Coach informiert den Gecoachten über Philosophie, theoretischen Hintergrund und einzusetzende Methoden.
- Die Coach beachtet und hält sich an vereinbarte Rahmenbedingungen.
- Die Coach behandelt Informationen aus dem Coaching vertraulich und gibt gegenüber keiner dritten Person oder Medien keine Informationen weiter. Das Stillschweigen gilt auch für die Zeit nach dem Coaching.

Die Phase der Problemlösung und Entwurfsgestaltung ist von allen Coaching-Prozessen die zeitlich längste. Sie unterteilt sich in mehrere Gespräche, je nach Problem- und Zielsituationen, die in diesem Konzept weiter beschrieben wer-

den. Erfahrungsgemäß haben sich folgende Etappen eines einzelnen Coaching-Gesprächs als praktikabel erwiesen:

Beispiel 2: Qualifizierendes Coaching für BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen (Strukturpolitik, Rollenklärung etc.)



Der DGB-Landesbezirk NRW und die ISA Consult GmbH haben 2001, gefördert vom MWMEV, mit der Durchführung eines Projektes GuBiS begonnen. GuBiS steht für „Gewerkschaften und Betriebsräte im Strukturwandel“. Eine Idee ist, dass zwölf bereits vorhandene und von der Landesregierung definierte Kompetenzfelder der Ruhrwirtschaft in den nächsten sechs Jahren gestärkt werden sollen. Im Rahmen des Projektes GuBiS sollen Gewerkschaften und Betriebsräte, die sich im Kontext der regionalen Strukturpolitik an diesem Stärkungsprozess mit eigenen Projekten beteiligen wollen, durch Beratung und Weiterbildung unterstützt werden. Neben der Kenntnis der einschlägigen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes, der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ist die „Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb“ eine zentrale Aufgabe, wie sie das neue Betriebsverfassungsgesetz in § 80 (1) 8 vorsieht. Dazu gehört, dass auch Betriebsräte sich vertraut machen mit regionaler Strukturpolitik. Dahinter steht die Möglichkeit, über die Arbeit an und in strukturpolitischen Projekten zur Weiterentwicklung des Betriebes und der Region beizutragen und damit mittelfristig Beschäftigung zu sichern und zu fördern. Die Unterstützung geschieht in Form von Coachings in den drei DGB-Regionen Niederrhein, Emscher-Lippe und östliches Ruhrgebiet. Schwerpunkte im östlichen Ruhrgebiet sind z.B. IT/Mikrotechnik, Logistik sowie die Verbindung von „alter“ und „neuer“ Ökonomie. In jeder dieser Regionen wird/ist ein Arbeitskreis zur Strukturpolitik eingerichtet, pro Region sollen drei bis vier Projektideen entwickelt werden. In NRW insgesamt wird zum Projektab-

schluss ein Netzwerk von ca. 50 Akteuren gewerkschaftlicher Strukturpolitik angestrebt.

Aufgrund der positiven Erfahrungen eines Vorgängerprojektes (REKON) wurden die Aufgaben des DISO im Projekt wie folgt definiert:

- Mitarbeit im Lenkungskreis des Projektes
- Entwicklung eines Trainingskonzeptes zur Stärkung der strukturpolitischen Kompetenz betriebsrätlicher und gewerkschaftlicher Akteure sowie Durchführung der Seminare (Einführung in Strukturpolitik und Entwicklung erster Projektideen)
- Entwicklung eines workshop-Konzeptes „Projektbegleitendes Coaching“ und Durchführung der workshops (Überarbeitung der 10 regionalen Projektskizzen und Klärung der Rollen der beteiligten Betriebsräte und GewerkschafterInnen)
- Entwicklung eines Konzeptes „coach the coach“ zur Unterstützung des Berater-Intendentteams der ISA Consult GmbH im Arbeitsfeld regionale Strukturpolitik

Der Coaching-Begriff variiert an dieser Stelle insofern, als die auftraggebende Stelle (ISA Consult) Coaching im Vorgängerprojekt zunächst primär als Fach-Beratung im Arbeitsfeld Strukturpolitik definierte. In der ersten gemeinsamen Projektsitzung saßen sich zwei Welten gegenüber: die Welt der Fachinhalte mit einem dicken Ordner voller Folien zur Strukturpolitik und die Welt der „Kommunikativen“ mit einem ebenso dicken Ordner voller Kommunikationsübungen für jede mögliche und unmögliche Gelegenheit. Die gemeinsame Arbeit führte im Laufe der Zeit zwar nicht unbedingt zu einer begrifflichen, schon aber zu einer methodischen Konversion. Die Veranstaltungen werden von Teams beider Einrichtungen durchgeführt, die sich die Arbeit vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen methodischen Ansätze (BWL, Wirtschaftsgeografie, Diplom-Pädagogik) teilen bzw. sich gegenseitig ergänzen. Im Rahmen des zweitägigen Trainings etwa wurden den Teilnehmenden folgende Einzelthemen vorgeschlagen (die Prioritätensetzung erfolgt vor und in der Veranstaltung):

- Strukturpolitik und Förderphilosophie in NRW 2000-2006
- Betriebsräte in der Rolle arbeitsorientierter Akteure in der Strukturpolitik
- Das GUBIS-Projekt
- Konzeptionelle Grundlagen: Cluster, Kompetenzfelder, Suchräume
- Vorstellung von Großprojekten: Dortmund-projekt, ChemSite, LogPort
- Regionale Kompetenzfeldanalyse
- Clustertypologien
- Die prozessuale Dimension – Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte
- Beispiele regionaler Akteurskonstellationen
- Projektentwicklung aus betriebsrätlicher Perspektive

Das Methoden-Set besteht aus Kurzreferaten, Übungen, Moderationsmethode, Elemente des Projektmanagements und der Kraftfeldanalyse.

Bei den Trainings ist ISA Consult zuständig für die Vermittlung strukturpolitischer Inhalte und das DISO vermittelt das Thema Projektentwicklung; bei den Workshops sorgt ISA für den Blick auf die Inhalte und ist primär zuständig für die fachliche Beratung, das DISO moderiert den Ablauf und ist primär zuständig für die Steuerung des Gruppenprozesses. Die Zusammenarbeit der beiden Einrichtungen hat sich aus Sicht der TeilnehmerInnen und aller anderen Beteiligten als sehr effektiv erwiesen.

Das Modell der Arbeitsteilung und Ergänzung der jeweiligen Kompetenzen wurde im letzten Jahr übertragen auf ein anderes Thema. Hier geht es um Instrumente des Beschäftigentransfers im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik. Im Auftrag der G.I.B. wurde ein Seminartyp entwickelt, durchgeführt und ausgewertet zum Thema: Beschäftigentransfer – Rollenklärung und Handlungsleitfaden für Regionalsekretariate. Auch hier ging es um Vermittlung von Fachkompetenz in Sachen Beschäftigentransfer, aber es ging auch um die Klärung von Rollen der Regionalsekretariate in Bezug auf Firmen und Partner, um regionale Unterstützungsstrukturen und nicht zuletzt um Verantwortlichkeiten im Prozess. Auch hier arbeitet ein gemischtes Team mit unterschiedlichen Verantwortlichkeiten an einem gemeinsamen Ergebnis.

Wie läuft Coaching ab?

Vor dem Coaching:

- Erstgespräch zur Auftragsklärung mit AuftraggeberInnen und DISO (Kennenlernen, Grundkonzept vorstellen, Themenfelder klären)
- Vertragsvorschlag wird entwickelt durch DISO
- Zweitgespräch: Vertragsabstimmung mit AuftraggeberInnen und DISO
- Vertragsüberarbeitung durch DISO
- Vertragsunterzeichnung durch AuftraggeberInnen

Während des Coachings:

- Contractgespräch mit AuftraggeberInnen, DISO und Coaches
- Coaching im Rahmen der Contractziele
- Bei *Einzelcoachings* telefonische Rückmeldungen von AuftraggeberInnen, Coaches und DISO über Zufriedenheitsgrade, Problemlösungsstufen, ggf. Methoden, Verlauf und Bearbeitungsstand der Themenblöcke (nicht aber über Inhalte im Detail, die der Vertraulichkeitsregelung Auftraggeber – Coach unterliegen), Steuerungsmöglichkeiten für das DISO sind unter anderem gegeben durch Veränderung des Settings (z.B. Coaching in Dritträumen)

oder am Arbeitsplatz) Wechsel von Methoden, Inhalten etc., ggf. Einsatz weiterer oder anderer Coaches.

- Bei *Gruppencoachings* in Form eines qualifizierenden Seminars Erarbeitung eines gemeinsamen Curriculums (Festlegung von Zielen pro Zeiteinheit, Inhalten, Methoden, Materialien, Verantwortlichkeiten für einzelne Schritte), Durchführung eines Pilotseminars, gemeinsame Auswertung und ggf. Überarbeitung des Curriculums zur Serienreife (verschiedene Coaches sollten in der Lage sein, die Veranstaltung zu einem guten Ende im Sinne des Auftrages zu bringen), Durchführung der Coachings

Nach dem Coaching:

Auswertungs- und Abschlussgespräch mit AuftraggeberInnen, DISO und Coaches

Rent a coach

Als schlichte Voraussetzung eines Coachings sollte zu Zwecken der Transparenz und Sicherheit für beide Seiten ein Vertrag geschlossen werden, der mindestens zu enthalten hat:

- Namen und Anschriften von AuftraggeberIn und AuftragnehmerIn
- Bezeichnung des Auftrages/Auftragsdefinition
- Anlass
- Kurze Beschreibung des Auftrages/des Problemfeldes
- Ziele
- Themen/Themenfelder
- Ablauf/Zeitstruktur (Beginn, Phasen, Ende)
- Methoden
- Orte
- Kosten (Stundensätze, Mehrwertsteuer, Fahrtkosten, ggf. Raummieten, Unterkunft, Verpflegung und Materialien)
- Namen der Coaches
- Grundsätze der Zusammenarbeit
- Änderungsvorbehalte
- Unterschriften

Resümee

Coaching hat sich in den zwei Bereichen Einzelcoaching und qualifizierendes Teamcoaching als sinnvolles Instrument zur Verbesserung politischer Arbeit erwiesen. Als methodisch sehr hilfreich erwiesen im Sinne der jeweiligen Projektziele hat sich in unterschiedlichen Beratungskontexten die Kombination von sozialer Kompetenz und Fachkompetenz in gemischten Teams. Dieser Ansatz soll in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden.

Neue Netze, Netzwerkgesellschaft und die Kooperation von Gewerkschaften und Volkshochschulen in der politischen Bildungsarbeit von Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen –

ein Gespräch mit Walter Haas, Dr. Ulrich Jung, Regina Schumacher-Goldner, Klaus-Peter Gutbrod, Günter Schneider und Franz-Josef Jelich¹

Walter Haas

Mir ist nicht ganz klar, ob die Diskussion über Netzbildung Neues bringt. Wir diskutieren über Kooperation in der Weiterbildung ja schon seit 30 Jahren. Nur wird heute diese Diskussion unter dem Begriff Netzwerk geführt. Trotzdem muss man feststellen, dass es vergleichsweise wenige Kooperationen gibt und ganz selten welche, die über 50 Jahre durchhalten. Es muss an der Kooperation „Arbeit und Leben“, die wir in der Nachkriegszeit eingegangen sind, etwas Außergewöhnliches sein. Das Besondere ist wohl, dass beide Organisationen etwas erreichen, was keine von ihnen allein in der Weise leisten könnte. Wichtig ist, dass die Kooperation freiwillig ist. Wenn beide Seiten Gewinner sind und das freiwillig tun, dann kann so eine Kooperation auch auf Dauer bestehen. Wir können fast überall feststellen, dass Kooperationen entstehen und dann auch sehr schnell wieder aufgelöst werden. Häufig sind Kooperationen in Wirklichkeit Fusionen, bei denen es Gewinner und Verlierer gibt und die Verlierer werden dann geschluckt. Und dass man vor diesem Hintergrund vorsichtig ist mit dem Schlüsselwort Kooperation oder auch Netzwerk, ist doch selbstverständlich. Das kann man auch aus der Entwicklung von Arbeit und Leben ableiten: Es müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein, damit Kooperation für alle Beteiligten einen Mehrwert bringt. Ob sich dieser vermehrte Nutzen auch bei den Netzwerken, die da jetzt überall geknüpft werden sollen, ergibt, muss sich noch zeigen.

Franz-Josef Jelich

Worin würdest Du das spezifische inhaltliche Merkmal sehen, dass diese Kooperation so lange tragfähig gehalten hat und auch heute noch belebt?

1 Das Gespräch fand am 28. November 2001 in Düsseldorf statt und wird in Ausschnitten wiedergegeben.

Walter Haas

Wir haben von Beginn an konkrete Problemsituationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in das Zentrum unseres Angebotes gestellt. Uns ging es darum, die Bedingungen für die Interessendurchsetzung von Arbeitnehmern zu verbessern. Aus dieser Grundmotivation heraus wollen wir Menschen nicht indoktrinieren, sondern ihnen Information und Handlungsanleitungen geben, die es ihnen ermöglichen, selbst zu entscheiden, wie sie sich engagieren wollen. Aber wir wollen vor allen Dingen mit unseren Angeboten einen An Schub zu gesellschaftlichem Engagement geben – und dies immer unangepasst, aber orientiert an gesellschaftlichen Entwicklungen. Das sehen Gewerkschaften sicherlich an der ein oder anderen Stelle spezifischer als das für eine Bildungsinstitution – wie der Volkshochschule – der Fall ist. Aber in Volkshochschulen arbeiten ja auch politisch verantwortliche Pädagogen und die haben mit der Konstruktion „Arbeit und Leben“ eine Arbeitsform gefunden, um zielgerichtet Arbeitnehmer anzusprechen. Dieses Bildungsziel zu verfolgen, wäre für die Partner jeweils einzeln schwierig gewesen. Die Volkshochschulen hätten Probleme, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen und die Gewerkschaften werden auch in Zukunft vor Schwierigkeiten stehen, noch nicht Organisierte mit ihren Angeboten anzusprechen. Und insofern ist es gut, dass wir mit Arbeit und Leben eine gemeinsame Einrichtung entwickelt haben, die erfolgreich und kontinuierlich über mittlerweile fünfzig Jahre arbeitet.

Regina Schumacher-Goldner

Ich denke, das Interessante an Arbeit und Leben war und ist, Arbeitnehmende fit zu machen für die Interessendurchsetzung im Betrieb und zugleich ihre Lebensorientierung im Alltag zum Thema zu machen. Aber das ist es nicht nur alleine. Arbeitnehmer sind durch ihre gesellschaftlichen Barrieren und persönlichen Verhältnisse geprägt, die eher zu einer Bildungsferne führen. Volkshochschulen sprechen – von ihrem klassischen Bildungsangebot her – doch stärker den Bildungsbürger an. Die in der Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Volkshochschulen gegebene Schnittmenge – besonders vor dem historischen Hintergrund betrachtet – machte das Interessante der Kooperation aus, da beide Träger in bestimmten Bereichen ihren selbst gesetzten Ansprüchen nicht genügten.

Diese ursprüngliche Idee hat getragen und ich denke, sie trägt auch heute noch, aber in veränderter Form. Der Stellenwert der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in den Betrieben hat sich verändert, die Selbstdefinition der Menschen durch den Faktor Arbeit wirkt nicht mehr so stark, andere vermeintlich individualisierende Einflüsse werden stärker gewichtet. Auf Seiten der guten alten Volkshochschulen sind Turbulenzen auszumachen. Es werden gesellschaftliche Anforderungen nach Programmrevision – verbunden mit Finanzierungs- und Kürzungsaufgaben – gestellt.

Wie können da beide Seiten wieder zusammen kommen? Zusammenschlüsse, Verbände, freiwillige oder verordnete Kooperationen werden auf Dauer nur funktionieren, wenn es wirklich einen Mehrwert für beide Seiten gibt, der in neuen Schnittmengen, neuen Teilnehmerkreisen, ganz neuen Angeboten liegen kann. Ich glaube, dass das bisherige Profil möglicherweise zu schmal für die Zukunft ist.

Ulrich Jung

Wenn wir noch einmal in die Vergangenheit schauen, dann war es für die Volkshochschulen ein großer Vorteil, dass durch die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch eine Handlungsperspektive im Kontext der politischen Organisation, die überparteilich sich versteht, in der politischen Bildungsarbeit mit eingebracht werden konnte. Was eine Schule an sich schlecht kann. Das hat die politische Bildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer enorm unterstützt, dass wir durch den Hintergrund der gewerkschaftlichen Organisation eine Handlungsperspektive für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer immer im Blick hatten. Das ist, wenn man wirkungsvolle politische Bildungsarbeit leisten will, eine ganz wesentliche Voraussetzung, die Volkshochschulen ohne solch eine Kooperation gar nicht oder nur begrenzt bieten könnten. Das ist ein wichtiger Aspekt, der für die Zusammenarbeit von der Vergangenheit bis in die Gegenwart hinein gesprochen hat. Gegenwärtig verändern sich die Perspektiven sowohl der Gewerkschaften als soziale Interessenorganisation als auch der Volkshochschulen als Bildungseinrichtungen. Das zwingt uns institutionell nachzudenken und auch über die Art und Weise, wie wir politische Bildung heutzutage verstehen. Aber das ist eine Frage, die alle politischen Bildungseinrichtungen betrifft und nicht nur unsere.

(...)

Günter Schneider

Wenn man sich Strukturfragen nähert, dann gilt, dass Veränderungen und neue Angebote nur für alle Beteiligten Vorteile bringen dürfen. Arbeit und Leben wird aus sich heraus nie ein Profil in Konkurrenz zu den beiden Einrichtungen Volkshochschule und Gewerkschaften entwickeln, sondern nur in Kooperation. Sobald dieser Grundsatz verlassen wird, beginnen die Probleme, die schon skizziert worden sind. Der Kooperationsgedanke drückt sich jedoch auch in der konkreten Bildungsplanung und -gestaltung aus.

