

BFS-TRENDINFO

10/15

Informationen für Führungskräfte der Sozialwirtschaft

Editorial

Gesellschaft

So geht Einheit – Wie weit das einst geteilte Deutschland zusammengewachsen ist

25 Jahre deutsch-deutsche Währungsunion: Von Licht und Schatten

Die tun was: Jung, ostdeutsch, engagiert

Arbeitsmarkt

Zwischen Karriere und Krabbelgruppe:
Diskriminierung berufstätiger Mütter

Viel Lust, kaum Frust: Warum die Deutschen gern zur Arbeit gehen

Migration

Probleme und Perspektiven:
Gesundheitsversorgung in der
Einwanderungsgesellschaft

Non-Profit Management

Die überforderte Wollmilchsau: Gerechter Lohn für Menschen mit Behinderung

Europa

Soziales Unternehmertum von Frauen

Materialien

Kilian Kleinschmidt: Weil es um die Menschen geht. Als Krisenhelfer an den Brennpunkten der Welt

Impressum

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

so manche Führungskräfte der Sozialwirtschaft werden sich in diesen Tagen in ihrem Arbeitssessel zurücklehnen und über die Rede nachdenken, die sie anlässlich des 25-jährigen Bestehens ihrer Einrichtung, ihres Verbandes oder Vereins halten werden. Sie werden zurückdenken an diese aufregende Zeit, in der Ost und West mit Freude, Engagement und guten Ideen aufeinander zugegangen sind. Am 3. Oktober 2015 feierten wir schon zum 25. Mal den Tag der Deutschen Einheit.

Auch einige unserer Kolleginnen und Kollegen erinnern sich noch an die ersten größeren Aktionen der Bank für Sozialwirtschaft in der damaligen Aufbruchsstimmung. Mit ergreifenden Worten eröffnete der damalige BFS-Geschäftsführer Karl Klerx am 27. April 1990 in der Leipziger Trinitatis-Kirche eine ganztägige Informationsveranstaltung über die "Wirtschaftlichen Grundlagen sozialer Arbeit in der Bundesrepublik Deutschland". Über 400 Führungskräfte von Gesundheits- und Sozialeinrichtungen aus den südlichen Regionen der DDR waren unserer Einladung zu dieser Zusammenkunft gefolgt.

Ähnliche Informationsveranstaltungen folgten am 10. Mai 1990 in der Christus-Kirche in Greifswald und am 11. Mai 1990 in den Räumen der Petri-Luisenstadt-Kirchengemeinde in Ostberlin. Unsere Geschäftsstelle in Berlin resümierte dazu in ihrem

Jahresbericht für 1989: „Bei Besuchen in Einrichtungen in der DDR wurden wir den Eindruck nicht los, dass zwei verschiedene Sprachen gesprochen werden. Der Informations- und Schulungsbedarf für die Vertreter der Einrichtungen ist riesengroß.“

Dass ein friedlicher Zusammenschluss zwischen beiden deutschen Staaten gelang, grenzt bis heute an ein Wunder, das historische Vergleiche sucht. Zu dieser Einschätzung kommen die Wissenschaftler des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung in Ihrer Studie „So geht Einheit – Wie weit das einst geteilte Deutschland zusammengewachsen ist“, die wir in dieser BFS-Trendinfo vorstellen. Wenn Sie sich aus der Studie einige Anregungen für die Vorbereitung Ihrer Rede zur 25-Jahr-Feier holen wollen, werden Sie [hier](#) fündig. Zwei weitere Artikel dieser Ausgabe befassen sich ebenfalls mit der Deutschen Einheit. Lesen Sie selbst.

Mit den besten Grüßen

Ihre Redaktion

Gesellschaft

So geht Einheit – Wie weit das einst geteilte Deutschland zusammengewachsen ist

in ihrer Studie „So geht Einheit“ erkundet das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, wo die beiden deutschen Landesteile am Anfang der Wiedervereinigung standen, wie sie sich entwickelt haben, wo es Fortschritte und Rückschritte gab. Die Forscher wollten wissen, mit welchen Vorstellungen die Bürger in die Vereinigung gingen, wie sich diese veränderten und was davon übrig geblieben ist.

Insgesamt widmet sich das Berlin-Institut 25 Themen. Genannt seien hier nur einige:

- Bevölkerungsentwicklung: *Der Osten macht's vor*
- Zuwanderung: *Mehr Vorurteile dort, wo weniger Migranten sind*
- Binnenwanderung: *Zuerst in den Westen, dann in die Stadt*
- Partnerwahl: *Im Bett kaum noch Mauern*
- Erwerbsformen: *Die Arbeit wandelt sich – überall*
- Einkommen und Vermögen: *Mühsame Annäherung*
- Konsum: *Überall Milka-Schokolade und Rotkäppchen-Sekt*
- Religion: *Der Westen folgt dem Osten*
- Zivilgesellschaftliches Engagement: *Einsatz für das Gemeinwohl eher im Norden und Süden*
- Suchtverhalten: *Im Rausch vereint*
- Stereotype: *Einheit braucht mehr als eine Generation*

Überraschendes Ergebnis

Nach wie vor sind die beiden Landesteile sehr verschieden. Ob bei der Bevölkerungsentwicklung, der Wirtschaftskraft, den Vermögen, Erbschaften oder der Größe der landwirtschaftlichen Betriebe – überall zeichnet sich die alte Grenze ab. Auf einigen Gebieten ist die Teilung jedoch nicht mehr erkennbar, wie zum Beispiel bei den Kinderzahlen, der Bildung oder den Umweltbedingungen. Problem- und Erfolgsgebiete gibt es mittlerweile in Ost und West. Zahlreiche Karten und Diagramme der Studie belegen dies eindrucksvoll.

Von Traktoristen, Klammeraffen und Schrippen

Bei der analytischen Betrachtung der Sprache fanden die Wissenschaftler heraus, dass Worte wie „Kombinat“, „Brigade“, „Traktorist“ und die bis zum Überdruß eingesetzten Attribute „umfassend“ oder „allseitig“ mit dem Ende der DDR verschwunden sind. Die Redewendung „Fakt ist ...“ habe sich jedoch im ganzen Bundesgebiet ausgebreitet. Auch das in den neuen Bundesländern nahezu ausgestorbene Wort „Mutti“ erlebt eine Renaissance. Manche Begriffe seien jedoch zu regionalen Spezialitäten geworden. Viele Ostdeutsche sprächen eher von

Plaste als von Plastik, von Kaufhalle als von Supermarkt, von Klammeraffen als von Tacker. Sie sagen noch Aktendulli zu Heftstreifen und Fahrerlaubnis zum Führerschein. Regionalität hat sich auch in der Sprache erhalten. Der Fleischer ist eher im Osten, der Metzger im Süden und der Schlachter im Norden zu finden. Um Frühstücksbrötchen zu bekommen, bestelle man am besten im Südwesten Weck(le), in Bayern und Teilen Sachsens die Semmel und in Berlin und Brandenburg die Schrippe.

Familien werden seltener

Lebensformen sind eines der 25 Themen, das sich die Forscher des Berlin-Instituts näher angeschaut haben. In den letzten 25 Jahren sind die Haushalte in Deutschland kleiner geworden. Die Familie ist seit wenigen Jahren nicht mehr die dominierende Lebensform. Von insgesamt knapp 40 Millionen Haushalten fallen 11,5 Millionen unter die Rubrik Familie (d.h., dass mindestens ein Elternteil mit mindestens einem ledigen leiblichen, adoptierten, Stief- oder Pflegekind zusammenlebt). Familien machen mit 39 Millionen Menschen etwas weniger als die Hälfte der Bevölkerung aus. 41 Millionen Menschen – eine knappe Mehrheit – leben bei uns in Deutschland allein, mit Partner oder in nicht familiären Wohn- und Lebensgemeinschaften. Am verbreitetsten sind der

Paarhaushalt mit oder ohne Ehe. Jedoch hat die Zahl der Single-Haushalte seit der Wende stark zugenommen. Dabei leben Menschen im jüngeren und mittleren Erwachsenenalter im Osten häufiger allein. Sie ziehen früher aus dem Elternhaus aus und versuchen sich in der Selbstständigkeit. Im Alter sind die Anteile Alleinlebender – gelegentlich als „Silver Singles“ oder „ältere Waisen“ bezeichnet – wieder sehr ähnlich auf beide Landesteile verteilt.

Das Heiratsverhalten hat sich jedoch auseinander entwickelt. Im Osten ist die „wilde Ehe“ weiter verbreitet als im Westen. Es seien handfeste Gründe wie die wirtschaftliche Selbstständigkeit der Frauen, die der Ehe als Versorgungsinstitution den Boden entziehen. Geheiratet werde immer mehr nur aus romantischen Gründen.

Die Studie des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung „So geht Einheit – Wie weit das einst geteilte Deutschland zusammengewachsen ist“ finden Sie [hier](#).

25 Jahre deutsch-deutsche Währungsunion: Von Licht und Schatten

„Es ging nur ganz oder gar nicht.“ „Wir dachten die DDR sei von der Wirtschaftskraft vergleichbar mit Kalifornien“: Zwei Experten im Rückblick auf die Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion

(WWU), die vor 25 Jahren, am 1. Juli 1990, vollzogen wurde. Die erste stammt von Ex-Bundesfinanzminister Theo Waigel (1988 bis 1998), die zweite von Hans-Peter Fröhlich, stellvertretender Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW).

Beide Zitate entstammen dem aktuellen IW-Themenheft „25 Jahre Marktwirtschaft in Ostdeutschland“. Sie markieren die Vielfalt an Fakten und Argumenten rund um die Einführung der sozialen Marktwirtschaft in Ostdeutschland. Am politischen Erfolg der Einheit hat es nie Zweifel gegeben. Doch wie steht es heute um die ökonomische Einheit? „Die wirtschaftliche Bilanz nach einem Vierteljahrhundert ist gemischt“, stellen die Autoren des Hefts fest. Milliardentransfers, hohe Arbeitslosigkeit und Abwanderung zeigen, dass von Normalität trotz aller Erfolge noch keine Rede sein kann. Fünf kurze Darstellungen, darunter ein Interview mit Theo Waigel, dem Architekten der WWU, resümieren positive Ergebnisse und Schwachstellen der noch jungen Währungsunion.

