

FREUDENBERG  
STIFTUNG



**Bildung. Arbeit. Lebenszusammenhänge.**

Tagung zum 70. Geburtstag  
von Dr. Wilfried Kruse

Mit Beiträgen von  
Heiner Bernhard  
Günter Buck  
Valter Fissaber  
Pia Gerber  
Klaus Hering  
Hans-Peter Hochstätter  
Oriol Homs  
Ümit Koşan  
Wilfried Kruse  
Rainer Lichte  
Morten Paul  
Angela Paul-Kohlhoff  
Philipp Schönthaler  
Michael Schüßler  
Dan Swinney  
Vera Trappmann

3. September 2017

## Inhalt

<i>Pia Gerber</i> Vorwort.....	5
Einführende Beiträge	
<i>Wilfried Kruse</i> Zur Zukunft der Arbeit. Ein Rückblick.....	9
<i>Rainer Lichte</i> Einführender Kommentar zum Film: "Alles fürs Blech".....	15
<i>Morten Paul</i> Von den Schwierigkeiten des Nichtstuns und ob Philosophie und Literatur behilflich sein können.....	17
Teil I: Arbeit, Beruf, Bildung	
<i>Oriol Homs</i> Bleiben Beschäftigung und Arbeit auch heute noch wichtig?.....	22
<i>Dan Swinney</i> Manufacturing Renaissance - a local Chicago strategy.....	25
<i>Philipp Schönthaler</i> Im Fleisch der Stadt.....	28
Teil II: Arbeitsbiografien und Lebenszusammenhänge	
<i>Vera Trappmann</i> Versionen der Bewältigung von Prekarität im Leben junger Menschen: Zwischen Abstiegsangst und Zukunftsperspektive.....	31
<i>Angela Paul-Kohlhoff</i> Strukturkrisen und Arbeiterfamilien im Bergbau im Ruhrgebiet.....	34
<i>Hans-Peter Hochstätter</i> Zentren Lebensbegleitenden Lernens / HESSENCAMPUS.....	38
<i>Valter Fissaber</i> Gemeinsam in Patras .....	41
<i>Günter Buck</i> Jugendsozialarbeit in einer digitalisierten Welt?.....	43
<i>Michael Schüßler</i> Lokaler Bildungsaufbruch - Das Beispiel Rodgau.....	46

<i>Klaus Hering</i>	
Rückblick auf fast 16 Jahre "Beratung" durch Wilfried Kruse.....	48
<i>Ümit Koşan</i>	
Migrantenorganisationen und kommunale Arbeit.....	50
<i>Heiner Bernhard</i>	
Immer auf Ballhöhe.....	54
Autor*innen.....	59

Am 27.8.2017 hatte Dr. Wilfried Kruse seinen 70. Geburtstag. Dies war Anlass für die Freudenberg Stiftung, für Sonntag, den 4. September 2017, zu einer Arbeitstagung in den Hermannshof nach Weinheim einzuladen. "Zukunft der Arbeitsgesellschaft" sollte das Thema sein. Die meisten Beiträge riefen aber Projekte zu Bildung, Arbeit und Lebenszusammenhängen auf, an denen Wilfried Kruse in den vergangenen Jahrzehnten maßgeblich beteiligt war. Es war also eher eine Art Rückblick zur Zukunft der Arbeit, so, wie Wilfried Kruse seinen eigenen Text für diese Dokumentation überschrieben hat. Sie umfasst alle gehaltenen und zusätzlich zwei vorgesehene Beiträge, die damals nicht vorgetragen werden konnten.

### **Dr. Wilfried Kruse**

Arbeitssoziologie und Berater, geb. 1947, nach Studium an der Technischen Universität Hannover von 1972 bis 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter und zeitweilig Geschäftsführender Direktor der Sozialforschungsstelle Dortmund, mehrjähriger Forschungsaufenthalt in Barcelona. Forschungs- und Beratungsschwerpunkte: Entwicklung der Industriearbeit und von industriellen Beziehungen, Arbeit und Berufsbildung, Europäische Berufsbildungssysteme, Bildung im Erwachsenenalter. Experte für die "Kommunale Koordinierung" regionaler und lokaler Bildungssysteme und Koordinator der "Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative", einem bundesweiten Zusammenschluss von bildungsaktiven Städten und Kreisen. Seit einigen Jahren auch beratend aktiv zur Öffnung von Berufsausbildung für junge Leute mit Migrationsgeschichte, zur Unterstützung von Aktiven aus Migrantorganisationen in der Flüchtlingsarbeit und zu Lokalen Verbänden als neuer Typ von Migrantorganisationen. Mitkurator der Ausstellung "Onkel Hasan und die Generation der Enkel". Zahlreiche Veröffentlichungen.

<https://dr-wilfried-kruse.de>

## Vorwort

*Pia Gerber*

Lieber Wilfried, ganz herzlichen Glückwunsch zum unglaublichen siebzigsten Geburtstag! Anlass für mich auf die Etappen der Zusammenarbeit mit der Freudenberg Stiftung zurückzuschauen:

**1998** hast du mit der Stiftung zusammen das Buch "Wege aus der Ausbildungskrise – Memorandum für bessere Startchancen für Jugendliche – 20 Empfehlungen, darunter lokale Verantwortung für Bildung und Ausbildung" entwickelt, das ohne Gesetzesänderungen Handlungschancen für junge Menschen in Ausbildung und Beruf aufgezeigt hat.

**1999** hat die Freudenberg Stiftung Job Central als ganzheitliches Modell zur Umsetzung der Empfehlungen des Memorandums mit Mitteln des Unternehmens Freudenberg gegründet und eine Erkundungsreise ins Berufsbildungssystem Dänemark unternommen. Noch in diesem Jahr haben wir eine weitere Empfehlung in die Praxis umgesetzt und den Qualipass entwickelt. Und: der Weinheimer Unterstützerkreis Berufsstart hatte seine ideale Geburtsstunde.

**2000** hast du die wissenschaftliche Begleitung des Modells im Kreis Offenbach zum Erwerb von Grundqualifikationen im Betrieb als eine Art Vorlehre mit IHK-Zertifikat und Coaching durch Sozialarbeiter\*innen in Jugendhäusern geleitet. Das Modell war ein großer Erfolg: 80% der jungen Menschen wurden in eine Ausbildung übernommen.

**2003** hast du ein Konzept für eine Aufbruchstimmung in Weinheim vorgeschlagen. Basis war ein Gutachten für den Oberbürgermeister, das den Aufbau einer Kommission unter Leitung des Oberbürgermeisters als Teil der Architektur einer lokalen Verantwortungsgemeinschaft mit Job Central als zentraler Geschäftsstelle vorsah.

**2005** hast du die Berufsintegrationskommission Weinheim initiiert, die den ersten Ausbildungsbericht von Job Central anhört.

Zugleich hast du das Gutachten zur Situation von jungen Menschen am Übergang Schule – Beruf in Hoyerswerda – Visionen von Bildung und Ausbildung in der Lausitz entwickelt.