Walter Haas

In der historischen Entwicklung gibt es, was die Veränderung der Organisationsstruktur angeht, eine ganz wesentliche Tendenz, die wiederum auf die Stärke dieser inhaltlichen Zusammenarbeit zurückgeht. Volkshochschulen haben eine haupt-

amtliche Struktur, sie arbeiten auch mit Ehrenamtlichen, was die Durchführung und die Präsentation des Angebots angeht. Arbeit und Leben hatte als Organisation im Verhältnis zur VHS immer relativ wenige hauptamtliche Kräfte. Und trotzdem funktioniert diese Konstruktion. Warum? Weil in dieser Zeit ein Großteil von Ehrenamtlichen, ich will mal sagen Multiplikatoren, als Aktive auch in die Angebotsprozesse mit eingestiegen sind. Sie trugen als Ehrenamtliche die Strukturen von Arbeit und Leben mit. Dieses Prinzip von Arbeit und Leben – hauptamtliche Grundstruktur und sehr viele ehrenamtlich Engagierte – funktioniert, wenn es immer wieder gelingt, neue Menschen für die Bildungsarbeit zu motivieren. Aber es ist in sich eine Lebendigkeit, die mich ganz sicher macht, dass das auch weiter trägt. Jede Struktur, die nur auf Hauptamtliche orientiert wäre, hätte sich meines Erachtens schon überlebt. Aber das zeigt auch, dass die Menschen, die hier inhaltlich mitmachen, ein gesellschaftliches Engagement bringen, das die Struktur stabil hält.

Franz-Josef Jelich

Wir haben bei einer Befragung von örtlichen Arbeitsgemeinschaften jedoch festgestellt, dass die eben angesprochene Lebendigkeit heute vermisst wird. Die Impulse aus dem Gewerkschaftsbereich, die an Arbeit und Leben gerichtet werden, gehen zurück. Und umgekehrt führt der Veränderungsdruck bei den Volkshochschulen dazu, dass das anstrengende Geschäft der Kontaktpflege mit den Gewerkschaften, was oft mit zusätzlicher Arbeit verbunden ist, nicht mehr bewältigt werden kann. Insgesamt ist eine Skepsis festzustellen, ob dieses alte Engagement noch weiter trägt.

Günter Schneider

Bei einem genaueren Blick auf die Bildungsarbeit von Arbeit und Leben ist zu sehen, dass die örtlichen Arbeitsgemeinschaften, die hauptamtlich besetzt sind, ihr Programm wesentlich erweitert haben. Die Arbeitsgemeinschaften, die ohne hauptamtliche Betreuung arbeiten, haben ihre Angebote eher zurückgenommen. Da sich abzeichnet, dass das hauptamtliche Personal auf der Volkshochschulseite mit anderen Aufgaben betraut wird oder überlastet ist und der DGB mit seinem hauptamtlichen Personal vor Ort zunehmend nicht mehr vertreten ist, entsteht eine Lücke für die Ausgestaltung von Arbeit und Leben Angeboten vor Ort. Sie muss geschlossen werden. Über neue Kooperationsformen müssen wir daher nachdenken. Es ist zu fragen, ob es regionale Verbünde geben kann, die hauptamtlich betreut werden. Dieses Problem werden wir mit dem Projekt „Neue Netze“ aufgreifen.

Klaus-Peter Gutbrod

Wir stimmen überein, dass man die Entwicklung von Arbeit und Leben über Jahre hinaus differenziert betrachten muss, insbesondere auch mit Blick auf die handelnden Personen. Das Anfang der 70ziger Jahre viel Bewegung in die Einrichtung gekommen ist, hat natürlich mit der Grundausrüstung durch das erste Weiterbildungsgesetz und der damit verbundenen Professionalisierung zu tun. Aber auch mit den handelnden Personen vor Ort, die die damalige Grundstimmung „mehr Demokratie wagen“ aufgegriffen haben und die Institution der Volkshochschulen für die politische Bildung nutzen wollten, wobei sie Arbeit und Leben als sehr nützliche Ergänzung ansahen. Bei der Einschätzung der Entwicklung der politischen Bildung an Volkshochschulen habe ich den Eindruck, dass man Konflikten eher aus dem Weg gehen möchte.

Regina Schumacher-Goldner

Die Veränderungen in den Gewerkschaften tangieren die örtliche Arbeitsgemeinschaft von Arbeit und Leben Hamm zum Beispiel nur wenig. Das Programm ist nicht zu 100 % auf die Gewerkschaften zugeschnitten. Von Anfang an waren wir auch offen für andere gesellschaftliche Gruppen. Wer politische Bildungsarbeit macht, muss vor Ort mit den aktiven Gruppierungen und Einzelpersonen zusammenarbeiten. Die Entwicklung zeigt, dass immer weniger Ehrenamtliche die Strukturen zusammenhalten können, sondern dass wir einen hauptamtlichen Service anbieten müssen. Gerade aus dem Gewerkschaftsbereich wird ein Rundum-Service, ein qualitativvolles Programm erwartet. Und diese Ansprüche erfordern einen personalintensiven Einsatz. Das Bild von einem ehrenamtlichen Koordinator im Bereich der Bildungsarbeit, der aber auch Anbieter der politischen Bildung für andere sein soll, ist, so glaube ich, eine Illusion.

Walter Haas

Unbestritten – ohne hauptamtliche Mitarbeiter geht es nicht. Aber das Verhältnis zwischen denen, die jetzt professionell diesen Teil abdecken und denjenigen, die insgesamt engagiert sind, verschiebt sich zum Bereich der Ehrenamtlichkeit. Eindeutig. Mindestens im Bereich der Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen sehe ich diese Entwicklung. Und das wird sicherlich auch bei Arbeit und Leben so sein.

Franz-Josef Jelich

Ein Zwischenstand der Befragung zeigt, dass für einen Teil der örtlichen Arbeitsgemeinschaften ein hohes ehrenamtliches Engagement zutrifft. Jedoch wird hier das Programm in sehr traditioneller Weise gestaltet. Bei Arbeitsgemeinschaften, die sich jetzt neu konstituiert haben oder ein Angebot unterbreiten, das aktuelle Themen aufgreift, wird dieses Programm eher von einem Kreis von Teamerinnen und

Teamern entwickelt, der bei den Volkshochschulen angesiedelt ist. Des weiteren wird bedauert, dass – u.a. bedingt durch die DGB-Kreisreform und die organisatorischen Veränderungen bei den Einzelgewerkschaften – Impulse für neue Bildungsangebote nicht mehr so intensiv gegeben und kaum Nachfragen an die Volkshochschule gerichtet werden.

Walter Haas

Heute gibt es Rahmenbedingungen, die in den 70er Jahren nicht vorhanden waren. Gewerkschaften und der DGB haben aufgrund der Möglichkeiten der Gesetzgebung in Nordrhein-Westfalen eigene Konstruktionen installiert, die Angebote im Bereich der politischen Bildung machen. Das haben wir ja auch in Arbeit und Leben-Gremien des öfteren diskutiert. Hier hat es auch Konkurrenzsituationen gegeben, die zu einigen Kontroversen geführt haben. Das muss man diskutieren und austragen. Doch gibt es offensichtlich nicht zu viele Angebote an politischer Bildung, da eine ganze Reihe privater Anbieter die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes nachhaltig aus kommerziellen Gesichtspunkten nutzen und Schulungsangebote entwickeln. Und ich meine, dass es sinnvoll ist, dass Arbeit und Leben in diesem Bereich als gemeinnützige Einrichtung und nicht aus kommerziellem Interesse heraus Seminarangebote offeriert.

Darüber hinaus hoffe ich, dass künftige Entwicklungen in der Gewerkschaftsorganisation, die jetzt kommunal die sogenannte 4. Ebene einrichten sollen, dass diese Neubelebung auch der Kooperation im Bereich von Arbeit und Leben neue Impulse geben könnte.

(...)

Ulrich Jung

Was die VHS-Seite angeht, haben wir einerseits die dringende Anforderung, nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu arbeiten. Und das führt dazu, dass die politische Bildung, die sich ja nie rechnet und auch nicht rechnen wird, eher an den Rand gedrängt wird. Politische Bildung wird nicht mehr wie in der Vergangenheit als einer der Schwerpunkte von VHS-Arbeit gesehen. Man muss gegen diesen Druck der Betriebswirtschaft immer wieder erst durchsetzen, dass da ein Feld ist, das eben anders mit Kennzahlen zu versehen ist als das übrige Bildungsangebot. Der zweite Aspekt, der bei der Zusammenarbeit ins Gewicht fällt, ist der, dass wir als Volkshochschule natürlich kommunal verankert sind, dass wir von unserer Verfassung her auf die Kommunen festgelegt sind oder auf einen Zusammenschluss von Kommunen. Und was die Nachbarkommune macht, auch wenn das hier im Ruhrgebiet sozusagen die andere Straßenseite sein kann, das ist ohne besondere Bedeutung.

Das stellt natürlich ein Problem dar. Inzwischen werden die Volkshochschulen gedrängt, die Region als Aktionsfeld zu sehen. Das ist nicht einfach – und im Ruhrgebiet erst recht.

Aber ich denke mal, dass die Weiterbildungspolitik, die das Land Nordrhein-Westfalen inzwischen betreibt, die uns auf die Region verweist, dazu führen wird, dass kommunale Abgrenzungen, zumindest wenn es um bestimmte Aufgaben geht, überwunden werden können. Damit kämen wir uns wieder etwas entgegen, nachdem der DGB seine Kreisreform im Wesentlichen im Hinblick auf die Strukturregionen in Nordrhein-Westfalen zugeschnitten hat und die Volkshochschulen ihre kommunalen engen Grenzen überschreiten sollen und müssen. Natürlich muss das, was die vierte Ebene betrifft, dann auch eine lokale Begründung und eine lokale Aktivität des DGB am Ort kenntlich machen, aber der Planungsbereich wird dann die Region sein. Und ich denke, dass wir als Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben sehen sollten, was das für Chancen bietet.

Es wird demnach zunehmend Projekte geben, die unter dem regionalen Aspekt geplant und umgesetzt werden. Da erwarte ich die Aktivität der Landesarbeitsgemeinschaft, die sie solche regionalen Projekte mit erfindet und unterstützt. Da denke ich, werden wir bei den DGB-Kreisvorsitzenden immer die Unterstützung haben, wenn wir deutlich machen, wir sind jetzt nicht nur auf unseren lokalen Zusammenhang beschränkt, sondern blicken auch darüber hinaus. Das ist eine Entwicklung, die eine Menge Chancen bieten kann. Wir brauchen dabei die Unterstützung der Gewerkschaften, die Kommunen zu einem stärkeren regionalen Denken und Handeln zu bewegen. Das sind die Formen, mit denen wir eine Chance haben in der Fläche, in den Gegenden von Nordrhein-Westfalen weiterhin präsent zu sein, wo wir kein hauptberufliches Arbeit und Leben-Personal einsetzen können.

Franz-Josef Jelich

Nur Projekte bedeuten ja immer, dass sie nur für eine begrenzte Zeit arbeiten. Die Idee, die bei Ihnen durchscheint, ist, dass sich aus den Projekten neue Initiativen, neue Strukturen bilden, die auch vor Ort Arbeit und Leben neu zu begründen in der Lage wären?

Ulrich Jung

Es würde die beteiligten Volkshochschulen, DGB-Vertreter und unter inhaltlichen Gesichtspunkten auch Vertreter aus den Einzelgewerkschaften zusammenbringen, eine Grundvoraussetzung für eine inhaltliche Weiterentwicklung der Arbeit.

(...)

Walter Haas

Noch einmal zurück zur Professionalität. Also, die Umsetzung des Programms - voll einverstanden - geht nicht ohne eine hauptamtliche Struktur. Aber die Verantwortlichkeiten werden von ehrenamtlichen Mandatsträgern wahrgenommen. Aus diesem Netzwerk von Menschen, unterschiedlich an den einzelnen Orten, wird dann dieses Ganze, was Arbeit und Leben ausmacht. Ich kenne keine andere Konstruktion, bei der aus so unterschiedlichen politischen Zusammenhängen Menschen an einer Sache arbeiten. Denn ob im kirchlichen Bereich, im parteipolitischen Bereich oder im ideologisch-motivierten Verbändebereich ist der Kreis derjenigen, die mitarbeiten, immer enger fixiert als bei uns. Auch wenn jeder von uns einen entsprechenden Standpunkt hat, aber einen so pluralistischer Club wie Arbeit und Leben es ist, wird es in der Szene wohl nicht noch einmal geben. Ich habe in den Arbeitszusammenhängen von Arbeit und Leben die unterschiedlichsten Motivationen kennengelernt, die Leute einbringen, um hier mitzuarbeiten. Teilweise auch nur zu partizipieren. Schlicht und einfach. Aber das beklage ich überhaupt nicht, denn nur wenn die Leute kommen und zuhören, kann man sie gewinnen und anstoßen, sich etwas intensiver zu beschäftigen.

Franz-Josef Jelich

Ich möchte auf den Aspekt der Bildungswerbung eingehen. Bei der Befragung wurde festgestellt, dass das Arbeit und Leben-Programm meist auch über das Volkshochschulprogramm ausgeschrieben wird. Doch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer finden nur selten über das VHS-Programm den Weg in die Arbeit und Leben-Seminare. Offenbar gibt es da andere Wege des Erreichens von Teilnehmenden.

Ulrich Jung

Freilich stellt sich das Angebot von Arbeit und Leben im Rahmen der heutigen Volkshochschularbeit anders dar. Da ist die Orientierung auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinteressen und deren Familienangehörige nicht unbedingt profilmildend, wenn man die Volkshochschulen insgesamt nimmt. Das ist angesichts der Entwicklung, dass Kostendeckungsgrade die Bildungsarbeit doch sehr stark bestimmen, nicht verwunderlich. Ich weiß auch nicht, ob das Heranführen des Einen oder der Anderen zu den Gewerkschaften oder zu den Volkshochschulen der einzige Maßstab guter Zusammenarbeit sein sollte. Arbeit und Leben wurde gegründet, um für beide Partner neue Zugänge zu finden. Und ich denke, dass das nach wie vor funktioniert. Was sich verändert hat, ist die politische Bildungsarbeit der Volkshochschulen. Sie hat nicht mehr den Stellenwert, den sie in der Vergangenheit einmal hatte. Das kann man auch an der Personalentwicklung sehen. Es gibt nur wenige Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen, die Personal ausschließlich mit der

Aufgabe politischer Bildung beschäftigen. Unter dem Aspekt kommt dann der Zusammenarbeit in der Arbeitsgemeinschaft, die ja politische Bildung als Aufgabenstellung hat, nicht mehr die Bedeutung zu, wie es früher einmal war. Doch das muss nicht so sein. Es hängt von uns ab, ob wir die Aufmerksamkeit wieder auf dieses Feld lenken können. Allerdings dürfen wir uns nicht auf Veranstaltungsreihen stützen, die seit Jahren mit den gleichen Teilnehmern, mit den gleichen Referenten laufen. Denen will ich nicht zu nahe treten, für die Teilnehmenden hat es eine hohe Bedeutung und das würde ich nicht in Frage stellen, aber wir brauchen noch etwas anderes.

Regina Schumacher-Goldner

In unserer Volkshochschule sehen wir das so, dass derjenige, der als HPM mit Arbeit und Leben betraut ist, auch speziell für die politische Bildung zuständig ist. Wir brauchen einen eigenen Kontext, weil eben in der gesamten Volkshochschularbeit politische Bildung immer marginaler wird. Aus bestimmten Gründen haben wir aber mit Arbeit und Leben einen ganz dezidierten politischen Bildungsbereich und den spielen wir als Spezialität nach vorne. Dies hängt sicher auch mit dem regionalen politischen Klima zusammen, das sich für andere Volkshochschulen ganz anders darstellt. Bei denen kommt Arbeit und Leben irgendwie auch vor, ist jedoch ein Appendix. An denjenigen Volkshochschulen, bei denen Arbeit und Leben in den Fachbereich Gesellschaft, Politik, Umwelt integriert ist, sind die zuständigen Mitarbeiter häufig Spezialisten für politische Bildung. Und ohne Deinen Vorstellungen zu nahe treten zu wollen, da gerät das andere, quasi das Historische, etwas in den Hintergrund, wie gewerkschaftliche Herkunft, Zusammenarbeit mit dem DGB.

Ich glaube, man kann sich mit dem Aufgabenfeld Arbeit und Leben durchaus als Volkshochschule ein Profil verschaffen. Diese Arbeit wird anerkannt, nicht zuletzt aufgrund der guten Kooperationsstruktur, die bereits vorhanden ist. Der pädagogische Mitarbeiter ist das Pfund, mit dem wir wuchern. Er hat nicht nur die Aufgabe, politische Angebote weiter zu entwickeln sondern auch innovative Anregungen für die übrigen Fachbereiche zu geben. Deshalb wollen wir den Anteil der politischen Bildung auf jeden Fall beibehalten. Sie muss aber immer wieder neu akzentuiert werden und darf sich nicht nur im traditionellen Rahmen von Arbeit und Leben bewegen.

Walter Haas

Der Ansatz von Arbeit und Leben war nie, die politische Bildungsarbeit der Gewerkschaften zu übernehmen. Allerdings sehen wir mit den Angeboten von Arbeit und Leben die Möglichkeit, Menschen zu erreichen, sie über gesellschaftliche Zusammenhänge zu informieren. Vielleicht führt das auch dazu, dass sie sich gewerkschaftlich organisieren. Aber ein Ersatz für gewerkschaftliche Bildungsarbeit, den

wir satzungsgemäß sogar als Pflichtaufgabe haben, kann das Programm von Arbeit und Leben nicht sein.

Klaus-Peter Gutbrod

Wenn wir darüber diskutieren, was ist denn politische Bildung vor Ort in den Regionen, dann geschieht das nicht konfliktfrei. Es sind ja nicht nur Seminare, die in traditioneller Form durchgeführt werden, sondern politische Bildung geht weiter. Das heißt, wir mischen uns in aktuelle politische Auseinandersetzungen vor Ort ein. Dies geschieht durch Diskussionsforen, bei denen kritische Auseinandersetzung mit aktuellen Problemstellungen stattfindet. Dies ist mein Verständnis von politischer Bildung. Aber auch politische Kulturarbeit oder die Zusammenarbeit mit Bürgerinitiativen wird von uns in Bielefeld entwickelt. Es kam jedoch auch dazu, dass im Vorstand, der unter anderem parteipolitisch besetzt ist, Konflikte entstehen. Hier gibt es Positionen, die darauf hinauslaufen, zu sagen, ihr könnt euch mit allen politischen Fragen auseinandersetzen, solange sie nicht die politischen Interessen vor Ort tangieren. Wir hatten eine kritische Diskussion zu einem Bildungsurlaubsangebot, das sich mit einem umstrittenen Entwicklungsprojekt in Bielefeld beschäftigte - dem Untersee. Es war nicht einfach, im Vorstand durchzusetzen, dass diese Veranstaltung stattfinden konnte. Wir konnten genügend Druck entwickeln, damit dieses Angebot zustande kam. Aber kann das auch ein kommunaler Mitarbeiter der VHS, der für politische Bildung zuständig ist?