Auch wenn die Deutschen den 3. Oktober als ihren Tag der Einheit feiern, so gilt die vorangegangene Gründung der Währungsunion als faktische Wiedervereinigung. Am 1. Juli 1990 wurde sie zwischen der Bundesrepublik und der DDR geschlossen.

Damit war für die DDR-Bürger eine Forderung in Erfüllung gegangen, die schon auf den Demonstrationen kurz nach dem Mauerfall erhoben wurde: „Kommt die D-Mark, bleiben wir hier,

kommt sie nicht, gehen wir zu ihr!“ In den ersten Stunden der Währungsunion wurden schätzungsweise 2,6 Milliarden „harte“ D-Mark ausbezahlt.

Als sich der Freudentaumel gelegt hatte, wurde die Tragweite des Systemwechsels deutlich. Eine marode, überschuldete Volkswirtschaft brach zusammen. Niemand kaufte mehr Trabi & Co., mit dem Zerfall des Ostblocks brachen die auswärtigen Märkte weg. Für die DDR mit ihren 17 Millionen Bürgern bedeutete das eine „beispiellose Schocktherapie“, schrieb der Ökonom Manfred Streit.

Was bis heute erreicht wurde

Die Autoren konstatieren einen beeindruckenden *Strukturwandel* im Osten. Demnach verzeichnete die dortige Industrie ab 1992 einen regelrechten Gründungsboom. Mit Milliardeninvestitionen wurden Chemiefirmen in Sachsen-Anhalt modernisiert oder neu angesiedelt, Chipwerke in Dresden sowie Autofirmen in Zwickau, Erfurt und Leipzig errichtet. „Inzwischen trägt das *Verarbeitende Gewerbe* rund 18 Prozent zur Wertschöpfung in Ostdeutschland bei – das sind zwar gut fünf Prozentpunkte weniger als im Westen, aber deutlich mehr als etwa in Großbritannien oder Frankreich.“

Auch der *Export* nahm einen deutlichen Aufschwung, seit 1994 von 11 auf 34 Prozent. Viele neugegründete kleine und mittlere Betriebe schufen *Arbeitsplätze*. Der umfassende Ausbau der

Verkehrsinfrastruktur hatte wesentlichen Anteil am Aufschwung im Osten. Fast alle großen Ost-West-Verbindungen per Schiene und Straße sind fertiggestellt.

Schwachstellen der WWU

Noch immer liegt das *Bruttoinlandsprodukt* je Einwohner im Osten bei nur zwei Dritteln des Westniveaus. Zwischen Rostock und Zwickau fehlen wertschöpfungsstarke Zentralen von Firmen und Banken, forschungsintensive Zweige der Metall- und Elektroindustrie sind unterrepräsentiert. Der Bevölkerungsrückgang infolge von sinkenden Geburtenraten und Abwanderung bremst die wirtschaftliche Dynamik. Damit gibt es zwar auch weniger Jobsuchende, dennoch ist die Arbeitslosigkeit ein großes Problem. Mit rund 8,8 Prozent liegt sie immer noch weitaus höher als im Westen (5,6 Prozent; Juni 2015).

Mit der D-Mark kam auch das westdeutsche *Sozialversicherungssystem* und brachte eine weitgehende Ost-West-Angleichung. „Die Bewältigung der Sozialunion kann getrost als Kraftakt bezeichnet werden, allein der Umbau der maroden Infrastruktur des ostdeutschen Gesundheitswesens kam einer Herkulesaufgabe gleich“, urteilen die Autoren. In einem Bereich aber klafft eine Gerechtigkeitslücke: Bei der *Rente* ist Deutschland auch 25 Jahre nach dem Mauerfall immer noch zweigeteilt. Maßgeblich dafür sind komplizierte Sonderregelungen für Ostdeutschland im Rentenrecht. Zwar liegt die Standardrente wegen des niedrigeren Lohnniveaus im Osten um 100 Euro oder 7,8 Prozent unter der des Westens

(1.187 Euro vs. 1.287 Euro). Ein eingebauter Nachteilsausgleich für den Osten wirkt sich aber in zahlreichen Fällen zu einem ungewollten Vorteil aus: Trotz des niedrigeren Rentenwertes haben Ost-Beschäftigte bei gleichem Einkommen einen höheren Rentenanspruch als westdeutsche Beitragszahler. „Nötig wäre also eine Rentenreform, die der grundsätzlichen Systematik gerecht wird: gleiche Rente bei gleicher Beitragsleistung“, fordern die Autoren, sehen eine Lösung dieses sozialpolitisch heiklen Problems aber noch in weiter Ferne.

Theo Waigel: Blick zurück

Zu schnell, zu teuer, zu fehlerhaft: Immer wieder wurden die sozialen und ökonomischen Maßnahmen zur Wiedervereinigung kritisiert und mit Alternativen wie etwa einem Stufenplan konfrontiert. Nur wie hätte ein solches Konstrukt ausgesehen? Ex-Bundesfinanzminister Theo Waigel erinnert an damalige Pläne des Wirtschaftsministeriums und des Sachverständigenrats, wonach die DDR die Marktwirtschaft eingeführt, aber eine Zeitlang mit einem Wechselkurs von 1 zu 4 oder 1 zu 5, mit Devisenkontrollen und einem sozialen Anpassungsschock hätte klarkommen müssen. Doch, so Waigel in der Rückschau, die DDR-Bürger wären diesen Weg nicht mitgegangen. Die Abwanderung westwärts war ihre Abstimmung mit den Füßen. Anders als ihre osteuropäischen Nachbarn erwarteten die Menschen in Ostdeutschland eine rasche gesamtdeutsche Angleichung der Lebensverhältnisse. „Es gab keine Alternative zu einer schnellen Wirtschafts- und Währungsunion. Es ging nur ganz oder gar nicht.“ Ähnlich stand es um den strittigen Wechselkurs von 1 zu 1. Der

Vorschlag der Bundesbank, Löhne, Renten und Schulden im Verhältnis 1 zu 2 zu tauschen, hätte den DDR-Durchschnittslohn von 1.250 Ostmark auf 625 DM schrumpfen lassen. Und das, obwohl die Löhne drei- bis viermal so hoch waren, die Renten sogar sechs mal so hoch. Aus sozialpolitischen Gründen sei der paritätische Wechselkurs alternativlos gewesen, bekräftigt Waigel heute. Als fatal bezeichnet er die starken Tariferhöhungen nach der Vereinigung, welche die Wettbewerbsfähigkeit der Ost-Wirtschaft noch weiter geschwächt hätten. Freimütig räumt Waigel die beispiellose Überschätzung der DDR-Wirtschaftskraft ein. Hans Modrow, damaliger Regierungschef, hatte den Wert der DDR-Betriebe auf 1,5 Billionen DM beziffert, 1991 stand nurmehr eine halbe Milliarde in den Büchern. „Kurz danach war klar, wir würden sogar ein Minus von 300 Milliarden haben.“

In seinen Überlegungen streift der Mitbegründer der deutsch-deutschen Währungsunion auch die aktuelle politische Lage: Sticht der Vergleich zwischen Ostdeutschland damals und Griechenland heute? Beide Volkswirtschaften erhielten eine Währung, „für die sie noch nicht reif waren“. Waigel hat hierzu eine klare Meinung: „Im Gegensatz zur DDR haben die Griechen heute eine Währung, auf die sie sich verlassen können.“

25 Jahre Marktwirtschaft in Ostdeutschland. Viel erreicht, doch viel zu tun. iwd, Informationen aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Ausgabe 26 vom 25.06.2015.

Der Beitrag steht [hier](#) zum kostenpflichtigen Download bereit.

Die tun was: Jung, ostdeutsch, engagiert

Ein Gespenst geht um in Deutschland, das Gespenst der selbstverliebten „Generation Y“: Konsum und Karriere über alles, privates Glück schlägt Politik. Managerstudien und Medien zeichnen ein kritisches Bild – mit der heutigen Jugend sei kein Staat zu machen. Und noch viel weniger eine engagierte Gesellschaft. Träfe diese These zu, wäre das alarmierend. Ohne die Bereitschaft, das Zusammenleben mitzugestalten und für andere aktiv zu sein, stünde es schlimm um den Zusammenhalt in der Gesellschaft.

25 Jahre nach der Wiedervereinigung setzt Jochen Roose (Universität Wrocław, FU Berlin) mit seiner Studie zum zivilgesellschaftlichen Engagement junger Erwachsener in Ostdeutschland einen unübersehbaren Kontrapunkt. Entgegen der bisherigen Erkenntnis, wonach sich Westdeutsche generell mehr freiwillig engagieren als Ostdeutsche (37 % vs. 31 %), kommt das vorliegende Projekt für die nachwachsende Generation zu einem differenzierteren Ergebnis. Junge Ostdeutsche lassen im Ausmaß ihrer sozialen Aktivitäten die Alten hinter sich und holen gegenüber ihrer westdeutschen Vergleichsgruppe kräftig auf. Mehr noch: Sie sind es, die einen überdurchschnittlichen Beitrag zum Aufbau der Zivilgesellschaft leisten.

Die Schatten der Transformation werden schwächer

Roose's Befund eröffnet einen neuen Blick auf das bürgerliche Engagement im Osten der Republik. Denn noch bestimmen die „Schatten der Transformation“ die öffentliche Wahrnehmung. „So hat sich in den Verwerfungen der Nachwendezeit im Osten ein erheblicher Teil der Organisationen und Vereine aufgelöst, die Engagementgelegenheiten boten. Das staatlich verordnete Engagement der DDR hatte zu einer De-Legitimierung von Engagement geführt; sich nicht (mehr) zu engagieren, konnte nach der Wende als Ausdruck neu gewonnener Freiheit gesehen werden“, beschreibt Sozialwissenschaftler Roose die Situation. Weiterhin beschneiden die geringe Zahl von Kirchenmitgliedern und die hohe Arbeitslosigkeit die Chancen einer vitalen bürgerlichen Kultur des Einmischens und Mitgestaltens.