**2006** Verabschiedung des Handlungskonzepts "Fit fürs Leben" in Hoyerswerda, nachfolgend: Bildungsberichte, Bildungskonferenzen, Bildungsbeirat/-kommission und Aufbau der Weinheimer Initiative

**2007** erschien die erste öffentliche Erklärung der Weinheimer Initiative zur zentralen Rolle kommunaler Koordinierung. Erst gemeinsame Themen bei den darauffolgenden Jahresforen waren: Was kann die Kommune zusammen mit der lokalen Zivilgesellschaft für und mit Jugendlichen am Übergang von der Schule in den Beruf bewirken? Zentral waren dir und uns die Rolle von Schule, gut begleiteter Praktika, dem gemeinsame Agieren der Zuständigen im Mehrebenensystem und des Standpunktes, von der/dem einzelnen Jugendlichen aus Systemveränderungen zu denken ausdenken, was zu rechtskreisübergreifenden Ansätzen zwingt. Als wechselnde Themen waren in den Folgejahren Jugendliche als Subjekte, Armut, Flucht, Digitalisierung mit zu bedenken.

Dir ist die Beratung des BMMF-Programms Perspektive Berufsabschluss zu verdanken, von der die Stiftung Teil war: Noch auf dem Gelände der Firma Freudenberg werden erste Weichen zur Kooperation gestellt.

Du hast das Bildungsforum Rodgau bildet Zukunft begleitet und wir haben daraus gelernt.

**2008** hast du den Aufbau der Strategie der Biografie begleitenden Weinheimer Bildungskette zusammen mit Integration Central begleitet.

**Ab 2009** waren wir beide in der kritischen Begleitung des Programms Lernen vor Ort lokal in Mannheim und Herten sowie überregional als kritische Freund\*innen beteiligt.

Und: du hast versucht, das Modell der Kommunalen Koordinierung in krisengeschüttelte Kommunen Griechenlands zu übertragen.

**2014** hast du als kritischer Freund an der Strategieklausur der Freudenberg Stiftung mitgewirkt und neue Verbindungen u. a. zum Mediendienst, zum Rat für Migration und zur Amadeu Antonio Stiftung aufgebaut.

**2014/15** hast du an der Mikrostudie zu europäischen Handlungsansätzen im Feld der beruflichen Integration junger Sinti und Roma mitgewirkt und Erkundungsreisen nach Spanien, Österreich und Ungarn unternommen. Entstanden ist der Ansatz des Romno Power Clubs.

**2015** hast du unsere Initiative Bildungsrecht für Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung: JETZT! maßgeblich unterstützt.

Du warst Gründungsmitglied des Vereins Community art e. V. Mannheim, das an der Schnittstelle Kunst und Demokratische Kultur wirkt. Du hast das Stück "Zigeuner-Boxer" als Gastspiel nach Dortmund geholt und die Kunstschaaffenden des CaCm in eine Lesung über Berufsbiografien junger Menschen eingebunden.

**2016** hast du geholfen, unsere verstärkte Zusammenarbeit mit dem Verein der Migrantenorganisationen in Dortmund einzufädeln.

**2017** haben wir gemeinsam das Drehbuch für den Film über fünf Kommunen der Weinheimer Initiative entwickelt.

### **Worin die Verbindung zwischen der FS und dir beruht:**

1. Politikberatung in Verbindung mit **selbst erprobten praktischen Handlungsansätzen**: keine Handlungsempfehlung ohne eigene Praxis, Investition in Modellentwicklung und Nachdenken über Institutionalisierung
2. ein reflexiver Umgang mit dem Werbespruch von Coca Cola aus den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts: **global denken, lokal handeln**: Rolle der Stadtspitze, lokale Verantwortungsgemeinschaft als kontinuierlicher Entwicklungsprozess und nicht technokratisch gesteuerter Top-down-Prozess, im Sinn von Oswald keine Überschätzung der Stadt als prägenden Lebensraum, gerade in Zeiten der zentralen Rolle des Internet, sondern Ausloten von wirksamen Handlungsmöglichkeiten vor Ort, auf Austausch und Lernen voneinander setzen, gerade auch von internationalen Ansätzen (GR, E, USA)
3. Anspruch, **Keine/r darf zurückbleiben** - alle werden gebraucht: Anspruch und Methodik inklusiver Berufsbildungsansätze: besonderes Augenmerk auf gefährdete Gruppen wie Arme, Sinti/Roma, Geflüchtete; Maßstab für Gelingen: die Inklusion und Leistungskraft kommunaler Ansätze für Gefährdete

4. Überzeugung, dass **Demokratie und soziale Inklusion** zusammengedacht und inklusive Berufsbildungsansätze den Anforderungen von Kinder- und Menschenrechten gerecht werden müssen
5. Bedeutung von **anwendungsorientierter Wissenschaft** für wirksame Methodik
6. Wissen und Erfahrung über Veränderungspotential von **KUNST**, von künstlerischer Transformation von Schlüsselthemen
7. Bedeutung von kompetenten **Menschen**, Schlüsselpersonen mit Veränderungs- und Tatkraft, damit verbunden auch die Bedeutung von vertrauensvollen **Netzwerken als lernende Gemeinschaften / Community of Practice**
8. Bedeutung von **Autonomie und Zugehörigkeit/Verbundenheit**, die Weiterentwicklungen erst ermöglicht, sich kritisch herausdenken, sich empathisch hineindenken.

In diesem Sinn wünsche ich der Freudenberg Stiftung, dass wir kritische Freundin und kritischer Freund füreinander auch in der Zukunft bleiben. Herzlichen Glückwunsch nachträglich zum 70. Geburtstag! Wie schön, dass es dich gibt und wir mit dir verbunden sind.

## Einführende Beiträge



## Zur Zukunft der Arbeit. Ein Rückblick

Wilfried Kruse

Die Debatte um die Zukunft der Arbeit begleitet ihre Geschichte von Anfang an und natürlich auch den Ausschnitt der letzten knapp 50 Jahre, in dem ich als Arbeitssoziologe forschend und beratend tätig war. Mein "Startpunkt" – vor dem Hintergrund auch von "1968", vor allem aber aufgrund einer, was meine Lehrer betraf, überaus glücklichen Studiensituation an der damaligen Technischen Hochschule Hannover – war 1972, als ich an der Sozialforschungsstelle Dortmund begann: *eine* Voraussetzung dafür, dass sich Katastrophen wie der Faschismus nicht wiederholten, sei die substantielle Verbesserung der sozialen Lage und Position der abhängig Beschäftigten und eine durchgreifende Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse. Überzeugt war ich davon, dass solche grundlegenden Verbesserungen ohne veränderndes Handeln aus der Arbeiterschaft heraus nicht zu erwarten sind und sein werden. Hineingerutscht war ich damals in zwei Handlungsfelder, die hierfür Antworten bereitzustellen schienen, nämlich gewerkschaftliche Bildungsarbeit und arbeitsbezogene Forschung. Was kann ich – was können Intellektuelle, die in diesem Sinne "parteilich" sind und sich nicht mit den Handelnden selbst verwechseln – beitragen? Empirie, verständige Analyse, kritische Empathie und Respekt.

Die kurze, aber intensive Reformphase von 1969 bis Mitte der 70er Jahre (Stichworte u. a.: Berufsbildungsgesetz, "Mädchen in Männerberufen", Programm "Humanisierung der Arbeit") machte es uns an der Sozialforschungsstelle möglich, sich abzeichnende Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation auch auf die Berufsausbildung zu beziehen. Zugleich gab es erstmals eine bundesweite Arbeitsgruppe, die sich aus verschiedener Perspektive mit dem Übergang Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung befasste. An ihr waren wir mit eigenen empirischen Studien und einer Vielzahl von Veröffentlichungen intensiv beteiligt.