Franz-Josef Jelich

Ein Aspekt für die inhaltliche Veränderung von Arbeit und Leben, der bislang in der Diskussion noch keine Rolle spielte, kann mit der Entwicklung zusammenhängen, dass sich die Gewerkschaften auf ihre Kernaufgaben zurückgezogen haben. Dies macht es schwierig, sie bei allgemeinen politischen Fragen, wie etwa ökologischen Problemen in der Region, als Kooperationspartner mit zu gewinnen.

Walter Haas

Das mag in einigen Fällen so sein. Teilweise ist es jedoch so, dass Gewerkschafter an der Spitze von politischen Bewegungen vor Ort stehen. Dieses Engagement der Einzelnen ist sehr unterschiedlich entwickelt. ... Ich beklage auch, dass wir auf Grund besonderer Umstände uns viel zu viel mit uns selber beschäftigen als eigentlich mit politisch inhaltlichen Lösungsstrategien an den Problemen, die hautnah vor uns liegen. Aber soll man das beklagen? Das kann man feststellen und muss gucken, wie man, ja mir fällt nichts besseres ein, wieder dann Menschen bewegt, sich unabhängig von den Umständen ganz optimistisch und sei es für reale Utopien einzusetzen. Davon hat die Arbeiterbewegung gelebt und ihre Erfolge sind da zu verorten. Das Schlimmste wäre, wenn wir zu erstrebende Ziele aufgeben würden. Und

das gilt auch für diejenigen, die sich etwa an Volkshochschulen engagieren, um Menschen in die Lage zu versetzen, besser für ihre Probleme oder für die Lösung ihrer Probleme zu streiten.

Günter Schneider

Bei den inhaltlichen Verschiebungen unserer Angebote ist jedoch auch zur Kenntnis zu nehmen, dass sich die Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verändert haben. Zunehmend wird ein konkreter Bezug zum politischen Engagement oder zu Themen oder Problemstellungen, mit denen sich Menschen aktuell auseinandersetzen, notwendig. Und zwar in der Weise, dass konkrete Verwertungsmöglichkeiten entstehen. Wir haben am Beispiel des Projektes WEBWecker gesehen, dass ein Angebot zum Thema „Wie organisiere ich ein Bürgerbegehren?“ auf ein großes Interesse gestoßen ist. Hintergrund war hier, dass im Rahmen einer lokalpolitischen Auseinandersetzung ein Bürgerbegehren vorbereitet werden sollte. Dieses Thema ohne konkrete Bezugsangebote, hätte sicherlich kaum Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht. Allerdings gibt es im Bereich der Schulungen von Betriebs- und Personalräten auch einen Trend, Bildungsangebote eher als konkreten Beitrag zur Problemlösung zu verstehen, so dass fast ein Beratungscharakter entsteht. Vor allem kommerzielle Anbieter setzen hier auf Veranstaltungen, die nur auf ein bis drei Tage angelegt sind. Diese Angebote stoßen bei der Zielgruppe auf großes Interesse, da aufgrund des Problemdrucks in den Betrieben es schwieriger wird, sich längere Zeit zur Weiterbildung freizustellen. Für uns als Einrichtung der politischen Bildung ist dies eine besondere Herausforderung, denn wir wollen unseren Anspruch, komplexe Fragestellungen auch unter politisch strategischen Gesichtspunkten zu behandeln, aufrecht erhalten.

Ulrich Jung

Es wird nicht sinnvoll sein, individuelle Beratungen, Coaching zu unserem inhaltlichen Schwerpunkt zu machen. Unsere Aufgabe ist nach wie vor, kritische Bildungsarbeit zu leisten. Da ist der Ausgangspunkt, konkrete Erfahrungen und konkrete Interessen aufzugreifen, diese zu thematisieren und auch Perspektiven zu entwickeln. Wir haben im Zusammenhang mit der Internationalen Bauausstellung ein Projekt durchgeführt, das sich mit der Stadtplanung aus der Sicht von Frauen auseinandersetzte. Mit Architektinnen und Architekten wurde zusammengearbeitet und Einfluss genommen auf die Planung. Die Interessen der Frauen sind in die Planung aufgenommen worden. Das ist ein Beispiel, von dem ich aus Gelsenkirchen berichten kann. Wenn man solche Lernerfolge erleben kann, dann macht das allen Beteiligten nicht nur Mut, sondern dann ist man auch ein bisschen stolz darauf.

Walter Haas

Politische Bildung ist für die Demokratie eigentlich etwas Lebensnotwendiges. Und wir sind davon überzeugt, dass man zwar die ein oder andere Delle kriegt, aber dadurch nicht resigniert, sondern zusätzlich angestachelt wird, weil es immer noch zu wenige gibt, die sich engagieren. Da bin ich weder Utopist noch Idealist, sondern ich habe festgestellt, wenn man von einer Sache überzeugt ist, dann muss man immer wieder neu anfangen und darf sich nie enttäuschen lassen. Vielleicht findet man dann andere, die sich wieder neu für diese Konstruktion engagieren. Wenn wir uns die bundesrepublikanische Landschaft anschauen, in Baden-Württemberg hat es noch nie Arbeit und Leben gegeben. Jetzt könnte man sagen, in Nordrhein-Westfalen haben wir nach wie vor politische Verhältnisse, wo Arbeitnehmerinteressen kein Fremdwort sind. Ob das auch darauf zurückzuführen ist, dass es hier Arbeit und Leben gibt, will ich gar nicht behaupten. Aber ein Mosaiksteinchen, dass es hier ein bisschen anders aussieht als in den Südländern, hat auch Arbeit und Leben sich auf die Fahne zu schreiben. Das ist kein Problem für mich, das auch zu sagen. Wenn auch ab und wann aus dem Oppositionsbereich geäußert wird, wir müssten vielleicht an der einen oder anderen Stelle ausgewogener sein. Wir sind nicht ideologisch fixiert, sondern setzen an den Problemen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an. Und das tut einigen manchmal ganz schön weh.

Dietrich Thränhardt

Einwanderungs- und Integrationspolitik in Deutschland am Anfang des 21. Jahrhunderts

1. Der ursprüngliche Konsens über die Verfassung und die Einwanderungsgruppen

Die jahrzehntelange Tabuisierung des Begriffs Einwanderung in der Bundesrepublik ist einigermaßen überraschend, wenn man den Text des Grundgesetzes vergleicht. In Art. 73 heißt es nämlich: „*Der Bund hat die ausschließliche Gesetzgebung über ... die Freizügigkeit, das Passwesen, die Ein- und Auswanderung*“. Außer dieser Zuständigkeitsfestlegung enthält das Grundgesetz wichtige öffnende Bestimmungen für Einwanderung. Alle Deutschen aus dem Osten, die auf deutschem Boden „Zuflucht gefunden haben“, wurden zu Staatsbürgern erklärt. Die durch den Nationalsozialismus Vertriebenen haben Anspruch auf die Staatsangehörigkeit. Beides gilt ohne Rücksicht auf etwaige weitere Staatsangehörigkeiten. Männer und Frauen sind gleichberechtigt, woraus sich seit 1974 die Vererbung der Staatsangehörigkeit durch Mutter und Vater ergibt – heute angesichts der Tatsache, dass jede sechste Ehe einer oder eines Deutschen mit einem ausländischen Partner abgeschlossen wird, eine weitere wichtige Quelle doppelter Staatsangehörigkeit.

Ehe und Familie sind verfassungsmäßig geschützt, was der Einheit der Familie und der Familienzusammenführung Verfassungsrang gibt. Völkerrecht ist bindend, was der Genfer Konvention innerstaatliche Gültigkeit verschafft. Souveränitätsrechte können auf zwischen- und suprastaatliche Zusammenschlüsse übertragen werden, was die Öffnung Europas – einschließlich der assoziierten Türkei – voraussetzt. Schließlich sichert die Bindung der staatlichen Gewalt und des Gesetzgebers an die Verfassung die Einhaltung dieser Grundsätze. 1990 wurde schließlich auch ein Europa-Artikel in das Grundgesetz eingefügt.

Die Anfänge der bundesdeutschen Einwanderungs- und Integrationspolitik waren ganz in diesem Sinn durch Effizienz, Zielstrebigkeit und Konsens gekennzeichnet. Im Zuge des „Wirtschaftswunders“ und einer weitgespannten und intensiven Sozialpolitik einschließlich des „Lastenausgleichs“ wurden bis 1960 zwölf Millionen Flüchtlinge aus dem Osten eingegliedert. Schon in der nächsten Generation waren sie kaum mehr von der altansässigen Bevölkerung unterscheidbar. Hinzu kamen bis 1961 weitere drei Millionen Flüchtlinge aus der DDR – dem einzigen Staat Europas, der in den vierzig Jahren seiner Existenz dramatisch an Einwohnern

verlor, der sich isolierte und dessen Ineffizienz nach der Abschottung durch den Mauerbau noch zunahm.

Als der Zustrom der Ostdeutschen 1961 versiege, warb die Bundesrepublik in großzügiger Weise Arbeitskräfte an. Dafür gab es einen breiten politischen Konsens, in den die von den Unternehmern gedrängte konservative Regierung die parlamentarische Opposition ebenso einbezog wie die Gewerkschaften. Von Anfang an wurde die Anwerbung durch die Einrichtung von Sozialberatungen durch die Wohlfahrtsverbände begleitet, wodurch auch die Kirchen in das Geschehen einbezogen wurden. Kirchliche Vertreter bildeten zusammen mit Gewerkschaftern, engagierten Juristen und anderen Bürgern von Anfang an ein kritisches Potential, das auf bestehende Missstände hinwies.

Da der Krieg und die Zwangsarbeiter-Beschäftigung erst wenige Jahre zurücklagen und die Erinnerung daran im In- und Ausland frisch war, legte die Regierung besonderen Wert auf konfliktfreie Verhältnisse und die Einhaltung sozialer Standards. Der Wunsch nach internationaler Respektabilität war ständig im Bewusstsein der Akteure präsent,¹ soziale und ökonomische Gleichberechtigung wurde als Leitdoktrin formuliert. Während die Wohlfahrtsverbände anfangs eher paternalistisch agierten,² bemühten sich die Gewerkschaften rasch um die Organisation der ausländischen Arbeitskräfte.

Mit der einstimmigen Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 erhielten die ausländischen Arbeitskräfte das aktive und passive Wahlrecht, was ihnen nach einigen Jahren Praxis auch immer mehr Mandate in den Betriebsräten brachte und zu einer Homogenisierung der Arbeitnehmerschaft im Sinn einheitlicher Interessenvertretung führte.

Angeworben wurden bewusst nur Europäer, was die Anwerbung in den Kontext der europäischen Integration stellte, die 1957 mit dem EWG-Vertrag ihren entscheidenden Schub bekam. Die Anwerbung von Nordafrikanern wurde rasch aufgegeben, Angebote aus Indien oder anderen asiatischen Staaten nicht aufgegriffen.³ Schon mit der Revision des Vertrags mit der Türkei 1964 wurde das Prinzip der Anwerbung auf Zeit durchbrochen, und um 1970 begannen Familiengründungen und Familienachzug in großem Stil.

Im internationalen Vergleich vorbildlich war in den ersten Jahrzehnten auch die Aufnahme von Flüchtlingen. Trotz der großen Belastung durch deutsche Flüchtlinge nahm die Bundesrepublik beispielsweise 1956 eine große Zahl ungarischer

1 Rieker, Yvonne: Südländer, Ostagenten oder Westeuropäer? Die Politik der Bundesregierung und das Bild der italienischen Gastarbeiter 1955-1970, in: Archiv für Sozialgeschichte 40 (2000), S. 231-258.

2 Puskeppelit, Jürgen; Thränhardt, Dietrich: Vom betreuten Ausländer zum gleichberechtigten Bürger, Freiburg 1990.

3 Steinert, Johannes-Dieter: Migration und Politik. Westdeutschland-Europa-Übersee 1945-1961, Osnabrück 1995.

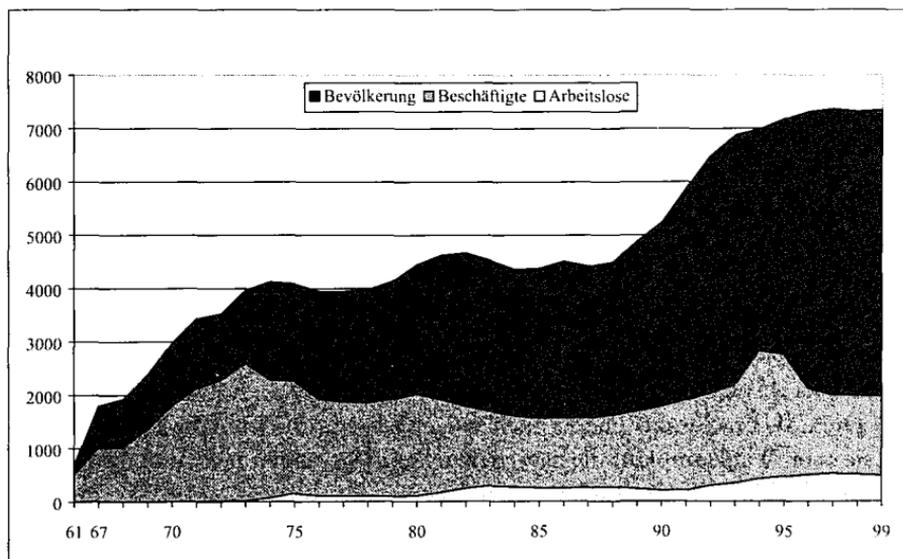
Flüchtlinge auf und ermöglichte ihnen durch die Finanzierung von Institutionen wie der Philharmonia Hungarica und eines ungarischen Gymnasium auch eine gewisse eigenständige kulturelle Weiterexistenz.

2. Ausländerfeindlichkeit im Wettbewerb der Parteien und Medien

Schon 1964, nur vier Jahre nach dem Beginn der Massenwerbung, erklärte Bundeskanzler Erhard, der als Wirtschaftsminister selbst die Anwerbung gestartet hatte, öffentlich, auf „Gastarbeiter“ könne verzichtet werden, wenn jeder Deutsche eine Stunde länger arbeiten würde.⁴ Auf diese Weise wollte Erhard die Kampagne der Gewerkschaften zur Einführung der 40-Stunden-Woche bremsen, die zu dieser Zeit unter dem Motto „Samstags gehört Vati mir“ Erfolg hatte. Am 31. März 1966 erschien die Bild-Zeitung mit einer Schlagzeile, in der gefragt wurde, ob „Gastarbeiter“ fleißiger seien als Deutsche, woraufhin deutsche Arbeiter eine Boykottkampagne organisierten.

Ein Jahr später wurde die Anwerbung wegen einer Überhitzungskrise vorübergehend gestoppt, die zu einer gewissen Arbeitslosigkeit geführt hatte, und die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte sank stark ab.

Schaubild 1: Ausländische Bevölkerung, ausländische Beschäftigte und ausländische Arbeitslose 1961-1999 in Deutschland (in Tausend)



Quelle: BMA, Statistisches Bundesamt.

4 Rist, Ray C.: Guestworkers in Germany. The Prospects for Pluralism, New York 1978, S. 125.

Der Konsens für weitere Anwerbung wurde im Jahr 1968 durch die Große Koalition wiederhergestellt.

Es kam zu einer „unkontrollierten Expansion“⁵ unter dem Paradigma des Wirtschaftswachstums, und 1969 benutzte Wirtschaftsminister Schiller die Möglichkeit verstärkter Anwerbungen von Ausländern sogar als Argument für eine Aufwertung der DM. Kurz vor der Ölkrise von 1973 wurde die Anwerbung schließlich beendet. Daraufhin fiel die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte, und viele von ihnen kehrten in ihre Heimatländer zurück. Im Gegensatz zu 1967 blieb aber die Zahl der Ausländer in Deutschland stabil bei 3,5 Millionen, weil Familienangehörige nachzogen und Kinder geboren wurden, die auf Grund der deutschen ius sanguinis-Tradition bis 1999 alle als Ausländer galten (Schaubild 1).

Nach Diskussionen über „freiwillige Rotation“, um „junge, frische“ Gastarbeiter zu bekommen (so der baden-württembergische Ministerpräsident Filbinger) – auch als „Schweizer Modell“, Rückkehrförderung oder Entwicklungshilfe bezeichnet – und die getrennte Beschulung ausländischer Kinder in Bayern und Baden-Württemberg gegen Ende der siebziger Jahre⁶ geriet „Ausländerpolitik“ seit 1980 auf die Tagesordnung der Bundespolitik. Brisanz gewann das Thema im Rahmen des zweiten Ölpreisschocks und der daraus resultierenden Arbeitslosigkeit, die 1983 auf zwei Millionen stieg.

Es war eines der Schlüsselthemen, die zum Niedergang der Regierung Schmidt führten. Während im Wahlkampf einige Politiker vom rechten Flügel der CDU offen ausländerfeindlich agierten, verlangte der neue Bundeskanzler Kohl kurz vor seiner Amtsübernahme: „Die Zahl der türkischen Mitbürger muss vermindert werden.“⁷ „Ausländerpolitik“ wurde dann in der ersten Regierungserklärung Kohls zu einer der vier Prioritäten der neuen Regierung erklärt, nur ein halbes Jahr später in der zweiten Regierungserklärung aber kaum mehr erwähnt. Einige Jahre lang versank das Thema weitgehend in Vergessenheit, abgesehen von Auseinandersetzungen zwischen FDP und CSU über das Höchstalter nachziehender Kinder, das von 18 auf 16 abgesenkt wurde, und einem „Rückkehrförderungsgesetz“, das begrenzte Effekte hatte.

In der Öffentlichkeit hatte sich zu dieser Zeit – wie viele Meinungsumfragen zeigten – schon die Auffassung durchgesetzt, dass die CDU/CSU in Ausländerfragen härter sei als SPD und FDP.⁸

Die CSU brachte das Thema nach einigen Jahren zurück auf die Tagesordnung, als sie es im Wahlkampf für die bayerischen Landtagswahlen 1986 und die Bundes-

5 Bodenbender, zit. nach Rist 1978, S. 111.

6 Meier-Braun, Karl-Heinz: Ausländerpolitik am Beispiel der baden-württembergischen Landesregierung, München 1979, S. 206-222.

