

## BFS-TRENDINFO

# 12/16

### Informationen für Führungskräfte der Sozialwirtschaft

#### Editorial

---

#### Gesundheit

„Pokémon Go“: Monster-Fitness hält gesund

---

#### Arbeitswelt

Lebenslanges Lernen: Sag mir, welcher Typ du bist!

---

Wissen + Erfahrung = Know-how

---

#### Bildung

Erzieherinnen: Hoch zufrieden – bis aufs Geld

---

#### Integration

Flüchtlinge in NRW: „Integration entscheidet sich vor Ort“

---

#### Pflege

Demenz-Netzwerke in Rheinland-Pfalz: Was sie erfolgreich macht

---

#### Europa

Nach dem Brexit-Votum: Europäischer Jugendkarlspreis setzt ein Zeichen

---

#### Gesellschaft

Die Mittelschicht: Abstiegsangst revisited

---

#### Materialien

Axel Becker: Die Toleranzfalle. Was grenzenlose Liberalität uns und unseren Kindern antut

---

#### Impressum

---

## Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Vernetzung und Digitalisierung haben 2016 einen neuen Höhepunkt erreicht. Auch vor der Sozialwirtschaft macht diese Entwicklung nicht halt. Aber wie lässt sich die vernetzte Gesellschaft sozial gestalten? Diesem Leitgedanken widmet sich der 10. Kongress der Sozialwirtschaft, der am 27. und 28. April 2017 in Magdeburg stattfindet.

Schon heute zeichnet sich ab, dass der Sozialraum – als kleinste Einheit einer vernetzten Gesellschaft – eine zunehmend wichtigere Rolle spielt und neue Anforderungen an soziale Dienstleistungsorganisationen und deren Mitarbeitende stellt. Die Digitalisierung verändert Arbeitsprozesse und ermöglicht mehr Teilhabe. Zugleich erfordert sie – gerade in der Sozialwirtschaft – eine neue Auseinandersetzung mit ethischen Standards. Vor diesem Hintergrund werden sich nicht nur die Rahmenbedingungen der sozialen Arbeit ändern, sondern auch die Art und Weise, wie Dienstleistungen und Hilfen konkret erbracht werden.

Unter dem Titel „Der Zukunftskongress der Sozialwirtschaft“ entwerfen Wissenschaftler und Praktiker Szenarien für die Zukunft. In acht Workshops setzen sich die Kongressteilnehmer nicht nur mit Vernetzung und Digitalisierung sondern auch mit weiteren Megatrends wie Demografie, Ökonomisierung, Globalisierung und Nachhaltigkeit auseinander. Hier können

Sie analysieren und diskutieren, wie sozialwirtschaftliche Unternehmen die Trends aktiv für ihre strategische Entwicklung nutzen können und welche Handlungsoptionen Sie als Sozialmanager haben.

Drei Impulsvorträge flankieren das umfangreiche Kongressprogramm: Der Physiker und Innovationsberater Harald Preissler stellt Ihnen vorab die gesellschaftlichen Megatrends und deren Implikationen für die Sozialwirtschaft vor. Dr. Markus Horneber, Vorstandsvorsitzender von Agaplesion, zeigt, wie sich Zukunftsdenken in die sozialunternehmerische Praxis übertragen lässt. Zum Abschluss des zweiten Kongresstages kommt Prof. Dr. Eckhard Minx, Zukunftsforscher und Vorstandsvorsitzender der Daimler und Benz Stiftung, zu Wort. In seinem Vortrag „Vom Wege abkommen, um nicht auf der Strecke zu bleiben“ erläutert er, was Unternehmen tun müssen, um zukunftsorientiert zu bleiben.

Wir freuen uns sehr, dass Bundeswirtschaftsminister Siegmund Gabriel als Schirmherr des Kongresses das Grußwort spricht. Das Highlight der Abendveranstaltung am 27. April 2016 wird die Preisverleihung unseres 10. Wettbewerbs Sozialkampagne sein.

Übrigens: Ab sofort können Sie sich mit einem innovativen Projekt um eine Präsentation auf dem Kongress der Sozialwirtschaft bewerben! Drei ausgewählte Projekte bekommen die Gelegenheit, sich mit einem Stand in der

kongressbegleitenden Ausstellung zu präsentieren, ein Projekt wird zusätzlich im Plenum vorgestellt.

Wir versprechen Ihnen spannende Kongresstage und wünschen Ihnen eine kurzweile Lektüre dieser BFS-Trendinfo.

Ihre Bank für Sozialwirtschaft

*P.S.: Melden Sie sich jetzt unter [www.sozkon.de](http://www.sozkon.de) für den 10.*

*Kongress der Sozialwirtschaft an und profitieren Sie noch bis zum 15. Januar vom Frühbucherrabatt!*

## Gesundheit

# „Pokémon Go“: Monster-Fitness hält gesund

Endlich mal Monster zum Liebhaben. Wer sich an den Sommer 2016 erinnert, kommt an „Pokémon Go“ nicht vorbei. Das Smartphone-Spiel mit den putzigen Manga-Figuren entfachte vom Start weg einen globalen Hype. Ob Schulhof, Friedhof oder Shopping-Center: Kein öffentlicher Ort war vor den Spielern und ihrer virtuellen Schnitzeljagd sicher, das Smartphone immer fest im Blick. Denn erst das Display verrät, wo sich in der echten Welt die animierten Helden versteckt halten.

### Mobile Gaming bringt Nutzer auf Trab

„Pokémon Go“ stellte innerhalb der ersten Woche neue Verkaufsrekorde auf – allein in Deutschland waren es mehr als 7,7 Millionen Downloads. Mobile Gaming, der Trend, mit Smartphone und Tablet-Computer jederzeit unterwegs spielen zu können, hatte zuvor bereits durch Blockbuster wie „Ingress“, „Warcraft“ und „Angry Birds“ mächtig Aufwind bekommen. Da musste der japanische Spielehersteller Nintendo seinen Pokémon-Klassiker aus alten Gameboy-Zeiten nur noch App-tauglich aufmöbeln, um die Fans auf Trab zu bringen. Und das im wahrsten Wortsinn. Spielern auf Monstersuche war kein Weg zu weit, in den Foren häuften sich Meldungen über wundgelaufene Füße und missachtete Verkehrszeichen.

### Bewegungstraining mit „Pokémon Go“

Zwar ist der Hype inzwischen abgeklungen. Doch für Wissenschaftler am Lehrstuhl für Informationsmanagement der

TU Braunschweig bleiben zwei grundsätzliche Fragen: Hat „Pokémon Go“ Einfluss auf die physische Aktivität seiner Nutzer, etwa durch längere Spaziergänge? Und: Wie beeinflusst das Spiel die sozialen Beziehungen der Spieler zu ihrer Umwelt? Die jetzt präsentierte Studie hat bereits Überlegungen angestoßen, das Kult-Spiel für medizinisches Bewegungstraining nutzbar zu machen.

### Studie mit über 3.000 Teilnehmern

In einer Onlinebefragung wurden deutschlandweit 3.235 „Pokémon Go“-Spieler zu ihrem Spielverhalten befragt. Die Teilnehmer der Studie sind im Durchschnitt 25,8 Jahre alt, die 21- bis 27-Jährigen bilden mit mehr als 50 Prozent den größten Anteil. Die Geschlechterverteilung ist mit 59 (männlich) zu 41 Prozent repräsentativ für den Bereich Mobile Games. Zum Zeitpunkt der Erhebung war „Pokémon Go“ in Deutschland seit sechs Wochen verfügbar. Die Studienteilnehmer nannten eine durchschnittliche Nutzungsdauer von 5,2 Wochen und ein Spiellevel von 20,4.

### Spieler investieren viel Zeit

Die Umfrageteilnehmer wendeten täglich relativ viel Zeit für das Spiel auf. Über die Hälfte (56,8 %) spielten täglich zwischen 30 Minuten und 2 Stunden und ca. 17 Prozent zwischen 2 und 4 Stunden. 7 Prozent der Teilnehmer investierten sogar über 4 Stunden Spielzeit.

### Spielend mehr Bewegung

„Die Ergebnisse zeigen in vielfältiger Weise, dass die physische Aktivität der Spieler durch das Spiel zugenommen hat“, fassen die Wissenschaftler ihre Ergebnisse zusammen. Etwa 60 Prozent der Teilnehmer sagten, dass sie sich wegen des Spiels öfter im Freien aufhielten als vorher, 55 Prozent gaben an, dass sie bewusst Umwege gehen, um spielrelevante Orte wie weitere Pokéstops oder Arenen zu besuchen. Etwa 52 Prozent gaben an, durch das Spiel ihre Stadt besser kennengelernt zu haben. Mehr als 40 Prozent der Befragten verzichteten bei kurzen Strecken auf ihr Auto und wählten stattdessen das Fahrrad oder gingen zu Fuß.