Einer dieser Aufsätze hatte die Überschrift "Doch nicht die Lust an der Arbeit verloren" und signalisierte schon sehr früh die – unterschiedliche – Gewichts- und Bedeutungsverschiebung von Arbeit in den Lebenskonzepten von jungen Frauen und jungen Männern. Anders gesagt: Unsere damaligen (und auch: heutigen) Beiträge zur Berufsbildungsdiskussion waren stets von zwei Fragen mitgeprägt: Öffnet sie auch angesichts der rapiden Veränderungen in der Arbeitswelt wirklich lebbare berufliche Perspektiven, fördert sie eigenständige und selbstbewusste Persönlichkeiten *und* leistet sie einen Beitrag zur Befähigung der Mitgestaltung in der Arbeit? Es entstand also in Umrissen ein neues Zukunftsbild von Arbeit, das von einem Optimismus hinsichtlich Autonomie, Gestaltbarkeit und Vereinbarkeit mit anderen Lebensinteressen und -bedürfnissen geprägt war. Als ein Schlüsselkonzept für eine darauf sich beziehende Berufsausbildung wurde damals (1986) *Arbeitsprozess-Wissen* vorgeschlagen, im Sinne einer neuen produktiven Verbindung von – zunehmend wichtiger werdendem – theoretischen und erfahrungsbasierten Wissen. Diese Grundidee scheint heute mit der fortschreitenden Digitalisierung an Aktualität zu gewinnen.

"Die Zukunft der Zukunft der Arbeit wird täglich im Betrieb entschieden", war der Titel einer meiner Aufsätze aus dem Jahr 1989: gemeint war damit, dass eine menschenwürdige Zukunft der Arbeit ohne einen – oftmals auch konflikthaft durchgesetzten – Beitrag der Arbeitenden nicht erwartbar ist. Mein ältester Freund *Rainer Lichte* stellte in seinem Beitrag auf meinen Wunsch

hin das Video "Alles fürs Blech" vor, das im Kontext eines u. a. von ihm begleiteten Modellversuchs zur Arbeitsstrukturierung bei Hoesch in Dortmund entstanden war; für mich ein lebendiges Beispiel dafür, dass die Arbeitswelt wirklich *anders sein könnte*. "Das von drei an diesem Modellversuch beteiligten Arbeitern selbst gedrehte Video ‚Alles fürs Blech‘ ... gibt einen faszinierenden Einblick in das kreative Potenzial, das bei der Veränderung der Arbeitsorganisation unter Beteiligung der Arbeitenden selbst freigesetzt werden kann. Hier tritt uns dann auch der Produktionsarbeiter als technisch, kommunikativ und sozial kompetente Einzelpersönlichkeit gegenüber, aber nicht vereinzelt, sondern im Kontext seiner Arbeitsgruppe", schrieb ich damals. Das muss eine der Visionen meines früh verstorbenen Freundes Ben van Onna gewesen sein, die ihn dazu brachte, am emanzipatorischen Potenzial organisierter betriebsförmiger Arbeit festzuhalten.

Damit "Zukunft der Arbeit" nicht einfach nur mit Fortschritt assoziiert wird, zitierte *Morten Paul* in seinem Beitrag zunächst einen Satz aus meiner Doktorarbeit aus dem Jahr 1976, nämlich "Der gesellschaftliche Fortschritt im Kapitalismus ist zwiespältig", um dann insbesondere über das Spannungsverhältnis Arbeit zu Nichtarbeit oder auch Faulheit, Arbeitszwang und Arbeitskraft und Traum nachzudenken.

Das Zitat über "Alles fürs Blech" stammt aus einem Aufsatz von mir aus dem Jahr 1994, der mit "Langer Abschied vom Malocher" überschrieben war. Unter dieser Perspektive, nämlich des "Auslaufens" des sozialen Arbeitstyps körperlicher Schwerstarbeit, versuchten wir die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt des Ruhrgebiets – und darüber hinaus – zu verstehen, was uns 2000 sogar einen Artikel auf der ersten Seite der Ruhrgebietsausgabe von "Bild" einbrachte.

Im Ruhrgebiet war der Bedeutungsverlust körperlicher Schwerstarbeit – eben "der Maloche" – aufs Engste verknüpft mit der Krise von Kohle und Stahl: ein krisenhafter Strukturbruch mit langwierigen Auswirkungen, auch für die beruflichen Perspektiven der Kinder aus Arbeiterfamilien. Sie erlebten an ihren Eltern, dass deren traditionelles Arbeits- und Lebensmodell an Boden und damit auch an Orientierungskraft verlor. Unsere Beteiligung an der sozialwissenschaftlichen Debatte zum Übergang Schule-Arbeitswelt hatte uns auf die mehrfachen Einbettungen von Bildungs- und Berufsentscheidungen, also sowohl in die Kontexte von Arbeit als auch von Familie, aufmerksam gemacht, was dann in den Fallstudien über Arbeiterfamilien in Oberhausen fruchtbar gemacht wurde, von denen *Angela Paul-Kohlhoff* in ihrem Beitrag berichtet. Diese Fallstudien wurden auch zu einem Kapitel in einer umfassenden Expertise, die wir für die Stadt Oberhausen 1991 unter dem Titel "Krise und Aufbruch in Oberhausen. Zur Lage der Stadt und ihrer Bevölkerung am Ausgang der achtziger Jahre" vorlegten.

Schon vorher, nämlich bei der Präsentation der Zwischenergebnisse der Recherchen zu unserer Expertise, weise ich 1987 auf eine zentrale Erkenntnis hin, die auch meine Orientierungen erheblich erweitern sollte, nämlich zur *lokal-kommunalen Handlungsebene*. Waren in der Vergangenheit die Lebenszusammenhänge der Mehrheit der Menschen in Oberhausen durch die Großbetriebe strukturiert und diese auch viel mehr Orientierungspunkt als die Stadt, änderte sich dies durch die tiefe Enttäuschung, die den Rückzug der Großbetriebe aus der Stadt begleitete. Nun tritt die Stadt "als politisches, soziales und emotionales Gebilde in den Blick – nicht mehr auf die Betriebe, auf Oberhausen richten sich die Erwartungen, Hoffnungen, und folglich richtet sich an Oberhausen auch die Enttäuschung, die Skepsis und Kritik." Die Stadt gerät also auch als Ak-

teurin für die Gestaltung der Arbeitswelt in den Blick, nicht nur für die Anwerbung von Arbeitsplätzen, sondern auch für Arbeitsqualität und für eine zukunftsorientierte Berufsausbildung; ein Zusammenhang, der Thema in vielen Projekten auf kommunaler Ebene geworden und bis heute etwa für die Aktivitäten der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative leitend geblieben ist.