7 Frankfurter Rundschau 203, 03.09.1982.

8 Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.): Zwischen Toleranz und Besorgtheit. Einstellungen der deutschen Bevölkerung zu aktuellen Problemen der Ausländerpolitik, Allensbach 1985.

tagswahlen 1987 in den Vordergrund stellte. Die CSU benötigte ein neues konfrontatives und mobilisierendes Thema, nachdem ihr charismatischer Vorsitzender Strauß seinen expressiven Antikommunismus zurückgestellt, Erich Honecker und anderen kommunistischen Führern Besuche abgestattet und der DDR einen Milliardenkredit vermittelt hatte.

Gerüchte über Extra-Profiten aus den Geschäften mit der DDR verbreiteten sich. Die CSU verlor bei der Landtagswahl drei Prozent, hielt aber in Bayern immer noch komfortable 56 %. Bei der Europawahl 1989 konzentrierte sich die CSU wiederum auf die Ausländer.

Diesmal aber erzielte sie die schlechtesten Ergebnisse, die sie in einer Europawahl je gehabt hatte, und die extremistischen „Republikaner“ profitierten von der Thematisierung.⁹ Für die Wähler war es nach mehreren Kampagnen klar, dass CDU und CSU im Wahlkampf das Thema Ausländeransprachen, ihre radikalen Forderungen aber nicht umsetzten. Von daher war der Übergang zu einer radikalen Partei die Folge, wenn sie die Slogans akzeptiert hatten.

Erst Gorbatschows Entspannungspolitik, der Untergang des sowjetischen Imperiums und die Wiedervereinigung überschatteten dann alles und ließen die Frage in den Hintergrund treten. 1992 wurde die Kampagne aber bewusst wieder reaktiviert, als CDU und CSU die liberale deutsche Asylpolitik attackierten.

Das Recht auf Asyl für politisch Verfolgte ist ein gewichtiges symbolisches Element des Grundgesetzes. Die Nationalsozialisten hatten ihre politischen Gegner und die Opfer ihres Rassismus ins Exil getrieben und die meisten derjenigen, die keine Aufnahme im Ausland gefunden hatten, ermordet. Jüdische Flüchtlinge waren beispielsweise in der Schweiz als Wirtschaftsflüchtlinge bezeichnet und nicht aufgenommen worden und die USA hatten sich ihnen auf Grund von verbreitetem Antisemitismus¹⁰ weitgehend verschlossen. Seit den frühen achtziger Jahren hatte sich die Asylsuche aber zu einem Massenphänomen entwickelt, 1993 verzeichnete Deutschland 438.000 Asylanträge, das waren 52 % aller Anträge in Westeuropa. Flüchtlinge konstituierten den dritten großen Zuwanderungsstrom nach Deutschland.

Solange Flüchtlinge nur aus kommunistischen Staaten kamen, wurden sie gastfreundlich aufgenommen. Extrem kontrovers wurde die Asylgewährung erst dann diskutiert, als nach dem Putsch in Chile linke Flüchtlinge um Asyl baten. Ihnen wurde von der CDU/CSU unterstellt, eine kommunistisch-subversive Gefahr darzustellen.¹¹

9 Thränhardt, Dietrich: Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in der Konkurrenzdemokratie, in: Leviathan, 21 (1993), S. 336-357.

10 Bendersky, Joseph W.: The „Jewish Threat“. Anti-Semitic Politics of the US Army, Basic Books 2000.

11 Wolken, Simone: Das Grundrecht auf Asyl als Gegenstand der Innen- und Rechtspolitik der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt 1988.

Während die antiitalienischen Stimmungen der sechziger Jahre, die sich in Witzen und Parolen äußerten, noch wenig politisiert wurden, ergab sich seit den siebziger Jahren eine Kette von Links-Rechts-Polarisierungen. Die CDU/CSU organisierte seit 1973 Kampagnen gegen chilenische Flüchtlinge, nach dem Jahr 1980 gegen Türken und seit 1986 verstärkt gegen Asylsuchende. Der Höhepunkt fremdenfeindlicher Aktivierung wurde 1991/92 erreicht, als sich Regierung und CDU/CSU gegen das damals geltende Asylrecht wandten, große Rückstände in der Antragsbearbeitung zuließen und die SPD-Opposition im Dezember 1992 schließlich zwang, einem „Asylkompromiss“ zuzustimmen.

Innenminister Kanther beschrieb dies rückblickend als notwendige „öffentliche Auseinandersetzung – die natürlich auch Hitzegrade erzeugt hat“¹². Leider war dies in einem wörtlichen Sinn der Fall. Bundeskanzler Kohl selbst sprach von einer „Staatskrise“.

Diese Kampagnen bewegten sich oft hart am Rand des Rassismus, obwohl der Terminus „Rasse“ selbst in Deutschland nach den Erfahrungen der Nazijahre tabu ist. Edmund Stoiber durchbrach als Generalsekretär dieses Tabu einmal, als er von der Gefahr einer „durchmischten und durchrassten Gesellschaft“ sprach. Er zog den Ausdruck aber wenige Tage später mit dem Ausdruck des Bedauerns zurück und verwendete den Terminus „Rasse“ nicht mehr. Seitdem spricht er häufig von der „christlich-abendländischen Leitkultur“, etwa am Aschermittwoch 1999 in Passau, seit der Debatte Ende 2000 auch von der „deutschen Leitkultur“.¹³

Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in Deutschland haben Grenzen. Dies wird deutlich, wenn wir den politischen Prozess betrachten, auf Grund dessen die neue jüdische Zuwanderung nach Deutschland zu Stande gekommen ist.¹⁴ Wenige Monate bevor die Asylkampagne ihren Höhepunkt erreichte, stimmte die Regierung der Aufnahme jüdischer Zuwanderer aus den GUS-Staaten zu und gab damit den Wünschen des Zentralrats der Juden in Deutschland, der SPD, der FDP und der Grünen nach – Gruppen, die sich im Asylstreit nicht durchsetzen konnten.

Die neue Politik basierte auf der Einladung der letzten (und demokratischen) DDR-Regierung an die sowjetischen Juden, die von neuem Antisemitismus bedroht schienen. Sie kam ohne öffentliche Auseinandersetzungen zu Stande und schließt umfangreiche staatlich finanzierte Eingliederungsprogramme ein. In der Parlamentsdebatte 1991 begrüßten alle politischen Parteien einmütig die jüdische

12 Prantl, Heribert: Deutschland – leicht entflammbar, München 1994, S. 53.

13 Vgl. z. B. „Für die große Mehrheit in Deutschland ist die kulturelle Identität unserer Nation Voraussetzung für ihren solidarischen Zusammenhalt“ (SZ 34, 10-11.2.2001). Kultusminister Zehetmeier bestritt dagegen Ende 2000 gegenüber Staatsminister Naumann, das es eine deutsche „Nationalkultur“ gebe.

14 Harris, Paul: „Jewish Immigration to the New Germany. The Policy Making Process Leading to the Adoption of the 1991 Quota Refugee Law“, in: Thränhardt, Dietrich (Hrsg.): Einwanderung und Einbürgerung in Deutschland, Münster 1998, S. 105-147.

Zuwanderung. Später erklärte Innenminister Schäuble, dass er glücklich wäre, wenn in Deutschland wieder so viele Juden leben würden wie vor 1933.

In der deutschen Wettbewerbsdemokratie sind Parteienkonflikte über Zuwanderung alltäglich geworden. Einen neuen Höhepunkt bildete die Unterschriftenkampagne der CDU/CSU gegen das Einbürgerungskonzept der rot-grünen Koalition im Januar 1999, die das konservative Lager stark mobilisierte und in letzter Minute die Landtagswahl in Hessen zu Gunsten der CDU entschied. Politiker auf beiden Seiten, die gegenüber der Parteilinie skeptisch waren, blieben weitgehend schweigsam (mit einigen Ausnahmen bei liberalen und christlichen Politikern in der CDU). Das galt auch für die katholischen Bischöfe, die sich einer einwandererfreundlichen Tradition rühmen können, aber zugleich der CDU/CSU eng verbunden sind. Die grundsätzlich negative Haltung der CDU/CSU gegen eine „Doppelstaatsbürgerschaft“ eröffnete eine neue Runde prinzipieller Konflikte.

Nicht nur die Rechte, auch die Linke hat ihre Sündenböcke. Während in den Nachkriegsjahren viele SPD-Ortsvereine auf dem Lande von Vertriebenen aufgebaut worden waren und alte sozialdemokratische Traditionen aus Schlesien oder Böhmen nach Niedersachsen oder Bayern übertragen worden waren (bis hin zur Traditionsfahne Lassalles aus Breslau), kam es seit der Ostpolitik Willy Brandts zu einem tiefen Bruch zwischen den Vertriebenenverbänden und der Linken. Herbert Hupka, SPD-Abgeordneter und Vorsitzender der schlesischen Landsmannschaft, trat zur CDU über, und mit dem Generationswechsel und der Entspannungseuphorie entwickelte die Linke Misstrauen gegenüber den Deutschen aus dem Osten.

Die „Grünen“, deren Führungsfiguren zum Teil eine politische Vergangenheit in kommunistischen Splitterparteien hatten, waren noch verständnisloser und kultivierten gleichzeitig ein eher romantisches Verhältnis gegenüber Ausländern und Asylbewerbern. Oskar Lafontaine, der eloquente SPD-Kanzlerkandidat von 1990, brachte dies auf den Punkt, als er erklärte, ein Asylsuchender habe ein stärkeres moralisches Recht auf Aufnahme in Deutschland als ein Aussiedler, und die Aufnahme der Aussiedler sei „Deutschtümlei“.¹⁵

Von da an kam aus den Reihen von SPD und Grünen und von vielen Intellektuellen immer wieder Kritik an der Aufnahme von Aussiedlern. Der SPD brachte diese Politik jedoch keinen Gewinn, sondern sie entfremdete ihr die Aussiedler noch mehr. Da diese im Unterschied zu den Ausländern das Wahlrecht besaßen, waren die Ergebnisse für die SPD kontraproduktiv. Dies zeigte sich bei den Bundestagswahlen von 1994, die die CDU/CSU nur noch mit Hilfe der Aussiedler-Stimmen gewann. Bundeskanzler Kohl umwarb die Aussiedler erfolgreich, unterstützt von seinem Aussiedlerbeauftragten Waffenschmidt.

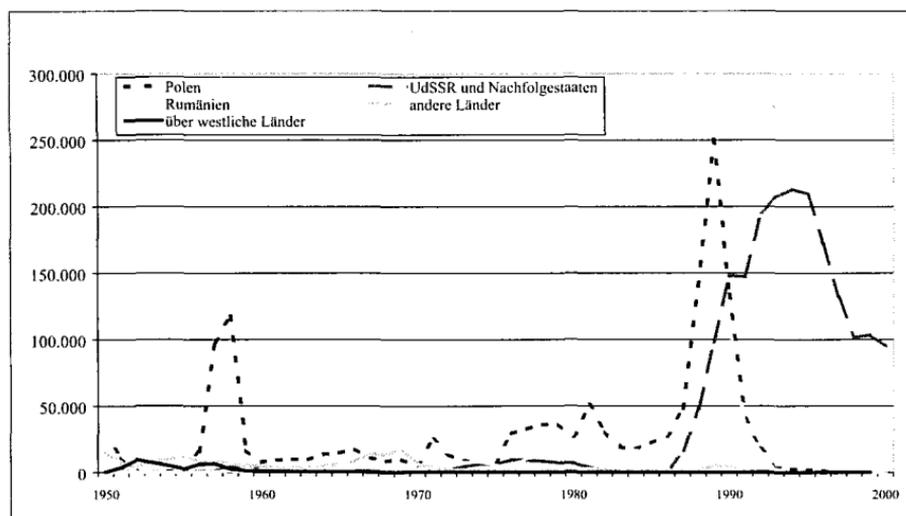
15 Vgl. sein Editorial in Otto, Karl A. (Hrsg.), *Westwärts - heimwärts? Aussiedlerpolitik zwischen „Deutschtümlei“ und „Verfassungsauftrag“*, Bielefeld 1990.

Viele Aussiedler sahen Kohl ohnehin als den Moses, der ihnen geholfen hatte, Russland oder Kasachstan zu verlassen. Aber auch wenn die Öffentlichkeit skeptisch gegenüber dem Zustrom von Aussiedlern in großer Zahl war, galt das noch stärker gegenüber Asylsuchenden (gleichwohl empfanden die meisten Menschen mit individuellen Schicksalen Mitgefühl).

Obwohl die Regierung Kohl die Sozialdemokraten wegen ihrer Kritik an der Aufnahme großer Zahlen von Aussiedlern angriff, agierte sie doch in eben diese Richtung. Die Aufnahme von Volksdeutschen aus Polen und Rumänien wurde weitgehend beendet. Quoten wurden eingeführt und dann unterschritten, Sozialprogramme empfindlich gekürzt. 1991 wurde eine inoffizielle Quote von 220.000 pro Jahr eingeführt, im Dezember 1992 wurde sie offiziell gemacht. In den folgenden Jahren wurde diese Quote ohne öffentliche Debatte auf administrativem Wege bis auf 103.000 Aussiedler im Jahr 1998 gekürzt. Die rot-grüne Regierung machte die Zahl von 100.000 dann zur gesetzlichen Norm.

1997 wurde ein Sprachtest eingeführt, der nicht wiederholt werden kann und der die meisten jüngeren Deutschstämmigen von der Aufnahme ausschließt (Schaubild 2).

In den meisten Wahlen seit 1983 waren „Ausländer“ und „Asyl“ wichtige Themen, die sich positiv für die CDU/CSU auswirkten. Vor den Wahlen 1998 bemühten sich die Sozialdemokraten darum, das Thema zu neutralisieren. SPD-Kanzlerkandidat Schröder machte einige öffentlichkeitswirksame Bemerkungen über seinen Wunsch, kriminelle Ausländer schnell aus dem Land zu entfernen.



Quelle: Statistisches Bundesamt.

Schaubild 2: Aussiedler-Zahlen 1950 bis 2000

Die SPD achtete sehr darauf, nicht in eine Auseinandersetzung um die Ausweisung eines 14-jährigen türkischen Jungen mit einer extrem kriminellen Biografie gezogen zu werden, die von CSU-Repräsentanten in München spektakulär inszeniert wurde.

Nach dem spektakulären rot-grünen Wahlsieg von 1998 führte die Sieges euphorie zu ideologisch-prinzipiellen Formulierungen über „doppelte Staatsbürgerschaft“ und einer überraschenden Wahniederlage in Hessen nach nur hundert Tagen.

Das kompetitive Parteiensystem Deutschlands hat 1973-1999 eine neue Bruchlinie¹⁶ in der Politik hervorgebracht: Aussiedler werden als konservativ und als Anhänger der CDU/CSU perzipiert, Ausländer als Objekt der Fürsorge der Linken und der Liberalen.

Kurz vor den Wahlen 1998 warnte die CSU in äußerst polemischer Weise vor einer „anderen Republik“ nach einem rot-grünen Wahlsieg, weil die neue Koalition 5,5 Millionen Ausländer einbürgern und damit die Wählerschaft erweitern würde, was schließlich zu einer „Islamischen Republik Deutschland“ führen werde.¹⁷

Diese Warnung basierte auf einer Umfrage des Zentrums für Türkeistudien, nach der neun von zehn eingebürgerten Türken in Deutschland für „rot“ oder „grün“ stimmen würden (da andere Umfragen keineswegs so extreme Verteilungen zeigen, sollten diese Zahlen mit Vorsicht betrachtet werden). Die Kontroverse Anfang 1999 über die Einbürgerung und die Unterschriftensammlung gegen den „Doppelpass“ war deswegen nicht nur ein verzweifelter Versuch der CDU/CSU, ein neues populäres Thema zu kreieren. Damit waren die „christlichen“ Parteien erfolgreich – mehr als alle Beobachter vorausgesagt und sie selbst erwartet hatten.¹⁸

Es geht auch um einen Kampf für oder gegen die Schaffung einer neuen Wählerschaft. Wie in vielen anderen Fällen ist die Abgrenzung der Anhängerschaften der Parteien merkwürdig: Die Aussiedler, ganz überwiegend Arbeiter und Handwerker und durch eine staatsorientierte Gesellschaft geprägt, werden als geborene Anhänger einer konservativen Partei gesehen, und die Ausländer, von denen viele religiös und keineswegs postmaterialistisch eingestellt sind, werden als Anhänger der Linken betrachtet.¹⁹

Das Leben wird solche politisch erzeugten Gegensätze abmildern, sobald viele Ausländer eingebürgert sind, wobei die integrativen Mechanismen der deutschen Arbeitsgesellschaft und des Sozialstaates eine wichtige Rolle spielen. Inzwischen

16 Das Cleavage-Konzept wurde entwickelt in: Lipset, S. Martin; Stein, Rokkan: *Cleavages, Structures Party Systems and Voter Alignments: An Introduction*, in: Dies. (Hrsg.): *Party Systems and Voter Alignments: Cross National Perspectives*, New York 1967.

17 Vgl. CSU: *Ausländerwahlrecht schafft Mehrheit für Rot-Grün*, in: FAZ 220, 22. 9.1998; *Wahlrechtsreform ist Betrug an Deutschen*, in: SZ 219, 23.9.1998.

18 Vgl. Witte, Jutta: *Hessen wählt: Keine Wendestimmung*, in: *Das Parlament* 5, 29.1.1999, S.15.

19 „In der Partei sagen sie immer: die Türken wählen uns sowieso nicht“, berichten Politikerinnen aus dem internen Diskurs der Berliner CDU (SZ 25, 20.1.1999).

hat die nordrhein-westfälische CDU damit begonnen, eine türkische Sympathisantengruppe aufzubauen.

3. Der neue Wettbewerb um Einwanderung im 21. Jahrhundert

In der wissenschaftlichen Literatur zum Thema Einwanderung gibt es schon längere Zeit einen weitgehenden Konsens darüber, dass Deutschland und andere europäische Länder Einwanderung benötigen, und zwar nicht mehr weitgehend ungelernete und angelernte Arbeiter wie in der Zeit der „Gastarbeiter“ 1961-1973, sondern gut qualifizierte Arbeitskräfte. Zugleich wurde auch die Qualifizierung der schon im Lande befindlichen Einwanderer angesprochen.