Die Studie „Der junge Osten: Aktiv und selbstständig“ untersucht im Auftrag der Otto Brenner Stiftung das freiwillige Engagement von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 14 und 32 Jahren in Ostdeutschland. Sie basiert auf Daten bereits vorliegender Erhebungen, darunter die Shell-Jugendstudie und der Freiwilligensurvey 2009. Engagement wird verstanden als eine freiwillige, über Beruf und Familie hinausgehende Tätigkeit, die nicht oder deutlich unter Marktpreisen entlohnt wird.

Zentrale Ergebnisse im Überblick

- Das Engagement junger Ostdeutscher zwischen 14 und 32 Jahren ist geringer als das ihrer westdeutschen Altersgenossen. 33 % (gegenüber 35 %) machen bei einer Organisation oder in einem Verein mit und übernehmen freiwillig Aufgaben. Doch der Unterschied wird kleiner: Die Altersgruppe der Ostdeutschen zwischen 26 und 32 Jahren ist sogar zu höheren Anteilen engagiert (36 % vs. 33 %).
- Höhere Bildung, politisches Interesse, altruistische Werte und die Einbindung in einen großen Freundes- und Bekanntenkreis begünstigen im Osten und Westen gleichermaßen die Bereitschaft, sich in die Gemeinschaft einzubringen. Engagement vollzieht sich im Osten allerdings unter anderen Bedingungen. „Die zivilgesellschaftlichen Organisationen in Ostdeutschland sind jünger, schwächer und weniger etabliert. Für die jungen Menschen (...) bedeutet Engagement oftmals nicht, sich in etablierten Organisationen in vordefinierten Rollen zu engagieren.“ Junge Erwachsene zwischen Ostsee und Thüringer Wald müssten den organisatorischen Rahmen ihres Engagements erst selbst aufbauen und packten das in großem Maße auch an, konstatiert Studienautor Roose.

- Diese Pionierleistung prägt die Arbeit in Kultur- und Sportvereinen, in Gewerkschaften, Parteien, Hilfsorganisationen und Bürgerinitiativen: Junge Ostdeutsche müssen mehr Verantwortung übernehmen. Sie sind eher leitend und koordinierend tätig als ihre Vergleichsgruppe in Westdeutschland. Das gilt bereits für die Altersgruppe der 14- bis 18jährigen (14 % vs. 9 %) und in besonderem Umfang für die 26- bis 32jährigen (25 % vs. 18 %).
- Engagement ist Freizeit – die Art und Weise der Freizeitgestaltung hat Einfluss auf das Engagement. Auch dabei unterscheiden sich Ost und West voneinander, führt Roose aus. Demnach sind Jugendliche, die in ihrer Freizeit die Initiative ergreifen und sich kreativ zeigen, im Osten der Republik zu einem höheren Anteil engagiert als im Westen. Junge Leute mit eher passivem Lebensstil hingegen – Shopping, Disko-Besuch, Medienkonsum – bringen sich im Osten weniger stark ein als in Westdeutschland.

Fazit: Vom Osten lernen

Gesellschaftliches Engagement steht in Ostdeutschland unter besonderen Bedingungen. Der notwendige organisatorische Aufbau lässt vor allem die 26- bis 32-Jährigen zum Zuge kommen. Know-how, Erfahrung und soziale Kompetenz weist ihnen im Osten stärkere Verantwortung für die Vereins- und Gruppenleitung zu als im Westen. „Der lange Schatten der Transformation führt in Ostdeutschland eben nicht nur zu weniger Engagement bei den Erwachsenen, sondern auch zu einem anderen Engagement bei den Jugendlichen“, fasst Roose

zusammen. Komplexe Anforderungen begünstigen die soziale Selektivität: Höhere Bildung prädestiniert zur Ausübung koordinierender Aufgaben.

Gesellschaftliches Engagement von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist kein Selbstläufer, es braucht Förderung. In Ostdeutschland, rät Autor Roose, sollte die zivilgesellschaftliche Infrastruktur gestärkt werden. Ein zentraler Schlüssel dazu sei Bildung. Auf diesem Weg könnten weniger gebildete Jugendliche zu tatkräftiger Mitarbeit und Mitverantwortung qualifiziert werden.

Im Westen liegen die Dinge anders. Hier heißt es, den Methusalem-Komplex anzugehen. Jungen Nachwuchskräften müsse der Zugang zu Organisations- und Leitungsaufgaben geebnet werden, der von den Älteren mit langwährender Amtsführung blockiert werde. Dabei könnten nur die Organisationen selbst Abhilfe schaffen.

Auch wenn der Vergleich von Engagement in Ost und West immer noch einen deutlichen Unterschied und eine Schwäche des Ostens zeige: „Der Blick auf die ostdeutsche Jugend vermittelt (...) ein anderes Bild“, resümiert Roose. Hier sei eine aktive, gestaltende junge Generation

am Werk. „Wir beobachten jetzt die Wiederentdeckung und Neuerfindung der Zivilgesellschaft in Ostdeutschland. Eine spannende Entwicklung, die Mut macht.“

Jochen Roose, „Der junge Osten: Aktiv und selbstständig. Engagement Jugendlicher in Ostdeutschland“, Ein Projekt

der Otto-Brenner-Stiftung, OSB-Arbeitspapier 15, 31 Seiten, Frankfurt/Main 2015.

Der Beitrag steht hier zum kostenlosen Download bereit. Die Langfassung der Studie ist hier kostenlos abrufbar.

Arbeitsmarkt

Zwischen Karriere und Krabbelgruppe: Diskriminierung berufstätiger Mütter

Wie reagiert der Chef auf meine Schwangerschaft? Droht mir nach der Rückkehr an meinen Arbeitsplatz das Abstellgleis? Schaffe ich die Doppelbelastung? Job und Kinder, ein heikles Thema. Zwar sind berufstätige Mütter heutzutage der Normalfall. Doch bei näherem Hinsehen trübt sich das Bild ein. Fehlende Betreuungsmöglichkeiten und mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz prägen den Berufsalltag von Frauen mit Kindern. Wer Kinder hat und Karriere machen möchte, hat es schwer – besonders als Frau.

Die Wissenschaftlerinnen Yvonne Ziegler, Regine Graml und Caprice Weissenrieder von der Frankfurt University of Applied Sciences untersuchten in der „1. Frankfurter Karrierestudie“, welche beruflichen Aussichten Mütter haben, worin die Karrierehindernisse liegen und welche Lösungsansätze diese selbst vorschlagen. Das Ergebnis ist ernüchternd: „Es sieht so aus, als seien die Lebensziele Mutterschaft und berufliche Karriere in Deutschland auch heute, zu Beginn des 21. Jahrhunderts, schwer vereinbar.“

Zur Methode

Die aktuelle Veröffentlichung umfasst alle Ergebnisse der Onlinebefragung von 1.801 berufstätigen Müttern in Fach- und Führungspositionen. Hinzu kommen viele Originalzitate befragter Frauen, sieben Fallstudien sowie reichlich Tipps für berufstätige Mütter, Unternehmen und Politik. Auszüge der Studie wurden erstmals 2011 veröffentlicht. Bei vielen Befragungen waren

Mehrfachnennungen möglich.

Müttern ist ihr Beruf genauso wichtig wie die Familie

Wenn sich Frauen für Kinder entscheiden, verlieren Beruf und Karriere für sie an Bedeutung: So lautet eine landläufige Meinung, die von der Studie widerlegt wird. 42 % der befragten Frauen gaben an, dass Familie und Beruf für sie gleich wichtig sind. Für 32 % ist die Familie etwas wichtiger als der Beruf, für 24 % deutlich wichtiger. Nur 2 % gaben dem Beruf klaren Vorrang. „Festzuhalten ist, dass es den meisten Frauen nicht um ‚entweder oder‘, Beruf *oder* Kinder geht, sondern um ein ‚sowohl als auch‘, Beruf *und* Kinder“, bilanzieren die Autorinnen ihre Befragung.

Schwangerschaft, ein notwendiges Übel?

Glückwunsch oder Beleidigung: Die Vorgesetzten-Reaktionen auf die Bekanntgabe einer Schwangerschaft können höchst unterschiedlich sein. 18 % der Befragten gaben an, dass der Arbeitgeber ihre Abwesenheit nur zähneknirschend hinnahm, weitere 12 % sahen sich mit der Meinung konfrontiert, nicht mehr voll belastbar zu sein und am besten nicht mehr zurückzukommen. „Dieses Ergebnis überrascht im 21. Jahrhundert, in dem viele Unternehmen mit ihrer Familienfreundlichkeit werben.“ Immerhin hatten 70 % der befragten Mütter positive und wohlwollende Äußerungen

erfahren. Eine Schwangerschaft hat Einfluss auf Karriere, Gehalt und Arbeitsplatz. Bei 38 % der Umfrageteilnehmerinnen wurden während der Schwangerschaft anstehende Karriereschritte auf Eis gelegt, bei 33 % komplett gestrichen. 37 % mussten die Streichung einer bevorstehenden Gehaltserhöhung hinnehmen, 11 % die Reduzierung. Bei 30 % der erwerbstätigen Mütter wurde der Arbeitsplatz dauerhaft durch einen anderen Mitarbeiter besetzt oder fiel langfristig weg. In diesen handfesten Verschlechterungen der Jobsituation für Mütter sehen die Autorinnen denn auch eine Ursache für die demografisch fatal niedrige Geburtenrate.

Interesse des Vorgesetzten an einer Rückkehr der Mütter ins Unternehmen

64 % der Führungskräfte hatten sich an der Rückkehr ihrer Mitarbeiterinnen nach der Elternzeit interessiert gezeigt. Diese Aussage manifestierte sich z. B. in der einvernehmlichen Suche nach einer Vertretungsregel während der Abwesenheit, der Einladung zu Firmenevents und Weiterbildungsangeboten. Jede dritte Frau wartete auf eine derartige Ermutigung vergeblich.

Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Ein großer Anteil der berufstätigen Mütter, vor allem in Führungspositionen, fürchtet durch eine längere Auszeit beruflich benachteiligt zu werden. Entsprechend knapp wählen sie die Erwerbsunterbrechung aus (4 bis 12 Monate: 44 %).

Die Umfragewerte zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit fallen gemischt aus. 68 % der Frauen kehrten zu ihrem Arbeitgeber zurück. Jede vierte Mutter konnte die alte Position nicht übernehmen, eine Mehrheit war darüber unzufrieden. 13 % der Frauen kündigten und suchten sich eine neue Stelle, 16 % machten etwas anderes.

Höchst wichtig: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mutterschaft verändert die Einstellung zu vielen Lebensfragen, häufig auch zu den Ansprüchen an Job und Arbeitsleben. Mehr als die Hälfte der berufstätigen Mütter (52 %) wünschten sich flexiblere Arbeitszeiten. Für 30 % waren kürzere Arbeitszeiten wichtig, 28 % legten Wert auf Home Office, 26 % wollten die Überstunden reduzieren. Aber: Lediglich 4 % entschieden sich für eine geringere berufliche Verantwortung. „Damit widerlegt man die Annahme vieler Personalverantwortlichen, dass mit Beginn einer Schwanger- und anschließenden Mutterschaft der Beruf für Frauen an Bedeutung verliert“, schlussfolgern die Autorinnen. Was zählt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hohe Doppelbelastung gilt als größtes Karrierehemmnis.

Diskriminierendes Verhalten am Arbeitsplatz

Benachteiligungen von Frauen aufgrund geringerer Bezahlung und Unterrepräsentierung in Führungspositionen sind statistisch

nachweisbar. Daneben gibt es eine Reihe von diskriminierenden Verhaltensweisen im Berufsalltag, die auf mehr oder minder subtile Weise das Fortkommen beeinträchtigen. Dazu zählen nach einer wissenschaftlichen Klassifikation etwa die „kollegiale Ausgrenzung“ (Terminierung von Meetings auf familienfeindliche Uhrzeiten; bei 53 % der Befragten), „rücksichtsvolle Herrschaft“ (Fremdbestimmung durch Vorgesetzte, die entscheiden, welche Verantwortlichkeiten eine berufstätige Mutter bewältigen kann; 43 %), „fröhliche Verniedlichung“ (Späße bei familienbedingter Teilzeit wie „Schönen Feierabend!“; 36 %) und „strahlende Abwertung“ (übertriebenes Lob für Leistungen, die bei Männern als normal gelten; 28 %).

Ausblick: Gestaltungswünsche berufstätiger Mütter

Welche Verbesserungen der Arbeitswelt wünschen sich berufstätige Mütter selbst? Die Forderung von **qualifizierter Teilzeittätigkeit** rangiert an der Spitze (81 %). Sie zielt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stellt die betriebliche Anwesenheitskultur infrage.

Letztere geht mit der in Führungskreisen verbreiteten Ansicht einher, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung und anspruchsvolle, karriererelevante Tätigkeit ausschließen. Konsequenterweise wünscht sich eine breite Mehrheit der Befragten einen **Bewusstseinswandel in der Arbeitswelt** (79 %). „Die

Bewusstseinsänderung, dass Mütter leistungswillig und -bereit sind, ist die Basis dafür, dass qualifizierte Teilzeittätigkeiten und flexible Arbeitszeiten und -orte von Frauen in Anspruch genommen werden können, ohne Abstriche beim Entgelt oder in ihrer Karriereentwicklung zu machen.“

Ein großes Thema sind die fehlenden Möglichkeiten der **Kinderbetreuung**. 68 % der Mütter fordern mehr Kindertagestätten und Kindergärten in den Unternehmen, 59 % bessere Betreuungsangebote durch die Kommunen. Eine ausgewogene Verteilung der **Elternzeit** auf Mütter und Väter genießt bei 55 % der Frauen hohe Wertschätzung. 51 % befürworten eine **Quote für Frauen** in Führungspositionen. 47 % der Befragten wünschen sich **Lebensarbeitszeitkonten**, 43 % träumen von der Möglichkeit des **Job-Sharing**.

Fazit

Mutterschaft und Karriere ist in Deutschland noch lange nicht selbstverständlich. Und das, obwohl die eine oder andere kluge Bundesministerin oder Firmengründerin den Dreiklang aus Beruf, Familie und Karriere als vorbildliches Gesamtkunstwerk präsentiert. Oder aktuell Yahoo-Chefin und Mutter Marissa Meyer, die jetzt auch noch Zwillinge erwartet, sich aber gleichzeitig mit voller Kraft dem Umbau des Internet-Konzerns widmen will. Aber solche Super-Frauen können sich eben auf ihre Nannys verlassen. Für alle „normalen“ Business-Mums

gilt eher der Wunsch einer Interview-Partnerin in der Karrierestudie: dass Frauen nicht *trotz* verbesserungsbedürftiger Rahmenbedingungen erfolgreich sind, sondern *wegen* optimaler Voraussetzungen.

Yvonne Ziegler, Regine Graml, Caprice Weissenrieder, „Karrierespektiven berufstätiger Mütter. Erste Frankfurter Karrierestudie“, Cuvillier-Verlag, Göttingen 2015, 137 Seiten, 19.90 Euro (Taschenbuch), ISBN 9783954049837. Das Buch ist [hier](#) erhältlich.

Viel Lust, kaum Frust: Warum die Deutschen gern zur Arbeit gehen

Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, unsichere Beschäftigungsverhältnisse: In der Arbeitswelt wird nicht gekuschelt. Trotzdem ist die große Mehrzahl der Beschäftigten mit ihrem Job zufrieden. Im Ausmaß der Arbeitszufriedenheit zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern, Altersgruppen und Beschäftigten in West- und Ostdeutschland, bilanziert eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin).

Nur zwei Gruppen beklagen sich

Überraschend: „Auch die Höhe der Entlohnung sowie die Art der ausgeübten Tätigkeit haben keinen starken Einfluss auf die

Zufriedenheit mit dem Job“, stellt die Untersuchung fest. Auf der Skala von null (= sehr unzufrieden) bis zehn (= sehr zufrieden) konzentrieren sich die Angaben der Befragten auf die Werte von sieben bis neun. Sämtliche Daten gründen sich auf den Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) des DIW aus dem Jahr 2013.

Unzufrieden äußert sich demnach nur jeder achte Erwerbstätige (Skalenwerte null bis vier). Zwei Gruppen beklagen sich besonders heftig: Registrierte Arbeitslose, die einem Mini-Job nachgehen, und Leiharbeiter. „Bei beiden Gruppen hängt das wahrscheinlich damit zusammen, dass sie einen Job ausüben, den sie nur als Notlösung ansehen“, begründet die Studie. Unzufriedenheit führe eher zum Wechsel der Arbeitsstelle, die meisten Befragten beurteilten diesen Schritt als lohnend.

Nicht das Sein, das Bewusstsein entscheidet

„Der überwiegend positive Befund unserer Untersuchung hat mich nicht überrascht, denn solche Ergebnisse gab es auch schon vor 20 Jahren“, kommentiert DIW-Arbeitsmarktexperte Karl Brenke. Doch wie lässt sich diese deutsche Lust am Job erklären? Jedenfalls nicht mit der aktuell robusten Wirtschaftslage, meint er. In den 30er-Jahren etwa habe es einen messbaren Zusammenhang zwischen Wirtschaftslage und Zufriedenheit gegeben, jedoch unter anderen Vorzeichen. Angesichts hoher Arbeitslosigkeit und knapper Sozialleistungen

seien die Beschäftigten damals schon froh gewesen, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben. Heute hingegen könne man keinen automatischen Zusammenhang zwischen Wirtschaftskonjunktur und Zufriedenheit im Job feststellen.

Der DIW-Studie zufolge hängt die Jobzufriedenheit weniger von der Bewertung einzelner Aspekte wie Einkommen, Verhalten des Chefs oder Betriebsklima ab, sondern mehr von der persönlichen Einstellung. Jobzufriedenheit steht in enger Beziehung zur Lebenszufriedenheit. Wer sich sozial integriert fühlt, vergleichsweise glücklich ist und optimistisch in die Zukunft blickt, erwies sich häufig zufrieden mit seinem Job. „Selbst gering entlohnte sowie mit einfachen Tätigkeiten betraute Personen beurteilen im Durchschnitt ihren Job kaum weniger positiv als die Beschäftigten mit hohen Löhnen und mit komplexen Tätigkeiten.“

Auf die Frage kommt es an

Angesichts so vieler guter Nachrichten aus der Welt der Arbeit mag sich mancher Leser verwundert die Augen reiben. Schließlich machen auch gegenteilige Berichte die Runde. Darin ist von abnehmender Arbeitszufriedenheit, von innerer Kündigung und psychischen Erkrankungen bei einer wachsenden Zahl deutscher Arbeitnehmer die Rede. Wie passt das zusammen? Ziemlich einfach: Das Ergebnis hängt von Fragestellung und Methode ab. „Arbeitszufriedenheit ist ein

schwieriger Begriff“, konzedierte Studienautor Brenke. „Es gibt keine endgültige Definition, und es gibt auch verschiedene Arten der Messung.“

Zum einen könnten Personen nach der Zufriedenheit mit ihrer Arbeit generell gefragt und um Einstufung auf einer bestimmten Skala gebeten werden. Zum anderen könne die Zufriedenheit anhand einzelner Variablen wie zum Beispiel Entlohnung, Bedingungen am Arbeitsplatz und Führungsstil erfasst und in einem Gesamtbild gewichtet werden. Vorliegende Studie gründet sich auf das erste Verfahren, das sich durchaus bewährt habe, denn letztlich bestimme die allgemeine Zufriedenheit auch die Zufriedenheit mit den einzelnen Aspekten des Jobs.