Zur selben Zeit, Ende der 80er Jahre, eröffnet sich mir die Chance, auf die Entwicklung von Arbeit und Bildung aus einer Perspektive *außerhalb Deutschlands* zu blicken und damit Kontrastierungen zu gewinnen. Der Beitritt Spaniens zur Europäischen Gemeinschaft war für die VolkswagenStiftung Anlass zu einem Förderprogramm, in dem wir zusammen mit spanischen Partnern eine große empirische Studie zum Qualifikationswandel in spanischen Betrieben platzieren konnten. *Oriol Homs* war schon damals dabei; seitdem sind wir in enger Freundschaft verbunden. Der Beitritt zur EG gab Spanien damals einen heftigen Impuls zur Modernisierung und schien vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten zu öffnen; und damit auch zu anwendungsbezogener Arbeitsforschung, wie sie das von Oriol Homs mit unserer Unterstützung 1990 in Barcelona gegründete Institut. Vieles kam dann anders als erhofft: der Beitrag von Oriol Homs reflektiert einige der Gründe, die ihn auch von einer Art Scheitern sprechen lassen.

Die gemeinsame Arbeit in Barcelona war auch Ausgangspunkt für die Gründung eines europäischen Netzwerks anwendungsorientierter Forschungseinrichtungen, das allen Beteiligten vor allem dazu diente, in Hinblick auf europäische Politik und Förderung im Feld von Arbeit und Bildung gemeinsam oder als einzelne handlungsfähig zu werden. In seiner starken Phase umfasste das Netzwerk Einrichtungen in 10 europäischen Ländern und lancierte das erste große europäische Leitprojekt zur betrieblichen Weiterbildung, konnte aber der wachsenden innereuropäischen Konkurrenz auf den Fördermärkten nicht standhalten.

Einige Partnerschaften sollten aber überleben; neben Oriol Homs ist dies vor allem jene mit *Valter Fissaber* aus Athen. In den gemeinsamen Projekten in Spanien und in Griechenland ging es immer wieder um die Stärkung von Berufsausbildung, einem traditionell in beiden Ländern eher vernachlässigten Feld, zugleich aber stets auch darum, dem Mythos des deutschen "dualen Systems" Fakten entgegenzusetzen und gemeinsame "Baustellen" einer zukunftsorientierten Gestaltung von Ausbildung zum Thema zu machen.

Die lokal-kommunale Handlungsebene, die in Deutschland mit der aufkommenden Ausbildungsmarktkrise weiter an Bedeutung gewann, und die zumindest in Katalonien aufgrund der anti-frankistischen politisch-lokalen Traditionen präsent war, spielte allerdings im zentralistisch organisierten Griechenland bislang nahezu überhaupt keine Rolle. Deswegen war das Projekt in Patras, von dem *Valter Fissaber* in seinem Beitrag berichtet, in verschiedener Hinsicht ein neuartiges Experiment. Das gilt auch und zugleich in ganz anderer Weise für das Chicago Manufacturing Renaissance Projekt, über das *Dan Swinney* berichtete. Es macht Anleihen bei Grundprinzipien der deutschen dualen Berufsausbildung, die dort platziert werden, wo junge Leute leben, die bisher "abgehängt" waren, um in Chicago den erneut entstehenden Industriesektor zu fördern, aber diesmal auf hohem technologischen Niveau.

Die Finanzmarktkrise von 2008 und die neo-liberale politische Antwort auf sie sollten auch auf das Feld von "Arbeit, Bildung und Berufsausbildung" tiefgreifende Auswirkungen haben, insbesondere durch die weitere Zersetzung der im Nachkrieg entstandenen europäischen Version "fordistischer Regulierung", in Westdeutschland noch einmal in seiner "rheinisch-kapitalistischen" Einfärbung der Kompromissbildungen zwischen "Arbeit und Kapital". Im gewissen Sinne aber

waren diese nach 2008 stärker sichtbar werdenden Veränderungen solche "mit Ansage", d. h. mit vielen Anzeichen schon in der Zeit vor 2008. Insofern wirkte die Finanzmarktkrise selbst eher als Beschleuniger und Katalysator. Insbesondere gilt dies für das Entstehen einer politischen Ökonomie der Globalisierung in den 90er Jahren, gestützt und vorangetrieben durch die rasch sich entfaltende mikroelektronische Revolution.

Anfang der 2000er Jahre war ich an einer Studie in mehreren europäischen Ländern und in den jeweiligen dortigen Stahl- und Metallindustrien beteiligt, in deren Mittelpunkt *Arbeitsplatzverlust* stand; welche Wendung der Blickrichtung gegenüber den Studien noch der 70er, aber auch noch der beginnenden 90er Jahre! Arbeitsplatz-, Tätigkeits- und Betriebswechsel kamen nun als eine weit verbreitete Anforderung in den Blick, die oftmals als traumatisch erlebt wurde. Eine der zentralen Fragen war – Stichwort: Zukunft der Arbeit –, ob sich kollektiv neue arbeitsbiografische Leitbilder herausbilden und lebbar werden lassen, mit dieser neuen "Normalität" selbstbewusst umzugehen. Dies ist keineswegs identisch mit Beschäftigungsfähigkeit im Sinne von Marktanpassung, wie sie etwa als Konzept in Folge auch der Hartz-Gesetze in Individuen aufgebürdet wurden. *Vera Trappmann* gehörte damals zum Forscher\*innen-Team dieser Studie und hat über ihre Ergebnisse mehrfach publiziert. Ihr Beitrag in diesem Sammelband bleibt beim Thema, nimmt es aber von einer Perspektive auf, die uns aus unserer Übergangsforschung geläufig ist, nämlich derjenigen von jungen Menschen in einer gegenüber dem Arbeitsmarkt prekären Ausgangslage.

Auch die Existenzbedrohung der Stahlwerke Bremen, mit der der Betriebsrat 2002 konfrontiert war, und der schwierige Prozess ihrer Abwendung, von der *Klaus Hering* in seinem Beitrag berichtet, hat alle Merkmale der "neuen Zeit". Nach der Übernahme der Stahlwerke durch einen luxemburgischen Konzern – bei gleichzeitiger verschärfter Konkurrenz auf dem Stahlweltmarkt – führte der intern vorgenommene Kennziffernvergleich zu der Alternative, entweder rigoros zu rationalisieren oder zu schließen. Der Betriebsrat ließ sich auf ein entsprechendes Konzept ein unter der Bedingung, es nach der Devise mitprägen zu können: "Wir wollen nicht, dass die Belegschaft dies erleidet". Auf der Tagesordnung stand damit definitiv die *direkte Beteiligung der Belegschaft*. Ich trat als Berater des Betriebsrats in diesen schwierigen, aber letztlich doch erfolgreichen Prozess ein und konnte auf diese Weise meine Kompetenzen, was Belegschaftsbeteiligung anbelangte, mit einbringen; ein Thema, das bis vor Kurzem noch Gegenstand der Zusammenarbeit mit Klaus Hering, seinen Kolleg\*innen und der Unternehmensleitung in Bremen war.

Mit der Übernahme durch den Luxemburger Konzern und später durch den weltweit agierenden Arcelor-Konzern hatten sich die Rahmenbedingungen für Betriebsratshandeln radikal verändert; es war der Einstieg in eine neue Epoche: Ihre wesentlichen Charakteristika waren nun nicht mehr regional oder national zu beschreiben. Mit der Finanzmarktkrise verschärfte sich der Rationalisierungsdruck im neuen gigantischen Konzern noch einmal, zumal dieser seine Expansion vor allem über diesen Markt finanziert hatte; mit der Folge betriebsinternen Kostenspardrucks, dem zunächst dann auch die Beratung zum Opfer fiel. Im Übrigen betrafen die Folgen der Finanzmarktkrise in vielfältiger Weise kritische, anwendungsorientierte Arbeitsforschung: sowohl in Spanien als auch in Griechenland führte dies für die Institute meiner Freunde zur Aufgabe.