Angesichts der demographischen Defizite in ganz Europa und ganz besonders in Deutschland, Spanien, Italien, Russland und der Ukraine wurde vorausgesagt, dass es zu Einwanderung keine Alternative gebe, Einwanderung andererseits allein aber auch nicht alle Probleme lösen könne.

Mit dem langen Wirtschaftsaufschwung der Clinton-Jahre in den USA 1993-2000, der angesichts des maroden amerikanischen Schulsystems zu einem beträchtlichen Teil auf qualifizierter Einwanderung beruhte und insbesondere angesichts der spektakulären Rolle indischer Computerexperten in diesem Schlüsselbereich der USA wurde der produktive Zusammenhang von Einwanderung und Erfolg der amerikanischen Wirtschaft weltweit deutlich. Der „Green-Card“-Anstoß von Bundeskanzler Schröder anlässlich der CEBIT 2000 führte diese Perspektiven in die deutsche Diskussion ein.

Als die dagegen inszenierte Kampagne *„Kinder statt Inder“* des CDU-Kandidaten in Nordrhein-Westfalen, Jürgen Rüttgers, gescheitert war, ergab sich eine Wende in der Diskussion. Wichtiger als der tatsächliche Anwerbeerfolg war der Umschwung im politischen Klima, der damit eingeleitet wurde. Er hatte nicht nur einen nationalen Rahmen, sondern europaweit Auswirkungen. Die bayerische Staatsregierung – sonst immer an der Spitze migrationsfeindlicher Empörungsstrategien – konterte mit einer „Blue Card“ und spricht im April 2001 von der Einführung einer „White Card“ für universitäre Spezialisten. In Nachbarländern, beispielsweise in Frankreich und in Österreich, ergaben sich ähnliche Debatten wie in Deutschland.²⁰ Dabei üben insbesondere die Unternehmen starken Druck aus und verlangen die Anwerbung von Spezialisten.

Auch die demographische Debatte gewinnt neue öffentliche Relevanz und es entsteht das berechtigte Schreckbild einer schrumpfenden Bevölkerung und damit auch einer schrumpfenden Wirtschaft – im Gegensatz zur positiven Geburtenbi-

20 Vgl. eine Reihe von Aufmachern zu diesem Thema in *Le Monde*, zuletzt „Comment remplacer les cadres du baby-boom ?“, in: *Le Monde interactif*, 14.4.2001.

lanz in den USA, wo sich die Bevölkerung im 21. Jahrhundert verdoppeln wird – wesentlich gestützt von einer umfangreichen Einwanderung.

Angesichts dieser Diskrepanz wird deutlich, dass es nicht einfach sein wird, die etablierte Kettenwanderung gut qualifizierter Spezialisten in die USA nach Deutschland oder Europa umzuleiten. An die Stelle einer Mentalität und Praxis der Abschottung – sichtbar an den langen Schlangen vor den Botschaften in Moskau oder in Istanbul – muss eine Politik der Zulassung treten. Deutschland muss sich dabei dem Wettbewerb anderer Länder stellen, u. a. dem der englischsprachigen Länder, die alle Vorteile einer dominanten Weltsprache genießen. Die demographische Entwicklung – soweit wir sie heute anhand der tatsächlichen Geburtenzahlen schon verfolgen können, hat zudem eine ungeheure Dynamik, da die heutige Kindergeneration zahlenmäßig schon so klein ist, dass schon dadurch eine gravierende Abnahme der Bevölkerung gegeben ist.

Dies gilt insbesondere für Ostdeutschland, wo sich die Bevölkerung von einer Generation zur nächsten halbieren wird – eine Entwicklung, für die es in Deutschland nicht einmal im Dreißigjährigen Krieg ein Vorbild gibt. Das einzige europäische Land mit einem zahlenmäßig bedeutenden Bevölkerungsüberschuss ist heute die Türkei.

Politisch hat sich in Deutschland ebenso wie in Frankreich in dieser Situation eine neue Konstellation ergeben: Kräfte, die über Jahrzehnte gegen Migranten Wahlkampf gemacht haben, fordern zusammen mit der Wirtschaft Einwanderungsgesetze und -programme. Die Situation ist aber noch nicht stabil, denn eine Rückkehr zum Xenophobie-Wahlkampf erscheint jederzeit möglich. Zudem bleibt die Gleichzeitigkeit von hohen Beständen an Arbeitslosigkeit und neuer Einwanderung ein explosiver Zusammenhang.

Auch die Arbeitsmarktforschung kann nur beschränkt darüber Aussagen machen, inwiefern es Substitutionseffekte zwischen den beiden Gruppen gibt oder inwieweit die Beseitigung von Personal-Engpässen durch Einwanderung zu neuer wirtschaftlicher Dynamik führt. Klar ist allerdings, dass die Einwanderung von Spezialisten aus den EU-Beitrittsländern ermöglicht werden sollte. Sie kann wichtige Netzwerk-Effekte herbeiführen, und die Alternative wäre die Auswanderung von Spezialisten in die USA.

4. Akzeptanz und soziale Integration

Zur Situation von Einwanderungsländern scheint es zu gehören, dass sich die Öffentlichkeit immer wieder in alarmistischer Weise mit dem Verhältnis von „Eigenem“ und „Fremdem“ beschäftigt und diese Entgegensetzung immer neu definiert wird. Soziale Veränderungen, die Neuformulierung und Verformung von Stereotypen und die Definition von sozialen Gruppen gehen auf diesem Wege vor sich. Um

ein aktuelles Beispiel zu wählen: Die Akzeptanz der Gleichberechtigung der Frau fällt leichter, wenn es Gruppen gibt, gegenüber denen man sich dabei positiv abgrenzen kann. Man begibt sich dann auf der Seite des Fortschritts und der Aufklärung und definiert die andere Seite gegensätzlich. Betrachtet man die lange und nicht abgeschlossene Geschichte der Frauenemanzipation, so sind einige aktuelle Frontstellungen nicht ohne Ironie zu betrachten.

Für die Beurteilung der Integrationsperspektiven und der Integrationsqualität sind derlei öffentliche und oft polemische Kontroversen allerdings nicht aussagekräftig. Vielmehr muss man dazu das Ausmaß der Akzeptanz und Alltagsintegration der Einwandererbevolkerung vom täglichen Kontakt bis zur Intermarriage, ihre sozioökonomische Situation und die Tendenz der großen politisch-ökonomischen Veränderungen vergleichen. Insgesamt ist dabei die Lage besser, als es der öffentliche Diskurs nahe legen würde – ein in Deutschland auch in anderen Bereichen nicht unbekanntes Phänomen. Stellt man – wie das die im Folgenden ausgewerteten Allbus-Untersuchungen tun – regelmäßig identische Fragen, so ergibt sich ein verlässliches Bild.

Selbst wenn man über den Aussagewert und die Verhaltensrelevanz einzelner Forschungsfragen unterschiedlicher Meinung sein kann, so sind doch die Veränderungen über die Jahre bei gleicher Fragestellung von hoher Aussagekraft. Ähnliche Veränderungen über die Jahrzehnte sind für die Schweiz beschrieben worden.²¹

45,5 % der Westdeutschen hatten im Jahr 1996 an ihrem Arbeitsplatz persönliche Kontakte zu in Deutschland lebenden Ausländern – eine Verdoppelung gegenüber den 22,9 % von 1980.²² Gleichzeitig ist die Zahl der gewählten Betriebsräte und auch der Betriebsratsvorsitzenden ausländischer Herkunft in den letzten Jahrzehnten stark angestiegen, und es hat sich eine Homogenisierung der Belegschaften im Sinn eines einheitlichen Arbeitnehmer-Bewusstseins ergeben. Während das Rückkehrförderungsgesetz 1984 einen Anreiz zur Ausgliederung von Ausländern bei betriebsbedingten Entlassungen bot und in diesem Zusammenhang bereichsweise auch ein gewisser Druck zur Rückkehr ausgeübt wurde, ist ausländische Herkunft heute kein Kriterium für Entlassung mehr.

Vielmehr werden andere Kriterien wie Dauer der Betriebszugehörigkeit und Kinderzahl angelegt. Auch die Auswahl von Lehrlingen durch die Firmen wird eher nach Kriterien der Betriebszugehörigkeit als der Nationalität vorgenommen.²³ Noch dynamischer ist nach den Umfragedaten die kontinuierliche Entwicklung im privaten Bereich verlaufen. Über persönliche Kontakte zu Ausländern berichtete

21 Stolz, Jörg: Einstellungen zu Ausländern und Ausländerinnen 1969 und 1995: eine Replikationsstudie, in: Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (Hrsg.): Das Fremde in der Schweiz. Ergebnisse soziologischer Forschung, Zürich 2001, S. 33-74.

22 Allbus-Umfragen, ähnliche Werte in Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1981, 1985, 1996.

1980 nur jeder achte Deutsche (14,7 %), 1996 dagegen jeder zweite (50,9 %). Die Ostdeutschen sind – nicht verwunderlich angesichts der geringen Zahl der Ausländer, der Abschließung bis 1989 und der Neuheit der Situation – 1996 etwa auf dem Stand der Westdeutschen von 1980 angelangt.

Tab. 1: Persönliche Kontakte zu in Deutschland lebenden Ausländern in ihrem sonstigen Freundes- und Bekanntenkreis

	Westdeutschland						Ostdeutschland	
Jahr	1980	1984	1988	1990	1994	1996	1994	1996
Ja	14,7	22,3	24,6	31,2	43,0	50,9	12,9	15,7
Nein	85,3	77,7	75,4	68,2	57,0	49,1	87,1	84,3

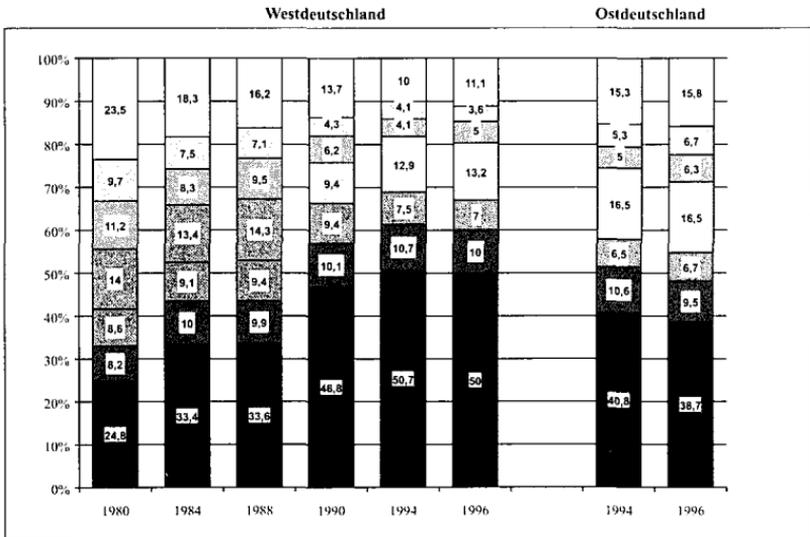
Quelle: Allbus-Umfragen

Auch die Kontakte in der Nachbarschaft haben sich fast verdoppelt, aber nicht so stark wie die Kontakte im Freundes- und Bekanntenkreis. Dies lässt zwar auf eine

Schaubild 3: Sollten Ausländer unter sich heiraten?

Stellungnahme zu Äußerung: „Die in Deutschland lebenden Ausländer sollten sich ihre Ehepartner unter ihren eigenen Landsleuten auswählen“. Skala von 1-7.

1 bedeutet: Stimme überhaupt nicht zu. 7 bedeutet Stimme voll und ganz zu.



Quelle: Allbus-Umfragen

23 Bommes, Michael: Ausbildung in Großbetrieben. Einige Gründe, warum ausländische Jugendliche weniger Berücksichtigung finden, in: Kersten, Ralph; Kiesel, Doron; Sargut, Sener (Hrsg.): Ausbilden statt Ausgrenzen. Jugendliche ausländischer Herkunft in Schule, Ausbildung Beruf, Frankfurt a.M. 1996, S. 31-44.

gewisse Separation der Wohnsituationen schließen – insbesondere haben Ausländer weniger Wohneigentum als Westdeutsche.²⁴

Es ist aber gleichwohl bemerkenswert, denn anscheinend überspringen Freundschaften und Bekanntschaften tendenziell diese Hürde.

Tab. 2: Persönliche Kontakte zu in Deutschland lebenden Ausländern in ihrer Nachbarschaft

Jahr	Westdeutschland						Ostdeutschland	
	1980	1984	1988	1990	1994	1996	1994	1996
Ja	19,7	22,5	27,6	27,6	31,8	37,2	4,4	7,1
Nein	80,3	77,5	72,4	72,4	68,2	62,8	95,6	92,9
Quelle: Allbus-Umfragen.								

Heiraten kann als intensivste Form von Integration von sozialen Gruppen betrachtet werden. Die Frage danach dürfte auch präziser abgrenzbar sein als die bisher behandelten Fragen. Zugleich enthält die Frage danach, ob Ausländer sich ihre Ehepartner in der eigenen Gruppe suchen sollen, einen normativen Kern. Sie ist mit einer Aussage darüber verbunden, inwiefern die Einwanderer in Zukunft eine separate Gruppe sein sollen. Auch hier zeigt sich eine bemerkenswerte Entwicklung der Einstellungen.

Der Anteil derer, die der Aussage, Ausländer sollten sich ihre Ehepartner unter ihren eigenen Landsleuten auswählen, überhaupt nicht zustimmen, hat sich zwischen 1980 und 1996 verdoppelt.

Der Anteil derjenigen, die absolut der gegenteiligen Auffassung sind, ist extrem zurückgegangen. Nur mehr jeder dreißigste Westdeutsche (3,6 %) neigt dieser Meinung zu. Da inzwischen jede sechste Ehe in Deutschland mit einer oder einem Ausländer/in geschlossen wird, wird dieser Wandel auch durch das faktische Verhalten gestützt. Ein wichtiger Effekt ist zudem die hohe Zahl von Nachkommen mit zwei oder mehreren Staatsangehörigkeiten, die aus diesen Verbindungen stammen.

Für die Einschätzung der Situation in Deutschland ist auch ein Vergleich mit den Nachbarländern aufschlussreich. Er soll hier am Beispiel der Niederlande vorgenommen werden, die vielfach als besonders tolerantes Land gelten.

In Bezug auf das politische Klima ist dies sicherlich auch richtig, denn die politischen Kräfte in den Niederlanden haben sich um 1980, als in Deutschland die Konfrontation zum Thema Einwanderung begann, auf ein gemeinsames politi-

²⁴ Thränhardt, Dietrich u.a.: Ausländerinnen und Ausländer in Nordrhein-Westfalen. Die Lebenslage der Menschen aus den ehemaligen Anwerbeländern und die Handlungsmöglichkeiten der Politik (Landessozialbericht, Bd. 6), Düsseldorf 1994, S. 139 ff.

sches Konzept geeinigt und lange Zeit auf Auseinandersetzungen auf Kosten der Einwanderer verzichtet.²⁵

Ein anderes Bild vermittelt aber der Vergleich der sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse. Während in Deutschland die Lebenssituation der Einwanderer aus den sechs Anwerbeländern Italien, Griechenland, Spanien, Portugal, ehemaliges Jugoslawien und Türkei zwar nicht der der Gesamtbevölkerung, aber immerhin in etwa dem der sozialversicherungspflichtigen Bevölkerung entspricht,²⁶ sind die Diskrepanzen in den Niederlanden wesentlich stärker.

In beiden Ländern ist die Arbeitslosigkeit der Einwanderer-Bevölkerung höher als die der einheimischen und die Schulerfolge sind geringer. Während die Diskrepanzen in Deutschland aber nicht über ein Verhältnis von 1:2 hinausgehen, muss man in den Niederlanden für die Gruppen aus der Türkei und aus Marokko mit Diskrepanzdaten von 1:4 rechnen (Tab. 3, Schaubild 4, S. 362).

Tab. 3: Arbeitslosigkeit der einheimischen und der Einwanderer-Bevölkerung

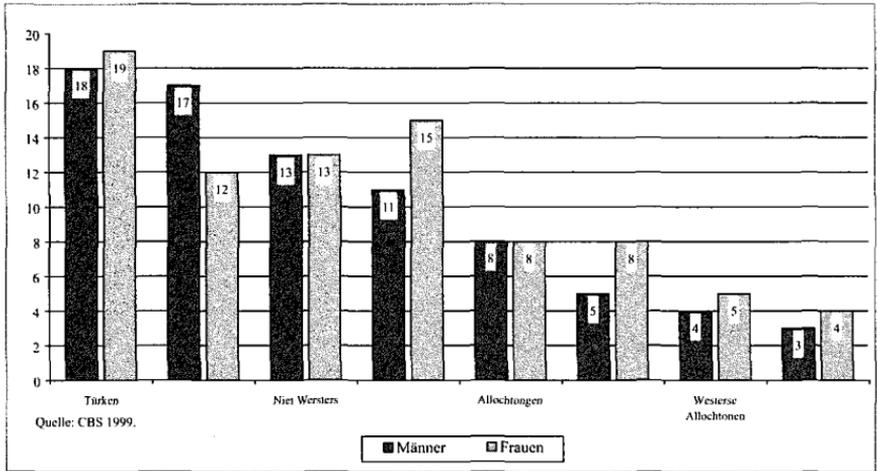
Jahr	(West-)Deutschland				Niederlande			
	Einheimische		Ausländer		Einheimische		Ausländer	
	gesamt	< 25	gesamt	< 25	gesamt	< 25	gesamt	< 25
1983	6.0	10.1	11.3	18.2	11.3	20.4	24.5	37.2
1984	6.3	9.8	11.3	17.1	-	-	-	-
1985	6.4	9.3	12.0	17.4	9.8	16.9	27.1	37.6
1986	6.1	7.3	12.0	14.8	-	-	-	-
1987	6.3	6.9	12.5	15.4	9.4	16.1	24.9	38.9
1988	5.9	6.4	10.9	12.7	8.8	13.6	25.9	31.7
1989	5.4	5.2	9.3	9.9	8.0	12.3	26.6	37.0
1990	4.5	4.3	8.7	7.5	7.0	10.2	24.7	31.6
1991	5.1	5.2	8.4	8.5	6.6	10.2	25.2	34.9
1992	6.1	5.5	9.2	10.4	5.1	7.7	16.5	16.0
1993	7.1	6.8	13.3	14.3	5.7	9.7	19.6	25.5
1994	8.1	7.7	15.5	17.1	6.5	10.7	22.5	25.9
1995	7.5	7.3	15.0	15.7	6.5	11.5	23.5	26.9

Quelle: Kiehl/Werner 1998, Tabelle 3.2 und 3.4; EUROSTAT.