### Mehr soziale Zugehörigkeit bei Vielspielern

Spielende, die täglich mehr als zwei Stunden mit „Pokémon Go“ verbrachten, berichteten über eine spürbare Bereicherung ihres Soziallebens. Mehr als 65 Prozent der Vielspieler kamen mit fremden Personen ins Gespräch, mehr als 60 Prozent lernten neue Menschen kennen. Über 40 Prozent der Befragten fühlte sich anderen Spielern verbunden und nahm sich als Teil einer Gruppe wahr.

### Potenzial des Spiels und Ausblick

Besonders der im Spielprinzip angelegte Drang zur Bewegung in der realen Welt bietet für Unternehmen neue Möglichkeiten,

Kunden zu gewinnen und zu binden, stellen die Wissenschaftler fest. Tourismusorganisationen haben mittlerweile geführte Pokémontouren im Angebot. Zoos bieten neben der klassischen Tierbeobachtung auch „Pokémon Go“-Events an. Geschäfte in der Nähe von Pokéstops und Arenen, vor allem im Gastronomiebereich, profitierten von neuen Kundenströmen. Einige Unternehmen griffen gezielt ein und aktivierten sogenannte Lockmodule in der Nähe ihrer Geschäfte. Unternehmensbeispiele aus den USA zeigen, dass dadurch der Umsatz bis auf das Doppelte gesteigert wurde.

*Eine Kurzform der Studie der Technischen Universität Braunschweig ist [hier](#) verfügbar. Die Langform erscheint Anfang 2017.*

## Kann Pokémon heilen helfen?

Auch im medizinischen Bereich deutet sich Einsatzpotenzial an. Die Medizinische Hochschule Hannover beispielsweise will in einer Studie in ihrer Kinderklinik untersuchen, welche Auswirkungen das Spiel auf die Bewegung von kranken Kindern haben kann. Hier geht es vorrangig um Kinder, die aufgrund einer schweren Erkrankung und der damit verbundenen Therapie (z. B. Krebstherapie) körperlich geschwächt sind und zur Bewegung motiviert werden müssen. Mobile Gaming eröffnet grundsätzlich viele Möglichkeiten, auch für die Gesundheitswirtschaft. Im konkreten Fall ist es für Prognosen aber noch zu früh, meinen die Braunschweiger Wissenschaftler: „Aktuell ist noch nicht abzusehen, welche Auswirkungen das Spiel auf die Langzeitmotivation hat oder ob es sich nur um einen kurzweiligen Hype handelt.“

## Arbeitswelt

# Lebenslanges Lernen: Sag mir, welcher Typ du bist!

Eigentlich ja ein alter Hut: Man lernt nie aus. Nur wer sich den Herausforderungen einer rasant ändernden Arbeitswelt stellt, hält beruflich Schritt. Begriffe wie lebenslanges Lernen, Fort- und Weiterbildung nehmen diese Selbstverständlichkeit beim Wort. Doch zwischen Anspruch und Wirklichkeit klaffen Welten. Viele Beschäftigte würden gerne dazulernen, tun es aber nicht. Sie fühlen sie sich beim Thema Weiterbildung von ihren Chefs allein gelassen. Außerdem steht der innere Schweinehund bei ihnen unter Artenschutz.

## Gebrauchsanweisung fürs Lernen

Für eine groß angelegte Studie zum lebenslangen Lernen befragten die Professoren Nele Graf von der Hochschule für angewandtes Management (Berlin) und Michael Heister vom Bundesinstitut für Berufsbildung bundesweit 10.171 Mitarbeiter in Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen. Die Studie versteht sich als „Gebrauchsanleitung für lebenslanges Lernen“ und adressiert ihre Empfehlungen an Lerner, Führungskräfte und Personalentwickler.

## Der Wille ist da ...

Fast allen befragten Mitarbeitern (98 %) ist sehr bewusst, Neues lernen zu müssen, um den Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Eine klare Mehrheit (77 %) befürchtet sogar negative Konsequenzen, wenn sie sich nicht fortbildet. Fast zwei Drittel (63 %) möchten gern aktiv werden und sich weiterbilden.

Allerdings schätzen die meisten Studienteilnehmer die Lernkultur in ihrem Unternehmen als schlichtweg mangelhaft ein.

## ... aber nicht der unterstützende Chef

Bei vielen Führungskräften scheint das lebenslange Lernen der Mitarbeiter als Wettbewerbsfaktor und Motivationsimpuls noch nicht angekommen zu sein. In Personalgesprächen spielt das Thema nur bei einem Viertel der Befragten eine Rolle, nicht einmal jeder Zehnte (9 %) fühlt sich hier vom Chef unterstützt. Nur 39 Prozent glauben, dass ihre Vorgesetzten die betriebseigenen Angebote überhaupt kennen. Vor allem ältere Beschäftigte äußern sich kritisch.

## Lernverhalten lässt zu wünschen übrig

Viele Mitarbeiter stehen sich in puncto Weiterbildung allerdings auch selbst im Weg. Nur gut ein Drittel (36 %) erkundigt sich aktiv nach geeigneten Angeboten, lediglich ein Viertel (23 %) attestiert sich selbst genügend Durchhaltevermögen beim Lernen. Gerade einmal 27 Prozent der Befragten zeigen sich optimistisch, das neue Wissen erfolgreich im Arbeitsalltag anwenden zu können. Schonungslos legt die Studie die selbstkritische Einschätzung des Lernverhaltens vieler Mitarbeiter offen: „Kaum Zielsetzung, wenig Durchhaltewillen, schlechtes Zeitmanagement.“

## Der Lerntyp macht's

Die Wissenschaftler halten es für entscheidend, auf die persönlichen Lernpräferenzen einzugehen. Damit könnten Unternehmen ihren Mitarbeitern vor allem den Einstieg ins Lernen erleichtern. „Jeder Mensch präferiert eine bestimmte Herangehensweise an das Lernen. Dieser Lernstil ist keine feste Charaktereigenschaft und kann sich im Laufe des Berufslebens ändern“, beschreiben die Forscher. Die einen sind praktisch begabt und packen Neues unbefangen an. Diesem aktiven Lerntyp sagen Experimente und haptische Erlebnisse besonders zu. Die anderen wollen verstehen, wie Dinge funktionieren und klopfen ihr Tun auf mögliche Konsequenzen ab. Dieser eher nachdenkliche Lerntyp erwartet anspruchsvolle Lerninhalte und Hintergründe.

## Anstöße für lebenslanges Lernen

Vor allem Beschäftigte ohne Hochschulabschluss gelten als Stiefkinder der Weiterbildung. „Hier müssten dringend politische Anreize gesetzt und zusätzliche Angebote geschaffen werden“, rät die Studie. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Lernbereitschaft der Mitarbeiter. Knapp die Hälfte (43 %) empfindet Freude am Lernen. Für Bildungspolitik und Betriebe eine Steilvorlage. „Statt über Fachkräftemangel zu lamentieren, sollte diese positive Lerndisposition aufgenommen werden.“

## Paradigmenwechsel gefragt

Zwar ist bei einem Großteil der Mitarbeiter Weiterbildung als Wunsch und Notwendigkeit in den Köpfen verankert. Doch nur wenige fühlen sich von ihren Vorgesetzten unterstützt. „Insgesamt ist ein Paradigmenwechsel von einer angebotsorientierten zu einer nachfrageorientierten Personalentwicklung notwendig, um Mitarbeiter gezielter in ihrer Lern- und Arbeitsproduktivität zu unterstützen“, plädieren die Autoren. Was heißt das konkret?

## Zeitgemäß: E-Learning und soziale Formate

Das aus der Zeit der Seminare stammende „Lernen auf Vorrat“ sei heutzutage nicht mehr effizient und zeitgemäß, konstatiert die Untersuchung. Zum einen sei ungewiss, wie lange das Erlernete Bestand hat, zum anderen könne das auf Vorrat Gelernte im praktischen Arbeitskontext nicht adäquat umgesetzt werden und gerate in Vergessenheit. Lernen müsse stattdessen individuell, zeitnah, ortsunabhängig und arbeitsplatznah am Bedarf orientiert sein. Diese Kriterien seien durch E-Learning und soziale Lernformate (kollegiale Beratung, Qualitätszirkel, Mentoring) am ehesten erfüllt.

## Chefs sind gefragt, Mitarbeiter auch

Führungskräfte, so die Forderung, müssten zu Lerncoaches werden und die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter aktiv

begleiten. Dazu gehörten Feedbackgespräche, Ermutigung und Freiräume für Lernzeiten. Mitarbeiter sind gehalten, die eigenen Lernprozesse selbstverantwortlich zu gestalten. „Zeiten und Inhalte werden anders als bei Seminaren nicht mehr vorgegeben. Vielmehr bestimmt der Lerner selbst, was, wie und in welchem Umfang er lernen möchte.“ Lebenslanges Lernen weist also allen Beteiligten neue Rollen zu. Wer es beherrschen möchte, muss erst einmal das Lernen lernen.