Anfang der 2000er Jahre wird – durchaus auch im Zusammenhang mit einem neuen Aufschwung europäischer wettbewerbsorientierter Politik – das Thema "Lebenslanges oder Lebensbegleitendes Lernen" europäisch politikfähig und auch in Deutschland Gegenstand von Förderprogrammen und gutachterlichen Beschäftigungen mit der Erwachsenenbildung in einigen Bundesländern, so von der Sozialforschungsstelle in NRW und in Hessen. Als Ausfluss des hessischen Gutachtens entwickelte sich HessenCampus, ein landesweiter Modellversuch zur Zusammenarbeit von Volkshochschulen, beruflichen Schulen und Schulen für Erwachsene in der Erwachsenenbildung, mit einem starken Akzent bei der beruflichen Weiterbildung, den ich bis 2012 berate. *Hans-Peter Hochstätter*, der damals im Hessischen Kultusministerium verantwortliche Referatsleiter, berichtet hierüber in seinem Beitrag. Dies war bildungspolitisch durchaus Neuland, nicht nur durch die traditionell unübliche enge pädagogische Kooperation verschiedener Bildungseinrichtungen, sondern auch durch ihre *Koordinierung auf der lokal-regionalen Ebene* unter Einbeziehung der jeweiligen Schulträger, also der Städte oder Kreise.

*Kommunale Koordinierung und Lokale Verantwortungsgemeinschaft*: das ist das Schlüsselkonzept der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative, mit der ich seit ihrer Entstehung eng verbunden bin. Ihre Entwicklung aus dem von der *Freudenberg Stiftung* angeregten Memorandum "Wege aus der Ausbildungskrise" aus dem Jahr 1998 haben *Pia Gerber* und *Heiner Bernhard* in ihren jeweiligen Beiträgen nachgezeichnet. War der Ausgangspunkt, durch die Mobilisierung lokaler Verantwortung und lokaler Potenziale junge Menschen mit Berufsstartschwierigkeiten zu unterstützen, so entfaltete sich der Ansatz der Arbeitsgemeinschaft rasch zu einer auf Qualität von Bildung (und damit auch: von Arbeit) orientierten kommunalen Standortpolitik; in dieser Hinsicht den Ansätzen aus einigen der HessenCampus-Orte nicht unähnlich.

Neben den großen Städten, die seit Beginn in der Arbeitsgemeinschaft mitarbeiteten, kamen verstärkt auch bildungsaktive, kreisangehörige Mittelstädte in den Blick. Der Beitrag von *Michael Schüßler* erläutert dies für die hessische Stadt Rodgau. Die Arbeitsgemeinschaft verweigert sich seit ihrem Start vor zehn Jahren einem technisch-administrativen Verständnis von Koordinierung (Stichwort: "Übergangsmanagement"), sondern nimmt immer wieder an den Interessen und Bedürfnissen von jungen Menschen an gelingenden Bildungsbiografien Maß, unter besonderer Beachtung derjenigen, die zu scheitern drohen oder die Ausgrenzung erfahren. Für diesen *wertebezogenen* Ansatz finden sich wichtige Kooperationspartner, zu denen die Akteure der Jugendhilfe und Jugendberufshilfe stets gehören, wie *Günter Buck* in seinem Beitrag deutlich macht.

*Benachteiligung* wird von mir – von uns – immer als ein sozialer Prozess verstanden: Benachteiligung entsteht und verfestigt sich, Benachteiligung kann verringert werden oder sogar verschwinden, Benachteiligung erzeugende Strukturen können verändert und abgebaut, förderliche entwickelt und stabilisiert werden. Dies gilt auch für die jungen Sinti und Roma, mit deren Leben, Wünschen und Perspektiven mich *Romeo Franz* bekannt gemacht hat, der am 3. September mit seinen Musikern für uns gespielt hat.

Intervention in Benachteiligung war von Beginn an ein zentraler Ansatzpunkt der Arbeitsgemeinschaft und von daher waren auch *Kinder und Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte* im Blick. Dabei führt ein Migrationshintergrund nicht a priori zu Benachteiligung, kann aber unter bestimmten Bedingungen ein Risikofaktor in Hinblick auf soziale Benachteiligung sein, insbesondere dann, wenn dies sich mit manifesten oder verdeckten institutionellen oder informellen Diskriminierungsphänomenen verbindet. Aus dieser Einsicht und durch Begegnungen mit

Menschen, die sich im Rahmen von Selbstorganisationen von Migrant\*innen engagieren, entstand für mich ein weiteres Beratungs- und Forschungsfeld, das mittlerweile einen erheblichen Raum einnimmt und seit dem "langen Sommer des Willkommens" 2015 noch an Gewicht gewonnen hat. Meinem Freund *Ümit Koşan* verdanke ich viele Einblicke.

Lokale Flüchtlingsarbeit war übrigens 2015 und 2016 Thema von zwei JahresforenExtra der Arbeitsgemeinschaft. Das bundesweite Vorhaben "Stärkung von Aktiven aus Migrantenorganisationen in der Flüchtlingsarbeit", an dem ich beteiligt bin, verfolgt wiederum einen kommunalen Ansatz, nämlich die Teilhabe von Migrantenorganisationen "auf Augenhöhe" an der Ausgestaltung der lokalen Flüchtlingsarbeit und zielt insgesamt auf ein verbessertes Zusammenspiel der lokalen Verantwortungsgemeinschaften mit der kommunalen Verwaltung und Politik – das *Muster* wiederholt sich.

Was hat dies alles mit der Zukunft der Arbeit zu tun? Nicht nur Beschäftigung, sondern auch die konkrete Arbeit bleiben wichtige Bereiche, in denen gesellschaftliche Teilhabe gelingt – oder auch nicht. Insofern wird die Frage, ob Arbeit, die nicht nur ihren ausreichenden Lohn hat, sondern auch sozial anerkannt, befriedigend ist und die eigene Entwicklung nicht hemmt, sondern fördert, *für alle* zugänglich ist, zu einem der zentralen Prüfsteine für unsere Gesellschaft. Dies wird durch die Kombination von starker Einwanderung und Digitalisierung der Arbeitswelt aktuell erneut aufgerufen; beides ist deshalb auch Herausforderung für die Arbeitsgemeinschaft. Das Erschreckende an der "schönen neuen Arbeitswelt" wurde spürbar, als *Philipp Schönthaler* aus seiner Erzählung "Im Fleisch der Stadt" las.