Suche nach dem heiligen Gral

Wissenschaftliche Betrachtungen der Arbeitszufriedenheit reichen bis zum Anfang des 20. Jahrhundert zurück. Vor allem der Taylorismus widmete sich erstmals auf breiter Basis der Erforschung betrieblicher Arbeit. Ziel war es, Bedingungen zur Erhöhung der Produktivität zu identifizieren, ein Motiv, das noch heute einen großen Teil der Forschung über Arbeitszufriedenheit antreibt. Schon früh zeigte sich, dass Beschäftigte nicht dem naiven Modell des Homo oeconomicus folgen, des ausschließlich wirtschaftlich denkenden Menschen. Neben der Entlohnung und Ausstattung des Arbeitsplatzes bestimmen auch immaterielle Werte wie der Status in der Gruppe, die Anerkennung von Fähigkeiten und ein wertschätzender Führungsstil sein Denken und Fühlen.

„Arbeitszufriedenheit ist immer eine subjektive Bewertung, und die Maßstäbe können sehr unterschiedlich sein“, sagt Brenke. Das begründet auch die Schwierigkeiten der modernen Arbeitswissenschaft, die betrieblichen und sozialen Voraussetzungen für höchste Arbeitszufriedenheit zu benennen. „Es wird sogar davon gesprochen, dass es der Suche nach dem heiligen Gral gleichkomme, von einer ermittelten Arbeitszufriedenheit ein bestimmtes Arbeitsverhalten herleiten zu können.“

Zufriedenheit, ein kostbares Gut

Zufriedenheit darf keine Rechtfertigung für Selbstzufriedenheit sein. „Zufriedenheit kann auch zerstört werden“, warnt Arbeitswissenschaftler Brenke. Personalverantwortliche und Beschäftigte sind gleichermaßen gefordert, Voraussetzungen für eine zufriedenstellende Arbeit regelmäßig der Prüfung zu unterziehen, sonst droht Ungemach. „Bedingungen, die zur Unzufriedenheit beitragen, können dazu führen, dass Beschäftigte den Job verlassen oder in die innere Emigration gehen.“ Dann leidet nicht nur die persönliche Zufriedenheit, sondern auch das betriebliche Ergebnis.

Karl Brenke, „Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden“, DIW Wochenbericht, Ausgabe 32+33/2015, Seiten 715-723.

Die Studie kann [hier](#) heruntergeladen werden.

Migration

Probleme und Perspektiven: Gesundheitsversorgung in der Einwanderungsgesellschaft

„Das Gesundheits- und Pflegesystem in Deutschland steht vor gewaltigen Herausforderungen“, war sich die Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung zur „Gesundheitsversorgung und Pflege in der Einwanderungsgesellschaft“ im April sicher. Seinerzeit blickte man auf 1,2 Mio. Einwanderer im Jahr 2014 zurück, bei einem Migrantenanteil von 20 Prozent an der Gesamtbevölkerung. Wenige Monate später ist dieser Befund schon wieder überholt. Der atemberaubende Flüchtlingszustrom in der zweiten Hälfte dieses Jahres stellt das Land vor eine Herausforderung geradezu historischen Ausmaßes. Nicht überholt ist dennoch die Leitthese der 130 in Berlin tagenden Experten: An der interkulturellen Öffnung der Gesundheitsversorgung und Pflege wird sich wesentlich entscheiden, ob die gesellschaftliche Integration der Migranten zum Wohle aller gelingt. Nachfolgend zentrale Inhalte der vier Konferenzforen.

Politischer Handlungsbedarf

Die Alterung der Gesellschaft betrifft natürlich auch Migranten: Der Anteil der Personen ab 65 mit Migrationsgeschichte wird von 1,4 Millionen (8,4 %) im Jahr 2007 auf ca. 3,6 Millionen (15,1 %) im Jahr 2032 steigen. Obwohl die Datenlage im Detail noch zu wünschen übrig lässt, bleibt festzuhalten: Ältere Zugewanderte unterliegen besonderen gesundheitlichen Belastungen. Sie haben ein höheres Armutrisiko und sind öfter belastenden

Arbeits- und Lebensbedingungen ausgesetzt als die Mehrheitsgesellschaft. In puncto Pflegebedürftigkeit sind Migranten jünger, erhoffen sich vor allem Unterstützung durch die eigene Familie und wissen weniger über die Leistungen der Pflegeversicherung. Allerdings nimmt künftig auch bei Migranten das Potenzial familialer Pflege ab.

Forum 1: Kultursensible Pflege seit dem Memorandum von 2002

Das „Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe“, von Trägern der Altenhilfe, Migrationsarbeit und den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege 2002 verabschiedet, hatte den Leitgedanken der pluralen Einwanderungsgesellschaft in einem Maßnahmenkatalog spezifiziert. Seither konnte die bundesweite Initiative zahlreiche Veränderungen anstoßen. So greifen zum Beispiel kommunale Betreuungskonzepte die Inhalte des Memorandums auf. Außerdem flossen Standards kultursensibler Pflege in die Altenpfleger-Ausbildung ein. Dennoch: „Viel zu tun bleibt noch auf dem Weg hin zu einer interkulturellen Öffnung der Einrichtungen“, konstatierte das Forum. Vor allem gebe es kaum fachliche und finanzielle Unterstützung von außen. Die Pflegekassen hielten sich gänzlich aus jeder Förderung heraus, hieß es kritisch.

Das Forum empfahl folgende Maßnahmen für eine kompetente

interkulturelle Gesundheitsversorgung:

- Zielgruppenspezifische Angebote für einzelne Ethnien, die stärkere Vernetzung mit relevanten Bereichen kommunaler Daseinsfürsorge und die aktive Einbeziehung der Migrantengemeinschaften und -organisationen in Betreuungskonzepte.
- Bessere Verzahnung von ehrenamtlichem Engagement und professioneller Hilfe.
- Angebot alternativer Wohnformen auch für ältere Migranten.
- Erforschung der Lebensplanung älterer Migranten.
- Zielgruppengenaue Beratung älterer Migranten, vor allem im Hinblick auf ihre familiären Strukturen.

Forum 2: Sprache als Schlüssel für gelingende Behandlung*

Ohne sprachliche Kommunikation keine erfolgreiche Behandlung, betonte Niels-Jens Albrecht. Der Leiter der Arbeitsgruppe Migration und Gesundheit am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) stellte den Dolmetscherdienst seines Hauses als beispielgebend vor. Normalerweise zahlt der Auftraggeber den Service. Um eine verständliche Kommunikation zur Vermeidung von Fehlbehandlungen sicherzustellen, übernimmt das Klinikum die Kosten. Weil durch das

Programm sogar zahlungskräftige Patienten aus dem Ausland gewonnen werden konnten, macht es mittlerweile Gewinn. Entscheidend über den reinen Übersetzungsdienst hinaus sind die Kenntnis administrativer Abläufe und die Fähigkeit zur Vermittlung über kulturelle Grenzen hinweg. Als ebenfalls vorbildlich wurde der Dolmeterservice „Sprint“ angesprochen. Das Projekt bildet unter Leitung der Diakonie Wuppertal „Sprach- und Integrationsmittler“ aus. Diese Profis fungieren als Brückenbauer zwischen Migranten und Fachpersonal im Gesundheits-, Bildungs-, und Sozialwesen. Eine Alternative besteht vielerorts in Gemeindedolmetschern, qualifizierten Muttersprachlern mit Migrationshintergrund.

Forum 3: Wie gelingt interkulturelle Öffnung im Gesundheitssystem?

Interkulturelle Öffnung solle neben den Patienten auch die Mitarbeiterschaft adressieren, stellten die Experten fest. Das sei in der Ausbildung der pflegerischen Berufe bereits besser geschehen als bei Ärzten. Interkulturelle

Schulung des Personals unterstütze auch die langfristige Kostendämpfung. Das Forum empfahl folgende Maßnahmen:

- Minderung der Ängste von Migranten vor Krankheit durch Aufklärung.
- Kliniken sollten ihre Bedarfssituation durch die Behandlung von Patienten mit Migrationshintergrund gründlich analysieren.

- Übersetzung der Klinik-Formulare in die wichtigsten Sprachen.
- Etablierung von Selbsthilfegruppen.

Forum 4: Wie lässt sich die Gesundheitsversorgung von Flüchtlingen und Asylbewerbern verbessern?

Die Diskussion kreiste um die einschränkenden Vorgaben des Asylbewerberleistungsgesetzes (AsylbLG) und den sich daraus ableitenden Konsequenzen. Während der ersten 15 Aufenthaltsmonate sind medizinische Leistungen für Asylbewerber und geduldete Personen auf akute Krankheiten begrenzt. Georg Classen vom Flüchtlingsrat Berlin kritisierte die medizinisch defizitäre und bürokratisch aufwendige Handhabung dieser Bestimmung. Hinzu komme die unscharfe Trennlinie zwischen akuten und chronischen Erkrankungen. Die Versorgung ist auf Notfälle beschränkt, die psychologische Betreuung traumatisierter Menschen gänzlich unzureichend.

Demgegenüber wurde das „Bremer Modell“ als Beispiel für einen verbesserten Zugang zur Gesundheitsversorgung bei deutlicher Entbürokratisierung diskutiert. Es wird in Bremen und Hamburg erfolgreich praktiziert, schränkt aber die Leistungen nach wie vor ein. Der Flüchtling muss den Arztbesuch nicht erst umständlich bei der Sozialbehörde beantragen, sondern sucht mit seiner Chipkarte direkt den Arzt auf. Die AOK übernimmt die Kosten und bekommt sie vom Sozialamt erstattet. Kurzfristig solle die

15-monatige Einschränkung des Behandlungsumfangs aufgehoben werden, langfristig seien Asylbewerber mit gesetzlich Krankenversicherten gleichzustellen, forderte die Konferenz. Insgesamt, merkte Günter Burkhardt von PRO Asyl an, müsse das Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) gründlich reformiert werden, damit es als Sondergesetz hinfällig werde.