*Nele Graf / Michael Heister, Gebrauchsanweisung für lebenslanges Lernen. Eine Studie der Hochschule für angewandtes Management, gefördert von der Vodafone Stiftung Deutschland unter Beratung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), 65 Seiten, Düsseldorf 2016, Download.*

## Wissen + Erfahrung = Know-how

„Wissen alleine produziert nichts. Erst zusammen mit Erfahrung entsteht in der Praxis wirksames Know-how.“ Mit diesen Worten wandte sich das „Europa-Institut Erfahrung & Management – METIS“, eine Forschungseinrichtung der Rheinischen Fachhochschule Köln (RFH) und der FH Burgendland, mit dem Projektpartner FHS St. Gallen an Führungskräfte in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Im Erhebungszeitraum von September 2015 bis Oktober 2016 wurde eine Online-Befragung zur Einschätzung und zum Umgang mit Erfahrungswissen durchgeführt. Eine solche Befragung in drei Ländern ist neu. Es gibt derzeit nichts Vergleichbares im deutschsprachigen Raum,

heißt es im Vorwort der Studie.

## Ohne Erfahrung ist Wissen nicht produktiv

Einleitend stellt die Studie den rasanten Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft dar. Formales Wissen gehört längst nicht mehr zum wichtigsten Kapital. Wissensarbeit, also die Anwendung von Wissen, werde zur wichtigsten beruflichen Tätigkeit. Die „Wissensarbeiter“ würden die Bedeutung erlangen, die Industriearbeiter vor fünfzig Jahren hatten. Mit ihrem Wissen, ihrem Know-how und ihren Erfahrungen stellten Mitarbeiter eine wichtige Ressource dar, um im globalen Wettbewerb zu bestehen.

## Was ist Erfahrung? Eine Begriffsbestimmung

Ein Rezept in einem Kochbuch, das ist Wissen. Damit alleine kann man jedoch keine richtige Mahlzeit auf den Tisch bringen. Zusätzlich bedarf es der praktischen Erfahrung, die man an der Seite eines Kochs oder durch Versuch und Irrtum erwirbt. Erfahrung entwickelt sich durch unmittelbares, persönliches Erleben und wirkt ihrerseits prägend auf die Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten und Überzeugungen. Grundlegend wird zwischen zwei Arten von Wissen unterschieden:

Explizites Wissen lässt sich formulieren und kommunizieren. Implizites Wissen ist nicht so einfach vermittelbar. So kann ein erfahrener Arzt beim Diagnostizieren besser sein, als ein

Mediziner, der sein Studium gerade absolviert hat. Der Philosoph Otto Friedrich Bollnow verknüpft den Begriff Erfahrung mit den Gefahren, die einem auf der „Fahrt“ durchs Leben begegnen. Erfahrene Menschen zeichneten sich durch Urteilsfähigkeit, menschliche Reife und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen aus. Generell gelte, heißt es in der Studie, dass die Weitergabe von Erfahrung nur in einer Unternehmenskultur gelingt, die den vertrauensvollen offenen Austausch fördert. Erfahrungsschätze lassen sich schon dadurch heben, indem man erfahrenen Mitarbeitenden wertschätzend begegnet.

## Einige Ergebnisse der Erhebung

Auf die Onlinebefragung von METIS haben 600 Führungskräfte geantwortet. 18 Prozent waren Frauen, 77 Prozent verfügen über einen Hochschulabschluss, 51 Prozent sind technisch und die andere Hälfte kaufmännisch oder juristisch ausgebildet. Zwei Drittel der Antworten kommen aus Deutschland, ein Viertel aus der Schweiz und der Rest (9 Prozent) aus Österreich. Trotz der absoluten Größe ist die Umfrage nicht repräsentativ, weil die Grundgesamtheit aller Führungskräfte nicht bekannt ist. Die Auswertung der Befragung erlaubt jedoch Trendaussagen:

Den meisten Führungskräften ist die große Bedeutung von Erfahrungswissen für effektive tägliche Abläufe völlig bewusst. Nur ein Viertel gibt jedoch an, dass der Austausch von Erfahrung uneingeschränkt unterstützt wird. In großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten erfolgt der Austausch systematischer als in kleinen und mittleren Unternehmen. Unterschiede zeigen sich in den Einstellungen und bevorzugten Methoden zwischen Top- und mittleren Management, jedoch kaum zwischen jüngeren und älteren Führungskräften. Jüngere sehen eher die Gefahr von Betriebsblindheit. Unterschiedliche Ausbildungen wie z. B. praxisorientierte Lehrberufe und Hochschulstudien beeinflussen die Einstellung zu Erfahrung kaum. Wissensmanagement-Tools halten die meisten Führungskräfte für unwirksam. Informelle Gespräche und Sitzungen sind für sie wichtiger.

Vier Aufgabenbereiche, für die Erfahrung als besonders relevant angesehen wird, kristallisieren sich in der Studie heraus:

- Lösen von operativen Problemen
- Fällen von Entscheidungen
- Lösen von operativen Problemen
- Erkennen von komplexen Zusammenhängen und
- Bewältigung von Krisen

90 Prozent der Befragten halten personenorientierte Methoden wie systematische Jobübergaben, Nachfolgeplanung, informelle Gespräche und Mentoring für nützlich. In der tagtäglichen Arbeit dominieren jedoch Berichte, Sitzungen, Gespräche und Weiterbildungen, also eher sach- oder personalpolitisch orientierte Methoden. Der Austausch von Erfahrung werde – obwohl ihn Führungskräfte für wichtig halten – selten belohnt. Es gebe keine Anreizsysteme.

## Fazit

Die Studie kommt zu dem Schluss: Erfahrung ist ein „geheimer“ Erfolgsfaktor in Unternehmen, um dessen Bedeutsamkeit man weiß, dem aber zu wenig systematische Aufmerksamkeit geschenkt wird.

*Europa-Institut Erfahrung & Management — METIS: Erfahrung – der unsichtbare Erfolgsfaktor in Wirtschaftsunternehmen, Download.*

## Bildung

### Erzieherinnen: Hoch zufrieden – bis aufs Geld

Hohe Belastung, wachsender Stress – Erzieherinnen haben einen ziemlich unattraktiven Beruf. So ein verbreitetes Urteil über die Arbeit im Kindergarten. Die Beschäftigten selbst sehen die Dinge etwas anders, legt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) jetzt nahe. Demnach sind Erzieherinnen mit ihrer Arbeit sehr zufrieden – mehr als Beschäftigte vergleichbarer Berufsgruppen. Soweit die gute Nachricht für Kinder und Eltern, schließlich hat die Kindertagesbetreuung hierzulande erheblich an Bedeutung gewonnen. Unzufriedenheit kommt bei vielen Erzieherinnen jedoch beim Blick aufs Gehaltskonto auf. Hier sehen sie sich im Vergleich mit anderen Berufsgruppen klar benachteiligt. Eine Gemengelage, die näherer Betrachtung wert ist.

#### Erzieherinnen im Vergleich mit anderen Berufsgruppen

In der Berufsgruppe „Frühe Bildung“, wie vom Fachkräftebarometer definiert, sind die weitaus meisten Beschäftigten Frauen (95 %), zwischen 45 und 55 Jahre alt und überwiegend in Teilzeit arbeitend (2015: 58 %). Diese objektiven Merkmale sagen noch nichts darüber aus, wie Erzieherinnen ihre berufliche Situation selbst bewerten. Anhaltspunkte liefert die vorliegende Studie „Zufriedenheit und Arbeitsbelastung von Erzieherinnen“, die auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) der Jahre 2008 bis 2014 basiert. Der Vergleich mit Grundschullehrerinnen, Krankenpflegerinnen und

Verwaltungsfachfrauen im mittleren Dienst ergibt ein differenziertes Bild der Selbstwahrnehmung der Erzieherinnen.

#### Zufriedenheit und Arbeitsbelastung

Die DIW-Analyse ergibt, dass Erzieherinnen eine im Vergleich mit fast allen Berufsgruppen überdurchschnittlich hohe Arbeitszufriedenheit aufweisen. Ihre Zufriedenheitswerte liegen gleichauf mit denen von Grundschullehrerinnen und höher als bei Verwaltungsfachfrauen und anderen erwerbstätigen Frauen mit berufsqualifizierendem Abschluss. In ihrem Arbeitsalltag fühlen sich Erzieherinnen auch nicht übermäßig stark belastet. Sie klagen zum Beispiel nicht häufiger über Zeitdruck (55 %) als andere Berufsgruppen. Gerade mal 58 Prozent der Erzieherinnen schätzen Störungen während der Arbeit als „mäßig belastend“ ein, ein Wert, der nur von Grundschullehrerinnen merklich unterboten wird (39 %). Was den Erzieherinnen erheblich zu schaffen macht, ist die zunehmende Arbeitsintensität, eine Wahrnehmung, die sie nur noch mit Krankenpflegerinnen teilen.