25 Eine ausführlicherer Vergleich mit weiteren Literaturhinweisen findet sich in: Thränhardt, Dietrich: Konflikt oder Konsens. Einwanderung und Integrationspolitik in Deutschland und den Niederlanden, in: Wielenga, Friso (Hrsg.), Deutschland und die Niederlande im Vergleich, erscheint XXX

26 Thränhardt u.a. 1994.

Schaubild 4: Arbeitslosigkeit der 15- bis 64jährigen nach Herkunftsgruppen 1999



Quelle: CBS 1999.

In den letzten Jahren hat die Internationale Arbeitsorganisation in einigen Ländern, die sich dazu bereit erklärten, ein Experiment in Bezug auf Diskriminierung gemacht.

Personen mit gleicher Qualifikation – jeweils eine Gruppe von Einheimischen und eine Gruppe von Einwanderern – bewarben sich bei Unternehmen, die Personal suchten. Die Untersuchung verfolgte den Auswahlprozess durch seine verschiedenen Stadien, und die jeweiligen Chancen der beiden Gruppen wurden verglichen. In einer Zusammenfassung der Daten für die Niederlande schließen die Autoren, dass „discrimination has been proven to exist“ und dass „the possibility of actually getting a job is almost zero for the Moroccan applicant“²⁷. Von einer Stufe zur anderen wurden mehr und mehr marokkanische Bewerber ausgeschieden, meist in höflicher Art.

Auf der anderen Seite zeigt die Parallelstudie für Deutschland keine signifikante Diskriminierung.²⁸ Die Zahlen legen nahe, dass es Diskriminierung im Banken- und Versicherungsbereich und bei kleineren Unternehmen gibt, wie dies auch die tägliche Erfahrung zeigt. Dies bleibt in der Untersuchung aber unterhalb des Signifikanz-Ebene, und die negativen Werte in diesem Bereich werden durch positive

27 Bovenkerk, F.; Gras, M. J. I.; Ramsøedh, D.: *Discrimination against Migrant Workers and Ethnic Minorities in Access to Employment in the Netherlands*, Geneva 1995 (International Migration Papers 4), S. 21, 52.

28 Goldberg, Andreas; Mourinho, Dora; Kulke, Ursula: *Labour Discrimination against Foreign Workers and Ethnic Minorities in Germany*, Geneva 1996 (International Migration Papers 7), S. 47.

Werte in anderen Wirtschaftsbereichen ausgeglichen, einige davon mit negativen Diskriminierungsraten, d. h. besseren Einstellungschancen für Bewerber mit Einwanderungshintergrund. Ausländer in Deutschland wiesen bis 1999 eine sehr geringe Partizipation im Bereich der Politik auf.

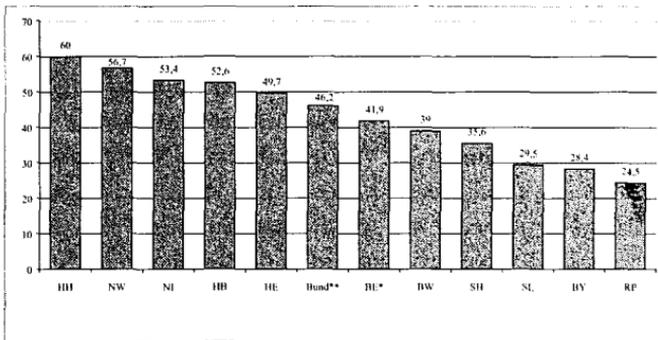
In vielen Städten und in einigen Bundesländern wurden Ausländerbeiräte institutionalisiert. Diese hatten aber keine eigene Machtbasis und waren von daher kaum effektiv. Zudem beginnen die Einbürgerungsraten erst seit 1994 zu steigen.²⁹ Die Niederlande sind der Bundesrepublik Deutschland in dieser Hinsicht klar voraus.

Besser sieht in Deutschland die Bilanz in den Schulen aus, und auch im dualen Ausbildungssystem zeigen sich Erfolge, wenn auch nicht im selben Ausmaß wie bei deutschen Staatsangehörigen. Sehr unterschiedlich gestalten allerdings die einzelnen Bundesländer den Schulerfolg.

Insbesondere ist zu beobachten, dass die Erfolge in offenen Schulsystemen hoch sind, in denen alle Kinder Zugang zu allen Einrichtungen haben und

Übergangsmöglichkeiten auf mehreren Altersstufen bestehen. In Schulsystemen, die besondere Ausländerklassen oder -züge eingerichtet haben und die Durchlässigkeit einschränken, sind dagegen die Erfolge sehr viel geringer (vgl. Schaubild 5).

Schaubild 5: Anteil der weiterführenden Abschlüsse bei den ausländischen Schulabgängern 1998 in den alten Bundesländern (in %)



Quelle: Bundeszentrum für Statistik und Forschung (BzF) Grund- und Strukturdaten 1999/2000 Bonn 2000, S. 90 f. Eigene Berechnungen

Die ökonomisch motivierte Anwerbepolitik der Bundesrepublik hat in Verbindung mit dem auf Stabilität ausgerichteten Beschäftigungssystem und den sozialen Beteiligungs- und Zugangsrechten das Ergebnis gehabt, dass sich die Position der Gruppen aus den Anwerbeländern relativ positiv entwickelt hat. Sie sind vielfach Teil der „Kernarbeiterschaft“ geworden. Noch stärker positiv war die Entwicklung bei den Aussiedlern, solange sie in den Genuss einer großzügig ausgestatteten Integrationspolitik einschließlich von Sprachkursen kamen und der Arbeitsmarkt auf-

29 Hagedorn 1998, 1999.

nahmebereit war. Positiv ist heute noch die Entwicklung bei den jüdischen Einwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion. Dagegen sind diejenigen Gruppen stark diskriminiert und randständig gemacht worden, die zwar Aufnahme in Deutschland gefunden haben bzw. nicht ausgewiesen werden konnten, aber über lange Jahre einen rechtlich unsicheren Status einnahmen und einnehmen. Dieser Personenkreis ist in der Bundesrepublik besonders groß.

Über Jahrzehnte war Deutschland eindeutig das wichtigste Asylaufnahmeland in der Welt. 1985-1994 wurden in Deutschland 64 % aller Asylanträge in der EU gestellt, auf dem Gipfelpunkt des Jahres 1992 waren es sogar 75 %. Nach der Grundgesetzänderung von 1993 sank der Anteil zunächst auf 45 %.³⁰

Eine Wende ergab sich erst im Jahr 2000, als zum ersten Mal in Großbritannien mehr Anträge gestellt worden als in Deutschland. Bis 1992 konnte man Deutschland vergleichsweise leicht erreichen und es gab auch eine gute Chance zu bleiben, wenn man einmal ins Land gekommen war. Die Verteilung der Flüchtlinge über das ganze Land und ihre Grundversorgung war relativ perfekt organisiert – was nach der Wiedervereinigung zu einem Schock in den neuen Bundesländern führte.

Andererseits bemühte sich die Bundesrepublik seit 1980 immer wieder darum, weniger attraktiv für Asylbewerber zu werden, und zwar durch Verschlechterung ihrer rechtlichen Möglichkeiten und ihrer materiellen Chancen, insbesondere bei der Arbeitsaufnahme. Seit 1980 wurde dazu Maßnahmegesetz nach Maßnahmegesetz beschlossen (zum Beginn der Debatte Wolken 1988). Schon damals bestand allerdings das Problem, dass es einerseits für viele Bona-Fide-Flüchtlinge unmöglich war, nach Deutschland zu kommen und andererseits die Abschreckungsmaßnahmen gegenüber weniger verfolgten Gruppen unwirksam waren.

Die Maßnahmen schränkten die Anziehungskraft Deutschlands nur in einem geringen Ausmaß ein, da die südeuropäischen Staaten und insbesondere Italien eine Laissez-Faire-Politik betrieben, kaum staatliche Mittel bereitstellten und die Asylbewerber auf diese Weise veranlassten, in die nördlicheren europäischen Länder weiterzuwandern. Zudem hielt Frankreich die Zahl der Asylbewerber mittels unveröffentlichter Weisungen an die ausführenden Behörden klein.

Immer neue humanitäre Katastrophen wie im Irak, in der Türkei und im zerfallenden Jugoslawien generierten einen Flüchtlingsstrom nach dem anderen. Erst in den letzten Jahren gingen immer mehr Flüchtlinge in Nachbarländer wie die Schweiz, die Niederlande und neuerdings auch Großbritannien, da Gerichte in diesen Ländern eine weitgehendere Aufnahme anordneten und die Arbeitsaufnahme dort einfacher vonstatten ging, entweder im offiziellen oder im informellen Sektor.

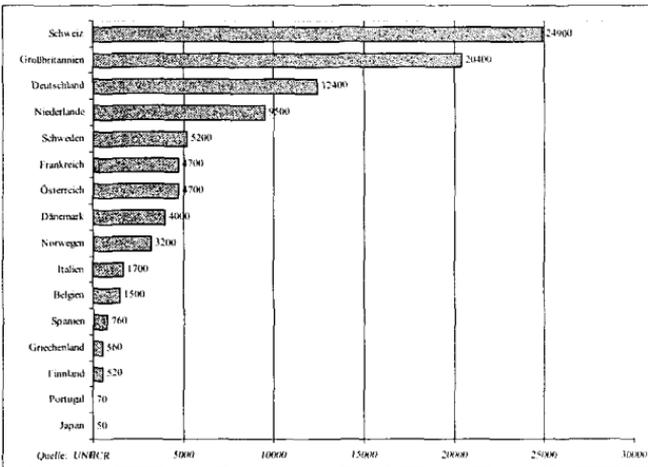
Insbesondere werden in Großbritannien im Gegensatz zu Deutschland auch Flüchtlinge anerkannt, die nicht wegen staatlicher Verfolgung, sondern aus Furcht

30 Böcker, Anita; Havinga, Tetty: *Asylum Migration to the European Union: Patterns of Origin and Destination*, Luxemburg 1998, S. 29.

vor nichtstaatlichen Gruppen fliehen, beispielsweise vor der tamilischen LTTE, vor algerischen Islamisten oder – bis zu einem neuen Urteil des Bundesverfassungsgerichts in Deutschland nicht als staatliche Gewalt identifiziert – der Taliban in Afghanistan.

Während Deutschland immer noch relativ viele Asylbewerber registrierte und aufnahm, liegt es bei der Anerkennung von Flüchtlingen in absoluten Zahlen sogar hinter der Schweiz zurück – einem 13 bis 14mal kleineren Land (Schaubild 6). Im Verhältnis zu ihrer Bevölkerungsgröße erkennen auch Schweden, die Niederlande, Großbritannien und einige weitere kleinere Länder mehr Asylberechtigte an als Deutschland. Die Anerkennung von Flüchtlingen nach Art. 16 in Deutschland bleibt infolge einschränkender Gesetze seit 1991 auch hinter den Erfordernissen der Genfer Konvention zurück, zu deren Einhaltung sich die Bundesrepublik verpflichtet hat.

Schaubild 6: Anerkannte Flüchtlinge im Jahr 1999

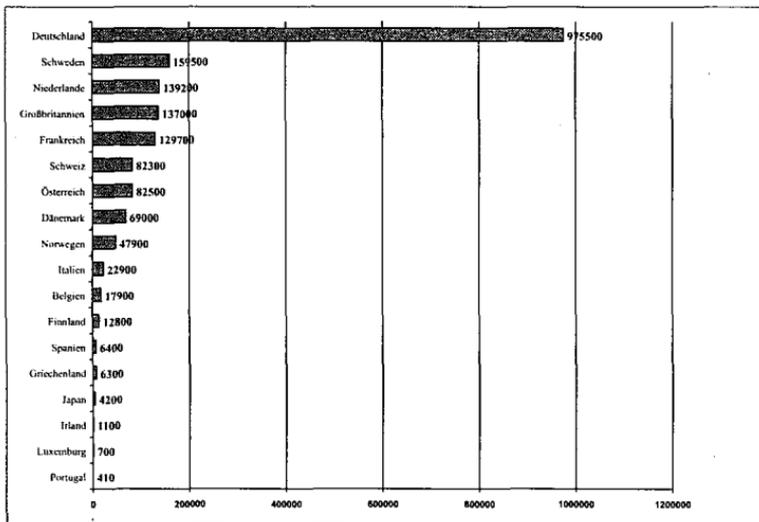


Das hat zur Folge, dass Gruppen von Flüchtlingen nach der Genfer Konvention Rechtsschutz genießen, nicht ausgewiesen werden können (*non refoulement*) und auf Dauer in Deutschland leben, aber gleichwohl nicht den Rechtsstatus von Asylberechtigten haben, sondern einen *status minus*, umgangssprachlich auch als „kleines Asyl“ bezeichnet. Noch weit schlechter stellt sich die Rechtslage von Asylbewerbern dar, die abgelehnt worden sind, aber auf Grund menschenrechtlicher oder faktischer Hindernisse Abschiebeschutz genießen und nicht ausgewiesen werden können – beispielsweise weil in ihrem Heimatland keine Regierung existiert und keine Verkehrsverbindungen in dieses Land bestehen.

In den Stufen mit geringerem Rechtsschutz haben abgelehnte Asylbewerber zum Teil nur legale Aufenthaltsrechte von wenigen Tagen. Andere befinden sich in einer illegalen Situation und sind untergetaucht. Deutschland ist damit mit den Konsequenzen einer anderen Art Abschreckungspolitik konfrontiert als beispielsweise Norwegen, das erfolgreich möglichst wenige Flüchtlinge aufnimmt und eine rigorose Abschiebungspolitik verfolgt, aber die beschränkte Zahl aufgenommener Flüchtlinge dann relativ großzügig zu behandeln versucht.³¹

Ergebnis dieser Situation in Deutschland ist eine außerordentlich große Flüchtlingspopulation von etwa einer Million, die mehrheitlich mindere Rechte genießt (Schaubild 7), nicht nur in Bezug auf den Rechtsstatus, sondern auch in Bezug auf die Arbeitsaufnahme, die nur nachrangig möglich ist. Hier liegt in den nächsten Jahren eine entscheidende Herausforderung für die deutsche Politik.

Schaubild 7: Flüchtlingsbevölkerung Ende 1999



Quelle: UNHCR:

Zwar existieren inzwischen Bund-Länder-Vereinbarungen über „Altfallregelungen“, mit denen der Rechtsstatus solcher Asylbewerber positiv stabilisiert werden soll, die lange Zeit in Deutschland leben.

Sie werden aber nur sehr selektiv und zögernd angewandt. Gleichzeitig entstehen ständig neue derartige Schicksale. Auch die Möglichkeit der Weiterwande-

31 Zum Vergleich der Einwanderungskontrollpolitiken siehe Brochmann, Grete; Hammar, Tomas (Hrsg.): Mechanisms of Immigration Control. A Comparative Analysis of European Regulation Policies, Oxford 1999.

rung, etwa bosnischer Flüchtlinge in die USA, ist sehr beschränkt, die Verläufe sind recht langwierig.

Besonders prekär ist diese Situation auch deswegen, weil ein sehr großer Teil der Flüchtlingspopulation aus Kindern besteht, die ihre prägenden Jahre in großer Unsicherheit verbringen und das Flüchtlingsschicksal auf diese Weise auch emotional nicht hinter sich lassen können. Gerade die Verringerung der Asylaufnahmezahl in den letzten Jahren bietet aber eine Chance, die aufgenommenen Flüchtlinge besser zu stellen und zu integrieren.

Die ist nicht nur eine moralische Herausforderung, sondern es liegt auch im wohlverstandenen nationalen Interesse. Eine randständige Bevölkerungsgruppe kann nämlich materiell und geistig wenig zum Wohlbefinden des Landes beitragen, was Flüchtlingsgruppen in vielen historischen Situationen gelungen ist. Gleichzeitig wird die Gefahr bestehen, dass insbesondere Jugendliche aus diesen Gruppen in kriminelle Milieus abrutschen, was die Lebensqualität aller berührt und wiederum fremdenfeindliche Impulse zur Folge haben kann.

5. Resümee

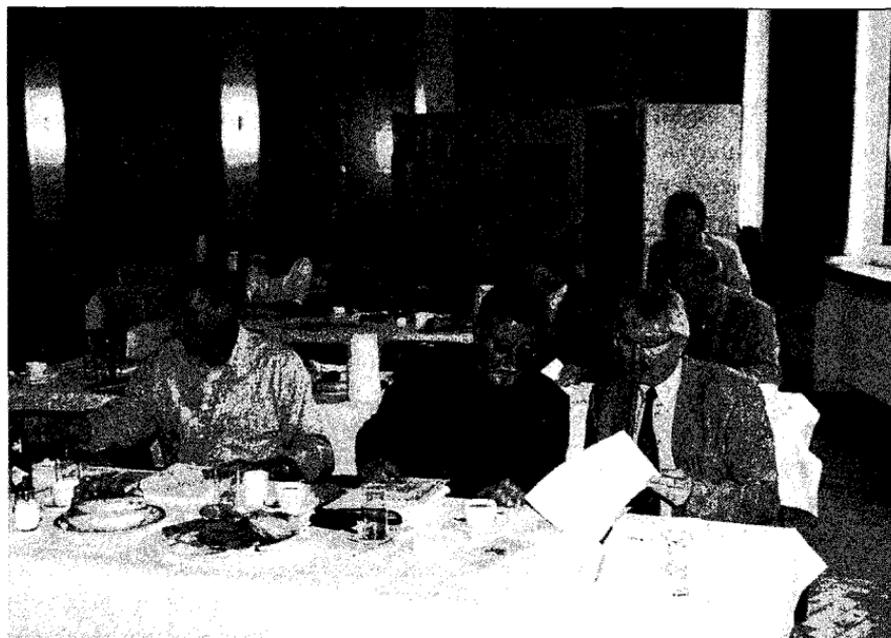
Nach ihrem Grundgesetz und nach ihrem historischen Grundkonsens ist die Bundesrepublik ein offenes europäisches Land. Diese Öffnung hat sich in den letzten Jahrzehnten in vielfältiger Weise vollzogen und hat im internationalen Vergleich beachtliche Erfolge gezeigt. Die Gleichbehandlung der Einwanderer im sozialen und ökonomischen Bereich hat zu beträchtlichen Integrationserfolgen beigetragen, dagegen ist die Einbürgerung und damit auch die politische Partizipation erst in den letzten Jahren in Gang gekommen. Ihrer gravierend negativen demographischen Bilanz wegen wird die Bundesrepublik auch in Zukunft stark darauf angewiesen sein, Einwanderung in großem Ausmaß zu organisieren.