*siehe auch BFS-TRENDINFO 8/2015, „Health Literacy: „Herausforderung der Zukunft“

„Gesundheitsversorgung und Pflege in der Einwanderungsgesellschaft“, Dokumentation der Konferenz am 21. April 2015, Friedrich Ebert-Gesellschaft, Forum Berlin, 27 Seiten.

Die Dokumentation kann [hier](#) heruntergeladen werden.

Non-Profit Management

Die überforderte Wollmilchsau: Gerechter Lohn für Menschen mit Behinderung

„Menschen mit Behinderung fordern gerechten Lohn.“ „Taschengeld für Arbeit.“ „Viele fühlen sich einfach nur ausgenutzt.“ Schlagzeilen, die stellvertretend für den kritischen Tenor der Medienberichterstattung über die Entlohnung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) stehen. Der Vorwurf der Ungerechtigkeit und Ausbeutung ist da nicht weit. Tatsächlich: Das Entgelt in den Einrichtungen beträgt durchschnittlich 180 Euro pro Monat. Auch bei den Betroffenen sorgt der Status Quo für kontroverse Kommentare – von Zustimmung bis Verbitterung.*

Was dabei oft unberücksichtigt bleibt: Die Beschäftigten sind keine Arbeitnehmer mit marktorientierter Entlohnung, die Werkstätten keine Erwerbsbetriebe. Als Leistungserbringer im deutschen Rehabilitationssystem besteht ihre Aufgabe darin, behinderten Menschen soziale Teilhabe und idealerweise die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Im Mittelpunkt stehen die identitätsstiftende Funktion von Arbeit, die Förderung der Persönlichkeit, eine sinnvolle Alltagsstruktur. Vielfältige Maßnahmen wie Qualifizierung, Berufsorientierung sowie Therapie- und Freizeitangebote begleiten diesen Prozess.

Rehabilitation versus Betriebswirtschaft

Ist damit schon alles gesagt? Mitnichten, meinen die Autoren einer Studie, die sich im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung

mit dem Thema „Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen“ auseinandersetzt. Alexander Bendel (Institut für Management und Organisation, Bochum), Caroline Richter (Ruhr-Universität Bochum) und Frank Richter (Regenbogen, Duisburg) greifen zentrale Aspekte der Entlohnung auf. Ein Vergleich der Entgeltordnungen von zwei WfbM (wertkreis Gütersloh und Union Sozialer Einrichtungen, Berlin) beleuchtet das Grunddilemma der Branche: „Wie kann individuelle Arbeitsleistung, Arbeitsmenge und Arbeitsgüte in einem Tätigkeitsfeld bemessen werden, in dem der rehabilitative Auftrag wichtiger als die ökonomische Realität ist?“ Die Studie legt beträchtliche Schwachstellen der bestehenden Entgeltordnungen frei und mahnt Reformen an.

Herausforderung an Verteilungsgerechtigkeit

723 Werkstätten mit über 2.500 Betriebsstätten beschäftigen mehr als 250.000 Behinderte im sogenannten Arbeitsbereich (It. Bundesarbeitsgemeinschaft der WfbM, 2012). Das individuelle Entgelt besteht aus drei Komponenten: einem gesetzlich vorgeschriebenen Grundbetrag von derzeit 75 Euro (ab 1.1.2016: 80 Euro), einem Arbeitsförderungsgeld von bis zu 26 Euro monatlich sowie einem leistungsabhängigen Steigerungsbetrag von durchschnittlich rund 80 Euro. Letzterer ist Gegenstand der Entgeltordnungen. „Der Steigerungsbetrag wird aus dem von der WfbM erzielten Arbeitsergebnis an alle

Beschäftigten mit Behinderungen gezahlt, gleichzeitig soll damit ein individueller Lohn und Leistungsanreiz erzeugt werden – eine Herausforderung an Verteilungsgerechtigkeit und Verteilungsgleichheit“, stellen die Autoren fest. Die zugrundeliegenden Entgeltordnungen werden von den WfbM in eigener Regie festgelegt.

Spannungsreiches Tripelmandat

Generell verorten die Autoren die WfbM in einem Prozess tiefgreifender Veränderung. Die UN-Behindertenrechtskonvention (2008) mit dem Paradigmenwechsel von der Fürsorge hin zu Teilhabe und Inklusion weist der Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt zentrale Bedeutung zu.** Auch der aktuelle Kosten- und Spardruck im Sozialsektor nötigt den Werkstätten ein forciertes Bemühen um private und öffentliche Aufträge ab. Folgerichtig sehen sich die WfbM einem spannungsreichen „Tripelmandat“ ausgesetzt: „Insgesamt betrachtet fungieren WfbM gegenüber ihrem ursprünglichen Auftrag nicht mehr ausschließlich als Rehabilitationseinrichtungen. Sie sollen auch das normative Ideal der Inklusion erfüllen und als wirtschaftliche Unternehmen agieren (...). Diese drei Mandate finden in der ‚eierlegenden Wollmilchsau‘ eine treffende Beschreibung.“

Was die Praxis lehrt: wertkreis Gütersloh und USE Berlin

Die Entgeltordnungen sind ein wichtiges Legitimations- und Steuerungsinstrument der Werkstätten, an ihnen werden die widersprüchlichen Zielvorgaben des Tripelmandats deutlich. Die Entgeltordnungen von wertkreis Gütersloh und USE Berlin, so legt die FES-Untersuchung dar, setzen sich gleichermaßen aus einer Stellenbewertung (welche Anforderungen gehen mit Arbeitsplatz X einher?) und aus einem Individualkatalog (welches Verhalten legt der Beschäftigte an den Tag bzw. welche konkrete Leistung erbringt er?) zusammen. Entscheidender Unterschied: Im wertkreis Gütersloh wird die konkret erbrachte Leistung (z.T. gemessen anhand von Stückzahlen) bei der Lohnfindung berücksichtigt, in der USE Berlin das Verhalten (Bsp.: War der Beschäftigte während seiner Tätigkeit, unabhängig vom Arbeitsergebnis, engagiert?). Daneben existieren weitere Unterschiede, etwa bezüglich der Handhabung von Ausfallzeiten und Zuschlägen.

„Beide Entgeltordnungen orientieren sich an Bewertungskategorien, die auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt genutzt werden“, fassen die Autoren zusammen. Insbesondere in der Entgeltordnung des wertkreis Gütersloh sei die Frage der „Normalleistung“ – Referenz für die Lohnfindung – problematisch. Hierbei wird die Leistung eines nichtbehinderten Mitarbeiters berücksichtigt. „Erstens unterliegt diese

„Normalleistung“ stets Schwankungen und kann somit nie als objektiver Gradmesser funktionieren. Zweitens hält sie den Beschäftigten immer das Ideal von ‚normalen‘ Erwerbstätigen vor Augen und lässt sie immer wieder daran ‚scheitern‘.“

In beiden Entgeltordnungen werde das Prinzip der Qualifikationsgerechtigkeit nicht berücksichtigt, bemängelt die Untersuchung. Es wäre aber durchaus im Sinne des Gesetzgebers, z.B. belegte Weiterbildungskurse in der Lohnfindung zu honorieren. Die Beschäftigten hätten dann einen echten Anreiz, sich persönlich weiterzuentwickeln. Beide Entgeltordnungen müssten zudem verständlicher sein. Insbesondere die Berechnungsformeln seien komplex und nur nach langer Auseinandersetzung mit der Materie nachvollziehbar – und das bei Beschäftigten, die z.T. auch kognitiv eingeschränkt sind.

Fazit: Mehr Information, Klarheit, Erfahrungsaustausch

Wie soll es weitergehen, auf welchen Wegen kann die Lohnfindung nachvollziehbarer, motivierender und gerechter gestaltet werden?

Eine bundeseinheitliche Rahmenentgeltordnung, ähnlich dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD), stellt nach Auffassung der Studienautoren keine Lösung dar, müsste das

doch „die Vielfalt von WfbM, ihre regionalen Ressourcen, ihre Dienstleistungs- und Produktvielfalt sowie das unterschiedliche Klientel ignorieren und könnte damit eher hinderlich als förderlich sein.“

Bei der Konzipierung der in der Studie vorgestellten Entgeltordnungen habe man es versäumt, sich grundlegend zu fragen, welche Prinzipien betont werden sollen. „Zwar möchte man gerechte Entgeltordnungen schaffen, ohne sich allerdings der Facetten und der damit einhergehenden Unklarheiten des Begriffes Gerechtigkeit bewusst zu sein. Möchte man also das Verhalten und Bemühen der Beschäftigten entlohnen oder doch eher die erbrachte Leistung?“ Entweder gebe der Gesetzgeber klar vor, was entlohnt werden solle oder die Verantwortlichen in den Werkstätten setzten sich weitsichtig mit ebendiesen Fragen auseinander, so die Empfehlung.

Wünschenswert wäre ein vermehrter Erfahrungsaustausch mit Profis in puncto WfbM-Entgeltordnungen. „Besser man lernt von den Erfahrungen der Verantwortlichen aus der Praxis, als sich an allgemeinen, nur wenig spezifischen Lohnkriterien aus Lehrbüchern zu orientieren“, raten die Wissenschaftler. Gegebenenfalls könne man auch eine externe Beratung beauftragen, die über das notwendige Know-how verfügt.

Denkbar wäre überdies, die Rolle des Werkstatrates in den WfbM zu stärken und ihm echte Mitbestimmungsrechte

(ähnlich den Betriebsräten) einzuräumen. So hätten die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Vorstellungen einzubringen.

Der Mindestlohn gilt zwar nur für Arbeitnehmer. „Aus der Sicht einer Vielzahl von Beschäftigten in WfbM ändert diese rein formal-juristische Tatsache jedoch nichts an dem Gefühl, gegenüber den Erwerbstätigen des allgemeinen Arbeitsmarktes benachteiligt zu sein.“ Die Autoren erinnern daran, dass in den Niederlanden und in Frankreich der Mindestlohn längst in den WfbM angekommen ist. Diese Diskussion werde künftig auch hierzulande weiter geführt werden.