#### Gestiegene berufliche Anforderungen

Die Studienautoren beschreiben das so: „Die beruflichen Anforderungen für Erzieherinnen sind in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen: Kinder gehen früher in eine Kindertageseinrichtung, sie verbringen dort täglich mehr

Stunden. Erzieherinnen und Erzieher müssen individueller auf die vielfältigen Bedürfnisse der Kinder eingehen, sei es bei der Sprachförderung, der Inklusion oder in vielen anderen Bereichen.“ Die wachsende Arbeitsintensität habe dafür gesorgt, dass die „Balance zwischen Belohnung und Verausgabung“ bei Erzieherinnen weniger ausgeglichen sei als bei Beschäftigten anderer Berufe. Das ihrer Ansicht nach nicht angemessene Gehalt empfinden 49 Prozent der Erzieherinnen als belastend. Nur bei Krankenpflegerinnen ist dieser Wert noch höher (55 %). Bei Grundschullehrerinnen und Verwaltungsfachfrauen hingegen fühlen sich nur 33 Prozent der Beschäftigten ungerecht bezahlt. Das Gefühl mangelnder Belohnung wird für Teilgruppen der Erzieherinnen durch weitere Faktoren bestärkt, ergab die Analyse. Erzieherinnen ohne eigene Kinder fühlen sich demnach öfter verausgabt und weniger wertgeschätzt (48 %) als Erzieherinnen mit Kindern, sogar dann, wenn diese alleinerziehend sind. Schlechte Aufstiegschancen (28 %), die Erwartung oder Erfahrung einer Verschlechterung der Arbeitssituation (21 %) und Vollzeitarbeit tragen ebenfalls zu verstärkter Verausgabung bei.

#### Mehr Vollzeit, mehr Gehalt

Trotz dieser beeinträchtigenden Faktoren würde fast ein Drittel der Erzieherinnen gerne die Wochenarbeitszeit erhöhen – mehr als jede andere untersuchte Berufsgruppe. Das gilt vor allem für Kindergärtnerinnen mit weniger als 21 Wochenstunden (63 %)



– die Studienautoren vermuten dahinter Unzufriedenheit mit dem Gehalt. „Inwiefern die Tarifabschlüsse von Ende des Jahres 2015 dies verändern, müssen weitere Untersuchungen mit neueren Daten zeigen.“ So sehr eine Aufstockung der Arbeitszeit den Teilzeitbeschäftigten entgegenkäme, so wenig ist allerdings gesichert, ob dadurch auch der künftige Fachkräftemangel der Branche behoben werden könnte.

## Frühe Bildung stärken

Erzieherinnen sollten jedenfalls höhere Anerkennung erfahren, fordern die Autoren. Höhere Investitionen in den Bereich der frühen Bildung könnten die Fachkraft-Kind-Relation verbessern und die Belastung im Erzieheralltag auf zusätzliche Schultern verteilen. Denn: „Wer sich zu stark belastet fühlt und zu wenig Anerkennung erfährt, kann häufig nicht seine optimale Arbeitsleistung abrufen.“

*C. Katharina Spieß / Franz G. Westermaier, Zufriedenheit und Arbeitsbelastung von Erzieherinnen. Außerdem: Sechs Fragen an C. Katharina Spieß, DIW Wochenbericht Nr. 43/2016, Seiten 1023-1034, [Download](#).*

## Integration

# Flüchtlinge in NRW: „Integration entscheidet sich vor Ort“

Noch nie war der Handlungsdruck in den Kommunen so groß wie heute. Die starke Zuwanderung von Flüchtlingen stellt sie vor riesige Aufgaben bei Wohnraumversorgung, Ausbildung und Arbeitsmarktintegration. In Nordrhein-Westfalen waren es 2015 rund 330.000 Menschen, die Zuflucht suchten, bis Juli 2016 kamen 67.900 Personen dazu. Ein Großteil der Geflüchteten wird längerfristig in Deutschland bleiben, mit Zuwanderung ist auch weiterhin zu rechnen. Wie haben die Städte und Gemeinden die Herausforderungen bisher bewältigt, welche Erfahrungen für die Zukunft lassen sich daraus gewinnen? Antworten darauf will das NRW-Landesbauministerium jetzt mit seiner Studie „Gelingende Integration im Quartier“ geben.

### Acht NRW-Städte im Blickpunkt

Im Mittelpunkt stehen Fallstudien aus den acht NRW-Städten Altena, Bergheim, Bielefeld, Dortmund, Hamminkeln, Mülheim, Münster und Nordkirchen. Diese Kommunen decken ein breites Spektrum ab – von der Klein- zur Großstadt, mit schrumpfender oder wachsender Bevölkerung, entspanntem oder angespanntem Wohnungsmarkt. Doch für alle gilt dieselbe Erfahrung: „Integration entscheidet sich vor Ort“. Die Studie wurde vom Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung (ILS) anhand von Experteninterviews, lokalen Medienberichten und örtlichen Kooperationsinitiativen erarbeitet. Zentrale Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Besonderheiten seien wie folgt angerissen.

### Ausnahmezustand macht kreativ

Die Zuwanderung stellt alle betroffenen Städte und Gemeinden vor ähnliche Probleme, die Ausgangsbedingungen sind aber oft höchst unterschiedlich. Kleine Städte und Gemeinden wie Nordkirchen haben bisher wenig Integrationserfahrungen gemacht, während altindustrielle Großstädte wie Dortmund über eine lange Zuwanderungstradition mit entsprechenden Strukturen verfügen. Dennoch stellt der große Flüchtlingszustrom auch diese Städte vor erhebliche organisatorische Aufgaben – mit einem unerwarteten Nebeneffekt: Die neuen Steuerungsaufgaben werden in vielen Kommunen ungewohnt pragmatisch und innovativ angegangen. „Insbesondere die Kooperation der Kommunen mit der Bürgerschaft in Form von ehrenamtlichem Engagement wurde massiv erweitert“, hält die Studie fest. Kein Wunder, möchte man sagen. Alle acht Fallstudien bescheinigen dem Ehrenamt, die kommunalen Integrationsanstrengungen erheblich unterstützt zu haben.

### Integration braucht Steuerung

Im Zuge der Zuwanderung richteten alle untersuchten Kommunen spezielle Stabstellen, Task-Forces und Lenkungsgruppen ein, oft unter Einbeziehung von Wohlfahrtsverbänden, Wohnungswirtschaft und Arbeitsagentur. Größere Städte wie Münster, Dortmund und Mülheim konnten

auf bestehenden Strukturen der Integrationspolitik etwa für die EU-Zuwanderung aufbauen. In Kleinstädten hingegen wirken engagierte Persönlichkeiten (z. B. Bürgermeister) und flache Verwaltungshierarchien zusammen. Die direkte Ansprache von Kirchen, Unternehmen und Schulen ermöglicht hier oft unbürokratische Lösungen (Hamminkeln).

### Das Quartier: Ort des sozialen Lebens

Einige der untersuchten Kommunen verfügen über gute Erfahrungen mit der integrierten Quartiersentwicklung, z. B. in Zusammenhang mit dem Städtebauförderungsprogramm „Soziale Stadt“ in NRW. Die soziale Ausgestaltung umfasst Modelle wie das Nachbarschafts- (Bielefeld) und Stadtteilmanagement (Bergheim) sowie Bildungs- und Erziehungspatenschaften (Münster). Weitere Steuerungsstrukturen bestehen in Quartiersmanagern, Integrationslotsen und runden Tischen. In kleinen Kommunen ist dezentrale sozialraumorientierte Planung kaum gefragt. Hier gilt: „Das Dorf ist das Quartier.“

### Unterbringung und Wohnraumversorgung

In Städten mit Wohnungsleerständen wie in Altena und Mülheim ist es eher möglich, Flüchtlinge nahezu vollständig dezentral in Wohnungen unterzubringen. Größere Städte mit angespanntem Wohnungsmarkt (Münster, Bielefeld, Dortmund) hingegen

warten mit Gemeinschaftsunterkünften auf. Eine Besonderheit stellen Gemeinden in ländlich geprägtem Raum mit vorherrschendem Einfamilienhausbestand dar. Während die Gemeinde Nordkirchen Häuser zur Unterbringung mietet oder kauft, setzt Hamminkeln fast ausschließlich auf Gemeinschaftsunterkünfte. Aufgrund von Vorbehalten in der Bevölkerung spielt vielerorts die Gleichverteilung für Gemeinschaftsunterkünfte auf die einzelnen Ortsteile eine erhebliche Rolle.