Mit der politischen Tabuisierung des Themas in der Politik im Sinne der Lösung, Deutschland sei „kein Einwanderungsland“, und den Kampagnen gegen Ausländer sind die realen Erfolge der Einwanderungspolitik in der Öffentlichkeit verdeckt worden. Zugleich wurden damit Gewalttaten ermutigt – ein Beitrag zu einem negativen Bild Deutschland im inneren und nach außen. Mit der Durchsetzung der Einbürgerungsgesetzgebung 1999 und dem politischen Klimawandel seit der „Green-Card“-Diskussion bestehen inzwischen gute Voraussetzungen dafür, dass es zu einer rationalen Einwanderungspolitik kommt, mit der die europäische Öffnung Deutschlands auch in diesem Bereich allgemein anerkannt wird.

Die Öffnung der Grenzen in der Europäischen Union und der schrittweise Beitritt der Nachbarländer im Osten ermöglichen es immer mehr Menschen, selbst über ihren Wohn- und Arbeitsort zu entscheiden und damit ihr Schicksal selbst zu bestimmen, wie es dem Menschenbild des Grundgesetzes entspricht.



Die Vorsitzenden der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben Dr. Ulrich Jung (l.) und Walter Haas (r.) mit dem Landesgeschäftsführer Günter Schneider während der 29. Mitgliederversammlung am 7. Juni 2000.



Blick ins Plenum der 29. Mitgliederversammlung am 7. Juni 2000 in Hamm. Vorne v. l. Klaus Gutbrod, Dirk Ukena und Reiner Hammelrath.

Roland Schäfer

Zuwanderung und Integration aus kommunaler Sicht

Als Präsident des Deutschen Städte- und Gemeindebundes und zugleich als Bürgermeister von Bergkamen möchte ich die kommunale Position zu den Fragen von Zuwanderung und Integration sowohl aus der Sicht eines kommunalen Spitzenverbandes als auch aus der ganz konkreten Sicht der Erfahrungen und Handlungsansätze in der Stadt Bergkamen darstellen.

1. Positionen des Deutschen Städte- und Gemeindebundes

Der Deutsche Städte- und Gemeindebund (DStGB) ist der bundesweite kommunale Spitzenverband der kreisangehörigen Städte- und Gemeinden der Bundesrepublik. In 16 Landesverbänden sind ca. 14.000 Kommunen mit insgesamt etwa 43 Mio. Einwohnern im DStGB vertreten.

Fragen der Zuwanderung und der Integrationsprobleme sind regelmäßig Themen des DStGB. Der Grund dafür liegt darin, dass Probleme mit ausländischen Bevölkerungsgruppen häufig im kommunalen Bereich – von den Kindergärten über Schulen bis hin zu Freizeiteinrichtungen – unmittelbar spürbar sind. Die Positionen des DStGB lassen sich wie folgt umreißen:

1.1 Deutschland ist bereits jetzt ein Einwanderungsland

Bereits heute haben wir Wanderungsbewegungen in Deutschland von ca. 1 Mio. Personen pro Jahr. Es ist keineswegs so, dass nur Menschen nach Deutschland zuwandern, viele wandern auch wieder ab. In den letzten Jahren hatten wir einen Zuwanderungsüberschuss von ca. 200.000 Personen pro Jahr. Wenn man dies mit den klassischen Einwanderungsländern, wie z. B. den USA, vergleicht, ist festzustellen, dass wir zumindest faktisch bereits jetzt ein Einwanderungsland sind, auch wenn die Zuwanderung bislang völlig ungeordnet erfolgt.

1.2 Wir brauchen Zuwanderung

Nach den neuesten Bevölkerungsvorausrechnungen des Statistischen Bundesamtes vom Juli 2000 wird sich die Bevölkerung in Deutschland bis zum Jahr 2050 auf 65 bis 70 Mio. Menschen reduzieren. Ohne den Zuwanderungsüberschuss der ausländischen Bevölkerung ginge die deutsche Bevölkerung sogar auf 59 Mio. zurück.

Zusätzlich wird es künftig viel mehr ältere und weniger junge Menschen geben. Zurzeit liegt der sogenannte Altenquotient bei 40, d. h. 100 Menschen im Erwerbsalter stehen 40 Personen im Rentenalter gegenüber. Dabei geht man von einem Rentenzugangsalter von 60 Jahren aus. Im Jahre 2050 werden 100 Menschen im Erwerbsalter 80 Personen im Rentenalter gegenüber stehen.

Dies macht deutlich, dass wir aus demographischen Gründen Zuwanderung brauchen. Das Boot ist nicht voll, sondern in absehbarer Zukunft halb leer und wir werden es alleine nicht rudern können. Dabei kann es nicht darum gehen, durch Zuwanderung den heutigen Stand der Bevölkerung zu halten, sondern allein darum, den Rückgang nicht zu abrupt werden zu lassen. Dies müssen wir auf allen politischen Ebenen den Menschen klarmachen, die darauf zurzeit in keiner Weise vorbereitet sind.

1.3 Die Pendlerimmigration wird an Bedeutung gewinnen

Wir werden uns darauf einstellen müssen, dass vor dem Hintergrund der Globalisierung der Märkte die sogenannte Pendlerimmigration dramatisch zunimmt. Schon heute ist Deutschland vor dem Hintergrund der früheren Anwerbung von Ausländern an der Spitze einer derartigen Immigration. Dies sind Personen, die einige Jahre in Deutschland weilen, dann in ihr Heimatland zurückkehren oder in ein anderes Land wechseln und später möglicherweise wieder den Weg nach Deutschland suchen. Ein solches Verhalten wird ganz erhebliche Auswirkungen auf unsere Schulsysteme und auf unsere Integrationsbemühungen haben.

1.4 Ein europäischer und regionaler Wettbewerb um die qualifiziertesten Zuwanderer steht bevor

Schon heute tun wir uns schwer, genügend Informatikern aus Drittländern zu gewinnen, da diese offenbar die USA oder England vorziehen. Dieser Prozess wird eher noch zunehmen. Die übrigen europäischen Staaten wie z. B. England sind im Begriff, ein relativ offenes Zuwanderungsgesetz zu verabschieden. Das wird kurzfristig zu einem Wettbewerb um die qualifiziertesten Zuwanderer führen. Dieser Wettbewerb wird sich nicht nur auf europäischer Ebene abspielen, sondern er wird auch zwischen den Regionen eines Landes ausgetragen werden.

1.5 Zurzeit bestehen erhebliche Integrationsdefizite

Die zurzeit bestehenden Integrationsdefizite zwischen der bei uns lebenden ausländischen Bevölkerung und dem einheimischen Bevölkerungsteil sind erheblich:

- Die Arbeitslosigkeit unter Ausländern ist doppelt so hoch wie die unter der deutschen Bevölkerung und beträgt rund 20 %.
- Der Anteil der Ausländer, die auf Sozialhilfe angewiesen sind, stieg in den letzten Jahren auf einen etwa 3-fach so hohen Wert wie bei der deutschen Bevölkerung.

- 17 % aller jungen Ausländerinnen und Ausländer verlassen die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss. Bei den Deutschen sind es nur 9 %.
- Einen qualifizierten mittleren oder höheren Schulabschluss erreichen nur 46 % der Ausländer, während es bei den Deutschen 67 % sind.
- Dementsprechend spiegelt sich das auch bei der Berufsausbildung wieder. 33 % aller Ausländerinnen und Ausländer erzielen keinen Berufsabschluss. Bei den Deutschen sind es lediglich 8 %.

1.6 Bildung ist der zentrale Angelpunkt der Integration

Wir dürfen nicht isoliert über Zuwanderung diskutieren, sondern nur im Zusammenhang mit einer entsprechenden Integrationspolitik. Dabei ist der zentrale Angelpunkt der Integrationsbemühungen die Bildung. Hierbei steht sicher die Vermittlung der deutschen Sprache im Vordergrund.

Ebenso ist aber auch Qualifizierung und persönliche Beratung und Einführung in unser Gesellschafts-, Rechts- und Wertesystem erforderlich. Wir brauchen eine echte Bildungsoffensive.

Dies bedeutet allerdings auch eine erhebliche finanzielle Herausforderung. Wenn wir wirklich eine effektive Integration wollen, werden wir sicherlich mittelfristig Milliardenbeträge investieren müssen. Auch insoweit zeigt ein Blick z. B. in die Niederlande, welche Potentiale mobilisiert werden müssen. Für die Integration von Ausländern wird dort in den ersten 2 Jahren nach Zuwanderung ein Betrag von 1.000,00 DM pro Zuwanderer und Monat ausgegeben, um Integrationsmaßnahmen zu finanzieren.

Wichtig ist dabei auch die Erkenntnis, dass Sprachförderung zwar der zentrale Ansatz sein muss, allein aber nicht ausreicht. Wie das Beispiel Frankreich (Nordafrikaner) oder England (Pakistani, Inder u. a.) zeigt, kann es trotz Beherrschung der Sprache des Gastlandes zu Ghettoisierung und gewalttätigen Auseinandersetzungen kommen.

1.7 Forderungen des DStGB für eine neue Integrationspolitik

- Notwendig ist ein zwischen Bund, Ländern und Gemeinden abgestimmtes Integrationskonzept, in dessen Rahmen der Bund den Zuwanderern Programme mit klar strukturierten Maßnahmen vor allem in den Bereichen Sprachförderung, berufliche Qualifizierung und Beratung anbietet. Die jetzigen Ressortgrenzen sind zu überwinden. Die bisherigen Unterscheidungen nach Nationalität und Zuwanderungsgrund (Spätaussiedler, ausländische Arbeitnehmer etc.) sind aufzugeben.
- Die Programme sind vorrangig an Zuwanderer mit der Perspektive eines dauerhaften Aufenthaltes zu richten. Für andere Personengruppen darf kein Anreiz

geschaffen werden, den Aufenthalt in Deutschland über das erforderliche Maß hinaus auszudehnen.

- Integrationsbedarf gibt es nicht nur bei neuen Zuwanderern. In die Integrationsprogramme sind auch schon länger in Deutschland lebende Zuwanderer einzubeziehen.
- Die Integrationsprogramme müssen vom Staat dauerhaft finanziert werden. Mit den bisherigen Mitteln sind die Ziele einer qualitativen Verbesserung und Ausweitung der Integrationspolitik nicht zu erreichen. Die Kommunen leisten ihren Beitrag im Rahmen der örtlichen Durchführung der Integrationsmaßnahmen, durch soziale Leistungen und durch spezifische kommunale Integrationspolitik.
- Es gilt das Prinzip „Fordern und fördern“. Es muss also diskutiert werden, ob und wieweit z. B. die Teilnahme an Sprachkursen auch zur Pflicht gemacht und dazu mit positiven oder negativen Sanktionen motiviert bzw. angehalten werden kann. Dazu gehört auch die Klärung der Frage, wieweit die Begünstigten Eigenbeiträge zu leisten haben.
- Soweit die Wirtschaft nach dauerhafter Zuwanderung bestimmter Gruppen verlangt, ist sie auch an der Sicherstellung notwendiger Integrationsmaßnahmen finanziell zu beteiligen.
- Die neue Zuwanderungs- und Integrationspolitik muss mit massiver Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden, um die notwendige Akzeptanz in der deutschen Bevölkerung zu erreichen. Dazu gehören:
 - Eine wirksame Bekämpfung illegaler Zuwanderung.
 - Eine deutliche Beschleunigung der Asylverfahren.
 - Eine Mobilisierung der vorhandenen Erwerbspotenziale in der deutschen Bevölkerung durch Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose sowie insbesondere eine Erleichterung der Frauenerwerbstätigkeit durch verbesserte Betreuungsangebote und ähnliche Maßnahmen.
 - Letztlich muss auch die Wirtschaft ihren Beitrag leisten, z. B. durch vergrößerte Bereitschaft, Teilzeittätigkeiten, verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten und betriebsinterne Weiterbildung und Umschulung anzubieten.

2. Handlungsansätze und Erfahrungen aus der Stadt Bergkamen

Seit einigen Jahren gibt es in der Stadt Bergkamen eine Vielfalt von Angeboten und Anstrengungen, um die Integration von Zuwanderern voranzubringen. Diese Bemühungen sind von unterschiedlichem Erfolg geprägt. Die Erfahrungen in Bergkamen nehmen nicht in Anspruch, repräsentativ zu sein.

Allerdings ist aus anderen Kommunen des Ruhrgebietes häufig ähnliches zu hören. Im übrigen sind auch in Städten mit einem hohen Anteil von Aussiedlern durchaus vergleichbare Integrationsschwierigkeiten bekannt.

2.1 Ausgangslage

Bergkamen ist ein Mittelzentrum am Ostrand des Ruhrgebietes zwischen Dortmund und Hamm gelegen. Zum Stichtag 31.12.2000 wies die Stadt 52.732 Einwohnerinnen und Einwohner auf. Die Zahl der registrierten Ausländer belief sich auf 5.820 Personen gleich 11,04 %. Die größte Nationalitätengruppe ist dabei der türkische Bevölkerungsanteil mit 4.512 Personen gleich 8,5 % der Gesamtbevölkerung.

Grund für den Ausländeranteil ist die Bergbauvergangenheit der Stadt. Bis vor kurzem konnte sich Bergkamen noch als Europas größter Steinkohlenzechenstandort mit 2 Schachtanlagen und etwa 10.000 Arbeitsplätzen auf dem Stadtgebiet bezeichnen. Diese Bergbaugeschichte, die 1890 mit der Abtäufung des ersten Schachtes begann, ist vor 3 Wochen mit der Förderung der letzten Tonne Kohle endgültig zu Ende gegangen. Seit über 100 Jahren ist die Entwicklung der Stadt durch bergbaubedingte Zuwanderung geprägt. Dies war zunächst eine deutsche Binnenwanderung, etwa aus Bayern. So gibt es bis heute einen sehr aktiven Bayernverein mit eigenem Vereinshaus, der Bayernalm, und einem regen Vereinsleben mit Volkstanzgruppen und ähnlichem. Hier ist übrigens die Integration voll gelungen. Später kamen Zuwanderer aus Ostpreussen, Schlesien und Polen. Dies ist alles vergleichbar mit der Zuwanderung in den übrigen industriellen Ballungsgebieten. Die letzte Zuwanderungswelle nach dem Kriege setzte sich aus Türken zusammen. Überwiegend aus dem Schwarzmeergebiet (Sunniten) und zu einem kleineren Teil aus der Region um Adana (überwiegend Aleviten).

Die Arbeitslosigkeit in Bergkamen beträgt insgesamt 15,5 %, die Arbeitslosigkeit unter dem ausländischen Bevölkerungsanteil beträgt 26,8 %. (Stichtag 31.03.2001)

2.2 Entwicklungstendenzen und Probleme

Im Laufe der letzten 20 Jahre hat sich eine *Konzentration der türkischen Wohnbevölkerung* in bestimmten städtischen Wohngebieten herausgebildet. Es gibt Straßenzüge mit 100 % türkischer Bevölkerung. Spürbar ist diese Konzentration insbesondere in einem innerstädtischen zentralen Siedlungsbereich (der sogenannten „Alte Kolonie“), in dem zurzeit ca. 80 % türkische Bevölkerung leben. Dabei konnte ein Verdrängungsvorgang insofern festgestellt werden, dass in den Mietshäusern (im Durchschnitt sechs Mietparteien) ab dem Vorhandensein von zwei türkischen Familien ein Auszug der deutschen Bewohner erfolgte. Da die Wohnungsbaugesellschaft verständlicherweise keinen Leerstand wünschte, kam eine Nachfolgervermietung jeweils nur an türkische Interessenten in Betracht.

Zwar ist es sicher übertrieben, von einer Gettobildung oder einer Segregation zu sprechen, feststellbar ist allerdings eine *zunehmende ökonomische und soziale Selbstständigkeit* im Bereich dieser Wohnkonzentrationen. Beispielhaft seien aufgeführt: Türkische Lebensmittelgeschäfte, Kfz-Handel, Elektrohandwerk, Frisör, Dönerbuden, Tankstelle, Immobilien, Makler, Reisebüros und Ärzte. Die türkische Bevölkerung neigt dazu, Geschäfte zu bevorzugen, deren Inhaber ebenfalls türkischer Nationalität sind. Eine gleiche Entwicklung lässt sich auch auf dem Bergkamener Wochenmarkt beobachten, bei dem inzwischen die türkischen Händler in der Mehrheit sind.

Neben den religiös orientierten Vereinen gibt es fünf weitere türkische Vereine (Arbeiter- und Familienverein, Elternverein u. a.) sowie inzwischen drei Sportvereine, deren Mannschaften in der Kreisliga Fußball spielen. Hinzu kommen ca. 10 sogenannte „Teestuben“ im Stadtgebiet, in denen nach Erkenntnissen der städtischen Außendienstmitarbeiter regelmäßig Glücksspiele praktiziert werden.

Zu beobachten ist weiterhin eine *Zunahme von religiöser Orientierung* innerhalb des türkischen Bevölkerungsanteils. Dies ist abzulesen zum einen an der deutlich gestiegenen Zahl von Frauen, die mit Kopftuch oder Tschador im Straßenbild feststellbar sind. Außerdem gibt es inzwischen acht religiöse Vereine, davon fünf mit einer eigenen Moschee. Zwei Vereine sind unmittelbar der Organisation Milli Görüş (IGMG) zuzuordnen, die regelmäßig im Verfassungsschutzbericht erscheint.

Eine weitere zu beobachtende Tendenz in Bergkamen ist, dass offensichtlich mehr und mehr türkische Familien ihre Lebensperspektive auf einen *dauerhaften Aufenthalt in Deutschland* ausrichten. Während die erste Generation noch überwiegend „auf ihren Koffern“ lebte, werden jetzt zunehmend vorhandene Vermögen in der Türkei aufgelöst und die Gelder in Bergkamen, sei es durch den Kauf von Häusern oder durch den Kauf von Geschäften, investiert.