In Zukunft seien noch mehr anwenderzentrierte Informationen über die komplexe Werkstattlandschaft gefragt, merkt das Autoren-Trio an – „über die Vielfalt der Entgeltordnungen, über die Anwendung der Entgeltordnungen und über die Perspektiven verschiedener Akteure im Feld“. Und überhaupt, nach der Studie ist vor der Studie: „Wir hoffen, dazu bald weitergehende Forschungen vorantreiben zu können.“

*siehe beispielhaft: [hier](#)

** siehe auch BFS-TRENDINFO 8/2015, „Inklusion am Arbeitsmarkt: Deutschland nur Mittelmaß“

Alexander Bendel, Caroline Richter, Frank Richter, „Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit

Behinderungen. Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses“. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Reihe WISO Diskurs, 59 Seiten, Bonn, Juli 2015

Die Studie kann [hier](#) heruntergeladen werden.

Europa

Soziales Unternehmertum von Frauen

Frauen bei der Gründung von Unternehmen zu unterstützen und die Förderung von sozialem Unternehmertum sind keine neuen Ideen. Neu ist allerdings, diese beiden Ansätze zusammen zu bringen. Der Europäische Lobbyverband der Frauen (European Women's Lobby, EWL) hat ebendies in einem Pilot-Forschungsprojekt mit dem Namen „WEstart“ versucht. Bislang gab es größere Forschungsprojekte jeweils zur Unterstützung von Unternehmertum durch Frauen sowie zu sozialem Unternehmertum auf europäischer Ebene, jedoch gab es bislang weder Informationen noch Unterstützung durch die EU speziell für Sozialunternehmen, die von Frauen gegründet und geführt werden. Gleichzeitig birgt dieser Zweig Potenzial, da laut EWL Frauen häufiger ein soziales Unternehmen starten als ein traditionelles Unternehmen.

Zu diesem Thema richtete die EWL am 11. September 2015 eine Konferenz in Brüssel aus, zu der Sozialunternehmerinnen aus ganz Europa eingeladen wurden. Diese hatten die Möglichkeit, ihre Erfahrungen und Probleme bei der Unternehmungsgründung direkt mit Vertretern der EU-Institutionen zu diskutieren, darunter dem schwedischen EU-Abgeordneten Jens Nilsson sowie Vertretern aus verschiedenen Abteilungen der EU-Kommission.

Das „WEstart“-Projekt

Das Projekt „WEstart“ ist ein privatfinanziertes

Forschungsprojekt der EWL, es wurde jedoch durch das EU-Programm für Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft (REC) von der EU-Kommission finanziell unterstützt. Angesichts des bisherigen Forschungsmangels zu diesem Thema war es das Hauptziel der Forscherinnen, einen Überblick über die Situation sozialer Unternehmerinnen zu bekommen. Auch sollen die Forschungsergebnisse zu einer Verbesserung der Sichtbarkeit ihrer Unternehmen beitragen. Zu diesem Zweck wurden von Frauen geführte Sozialunternehmen in zehn verschiedenen Ländern Europas kartiert, darunter Bulgarien, Frankreich, Ungarn, Litauen, Irland, Italien, Spanien, Schweden, Großbritannien und Deutschland.

Im Zeitraum von September 2014 bis September 2015 sammelten die Forscherinnen Informationen zu etwa 1.000 Unternehmen und führten Interviews mit etwa 100 sozialen Unternehmerinnen. Zusätzlich haben sich 377 Sozialunternehmerinnen über eine Online-Umfrage an dem Forschungsprojekt beteiligt. Dabei interessierten sich die Forscherinnen insbesondere für Umsatz, Rechtsstatus und Arbeitsplatzschaffung, aber auch für die persönlichen Erfahrungen, welche Frauen bei der Gründung eines sozialen Unternehmens gemacht hatten – welche Motivationen sie antrieben, welche Hindernisse sie erfahren mussten und welche soziale Wirkung sie erzielen konnten.

Die wichtigsten Ergebnisse

Ein Drittel der Befragten (30 Prozent), die sich an dem Forschungsprojekt beteiligt haben, befanden sich noch in der Start-up-Phase und hatten dementsprechend noch einen geringen Umsatz und wenig Angestellte. Allerdings verzeichneten ebenso viele Frauen (32 Prozent) einen Jahresumsatz von über 100.000 Euro. Die Mehrheit der Unternehmerinnen investierte mindestens die Hälfte des Umsatzes in soziale Aspekte ihrer jeweiligen Organisation. Die Unternehmen fanden sich hauptsächlich im Bereich der Gesundheits- und Sozialdienste wieder, oftmals mit einem Schwerpunkt auf der Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung. Dabei gaben die Frauen mehrheitlich an, dass sie das soziale Ziel, für welches sie ihre Unternehmen gegründet hätten, erreichen würden.

Allerdings war ebenfalls eine Mehrzahl der Befragten der Ansicht, bei ihrer Unternehmensgründung auf Hindernisse zu stoßen, welche im Zusammenhang mit ihrem Geschlecht ständen. Als Haupthindernis nannten die Unternehmerinnen den Zugang zu Finanzierung, entweder weil Finanzierungsmöglichkeiten fehlen würden oder weil der Zugang zu den etablierten Finanzierungsformen erschwert sei. Für ihre männlichen Pendanten sei dies wesentlich einfacher. Eine weitere Schwierigkeit ist für viele Frauen der Zeitfaktor, da sie neben ihren unternehmerischen Tätigkeiten auch familiären

Pflichten nachgehen mussten, entweder für ihre eigenen Kinder oder für andere pflegebedürftige Familienmitglieder.

Die befragten Frauen berichteten zudem, dass Diskriminierung für sie keine Seltenheit sei, etwa durch Investoren, andere Sozialunternehmer, sogar durch ihre eigenen Familien oder andere Frauen. Insbesondere während den Interviews kamen die Schwierigkeiten durch Stereotypen und Geschlechterrollen zur Sprache.

Empfehlungen an die EU-Politik

Anhand dieser Ergebnisse formulierten die Forscherinnen einige Empfehlungen an die europäische Politik, welche sie auf der Konferenz in Brüssel mit den Vertretern der EU-Kommission und des Europaparlament diskutierten. Dabei hielten die Anwesenden zunächst fest, dass dieses Pilotprojekt nur ein erster Schritt sein könne. Die europäischen Institutionen sollten nun in das Zusammentragen von geschlechterbezogenen Informationen zu sozialem Unternehmertum und sozialen Unternehmen investieren, um den Vergleich zwischen männlich und weiblich geführten Unternehmen zu ermöglichen. Konkret schlugen die Forscherinnen die Gründung einer Expertengruppe zu sozialem Unternehmertum von Frauen und von Frauen geführten Sozialunternehmen vor, welche die EU-Kommission in diesem Thema beraten solle. So könne die Zusammenarbeit zwischen den Verantwortlichen innerhalb der

EU-Kommission in den Bereichen Sozialwirtschaft und Unternehmertum von Frauen verbessert werden.

Darüber hinaus sollten Maßnahmen, welche auf die Europäische Initiative für Soziales Unternehmertum (SBI) aus dem Jahr 2011 folgen, Frauen- und geschlechterbezogene Themen hervorheben. Generelle Empfehlungen sind außerdem die Zuweisung von EU-Fördermitteln an Programme, welche soziales Unternehmertum von Frauen und die Entwicklung von Instrumenten zur sozialen Wirkungsmessung unterstützen.

Weitere Informationen zum „WEstart“-Projekt des Europäischen Lobbyverbands für Frauen gibt es [hier](#) in englischer Sprache. Der Synthesebericht der Studie kann diesem [Link](#) entnommen werden.

Materialien

Kilian Kleinschmidt: Weil es um die Menschen geht. Als Krisenhelfer an den Brennpunkten der Welt

Berlin: Econ, 2015, 350 Seiten, 19,99 Euro, ISBN: 978-3-430-20180-3

Eine Million Flüchtlinge werden bis Ende des Jahres nach Deutschland kommen. Oder auch mehr. Genaue Zahlen kennt kaum jemand. Deutschland ist gespalten zwischen Menschen, die mutig die Zukunft mit den Flüchtlingen gestalten wollen und denen, die Angst vor der Herausforderung haben. Dabei gibt es für Angst gar keinen Grund, meint Kilian Kleinschmidt: „Selbstverständlich ist es in Deutschland möglich, eine problemlose Aufnahme zu organisieren.“ Und er weiß, wovon er spricht. Kilian Kleinschmidt hat für die UN in Jordanien eines der größten Flüchtlingslager der Welt geleitet - Aktuell berät er die österreichische Regierung.

Jetzt hat der Krisenhelfer seine Erfahrungen aus 25 Jahren Flüchtlingshilfe an den Brennpunkten der Welt veröffentlicht. „Weil es um die Menschen geht“ heißen seine spannend zu lesenden Memoiren, in denen er von Ruanda bis Kosovo, von Somalia bis Sri Lanka detailliert und pointiert seine Thesen zu Krisen- und Entwicklungshilfe ausbreitet – und gebetsmühlenartig darauf hinweist: „Bei Flüchtlingen geht es um Menschen. Hinter jedem Flüchtling steckt eine Geschichte. „Das muss man begreifen, und das ist für uns wichtig, die Menschen wieder aus der Anonymität herauszuholen.“

„Wir wussten seit zwei Jahren, dass es zum Dammbuch kommen wird.“

Das Thema Flüchtlinge beherrscht die Medien und die politische Debatte. Laut UNHCR, dem Flüchtlingshilfswerk der Vereinten Nationen, sind weltweit über 50 Millionen Menschen auf der Flucht vor internationalen Krisen. Tendenz steigend. Die New York Times schreibt deshalb zu Recht, Kilian Kleinschmidts Biografie liest sich wie ein „Wikipedia-Artikel der Krisen der letzten Jahrzehnte“. „Zur aktuell großen Zahl der Flüchtlinge, die nach Europa kommen“, sagte Kilian Kleinschmidt im *ARD-Morgenmagazin*: „Wir wussten seit knapp zwei Jahren, dass es zu einem Dammbuch kommen würde. Viele Menschen kommen auch, weil sie im Nahen Osten keine Chance haben, legal zu arbeiten oder zu studieren.“ Gleichzeitig sind die Flüchtlinge für Deutschland wichtig, denn die Wirtschaft brauche Arbeitskräfte. Eine Ursache für die enorm vielen syrischen Flüchtlinge sieht der Flüchtlingshelfer in fehlender Entwicklungshilfe. Mit drei Milliarden Dollar hätte die Region in und um Syrien stabilisiert werden können, schätzt Kleinschmidt und fordert: „Europa muss diese Region genauso ernst nehmen wie Griechenland.“

Sich trauen, unkonventionelle Entscheidungen zu treffen

Der erfahrene Krisenmanager war in Sri Lanka und im Kosovo, in Somalia und im Kongo, in Kenia und im Süd-Sudan und bilanziert in seinem Buch unmissverständlich: „Flüchtlingshilfe ist heutzutage mehr als ein paar Decken und ein Zelt zu verteilen. Flüchtlinge brauchen eine eigene Wohnung, brauchen Arbeit anstatt irgendwelcher milden Gaben.“ Wer die Konfliktzonen bisher nur aus den Medien kennt, kann auf 350 Seiten einen rasanten Intensivkurs machen. Beim Lesen begreift man schnell, dass die Probleme der Flüchtlinge vor Ort nicht mit bürokratischen Checklisten, Diskussionen und endlosen Konferenzen gelöst werden können.