Einige Städte und Gemeinden verteilen Alleinreisenden und Familien möglichst getrennt voneinander, während andere Städte gezielt auf eine Mischung setzen. „Soweit möglich, wird aber mit Blick auf mögliche sexuelle Übergriffe (...) auf eine geschütztere räumliche Unterbringung von Mädchen und Frauen geachtet.“

## Schule und Bildung

In den acht untersuchten Städten reicht die Versorgung der Flüchtlinge mit Kita-Plätzen nicht aus. Insbesondere in großen Städten ist die Situation im Kita-Bereich angespannt. Mancherorts sollen quartiersbezogene „Brückenprojekte“ – durch Landesmittel finanzierte Mutter-Kind- oder Spielgruppen – vertrauensvolle Beziehungen mit Familien aufbauen und die Einbindung der Kinder in Kitas fördern.

Im Bereich der schulischen Integration fehlt es häufig an

Personal. Neben der Einstellung zusätzlicher Lehrkräfte ist die Qualifizierung vorhandener Pädagogen unerlässlich. Dazu werden in mehreren Großstädten Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz sowie Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache angeboten.

## Arbeitsmarkt und Qualifizierung

Landesinitiativen wie „Early Intervention NRW+“ und die Einführung zentraler „Integration Points“ werden als Eckpfeiler einer gelingenden Integration in den Arbeitsmarkt anerkannt. Manche Kommunen gehen innovative Wege der Qualifizierung. Dort werden Geflüchtete erfolgreich in der Flüchtlingshilfe eingesetzt oder schaffen Begegnungstätten und Wohnräume mit eigener Hände Arbeit. Die Studie hält ein Monitoring zur Arbeitsmarktlage für Geflüchtete und neue Instrumente zur Kompetenzerfassung dieses Personenkreises für erforderlich.

## Vereine und zivilgesellschaftliches Engagement

Die Autoren bekennen ohne Umschweife: „Unserer Einschätzung nach ist das Ehrenamt (...) eine treibende Kraft und ein Grundpfeiler der sozialen Integration.“ In größeren Städten wird es durch Freiwilligenagenturen getragen, in kleineren durch gemeinnützige Organisationen („Stellwerk“ in Altena) und von einzelnen Ehrenamtlern, von Vereinen, Kirchen und Wohlfahrtseinrichtungen. So sind zum Beispiel in der

Kleinstadt Altena 15 Prozent der Flüchtlinge in das Vereinsnetz integriert.

Migranten-Selbstorganisationen sind noch viel zu selten in die Integrationsarbeit eingebunden, obwohl sie aufgrund eigener Erfahrungen als Brückenbauer fungieren könnten. Nur Dortmund gibt ein Beispiel: Dort sind entsprechende Organisationen durch Kooperationsverträge vom Sozialamt fest eingebunden.

Zur nachhaltigen Sicherung des ehrenamtlichen Engagements fordern die Studienautoren mehr Wertschätzung. Dazu gehören Unterstützungsangebote, feste Ansprechpartner und Weiterbildung. Hilfreich wäre auch die Möglichkeit, für die laufende Tätigkeit geringe Mittel unbürokratisch beantragen zu können.

## Wunschzettel der Kommunen

Insgesamt, so stellt die Studie fest, bleibe die Frage der Kostenverteilung für Unterbringung Versorgung und Integration der Flüchtlinge ein „steter Konfliktpunkt“ zwischen Kommunen, Land und Bund. Auch die lange Asyl-Verfahrensdauer beim BAMF wird von den Kommunen als Integrationshemmnis genannt. Wichtige Punkte auf dem Wunschzettel der Städte und Gemeinden: Kurzfristig verfügbare Förderangebote für Investitionen in Wohnraum, Begegnungszentren, Kindertagesstätten und Schulen. Als dringlich werden auch Vereinfachungen im Bau- und Planungsrecht für die

Baulandausweisung genannt.

*Gelingende Integration im Quartier, Institut für Landes- und  
Stadtentwicklungsforschung (ILS), Ministerium für Bauen,  
Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr des Landes NRW, 140  
Seiten, Oktober 2016, [Download](#).*

## Pflege

# Demenz-Netzwerke in Rheinland-Pfalz: Was sie erfolgreich macht

Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen sind auf vielfältige Unterstützung angewiesen – in pflegerischer und medizinischer, praktischer und psychologischer Hinsicht. Häufig jedoch sind die Hilfsangebote unübersichtlich, arbeiten neben- oder sogar gegeneinander. Die Folge: Versorgungsbrüche an den Schnittstellen von häuslicher und stationärer Pflege, von Leistungserbringern und Kostenträgern. Das verursacht unnötiges Leiden bei den Betroffenen und hohe Kosten im Gesundheitssystem. „Vor dem Hintergrund abnehmender Ressourcen auf der einen Seite und der zeitaufwändigen Betreuung von Menschen mit Demenz auf der anderen Seite rückt vor allem eine Optimierung der Vernetzung informeller sowie professioneller Hilfen in den Fokus“, konstatiert der aktuelle iso-Report des Instituts für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V.. Die Untersuchung widmet sich den bislang 40 regionalen Demenznetzwerken in Rheinland-Pfalz.

### Wovon hängt der Erfolg ab?

Die Netzwerke fungieren als zentrale Anlaufstelle, wollen die Zusammenarbeit von Fachkräften, Angehörigen und Laien verbessern und machen auf Versorgungslücken aufmerksam. Betroffenen bieten sie gezielte Informationen, gegenüber der breiten Bevölkerung leisten sie demenzrelevante Aufklärung. Die Studie nimmt mittels standardisierter Befragung der Netzwerkkoordinatoren eine Bestandsaufnahme vor. 70 Prozent aller angefragten Netzwerke beteiligten sich. Folgende Faktoren

bestimmen deren Erfolgsbilanz maßgeblich mit.

- **Finanzielle Situation:** Große Unterschiede ergeben sich bei der Ressourcenausstattung. Sie variiert stark im Volumen und speist sich aus unterschiedlichen Finanzierungsquellen (öffentliche Zuwendungen, Spenden, Projektförderung). „Bei einem durchschnittlichen Jahresbudget von rund 1.200 Euro verfügt die Hälfte der Netzwerke über keine finanziellen Ressourcen“, ergab die Befragung. Der Wunsch nach angemessener finanzieller Ausstattung bezieht sich u. a. auf die Information der Öffentlichkeit über die eigene Arbeit.
- **Netzwerkkoordination:** Die Erwartungen der Befragten reichen von einer effektiveren Vernetzung bis hin zum umfassenden Care Management. Viele Studienteilnehmer berichten vom Konkurrenzdenken der Mitwirkenden als Hindernis effektiver Arbeit. Dahinter steckt die Schwierigkeit, die Eigeninteressen aller Akteure einvernehmlich zu koordinieren. Das aber ist für die Außendarstellung enorm wichtig, betonen die Studienautoren. Je klarer die Ziele des Netzwerks kommuniziert werden, desto erfolgreicher können Vorschläge zur Verbesserung der Versorgungsstrukturen entwickelt und an die Kommunalpolitik herangetragen werden.
- **Qualifizierte Mitarbeiter:** Durchschnittlich 17 Personen bilden den harten Kern der Netzwerkarbeit, weitere 26

Mitglieder treten eher sporadisch hinzu. Die Netzwerke umfassen durchschnittlich 43 Personen. Die Netzwerkgröße habe jedoch keine Auswirkungen auf den Erfolg, stellt die Studie fest. Was zählt, ist die fachliche Qualifikation: „Meist bilden stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen, Pflegestützpunkte sowie Mitarbeitende aus Kommunen und Krankenhäusern die zentrale Säule der Netzwerke“, ergab die Erhebung. Ein großes Problem ist, niedergelassene Ärzte für die Mitarbeit zu gewinnen.

- **Netzwerksteuerung:** Einigkeit besteht darin, dass die Koordinatoren die gemeinschaftlichen Treffen (Einladung, inhaltliche Vorbereitung, Ergebnissicherung) organisieren. An der Weiterentwicklung der Netzwerke – durch Anwerben weiterer Teilnehmer, Beschaffung von Finanzmitteln oder neue Projektideen – hapert es jedoch. Daran ist die hohe zeitliche Belastung der Koordinatoren schuld. „Angeregt wurde in diesem Zusammenhang, den Koordinatoren eine Büroassistenz zur Verfügung zu stellen, um zeitliche Freiräume für weitergehende Aufgaben zu schaffen.“
- **Hindernisse der Netzwerkarbeit:** Zu wenig Geld, zu wenig Zeit, das sind die am häufigsten genannten Gründe für eine nur eingeschränkt mögliche Unterstützung von Demenz-Betroffenen. Als Soforthilfe empfehlen die Studienautoren einen fachlich moderierten Workshop aller Netzwerker. Dort ließen sich Strategien zur Aktivierung

schwieriger Gruppen für Mitarbeit und Unterstützung erarbeiten. Doch damit ist es nicht getan. Weitere Hindernisse sind die mangelnde Unterstützung von Seiten der (lokalen) Politik, das Fehlen klarer Kooperationsverträge und die mangelnde Zusammenarbeit mit Hausärzten.