In der "Chemnitzer Erklärung" zum Jahresforum 2016, das die Herausforderung Digitalisierung und die mit ihr verbundenen Veränderungen zum Hauptthema hatte, wird festgestellt: "Die Fähigkeit, mit solchen Veränderungen umzugehen, ohne ihnen passiv ausgeliefert zu sein und/oder sich ihnen ausgeliefert zu fühlen, wird immer wichtiger und muss in Bildung und Berufsbildung integriert sowie vermittelt werden. Auch hierfür braucht das ‚Rad nicht neu erfunden zu werden‘. Konzepte und Erfahrungen mit einer gesellschaftlich orientierten Technikdidaktik, mit Arbeitsprozesswissen und der Entwicklung von erfahrungsbasierter Gestaltungsfähigkeit sind vorhanden und müssen nun angesichts des Umfangs und des Tempos der Entwicklung in der Breite umgesetzt werden." In derselben Erklärung heißt es: "Dass Demokratiebildung ein integraler Bestandteil auch der Gestaltung der Übergangssysteme Schule-Arbeitswelt sein muss, gehört zu den Grundpositionen der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative. Sie ist heute wichtiger denn je und muss um kritische Medien- und Technikbildung erweitert werden." Das ist zweifellos zu eng gefasst: es geht heute mehr denn je um jeder und jedem offen stehende gute Bildung und Arbeit *und* um ein respektvolles, aufmerksames und beteiligtes Zusammenleben "vor Ort"; so, wie es der von der Freudenberg Stiftung produzierte Film über Besuche in mehreren Mitgliedstädten der Arbeitsgemeinschaft, der in Chemnitz Premiere hatte, zeigte. Er trägt den Titel: "Reise in die offene Gesellschaft".

## **Einführender Kommentar zum Film: "Alles fürs Blech"**

*Rainer Lichte*

Lieber Wilfried, liebe Kolleginnen und Kollegen, meine Damen und Herren,

Mein Beitrag heute ist ein Rückblick auf die Organisationsstrukturen der industriellen (Schwer)Arbeit tayloristischer Prägung, oder – typisch für die Stahlindustrie bis in die neunziger Jahre – auf die angelernte Stammebelegschaft, eine hoch arbeitsteilige, hierarchische Organisation der Produktionsarbeit. Die (ausschließlich männlichen) Arbeiter in der Produktion qualifizierten sich allein durch

- An- und Abschauen und Imitation,
- ständige Wiederholung,
- Hinweise und Belehrungen von Kollegen und Vorgesetzten,
- Erfahrungen aus Fehlern, manchmal folgenreichen Fehlhandlungen

in langwierigen Aufstiegsprozessen für höherwertige (das meint vor allem höher bewertete) Arbeiten. Das waren dann meist auch weniger belastende Tätigkeiten. Und wenn man versetzt wurde, fing das Ganze wieder von vorne an.

Bevor wir uns also der "Zukunft der Arbeitsgesellschaft" zuwenden, schaue ich mit Ihnen noch einmal zurück. Zurück in die Zeit, in der die seit Generationen geübte Praxis, die Arbeit in der industriellen Produktion immer weiter in kleinere Arbeitsschritte zu zerlegen, keine Produktivitätsfortschritte mehr brachte und man nach neuen Formen der Arbeitsorganisation suchte.

Das möchte ich Ihnen über einen Film vermitteln, ein Film, der auch Wilfried sehr beeindruckt hat, den er bei vielen Gelegenheiten gezeigt hat, und den er als Auftakt für die heutige Veranstaltung vorgeschlagen hat.

Es handelt sich um einen Amateurfilm von Produktionsarbeitern, eine ziemlich gute Beschreibung der Umbrüche in der Produktionsarbeit in einem Stahlwerk Ende der achtziger Jahre. Obwohl der Film eigentlich für sich spricht, gut für sich sprechen kann, möchte ich doch noch einige einordnende Bemerkungen vorwegschicken. Wir müssen uns immerhin 30 Jahre zurückversetzen.

Angestoßen wurde der Film in einem Projekt im Kaltwalzwerk der Hoesch-Hüttenwerke, das von 1982 bis 87 mit Mitteln des Bundesprogramms "Humanisierung des Arbeitslebens" gefördert wurde. Ich war als Begleitforscher an dem Projekt beteiligt.

Dort, wo der Stahl zu dünnem Blech ausgewalzt wird, wurden neue Formen der Arbeitsorganisation entwickelt und eingeführt mit zwei Hauptkomponenten:

- weg von der hierarchisch organisierten Belegschaftsgruppe aus ganz überwiegend Angelernten auf Einzelarbeitsplätzen, hin zu gleichberechtigten Prozessteams (damals Gruppenarbeit genannt)
- und organisierte Einflussnahme auf die Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen (in Belegungsgruppen).

Das bedeutete einen tiefgreifenden Umbruch in der Produktionsarbeit in der Stahlindustrie. Es wurde ein wegweisendes Projekt für die Branche. Aber es dauerte fast zehn Jahre, bis diese Strukturen als produktiv anerkannt und auf weitere Bereiche im Unternehmen und in der Branche übertragen wurden.

Wie tiefgreifend der Wandel war, lässt sich vielleicht daran ermessen: zu Beginn des Projekts waren etwa 70% der Arbeiter im gesamten Werk Angelernte (einschließlich der Erhaltungsbetriebe, in denen fast ausschließlich Facharbeiter arbeiteten), heute werden auch in der Produktion nur noch Facharbeiter beschäftigt..

Den Erfolg des Projekts begründete – so glaube ich heute – dass wir in der Sozialforschungsstelle schon sehr früh die Bedeutung der informellen, heimlichen Qualifikationen von angelernten Belegschaften erkannt hatten – für die Stahlbranche insbesondere das Prozesswissen, ohne das die formal in Einzelarbeitsplätzen organisierte Produktionsarbeit gar nicht funktioniert hätte. In den offiziellen Arbeitsanalysen tauchten diese verdeckten Qualifikationen als Dimension aber gar nicht auf und wurden daher auch nicht bewertet.

Für diesen Zusammenhang hatten auch die Beobachtungen von Wilfried Kruse zur Bedeutung des Arbeitsprozesswissens eine kaum zu unterschätzende Leitfunktion.

Dieser Ansatz, die informellen Strukturen der Kooperation aufzudecken, sie zu officialisieren, indem sie anerkannt wurden und in die Bewertung der Tätigkeit eingingen, von den Belegschaften zur Gestaltung ihrer eigenen Arbeit genutzt werden konnten, das machte einerseits den Erfolg des Projekts aus, war andererseits aber insbesondere in großen Teilen des Betriebsrats und auch der IG Metall höchst umstritten.

Diese neue Sichtweise auf die Gesamtqualifikation einer Gruppe in einem Prozessabschnitt hat sehr viel kreatives Potenzial in den Prozessteams freigesetzt,

- das die Beschäftigten zur Minderung von Belastungen nutzten,
- mit dem sie aber auch Vorschläge zur Qualitätsverbesserung von Produkt und Prozess
- bis hin zur Rationalisierung ihrer eigenen Tätigkeit erarbeiteten.

Der Vorwurf der Kritiker lautete – polemisch formuliert: Die Arbeitgeber saugen das Gold aus den Köpfen der Arbeiter, ohne es ausreichend zu vergüten. Die Arbeiter machen sich mit ihren Ideen möglicherweise sogar selbst überflüssig.

Auch diese Ambivalenz von paritätischer Organisationsentwicklung, wie wir das damals nannten, wird in dem Film eindrucksvoll deutlich. Etwa wie der Sprecher das besitzanzeigende Fürwort "unser" gebraucht. Überspitzt gesagt: Der Film zeigt die Aneignung fremdbestimmter Arbeit durch diese Belegschaftsgruppe.

Ausdrücklich möchte ich noch einmal betonen: Die Autoren – alle drei langjährig beschäftigte, angelernte Arbeiter an "ihrer" Anlage – sind Amateurfilmer. Dieser Film war ihre Idee und allein ihr Produkt. Außer der Erlaubnis, Bild- und Tonaufnahmen im Betrieb zu machen, hat es keine Einflussnahme von betrieblicher Seite oder von der Begleitforschung gegeben. Auch ich habe von dem Projekt erst erfahren, als es fertig war.