„Refugees are no angels“

Kilian Kleinschmidt (53) hat mehrere Jahrzehnte als Nothelfer für die UNO gearbeitet. Er weiß, wie es sich anfühlt, mit hunderttausenden Menschen in einem Flüchtlingslager auf engstem Raum zu leben und ist beileibe kein Gutmensch mit Helfersyndrom. Ganz im Gegenteil.

Der Flüchtlingsmanager ist ein Pragmatiker, ein handfester

Macher, der „in der testosterongesteuerten Welt der Flüchtlingscamps“ sich mit selbsternannten Stammesführern und Mafiabossen anbrüllt, wenn es sein muss. Oder aber deren Rat sucht – und sich dann traut, unkonventionelle Entscheidungen zu treffen und auf innovative Ansätze in der Flüchtlingshilfe zu setzen. Auch wenn er weiß: „Refugees are no angels.“ Sein unkonventionelles Krisenmanagement brachte ihm in Somalia trotzdem den Spitznamen „der Löwe in der Wüste“ ein. Denn er sieht sich nicht als Kontrolleur der Flüchtlinge sondern als Impulsgeber, der den Flüchtlingen die Menschenwürde zurückgibt. Oder es zumindest versucht.

Ziegenhirte, Dachdecker, Krisenhelfern

Seine Passion für die Entwicklungshilfe entdeckte der 1962 in Essen geborene Lehrersohn, als er mit 26 Jahren auf dem Motorrad durch die malische Wüste fuhr. Zufällig lernte Kleinschmidt Entwicklungshelfer kennen und entschloss sich spontan und ohne Bezahlung, eine Schule mit aufzubauen. Kleinschmidt war nach dem Abitur zunächst als Hippie in den französischen Pyrenäen gelandet, wo er sieben Jahre erst Ziegenkäse herstellte und hatte dann als Dachdecker, trotz Höhenangst, traditionelle Schieferdächer gedeckt. Nachdem das malische Schuldach fertig war, heuerte Kleinschmidt bei der UNO an und arbeitete in zahlreichen Krisenherden.

Ein erfolgreicher Migrant ist besser als jede Entwicklungshilfe

Als er in Mogadischu die UNO-Fahne hochhielt, erlebte der Krisen-Manager, dass er einen der gefährlichsten Jobs der Welt hatte: Drei seiner besten Freunde wurden bei einem Angriff umgebracht. Gleichzeitig beobachtete Kleinschmidt, dass es die Somalis selbst sind, die mit neuem Know-how und Geld aus dem Exil ihre Stadt wieder aufbauen. Sein Credo: „Ein erfolgreicher Migrant und integrierter Flüchtling ist besser als jede Entwicklungshilfe.“ Von den im Exil Lebenden würden jedes Jahr weit über 500 Milliarden Dollar nach Hause geschickt. Die gesamte humanitäre Hilfe weltweit macht nur 24,5 Milliarden Dollar aus.

Angelina Jolie, die „Queen unter den Sonderbotschaftern“

„Exil wird immer als Katastrophe gesehen“, schreibt Kleinschmidt, „dabei ist es immer auch eine Chance für Veränderung“. Amüsant zu lesen sind die Besuche diverser Botschafter mit ihrem Preetross. Für Kleinschmidt ist Angelina Jolie die „Queen unter den Sonderbotschaftern“: Sie finanziert selbst Projekte, kümmert sich auch darum, was aus ihnen wird und bringt die Lage auf der abschließenden Pressekonferenz auf

den Punkt: Kein Mensch ist freiwillig ein Flüchtling.“

Sich gegenseitig als Mensch begreifen

Berühmt wurde Kleinschmidt als so genannter "Bürgermeister von Zaatari". Der Katastrophenhelfer leitete anderthalb Jahre das zweitgrößte Flüchtlingscamp der Welt mitten in der Wüste, obwohl er anfangs überhaupt keine Lust dazu hatte. 120.000 syrische Menschen lebten in Jordanien nahe der syrischen Grenze wie in einer Stadt. Das erforderte komplexeste logistische Lösungen, und das in kurzer Zeit. Zu Beginn des Syrienkrieges hatten viele Flüchtlinge noch gehofft, sie könnten irgendwann in ihre Heimat zurückkehren.

Zupackend und bodenständig beschreibt Kleinschmidt, dass er nach seiner Ankunft 2013 zunächst versuchte zu verstehen, woher die enorme Gewalt im Camp kam. Er redete mit den Menschen, nennt es „das gegenseitige Begreifen als Mensch“. Gemeinschaftsküchen, Impfkampagnen und die Koordinierung der vielen Hilfsorganisationen waren nicht rund gelaufen. Ähnlich war es mit den über 700.000 Zelten, die in Zaatari im Wert von 35 Millionen Dollar bereitgestellt worden waren. Heute sind die Zelte in ganz Jordanien verteilt. Sie dienen als Ziegenhütten oder andere Behausungen. „Hier haben ein paar Flüchtlinge gute Geschäfte gemacht“, weiß Kleinschmidt.

Jeder Flüchtling bekommt einen elektronischen Ausweis

Also beschloss er mit seinen „Musketieren“, wie er sein Mitarbeiterteam nennt, dass sich Zaatari wie eine Siedlung entwickeln muss, um den Flüchtlingen ihre Würde zurückzugeben. Indem alle einen eigenen Trinkwasseranschluss, einen eigenen Container und Strom bekommen und es einen florierenden Schwarzmarkt gibt. „Seine marktwirtschaftliche Krönung fand Zaatari in der ‚Champs Élysées‘, einer Straße voller bunter Läden“, schreibt das Online-Magazin *Actuallynot*: „Dort werden im Jahr 15 Millionen Dollar umgesetzt.“ Allein Bilder aus der Luft von dem Flüchtlingsdorf Zaatari machen die gigantischen Ausmaße des Projekts deutlich. Heute ist Zaatari eine Containerstadt, in der mehr als 80.000 Syrer leben. Anstatt Lebensmittel auszugeben, bekommt jeder Flüchtling einen elektronischen Ausweis, der gleichzeitig eine einfache Geldkarte ist. Mit dieser kann in (illegalen) örtlichen Läden eingekauft werden. „Ein Stück Freiheit und Selbstbestimmung zurückgegeben“, ist das Credo von Kleinschmidt, und das propagiert er auch für die aktuelle Flüchtlingskrise in Europa.

Berater der österreichischen Regierung

Vor einem halben Jahr hat Kleinschmidt bei der UNO gekündigt und leitet nun sein eigenes Unternehmen, in dem er

Privatwirtschaft und Entwicklungshilfe verbinden will. Der seit kurzem mit seiner Frau in Wien lebende Experte arbeitet weiter als Krisenmanager. Sein Ziel: Millionen von Bedürftigen mit Ressourcen und modernen Technologien versorgen. Die mexikanische Regierung will von ihm Hilfe für eine Initiative gegen Gewalt. Die französische Regierung möchte Lösungsansätze für die Probleme in Calais. Der bayerische Integrationsbeauftragte schätzt Kleinschmidts Kompetenz und aktuell ist er Berater der österreichischen Bundesinnenministerin Johanna Mikl-Leitner.

Fazit

Kleinschmidt blickt in seinem Buch nicht nur auf die akute Krise sondern geht von der Diagnose aus, dass einseitige Globalisierung der Kolonialismus unserer Tage ist. Eine humane Globalisierung würde seiner Meinung nach dazu führen, „Entwicklungshilfe als gezielte, know-how-gesteuerte Investition in Menschen und Strukturen zu betrachten. Eine Investition, die sich durch die Chance für Menschen in Krisengebieten zur Teilhabe am Weltwirtschaftssystem, mit Sicherheit rentiert.“

Weitergehende Informationen und Interviews:

RBB Fernsehen: Kilian Kleinschmidt über die Flüchtlingskrise, 15.01.2015

Bayern 2 Radio: Kilian Kleinschmidt, Krisen-Manager und Entwicklungshelfer, 14.09.2015

Online-Magazin Actuallynot, 14.01.2015

Impressum

Verlag/Herausgeber:

BANK FÜR SOZIALWIRTSCHAFT AG

Wörthstraße 15-17

50668 Köln

Telefon 0221 / 97356-237

Telefax 0221 / 97356-479

Redaktion:

Susanne Bauer (v. i. S. d. P.), s.bauer@sozialbank.de

Jörg Bärschneider, joerg.baerschneider@gmx.de

Hella Krauß, h.krauss@sozialbank.de (Editorial)

Maicke Mackerodt, info@mackerodt.de (Materialien)

Tobias Nickl (Büro Brüssel), t.nickl@eufis.de (Europa)

ISSN: 1869-7631

Erscheinungsweise: monatlich