## Impulsgeber für eine bessere Verzahnung

Insgesamt sehen es die Studienautoren als belegt an, dass sich in Rheinland-Pfalz eine nahezu flächendeckende Versorgung mit Demenznetzwerken etabliert hat. Deren Arbeit, so das Fazit, setzten vielfältige Impulse für eine Verbesserung der Situation von Menschen mit Demenz und ihrer Angehöriger, messbar sowohl in der gegenseitigen Information als auch der besseren Kooperation der Anbieter.

*Lukas Nock / Sabine Kirchen-Peters, Demenznetzwerke in Rheinland-Pfalz. Studie im Auftrag der Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V., iso-Report Nr. 4, 40 Seiten, September 2016, [Download](#).*

*Siehe auch zur Analyse der Pflegestützpunkte in Deutschland seitens des Instituts für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V.: [BFS-Trendinfo 9/16](#), „[Pflegestützpunkte: Wo nachgebessert werden muss](#)“*

## Europa

# Nach dem Brexit-Votum: Europäischer Jugendkarlspreis setzt ein Zeichen

Die Europäische Union sieht sich seit einiger Zeit mit einer wachsenden Europaskepsis der Bevölkerung konfrontiert. Mit der „Brexit“-Abstimmung am 23. Juni 2016 für den Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU gab es ein klares Zeichen, dass die Mehrheit der britischen Bürgerinnen und Bürger die Zukunft ihres Landes außerhalb der EU sehen. Doch nach der Abstimmung sind insbesondere die jungen Britinnen und Briten auf die Straße gegangen und haben gegen den „Brexit“ demonstriert. Laut dem britischen Markt- und Meinungsforschungsinstitut „YouGov“ stimmten 75 Prozent der 18- bis 24-Jährigen für den Verbleib in der EU, bei den 25- bis 49-Jährigen waren es dagegen nur noch 56 Prozent. Von der Bevölkerungsgruppe über 65 Jahre stimmten lediglich noch 39 Prozent für den Verbleib des Vereinigten Königreichs in der EU. Auf der anderen Seite beteiligten sich der Statistik zufolge nur 36 Prozent der 18- bis 24-Jährigen an dem Votum. Bei den 25- bis 34-Jährigen war es mit 58 Prozent auch nur gut die Hälfte der Wahlberechtigten. Zum Vergleich haben sich von den Britinnen und Briten, die 65 Jahre oder älter sind, 83 Prozent an der Wahl beteiligt.

Der „Brexit“ bedeutet einen schweren Schlag für die Europäische Union und setzt zugleich an die Jugend Europas ein Zeichen, sich mit der europäischen Politik und ihrer Zukunft mehr zu beschäftigen und aktiver am politischen Diskurs teilzunehmen. Dies ist besonders wichtig in Zeiten, in denen der Populismus mit oftmals antieuropäischen Ressentiments verstärkt Zulauf findet.

## Jugendkarlspreis würdigt europäisches Engagement der Jugend

Um das Engagement junger Menschen für die europäische Politik zu würdigen, verleihen das Europäische Parlament und die Stiftung „Internationaler Karlspreis zu Aachen“ seit 2008 jährlich den Europäischen Jugendkarlspreis.

Ziel dieses Preises ist es, junge Menschen im Alter von 16 bis 30 Jahren auszuzeichnen, die mit ihren Projekten die Entwicklung eines gemeinsamen Bewusstseins für die europäische Identität fördern und praktische Beispiele für das Zusammenleben einer vereinten europäischen Bevölkerung präsentieren. Noch bis zum 30. Januar 2017 läuft die Ausschreibung für den Europäischen Jugendkarlspreis 2017. Das Bewerbungsformular für den Wettbewerb ist auf der [Website des Europäischen Karlspreises für die Jugend](#) verfügbar.

Bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten nominiert jeder EU-Mitgliedstaat das beste Projekt aus seinem Land. Aus den 28 Projekten wählt eine Jury aus Vertreterinnen und Vertretern des Europäischen Parlaments und der Karlspreisstiftung drei Jugendkarlspreisträger aus. Für die Preisverleihung im Jahr 2017 wird das Preisgeld um 5.000 Euro erhöht, sodass der erste Preis mit 7.500 Euro, der zweite Preis mit 5.000 Euro und der dritte Preis mit 2.500 Euro dotiert werden. Der nächste Europäische Jugendkarlspreis wird am 23. Mai 2017 in Aachen verliehen.

## Die Gewinner des Jahres 2016

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 320 Projekte eingereicht. Unter den 28 nominierten Projekten gingen der erste Preis an das italienische Projekt „InteGREAT“, der Zweite an „Searching for Charlemagne“ aus Griechenland und der Dritte an das britische Projekt „Young European Council“ (YEC).

## Die Flüchtlingskrise gemeinsam meistern

Das Projekt „InteGREAT“ aus Italien wurde von dem internationalen Studierendenverband AIESEC (Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales) ins Leben gerufen. Ziel des Projekts ist es, junge Menschen aus ganz Europa miteinander zu verbinden und gemeinsam in der Flüchtlingskrise zu handeln. Das Projekt involviert internationale Freiwillige, Nichtregierungsorganisationen und Gemeinschaften auf lokaler Ebene und organisiert unter anderem Spendensammlungen, Aufklärungskampagnen, Seminare und Veranstaltungen. Dabei steht insbesondere die Integration der Flüchtlinge im Mittelpunkt. Mittlerweile nehmen zehn Länder an diesem Projekt teil, darunter auch Deutschland, Österreich und die Schweiz.

## Auf den Spuren Karls des Großen

Im Rahmen des zweitplatzierten griechischen Projekts „Searching for Charlemagne“ entwickelten Schülerinnen und

Schüler des Pirgetos Gymnasiums in Larisa ein Spiel, das von der Geschichte Karls des Großen handelt. Ziel des Spiels ist es, auf unterhaltsame und spannende Weise mehr über den Frankenkaiser und die Ursprünge des heutigen multikulturellen Europas zu lernen. Mit Hilfe des Preisgeldes planen die Schülerinnen und Schüler das Spiel weiter auszuarbeiten, damit in Zukunft die Spieler ihr Wissen über Europa und seine Entwicklung erweitern können.

## Jugendliche spielen Europäischer Rat

Bei dem mit dem dritten Preis ausgezeichneten britischen Projekt „Young European Council“ (YEC) handelt es sich um eine jährlich ausgerichtete internationale Konferenz, die junge Befürworter des europäischen Einigungsprozesses zusammenführt. Ziel ist es, der Jugend eine Plattform zu geben, um der europäischen Politik konkrete und innovative Ideen vorzuschlagen und so aktiv an der Zukunft Europas mitzuwirken. Vom 15. bis 19. November 2015 fand das YEC in Brüssel statt und beinhaltete drei Diskussionsrunden: Migration und innere Angelegenheiten, Energieunion und Klimapolitik sowie Bildung und Arbeit.

Die drei Preisträger aus dem Jahr 2016 hatten erst kürzlich die Gelegenheit, das Europäische Parlament zu besuchen und ihre Projekte vorzustellen.

### **Weitere Informationen**

- *Analyse der Brexit-Abstimmung von „YouGov“*
- *Europäischer Jugendkarlspreis 2017*
- *Preisträger 2016*
- *Projekt „InteGREAT“*
- *Projekt „Young European Council“ (YEC)*



## Gesellschaft

# Die Mittelschicht: Abstiegsangst revisited

Arme, gebeutelte Mittelschicht! Nachdem es im Wirtschaftswunder-Deutschland immer nur bergauf ging, ist sie heute von Angst vor dem sozialen Absturz erfüllt. So behaupten es zahlreiche Studien und Debatten der letzten Jahre. Was einst der Unterschicht vorbehalten war, sei inzwischen in der Mitte der Gesellschaft angekommen: die Befürchtung, den Arbeitsplatz und damit auch an Sicherheit und Status zu verlieren. Als Ursache dieser Zuspitzung gilt die Globalisierung mit der schwindenden Perspektive einer stabilen, langfristig planbaren Erwerbsbiografie. Aus der Statusverunsicherung erwachse die Gefahr der politischen Radikalisierung, wie am Zuspruch für Pegida und AfD deutlich werde.