So, lassen Sie sich jetzt von Bernhard Switalla, Stanko Klobasa und Franz Krämer in die neu organisierte Arbeit an der elektrolytischen Verzinnungslinie von Weißblech bei Hoesch einführen.



## Von den Schwierigkeiten des Nichtstuns und ob Philosophie und Literatur behilflich sein können

Morten Paul

Bei der Feier zu Wilfrieds Geburtstag in Dortmund erzählte sein ehemaliger Kommilitone und späterer Kollege an der Sozialforschungsstelle Dortmund Rainer Lichte, wie er vor Adorno, dem Theoretiker des schlechten Ganzen, (in Wirklichkeit aber vor den schlechten Studienbedingungen) von Frankfurt am Main nach Hannover geflohen war. Dort, bei dem Industriosozologen Willi Pöhler, hätten er und Wilfried vor allem eins gelernt: Sich die Arbeit genau anzuschauen. In den scheinbar einfachsten Verrichtungen zeigte sich ein Können, das der Theoretiker – von theoros, dem Abgesandter zur Götterschau, also jemand, der gewohnt ist, die Dinge aus großer Distanz zu betrachten – leicht übersieht. Die Theoretisierung dieses Könnens, wie sie sich im Konzept des Arbeitsprozess-Wissens niederschlägt, hat Wilfried zum Ausgangspunkt seiner wissenschaftlichen Arbeit gemacht. Die Aufmerksamkeit für dieses Können ist auch sein politischer Einsatz, etwa in Fragen der Ausbildung und der gewerkschaftlichen Mitbestimmung. Der mittelhochdeutsche Bedeutungskern des Wortes Arbeit ist Mühsal und Plage, wenn auch dort noch im Rahmen eines christlichen *Ordo* und damit von der Vorstellung des Sündenfalls geprägt. Was Arbeit darüber hinaus noch sein könnte, dazu hatte Adorno wohl tatsächlich wenig zu sagen. Im Kontext einer Tagung, die aus sozialwissenschaftlicher, aber auch gewerkschaftlicher und politischer, also praktischer Perspektive über die Zukunft der Arbeit (und nicht etwa über deren mögliches Ende) nachdenkt, und d. h. eben auch versucht eine Gestaltungsperspektive auf diese Zukunft zu erlangen, mag es sich dennoch lohnen, an die grundsätzliche Kritik einer solchen Verknüpfung von Zukunft und Arbeit zu erinnern, wie sie Adorno und andere von Marx her (wiewohl gegen den Marxismus) formuliert haben. In dem Aphorismus *Sur l'eau* wird diese Kritik in wenigen Sätzen skizziert. Er soll im Folgenden kurz dargestellt werden.

Zu Beginn des kurzen Textes aus den *Minima Moralia* spricht Adorno davon, dass die Frage nach dem Ziel einer emanzipierten Gesellschaft so illegitim wie unvermeidlich ist. Illegitim ist die Frage, so lässt sich vielleicht schlicht sagen, weil schon die Frage nach einem Ziel sie auf den Rahmen des Bestehenden festlegt, aus dem heraus nur ein solches Ziel zu formulieren ist. Das Bestehende aber ist die kapitalistische Produktionsweise. Adorno beschreibt sie hier als "Modell der Produktion als Selbstzweck". Weil in ihr nicht die Befriedigung menschlicher Bedürfnisse, sondern die Produktion Ziel der Produktion ist, arbeiten die Menschen in ihr entfremdet – was gerade nicht bedeuten muss, die Notwendigkeit gesellschaftlicher Arbeitsteilung und heteronom, also fremdbestimmter Arbeit zu bestreiten. Arbeit als Lohnarbeit vermittelt noch in ihrer Abwesenheit etwa als Arbeitslosigkeit oder in ihrer gesellschaftlich verschleierten und deshalb zu meist besonders brutal ausgebeuteten Form als Hausarbeit die sozialen Beziehungen der Menschen untereinander. Als "blinde Wut des Machens" prägt sie Individuen bis ins Innerste. Ersetzt man die Attribute, die Adorno diesen zumisst durch moderne Entsprechung – statt "ungehemmt" risikobereit, statt "kraftstrotzend" innovativ und statt "schöpferisch" kreativ – hat man nicht mehr das "sozialdemokratische", wie noch Adorno, wohl aber das neoliberale Persönlichkeitsideal gut getroffen.

Max Horkheimer hat dieses Problem eines Bezugs auf das Gegebene zur Verbesserung eben desselben in seiner 1937 im Pariser Exil entstandenen Programmschrift über *Kritische und Traditionelle Theorie* folgendermaßen formuliert: "Die Kategorien des Besseren, Nützlichen, Zweckmäßigen, Produktiven, Wertvollen, wie sie in dieser Ordnung gelehrt, sind vielmehr selbst verdächtig." Was aber tun, wenn die Frage danach, was zu tun sei, bereits den Rahmen mitsetzt, in dem sie beantwortet werden kann? Die Lösung der kritischen Theoretiker ist die Negation. Ist sie in der Politik (als Revolution) verstellt, und davon gehen Adorno und Horkheimer spätestens seit dem Nationalsozialismus aus, bleibt ihr als Ort nur noch die Theorie. Damit landen aber beide Bezüge auf die Arbeit und ihre Zukunft in einer Sackgasse: Jener, der versucht das Bestehende zu verbessern, sieht sich dem Vorwurf ausgesetzt, damit die Verhältnisse letztlich zu affirmieren. Angesichts des Leids, dass der Zwang zur Arbeit, der im Kapitalismus für die allermeisten herrscht, weiterhin anrichtet, der Zurichtungen und Brutalisierungen, die die Subjekte darin erfahren, ist ein Verharren in der Negation andererseits aber zynisch. Immerhin charakterisiert Adorno die Frage nach dem Ziel des Fortschritts als illegitim, aber eben auch als unvermeidlich und weist sie daraufhin allein aufgrund der ihr notwendigen Form der Antwort zurück. Adorno und Horkheimer haben ihre Veröffentlichungen, ihre Lehrtätigkeit und ihre Institutspolitik übrigens durchaus als Versuche gesehen, praktische Schlüsse aus dieser Analyse zu ziehen. Sie haben sie als pädagogische Intervention verstanden und die damit verbundenen Widersprüche in Kauf genommen. Wilfrieds Interesse an Ausbildung und Weiterbildung verstehe ich ebenfalls als Konsequenz aus dem dargestellten Problem. Seine Arbeit kann vielleicht insgesamt als wissenschaftliche Analyse und politische Gestaltung eines Prozesses charakterisiert werden, an dem sich im Kapitalismus die Herstellung (und Wiederherstellung) einer für ihn unersetzbaren Ware vollzieht, die Herstellung der Ware Arbeitskraft. Dabei zeichnet beides, die Analyse und der Eingriff, so scheint mir, wie eingangs angedeutet eine besondere Aufmerksamkeit für die subjektive Dimension dieses Prozesses, also das Erleben, Handeln sowie Erleben des eigenen Handelns in ihm, aus. Diese Perspektive erlaubt deshalb auch einen differenzierten (nahen) Blick auf die Reproduktion des Kapitalismus und deren Transformationen.