Die Konzentration von türkischen Zuwanderern in bestimmten städtischen Wohngebieten hat u. a. dazu geführt, dass in den zuzuordnenden *Kindergärten* inzwischen türkisch die vorherrschende Sprache ist. In einer Reihe von Kindergarten-Gruppen sind Kinder mit zwei deutschen Eltern inzwischen eine kleine Minderheit. Auch in der zuzuordnenden *Grundschule* weisen die Klassen einen Zuwandereranteil von fast 50 % auf.

Erwähnt werden muss allerdings auch, dass es – wenn auch nur vereinzelt – türkische Familien gibt, die diesen *Tendenzen bewusst entgegenarbeiten*, in dem sie aus dem türkisch geprägten Wohngebiet wegziehen und Wohngebiete wählen mit überwiegend deutscher Bevölkerung bzw. ihre Kinder in anderen Kindergärten anmelden.

Zwischen der deutschen und der türkischen Bevölkerungsgruppe gibt es *keine feststellbare Gewalttätigkeit*, d. h. keine ausländerfeindlichen oder deutschenfeindli-

chen Ausschreitungen irgendwelcher Art. Feststellbar ist allerdings eine gewisse latente Spannung.

Die Zunahme von türkischen Geschäften und die Ausdehnung des türkisch geprägten Wohngebietes werden von der direkt benachbarten deutschen Bevölkerung als bedrohlich empfunden. Die Bereitschaft zu Regelverletzungen durch türkische Einwohner, z. B. im Straßenverkehr, beim Umweltschutz oder in der Bauordnung werden beklagt. Von der deutschen Bevölkerung wird unterstellt, derartige Regelverletzungen würden von Polizei und Stadtverwaltung aus Angst, fremdenfeindlich zu erscheinen, nicht verfolgt.

Bei deutschen Jugendlichen, insbesondere bei Mädchen, besteht inzwischen eine erhebliche Zurückhaltung, das Freibad, die Eisssporthalle oder die städtischen Jugendheime zu besuchen, aus Angst vor Belästigung durch türkische männliche Jugendliche.

Auch wenn diese Ängste der deutschen Bevölkerung zum Teil auf einer verzerrten Wahrnehmung der Wirklichkeit beruhen, sind sie doch ernst zu nehmen, und nicht als blinde Fremdenfeindlichkeit abzutun.

Eine weitere Tendenz, die in Bergkamen zu beobachten ist, ist bei der türkischen Bevölkerung ein *zunehmendes Desinteresse an Integrationsbemühungen* von deutscher Seite. Eine immer einmal wieder zu hörende Aussage ist, „Integration ist ein Problem der Deutschen“. Offensichtlich besteht weitgehend eine grundlegende Zufriedenheit mit der eigenen Situation. Der Wunsch nach zusätzlichen Kontakten mit deutschen Einrichtungen, Institutionen oder Einzelpersonen wird nicht verspürt. Dieses grundsätzliche Desinteresse hat etwa dazu geführt, dass im Jahr 2001 die sonst traditionell übliche „Interkulturelle Woche“ mangels Teilnahmebereitschaft der türkischen Vereine, trotz erheblicher Bemühungen der Stadtverwaltung, wahrscheinlich ausfallen muss.

Eine letzte in Bergkamen zu beobachtende Tendenz ist die Tatsache, dass nach Aussage der Kindergärtnerinnen und Grundschullehrer die *Beherrschung der deutschen Sprache* bei den Kindern in den letzten zehn Jahren bei Aufnahme in den Kindergarten bzw. in die Grundschule deutlich nachgelassen hat.

Die Gründe hierfür könnten zum einen in dem immer noch vorhandenen Heiratsverhalten der türkischen Bevölkerung liegen, d. h. junge türkische Männer werden immer noch relativ häufig mit jungen Frauen aus der Türkei, meist aus den Heimatgebieten der hier lebenden Türken, verheiratet. Diese jungen Türkinnen sprechen naturgemäß, wenn sie nach Deutschland kommen, kein Wort Deutsch.

Ein weiterer Grund ist sicher das zunehmend türkisch geprägte Umfeld durch die Konzentration auf bestimmte Siedlungsbereiche und die türkische Ausrichtung auf die entsprechenden Einzelhandelsgeschäfte, Imbissstuben und Vereinstätigkeiten.

Letztlich spielen auch die neuen Medien eine Rolle. Während noch vor zehn Jahren eine gewisse Grundkenntnis an Deutsch erforderlich war, um das Fernsehprogramm zu verfolgen, laufen heute in allen Wohnungen von türkischen Familien über Satellit übertragene türkische Fernsehprogramme und Radioprogramme. Wenn eine Tageszeitung überhaupt gelesen wird, so ist es meistens eine der türkischen Zeitungen.

2.3 Angebote und Handlungsansätze zur Integration in Bergkamen

In der Stadt Bergkamen gibt es eine ganze Reihe von Initiativen, Aktionen und Angeboten, um der sich abzeichnenden Verselbstständigung des türkischen Bevölkerungsteils entgegen zu wirken, für ein weiterhin friedliches Zusammenleben der verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu sorgen und um mittelfristig dem Ziel einer Integration aller Bevölkerungsteile näher zu kommen.

2.3.1 Offizielle Einrichtungen in der Stadt

Seit 1994 gibt es in der Stadt Bergkamen einen direkt von der ausländischen Bevölkerung gewählten *Ausländerbeirat*, entsprechend den Vorgaben der nordrhein-westfälischen Gemeindeordnung.

In Bergkamen besteht der neunköpfige Ausländerbeirat als Ergebnis der Direktwahl vollständig aus türkischen Männern, von denen die Mehrheit religiösen Gruppierungen zuzurechnen ist.

Der Ausländerbeirat ist das offizielle Sprachrohr und Vermittlungsorgan der ausländischen Bevölkerung. Die Sitzungen des Ausländerbeirates werden von der Stadtverwaltung vorbereitet und begleitet. Mit Hilfestellung durch die Stadtverwaltung führt der Ausländerbeirat regelmäßige Sprechstunden für Zuwanderer im Bürgerbüro des Rathauses durch.

Der Ausländerbeirat dient auch als Vermittler, um von Seiten der Stadt Gesprächspartner in den Moscheen und in den türkischen Vereinen zu finden. Zusammen mit dem Ausländerbeirat werden Podiumsdiskussionen und gemeinsame Veranstaltungen organisiert.

Seit etwa zwei Jahren werden die Sitzungen des Ausländerbeirates von Seiten der Stadtverwaltung nicht nur dazu genutzt, um die Wünsche und Forderungen der türkischen Bevölkerung entgegenzunehmen, sondern auch um den Vertretern des türkischen Bevölkerungsteils die Erwartungen der deutschen Bevölkerungsmehrheit hinsichtlich eines Verständnisses und Respektierung ihrer eigenen kulturellen Identität, Gebräuche und Regeln deutlich zu machen.

In diesem Jahr wird in dem Siedlungsbereich mit der höchsten türkischen Bevölkerungskonzentration ein *Stadtteiltreff* eingerichtet, in dem in Zusammenarbeit von Wohnungsbaugesellschaft, Arbeiterwohlfahrt und Stadtverwaltung eine Anlaufstelle für Informationen und Veranstaltungen jeder Art sowie eine Hinführung

des türkischen Bevölkerungsanteils zu einer allgemeinen gesellschaftlichen Teilhabe erfolgen soll. In dem Stadtteiltreff werden z. B. Wohnumfeldverbesserungsaktionen initiiert, Abfallberatung durchgeführt und Sprechstunden des Ortsvorstehers abgehalten.

Seit 1999 gibt es in Bergkamen einen „*Arbeitskreis gegen Rechts*“, in dem auf Initiative der Stadt alle Aktivitäten, die sich für ein friedliches Zusammenleben der verschiedenen Kulturen aussprechen, zusammengefasst werden. Dieser Arbeitskreis koordiniert zur Zeit 39 Aktivitäten und Maßnahmen der Stadt, der Verbände und der Vereine.

In Bergkamen existiert weiterhin eine „*Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA)*“. Dies ist eine von insgesamt 27 derartigen Arbeitsstellen in Nordrhein-Westfalen, die sich in ihrer Bildungsarbeit hauptsächlich an Multiplikatoren (Lehrerinnen und Lehrer u. a.) wenden.

Weiterhin gibt es in Bergkamen eine *AWO-Beratungsstelle* mit türkischem Dolmetscherdienst. (Hinweis: Anfänglich beging die AWO den „Fehler“, als Dolmetscher einen Türken alevitischer Religionszugehörigkeit einzusetzen. Dieser wurde von der sunnitischen türkischen Bevölkerungsmehrheit als Ansprechpartner nicht akzeptiert)

2.3.2 Ständige Angebote der Stadt

Die Stadt publiziert drei- bis viermal im Jahr eine deutsch-türkische *Stadtteilzeitung*, den „Globus“. Diese Zeitung informiert zweisprachig über Angelegenheiten von allgemeinem Interesse in der Stadt. Sie wird mit einer neuntausender Auflage haushaltsdeckend im hauptsächlichen Wohngebiet des türkischen Bevölkerungsanteils sowie an öffentlichen Stellen verteilt.

In der Stadtverwaltung arbeitet eine festangestellte türkischstämmige *Dolmetscherin*, die türkischen Bürgerinnen und Bürgern neben Übersetzungsarbeiten auch als Kontaktstelle für die Begleitung bei Behördengängen u.ä. zur Verfügung steht.

Die Stadt unterhält drei *Jugendheime* mit großer Akzeptanz bei ausländischen Jugendlichen. Im städtischen Kinder- und Jugendbüro ist die *Jugendberufshilfe* angesiedelt, die besonders auch für ausländische Jugendliche Beratung und Hilfe bei Ausbildung und Beruf leistet.

Unter Leitung der städtischen Dolmetscherin findet einmal wöchentlich ein *Treff für türkische Frauen* statt.

2.3.3 Sprachförderung

Die städtische Volkshochschule führt regelmäßig für alle Zuwanderer Sprachkurse als „Deutsch als Zweitsprache“ durch.

Für die besondere Zielgruppe von türkischen Frauen aus religiös-konservativ orientierten türkischen Familien hat die Stadt spezielle Deutschkurse in Zusammenarbeit mit den türkischen Moscheevereinen in einer Moschee angeboten. Der Unterricht wurde durch Dozentinnen erteilt.

In einem AWO-Kindergarten mit hohem türkischen Anteil werden Sprachkurse für Kindergartenkinder erteilt. Organisiert vom städtischen Jugendamt, mehreren Grundschulen und verschiedenen türkischen Vereinen werden Nachhilfeunterricht und gezielte Sprachförderung angeboten.

2.3.4 Kultur und Religion

Im letzten Jahr wurde in der Bergkamener Stadtbibliothek eine umfangreiche *türkischsprachige Medienecke* mit einer Vielzahl von Medien (Büchern, Kassetten, CDs etc.) für die türkische Bevölkerung eingerichtet. Dieser Investition war eine längere, durchaus kontrovers geführte, Diskussion vorausgegangen, ob ein derartiges Angebot nicht eher zur weiteren Verselbstständigung des türkischen Bevölkerungsteils führen könnte.

Bei *städtischen Veranstaltungen* wird Wert darauf gelegt, auch türkische Gruppen in das Kulturangebot mit aufzunehmen.

Von Seiten der Stadt werden türkische Vereine und Gruppen motiviert, sich an den regelmäßigen Veranstaltungen wie Internationaler Frauentag und Interkulturelle Woche sowie an gelegentlichen Stadtteil- und Straßenfesten zu beteiligen. Die Resonanz von Seiten der türkischen Vereine ist allerdings eher gering.

In der städtischen *Kunstgalerie „Sohle 1“* finden regelmäßig Ausstellungen zeitgenössischer türkischer Künstler statt.

Seit 1994 gibt es eine *offizielle Städtepartnerschaft* zwischen Bergkamen und der türkischen Stadt Tasucu. Die regelmäßigen Kontakte werden insbesondere für einen Austausch von Kinder- und Jugendgruppen, Sportlern und Kulturgruppen genutzt.

Aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Vertrages zwischen den Städten Lünen, Kamen und Bergkamen wird ab diesem Jahr ein *muslimisches Gräberfeld* in kommunaler Trägerschaft eingerichtet. Obwohl zur Zeit der überwiegende Teil der in Deutschland Verstorbenen immer noch in die Türkei zur Bestattung überführt wird, wurde von den beteiligten Kommunen dieses Angebot als Signal an die türkische Bevölkerung gesehen, dass es gegen einen dauerhaften Aufenthalt in der Bundesrepublik keine Einwände gibt.

Letztlich unterstützt die Stadt auch die verschiedenen Initiativen und Aktionen von *Kirchengemeinden, politischen Parteien und Gewerkschaften*, die eine verbesserte Integration und Zusammenleben der Bevölkerungsteile zum Ziel haben.

2.3.5 *Beteiligung an wissenschaftlichen Modellprojekten*

In Bergkamen laufen zur Zeit zwei landesweite Modellprojekte, die, vom Land NRW unterstützt, eine Verbesserung des Zusammenlebens der verschiedenen Bevölkerungsteile zum Ziel haben.

Das *Modellprojekt „Integration älterer Migrantinnen und Migranten“* wird in Bergkamen und in Lünen durchgeführt und vom Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert. Wissenschaftlich wird das Projekt vom Institut für Gerontologie, Dortmund, begleitet. Mit diesem Projekt sollen die Bedürfnisse älterer Zuwanderer ermittelt, Informationsdefizite bei dieser Gruppe abgebaut und bedarfsgerechte Angebote entwickelt werden.

Das *Modellprojekt „Interkulturelle Stadtentwicklung“* wird vom MASSKS gefördert und in den Städten Solingen, Duisburg und Bergkamen durchgeführt. Mit diesem Projekt soll versucht werden, ausländische Mitbürger verstärkt in städtische Planungsprozesse und Vorhaben einzubinden. Betreut wird das Projekt vom Büro für Stadt- und Regionalplanung Dr. Jansen, Köln.

3. Ausblick

Betrachtet man die gegenwärtige Entwicklung der Bevölkerungsteile in Bergkamen, so überwiegen Skepsis und Sorge. Die bisher erkennbare Tendenz der Vonselbstständigung des türkischen Bevölkerungsanteils ist allein mit den Möglichkeiten einer Kommune nicht aufzuhalten.

In der weiteren Entwicklung sind verschiedene Szenarien denkbar. Zum einen könnte sich bei den türkischen Familien die Erkenntnisse durchsetzen, dass sie ihren Kindern in einem rein türkischsprachigen Umfeld die Zukunft verbauen. Dies könnte zu einer verstärkten Bereitschaft führen, die deutsche Sprache zu erlernen und zu praktizieren bzw. das bisherige Umfeld zu verlassen. Dies könnte langfristig dazu führen, dass der bisherige türkische Siedlungsschwerpunkt sich nach und nach auflöst.

Bleibt es bei der bisherigen Bevölkerungskonzentration, so könnte sich hieraus im negativen Sinne ein echtes Getto mit den Krisenerscheinungen, wie sie aus Amerika, aber auch aus Frankreich und England bekannt sind, entwickeln.

Vorstellbar ist allerdings auch eine Getto-Entwicklung unter positiven Vorzeichen, wie das Beispiel aus den USA mit „Little Italy“ bzw. „Chinatown“ zeigt. Also ein türkisch geprägter Stadtteil mit touristisch attraktiven Angeboten im Bereich Gastronomie, Einzelhandel und Unterhaltung.

Notwendig ist für die Zukunft eine breite und offene Diskussion, in der es möglich ist, auch Probleme zwischen deutschen und ausländischen Bevölkerungsgruppen offen anzusprechen, ohne sofort in den Ruf der Ausländerfeindschaft oder des Rechtsradikalismus zu geraten. Nur wenn von beiden Seiten die Probleme und

Schwierigkeiten beim Namen genannt werden, ist letztlich eine Verbesserung der Situation erreichbar.

Hierzu gibt es in letzter Zeit zum Glück eine ganze Reihe ermutigender Ansätze.

Autorinnen und Autoren

Beese, Birgit, wissenschaftl. Projektmitarbeiterin am Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB), Recklinghausen.

Blanc, Ulrike, Dr., wissenschaftliche Projektmitarbeiterin bei AGE- Agentur für Gesellschaftliches Engagement in Hamm.

Bley, Nikolaus, pädagogischer Mitarbeiter beim DGB-Bildungswerk Nordrhein-Westfalen und Leiter des Projektes „Arbeiten und Lernen an Lippe und Emscher“.

Boes-Wenner, Edgar, Fachbereichsleiter an der Volkshochschule Hamm.

Brödel, Rainer, Prof. Dr., lehrt an der Westfälischen-Wilhelms-Universität Münster im Fachbereich Erwachsenenbildung/Außerschulische Jugendbildung.

Brülls, Klaus, Dr., Geschäftsführer und pädagogischer Leiter des DGB-Bildungswerks NRW.

Dengler, Sandra, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Dörre, Klaus, Dr., Direktor des Forschungsinstitutes Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB), Recklinghausen.

Faulenbach, Bernd, Prof. Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter des Forschungsinstitutes Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB), Recklinghausen und Lehrt an der Ruhr-Universität Bochum.

Fischer, Veronika, Prof. Dr., lehrt an der Fachhochschule Düsseldorf Sozialarbeit.

Föste, Wolfgang, Dr., pädagogischer Projektmitarbeiter der Örtlichen Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben Bielefeld und Journalist.

Frank, Tilmann, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Philipps-Universität Marburg.

Greitschus, Peter, pädagogischer Mitarbeiter bei Arbeit und Leben DGB/VHS NW e.V., Landesarbeitsgemeinschaft in Düsseldorf.

Gutbrod, Klaus, Stellvertr. Landesgeschäftsführer und Geschäftsführer der Örtlichen Arbeitsgemeinschaft Bielefeld.

Haas, Walter, Vorsitzender des DGB-Landesbezirks Nordrhein-Westfalen und Vorsitzender bei Arbeit und Leben NW e.V.

Hammelrath, Reiner, Verbandsdirektor des Landesverbandes der Volkshochschulen Nordrhein-Westfalens.

Hufer, Klaus-Peter, Dr., Fachbereichsleiter an der Kreisvolkshochschule Viersen und lehrt als Privatdozent an der Gesamthochschule Universität Essen.

Jelich, Franz-Josef, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Forschungsinstitutes Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB), Recklinghausen.