## Ängste der Mitte: Kaum entdeckt, schon auf dem Rückzug

Dieser Sichtweise widersprechen die Soziologen Holger Lengfeld und Jessica Ordemann von der Universität Leipzig in zwei zentralen Punkten. Erstens, so ihre These, betrifft der im Schichtvergleich überproportionale Anstieg der Statusverunsicherung nicht die gesamte Mittelschicht, sondern nur deren mittleres Segment. Also die beruflich qualifizierten Beschäftigten mit mittlerem Einkommen, wie sie vor allem im Dienstleistungssektor, z. B. bei Banken, Versicherungen und im Gesundheitsbereich zu finden sind. Zweitens sei die Abstiegsangst der Mittelschicht ein Mythos. Im Gegenteil, die Angehörigen dieses Segments hätten längst ihren sozialen Optimismus wiedererlangt. „Paradoxe Weise waren die Ängste

der Mitte, kaum dass sie vor zehn Jahren mit ordentlicher Verspätung entdeckt wurden, schon wieder auf dem Rückzug.“

## Globalisierung schürte frühe Abstiegsängste

In Wirklichkeit, so argumentieren die beiden Wissenschaftler, begannen sich die Abstiegsängste schon viel früher auszubreiten – in Westdeutschland ab Mitte der 1980er Jahre, in Gesamtdeutschland ab 1991 mit bruchloser Fortsetzung (1984: 47 %; 2005: 65 %). Auslöser war die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit wachsender sozialer Unsicherheit infolge befristeter Verträge, Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung. Ab 2006 nahm die Abstiegsangst schichtübergreifend jedoch wieder stark ab (von 60 auf 42 % im Jahr 2014), ein Trend, den die Finanz- und Wirtschaftskrise erstaunlicherweise nur geringfügig unterbrach, stellt die Studie „Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg revisited“ fest. „Am Ende des Beobachtungszeitraums 2014 war das Ausmaß der Sorgen in fast allen Schichten annähernd auf dem niedrigen Niveau von 1991.“ Grundlage dieses Befunds ist die Langzeiterhebung des sozioökonomischen Panels (SOEP) des DIW von 1984 bis 2014 mit 49.102 Erwerbstätigen.

## Die besondere Rolle der mittleren Mittelschicht

Innerhalb der allgemeinen Zu- oder Abnahme der Abstiegsangst werden für die mittlere Mittelschicht jeweils Verstärkereffekte messbar. Zwischen 1996 und 2007 nahm ihre Abstiegsangst im

Schichtvergleich am stärksten zu (von 42 auf 57 % vs. Gesamtgesellschaft 48 auf 59 %) und näherte sich dem Sorgenniveau der unter ihr liegenden Schichten an. Kein Wunder, war dies doch der Zeitraum geringer Wachstumsraten, verfestigter Arbeitslosigkeit und der Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Ein Nachlassen der sozioökonomischen Bedrohung hingegen, so die Beobachtung der Autoren, korrespondierte mit einem starken Rückgang statusbezogener Unsicherheit bis 2014 (von 57 auf 37 % vs. Gesamtgesellschaft 59 auf 42 %) – Zuversicht breitete sich aus. Als möglichen Grund, warum selbst in der Wirtschafts- und Finanzkrise keine Abstiegsängste aufkamen, führen die Autoren unter anderem die umfassende staatliche Hilfe zur Bankenrettung an.

## „Sensibles Zentrum“ der Gesellschaft

Die besondere Reagibilität der mittleren Mittelschicht bringen Lengfeld und Ordemann mit der These der „mittleren Mitte als sensiblem Zentrum der Gesellschaft“ auf den Punkt. „Sie – und nicht die Mittelschicht als solches – ist das sensible Zentrum der Gesellschaft; sie ist wie ein Seismograf, der auf Veränderungen in der ökonomischen Tektonik der deutschen Gesellschaft heftiger als andere Schichten reagiert.“

## Warum die Deutschen optimistisch sind

Die langwährende optimistische Trendwende seit Mitte der

2000er Jahre bis zur Gegenwart mutet erstaunlich an. Worauf ist sie zurückzuführen? Zum einen liegt es wohl am Rückgang der Arbeitslosenquote von mehr als elf Prozent (2005) auf gegenwärtig rund sechs Prozent. Zum anderen hätten vor allem jüngere Menschen gelernt, mit den unerwünschten Folgen flexibler Arbeitsverhältnisse entspannt umzugehen, mutmaßen Lengfeld und Ordemann. Bei den Deutschen, traditionellerweise eher sicherheitsorientiert, mache sich ein „Generationeneffekt“ bemerkbar.

### Ausblick: Wachsende Verunsicherung in Sicht?

„Muss man sich angesichts des derzeitigen niedrigen Niveaus der Abstiegsangst nun keine Sorgen mehr um die Mittelschicht machen?“ Doch, durchaus, meinen die Wissenschaftler. Angesichts der guten wirtschaftlichen Entwicklung der letzten Jahre sei es unwahrscheinlich, dass es ausgerechnet Abstiegsängste waren, die Gruppierungen wie Pegida und AfD erfolgreich machten. Diese Entwicklung gehe eher auf das Konto von Ängsten vor dem Verlust nationaler Identität, von Europaskepsis und einer Denkworthaltung gegenüber den etablierten Parteien, „alles Haltungen, die auch in den Mittelschichten zu Hause sind.“ Angesichts der Häufung

krisehafter Prozesse – Euro-, EU- und Flüchtlingskrise – sei es durchaus möglich, dass die Mittelschicht wie schon zur Zeit der Weimarer Republik erneut verunsichert reagiere. Jedenfalls könne die abnehmende Akzeptanz der Volksparteien und der Zulauf für populistische Strömungen auf wachsende Verunsicherung deuten. Daher sei auch die künftige wissenschaftliche Beobachtung der Mittelschichten überaus wichtig.

*Holger Lengfeld / Jessica Ordemann, Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg revisited. Eine Längsschnittanalyse 1984-2014, DIW, 2016, 30 Seiten, [Download](#).*

## Materialien

# Axel Becker: Die Toleranzfalle. Was grenzenlose Liberalität uns und unseren Kindern antut

Beltz Verlag Weinheim 2016, 19,95 Euro, 270 Seiten, ISBN 978-3-407-86411-6.

Kinder außer Rand und Band, ratlose Eltern, resignierende Lehrer: Wenn der Nachwuchs außerhalb des toleranten Elternhauses über die Stränge schlägt, wird das längst schulterzuckend hingenommen. Wie zuletzt bei den sogenannten Abi-Wochen, auch Schulkrieg genannt, als sich Oberstufenschüler im Rheinland auch Krawalle mit der Polizei lieferten, bis hin zur völligen Eskalation mit mehreren Verletzten und hohen Sachschäden. Die Abiturienten sorgten zudem bundesweit für Schlagzeilen, auch weil die Polizei viel zu lange tatenlos zuschaute. Falsch verstandene Toleranz? Der ehemalige Lehrer und Moderator für Gewaltprävention Axel Becker schreibt in seinem Buch „Die Toleranzfalle“ über verrohte Sitten, zu nachsichtige Erziehung und falsche Toleranz, die den Betroffenen, aber auch der Gesellschaft massiv schadet.

Kinder aus gut situierten Verhältnissen, die pöbeln, beschimpfen, die Schule schwänzen. Jugendliche, die notorisch den Unterricht stören und kriminell werden. Kinder muslimischer Einwanderer, die mit Selbstbestimmung und Freiheit total überfordert sind. Die richtigen Grenzen zu setzen, ist eine große Herausforderung für alle Eltern. Viele scheint das so sehr zu verunsichern, dass sie

der wachsenden Respektlosigkeit hilflos gegenüber stehen. Für Axel Becker ist das geringschätzige und zum Teil aggressive Verhalten eine Folge der Erziehungsvermeidung seitens der Eltern und Pädagogen. Seit der wilhelminische Leitsatz „Kinder soll man sehen und nicht hören“ abgeschafft wurde, gibt es keine klar definierten Regeln mehr. Auch die antiautoritären Erziehungskonzepte der Endsechziger sind längst kein Maßstab mehr. Kinder können nun mal nicht eigenverantwortlich ihre Grenzen einschätzen.

### Erwachsene haben die Pflicht, Kindern und Jugendlichen Grenzen zu setzen

„Kinder und Jugendliche haben aber das Recht, Grenzen zu testen. Erwachsene haben die Pflicht, ihnen Grenzen zu setzen“. Gleich am Anfang seines Buches verdeutlicht Axel Becker, dass er sich zwar nicht im Fahrwasser eines Bernhard Bueb befindet. Der pensionierte Internatsdirektor hatte 2006 mit seinem Buch „Lob der Disziplin“ Furore gemacht und gefordert, Kindern notfalls durch Befehle und Strafen mehr Zucht und Ausdauer beizubringen. Allerdings prangert Axel Becker ebenfalls an, dass Begriffe wie Disziplin in Verruf geraten sind. Anders als Bueb plädiert der Pädagogen dafür, dass sich Eltern und Lehrer ihrer Vorbildrolle wieder bewusst werden.

### Wer als Jugendlicher nie begrenzt wird, läuft schnell in eine Falle

Axel Becker weiß, wovon er schreibt und das zieht sich wie ein roter Faden durch sein Buch: Der ehemalige Seefahrer hat mehr als dreißig Jahre als Lehrer an der Comenius-Sonderschule in Berlin unterrichtet und parallel eine Ausbildung zum Mediator für Gewaltprävention absolviert. „Die Toleranzfalle“ basiert auf seinen beruflichen Erfahrungen an vorderster Schulfront und in vielen Seminaren, die der Pädagoge geleitet hat. Der Autor schreibt zum Beispiel über einen jungen Strafgefangenen, der schon mit zwölf Jahren kriminell wurde. Nachdem er mit 19 Jahren wegen eines bewaffneten Raubüberfalls verurteilt wurde, erzählte er Becker auf einem Workshop, man habe ihn nie richtig begrenzt. Oft habe man ihm gedroht und „vollgelabbert“, dies und jenes gehöre sich nicht, aber ihm wurde nie wirklich bewusst, was nicht geht. Als junger Erwachsener hatte er das Gefühl, in eine Falle gelaufen zu sein. Und fragte Becker: Ist das fair?

### Früh Grenzen setzen und die Empathie nie aus den Augen verlieren

Allein solche Beispiele machen das Buch zu einer

erhellenden Lektüre für alle, die mit der Erziehung junger Menschen zu tun haben. Leidenschaftlich wirbt der Autor dafür, früh und konsequent klare Grenzen zu setzen – und dabei nie die Empathie aus den Augen zu verlieren. Wahrlich keine leichte Aufgabe. Gleich im ersten Kapitel „Missverstandene Vielfalt“ beschreibt Becker eindrücklich eine wachsende Respektlosigkeit, nicht nur, aber vor allem an Brennpunktschulen. Auch die Zahl der Übergriffe auf Lehrer und Mitschüler oder in den Abi-Wochen auf die Polizei hat zugenommen: „Es sind oft ununterbrochene Aneinanderreihungen von Provokationen bis hin zur körperlichen Aggressivität, die täglich ertragen werden müssen.“ Härtere Strafen sind für gewalttätige Jugendliche, die strafrechtlich aus der Spur geraten sind, keine Lösung. Stattdessen wäre für Becker der "heiße Stuhl" ein gutes Training. Der Betroffene, der Probleme mit der Impulskontrolle hat, wird unter Aufsicht eines Therapeuten mit den negativen Folgen seines Verhaltens konfrontiert – und darf nicht reagieren. Anschließend erhält er vom Therapeuten positive Rückmeldungen – etwa, dass er es geschafft hat, während der Sitzung ruhig zu bleiben.

### Es geht um desorientierte, vernachlässigte, wohlstandsverwahrloste Kinder

Während viele Bürger längst resigniert haben und größere Gruppen Jugendlicher auf der Straße meiden, reagieren betroffene Pädagogen mit hohen Krankenständen und

Burn-out-Diagnosen, beobachtet Becker: „In einer Zeit, in der angesichts der Flüchtlingsströme aus fremden Kulturen, aber auch der Zunahme von desorientierten, bindungsgestörten, vernachlässigten, sowie auch wohlstandsverwahrlosten Kindern die Wertevermittlung und Hilfestellung durch Lehrer und Erzieher wichtiger sind denn je, geht es um Gewaltprävention und soziales Lernen.“

Natürlich weiß Becker, dass die Mehrheit der Kinder und Jugendlichen nicht unter massiven Verhaltensstörungen leidet oder gar verroht ist. Aber es sind seiner Meinung nach längst viel zu viele für eine zivilisierte Gesellschaft. Immer mehr nehmen sich ein Beispiel an sogenannten rüpelhaften, schwierigen Gleichaltrigen und werden selbst widerständiger. Die Folge: Es gibt keinen Unterschied mehr zwischen dem Verhalten in der Schule, in der Freizeit und später im Beruf.

Auf der Grundlage von neurophysiologischen und entwicklungspsychologischen Erkenntnissen zeigt Axel Becker in vier Kapiteln praxisnah auf: So kann ein emphatischer, zugewandter und gleichzeitig konsequenter Umgang mit schwierigen Kindern und Jugendlichen aussehen. Ohne in Laissez-faire oder autoritäre Erziehungsmuster zurückzufallen.

### Rettet die Toleranz vor einer falschen Handhabung

Becker beschreibt ungeschönt, dass alle miteinander versagen:

Lehrer, Eltern und Gesellschaft. Eltern, aber auch Lehrer haben sich im Lauf der Zeit eine viel zu verständnisvolle Haltung angeeignet, sodass für die Jugendlichen die Grenzen verschwimmen. Der ehemalige Polizist ist keinesfalls gegen Toleranz. Vielmehr sollte die Toleranz gerettet werden – vor einer falschen Handhabung. Eltern und Lehrer sollten sich ihrer Vorbildrolle bewusst sein und dem Nachwuchs sagen, wann Schluss mit lustig ist. Sonst wird Toleranz in der Kindererziehung zur Falle. Becker hat jahrelang die Erfahrung gemacht, dass endlose Mahnungen, Erklärungen und Strafpredigten gegenüber dissozialem und gewalttätigem Verhalten äußerst wenig bewirken. Es geht vielmehr darum, die Persönlichkeit und Freiheit anderer Menschen zu respektieren, z.B. in der Familie mit klaren Regeln, entwickelt bei einer regelmäßigen Familienkonferenz.

### Autoritätsbewusstsein ist zurzeit nicht sehr populär

Gebetsmühlenartig wiederholt Axel Becker, dass gerade Lehrer wieder zu Autoritäten werden müssen. Wobei es ihm beim Sozialen Lernen um zwei Dinge geht: um Empathie und das Grenzen setzen. Bestimmte Handlungsanweisungen sollten keinesfalls stundenlang mit den Jugendlichen diskutiert werden. Der Lehrer sollte vielmehr kraft seiner Autorität einfach festsetzen: „Das tust du jetzt, einfach weil ich es sage. Weil ich, ebenso wie deine Eltern, mehr Lebenserfahrung habe.“ „Dieses Autoritätsbewusstsein ist leider zur Zeit nicht sehr populär“,

bilanziert Becker. Sein Vorschlag: Angehenden Lehrern schon an der Uni die Kompetenzen der Mediation vermitteln, aber auch Methoden wie der konfrontativen Gesprächsführung.

Denn es ist sinnvoll für alle: Regeln setzen und auf ihre Einhaltung pochen. Auf sozial negatives Verhalten konsequent reagieren und nicht drüber hinweg sehen. Dazu könnte gehören, die Rote Karte zu zeigen und z.B. das Smartphone zeitweise wegnehmen. Nie etwas ankündigen, was man nicht durchhält. Konsequenz ist gefragt und daran mangelt es für Becker nur allzu oft.

## Beckers Fazit: Ende des Laissez-faire

Becker beschäftigt sich nicht nur ausführlich mit Problemschülern sondern stellt auch das Konzept der Inklusion in Frage, zeigt Lösungen z.B. aus anderen Ländern auf. Er sieht auch die aktuelle Herausforderung, Flüchtlingskinder zu integrieren. Auf 270 Seiten stellt er die gängigen Erziehungsmodell und Ideale fundiert und nachvollziehbar in Frage und kommt zu dem Ergebnis: Der hohe Anspruch auf Freiwilligkeit, Einsicht und Selbstständigkeit überschätzt die tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten in vielerlei Hinsicht. Gut belegt mit weltweiten Untersuchungen, fordert Becker ein Ende des Laissez-faire. Nur wird es nicht von heute auf morgen gehen, so Becker zur Berliner Morgenpost: „Gesellschaftliche Prozesse brauchen unheimlich lange. Eine Veränderung von

Einstellungen ist nur schwer zu bewirken. Das ist eine Generationenaufgabe. Bei aller Konsequenz, die notwendig ist, braucht ein Kind unbedingte Empathie. Aber Liebe heißt auch, konsequent zu sein.“

*Zu dem Buch ist auch ein [Interview mit Axel Becker in der Berliner Morgenpost vom 25.09.2016](#) erschienen.*

# Impressum

## Verlag/Herausgeber:

BANK FÜR SOZIALWIRTSCHAFT AG  
Wörthstraße 15-17

50668 Köln  
Telefon 0221 97356-237  
Telefax 0221 97356-479

[www.sozialbank.de](http://www.sozialbank.de)

## Redaktion:

Susanne Bauer (v. i. S. d. P.), [s.bauer@sozialbank.de](mailto:s.bauer@sozialbank.de), Eva  
Richter

Isabelle Hübner, [i.huebner@sozialbank.de](mailto:i.huebner@sozialbank.de) (Europa)  
Hella Krauß, [h.krauss@sozialbank.de](mailto:h.krauss@sozialbank.de) („Erfahrungswissen“)  
Maicke Mackerodt, [info@mackerodt.de](mailto:info@mackerodt.de), [www.rhein-reden.de](http://www.rhein-reden.de)  
(„Die Toleranzfalle“)

ISSN: 1869-7631

Erscheinungsweise: monatlich