"Der gesellschaftliche Fortschritt im Kapitalismus ist zwieschlächtig", stellte Wilfried bereits in seiner Dissertation *Die Qualifikation der Arbeiterjugend* von 1976 angesichts der Veränderungen der Arbeits- und Ausbildungssituation in der Bundesrepublik Deutschland der sechziger und siebziger Jahre fest. Angesichts dieser Herausforderung hat die Philosophie in den letzten Jahrzehnten eine Reihe von Konzepten entwickelt, die einer Diskussion um die Zukunft der Arbeit vielleicht als Anregung dienen können, wenn auch konsequenterweise von der Seitenlinie: Sie heißen *désœuvrement* (Maurice Blanchot), Passivität (Emanuel Levinas) oder Potentialität (Giorgio Agamben). Diese Begriffsbildungen reagieren auf die "selbstverständliche Hochschätzung des aktiven, handelnden und herstellenden Menschen", die beständig wachsenden "Appelle und Ansprüche an das eigenverantwortliche Tätigsein", wie die Philosophin Kathrin Busch zusammenfassend schreibt. (Naheliegenderweise ist ein Ausgangspunkt dieser Diskussionen, das sei hier nur angemerkt, auch der Streik als eine Form der Arbeitsniederlegung oder Arbeitsverweigerung. Allerdings wird er angesichts der Krise der fordistischen Arbeitsorganisation seines engeren Kontextes enthoben. Ins Zentrum rücken historisch scheinbar überholte Formen wie der politische (General)Streik und der wilde Streik, aber auch Neuformulierungen wie Metropolen Streik, Women Strike, Care Streik, etc. Eine wichtige Referenz stellt dabei die Kampagne "Lohn

für Hausarbeit" feministischer Marxistinnen in Italien Anfang der 1970er Jahre dar.) Als Inaktivitäten markieren diese Begriffe alle in der ein oder anderen Weise den Nullpunkt von Aktivität. Von einem solchen Nullpunkt aus lässt sich, so jedenfalls die Hoffnung, deshalb auch Aktivität selbst neu bestimmen. In Adornos Aphorismus findet sich eine Wendung, die diesem Gedanken verwandt ist, wenn er hier auch menscheitsgeschichtlich gefasst wird: "Vielleicht wird die wahre Gesellschaft der Entfaltung überdrüssig" heißt es dort, "und lässt aus Freiheit Möglichkeiten ungenützt, anstatt unter irrem Zwang auf fremde Sterne einzustürmen. Einer Menschheit, welche Not nicht mehr kennt, dämmert gar etwas von dem Wahnhaften, Vergeblichen all der Veranstaltungen, welche bis dahin getroffen wurden, um der Not zu entgehen, und welche die Not mit dem Reichtum erweitert reproduzierten."

Eine Portalfigur der neueren Diskussionen um Passivität ist Bartelby, der Schreiber aus Hermann Melvilles gleichnamiger Erzählung von 1853. Er beantwortet jede Aufforderung zu handeln mit dem Satz "I would prefer not". Erst durch diese Verweigerung, die nicht wieder in eine andere Aktivität, und sei eine Gegenaktivität mündet, wird Potentialität als ein Vermögen, welches sich nicht in dieser oder jener Aktualisierung erschöpft, sichtbar. Was es politisch heißt, "Ich möchte lieber nicht" zu sagen, gewissermaßen als Nicht-Handlungs-Anleitung, ist dabei nicht leicht auszubuchstabieren. Und es sei wenigstens erwähnt, dass Bartelby schließlich verhaftet wird und im Gefängnis zu Tode kommt. Die Literatur als ein "Zaungast des Fortschritts", als welchen Adorno in seinem Aphorismus die Texte der Schriftsteller Guy de Maupassant und Carl Sternheim bezeichnet, ist aber anscheinend ein geeignetes Mittel, um das Problem der Aktivität in den Blick zu bekommen. In *Sur l'eau* lässt sich nämlich die Verwendung literarischer Mittel durch Adorno selbst beobachten. Auf sie möchte ich abschließend kurz zu sprechen kommen, auch deshalb, weil Literatur, und zwar als Referenz wie als (sprachliches) Mittel, in den wissenschaftlichen Texten Wilfrieds selbst immer wieder Verwendung findet. Der Romanist Hans Ulrich Gumbrecht hat die hier gemeinte Passage in Adornos Text als einen "Tagtraum" bezeichnet. Die Frage, die Adorno zu Beginn des Aphorismus in einem, wie Gumbrecht schreibt, "sanftem Paradox" als "illegitim" und doch "unvermeidlich" geschildert hatte, die Frage nach dem Ziel der emanzipierten Gesellschaft, erhält zum Ende des Aphorismus im Modus der Literatur eine Antwort. Adorno, der Theoretiker, musste eine Antwort verweigern, weil in sie immer schon, wie er schreibt, der "Fetischismus der Warenform" eingesickert ist. Was aber, wenn die Frage zu beantworten wäre, in dem man sie ihrer Beantwortung entzieht? "*Rien faire comme une bête*", imaginiert Adorno, "auf dem Wasser liegen und friedlich in den Himmel schauen, sein, sonst nichts, ohne alle weitere Bestimmung und Erfüllung [...]". Sich so im Wasser haltend, wie es Adorno hier vorschwebt, das hat Gumbrecht bemerkt, ist allerdings selbst reichlich voraussetzungsreich. Es bedarf beispielsweise einer Luftmatratze "auf der man dann doch wieder Balance zu finden und zu bewahren hat. Ganz einfach ist anscheinend nicht einmal das einfache Glück zu haben." Nach welchem Wasser und welchem Himmel Adorno sich *Sur l'eau*, auf See, sehnte, während er auf den pazifischen Ozean schaute – der Aphorismus entstand Anfang der 40er Jahre im kalifornischen Exil – verrät dessen Titel. Ihn entlehnt Adorno einem Reisetagebuch des französischen Schriftstellers Guy De Maupassant. Maupassant unternahm im Frühjahr des Jahres 1887 eine neuntägige Kreuzfahrt entlang der Côte d'Azur. Auch auf der *Bel-Ami*, dem kleinen Segelschiff, mit dem Maupassant unterwegs war, arbeitete eine Besatzung von zwei Seeleuten. Das Liegen oder Segeln auf dem Meer ist also selbst mit der technischen Entwicklung wie ihrer gesellschaftlichen Organisation aufs Engste verschränkt. Es muss – etwas ungenau ausgedrückt – immer erst

hergestellt werden: einerseits als *Otium*, als Müßiggang, für den man von den Zwängen des Geschäfts, des *Negotiums*, zu denen nicht zuletzt das Geschäft der Selbsterhaltung zählt, enthoben sein muss; andererseits als Luftmatratze oder Segelboot samt Mannschaft. Beides setzt dabei im konkreten Beispiel einen vergleichsweise hohen Grad an gesellschaftlicher Organisation voraus.

Auch erzählerisch muss das Meer hergestellt werden. Michael Rutschky, ein früher Adorno-Schüler, stellt über dessen "Sommertraum" fest: "[E]r zitiert ein sommerliches Mittelmeertagebuch des französischen Erzählers Guy de Maupassant und verknüpft ihn mit Hegel und der Dialektik, die den historisch-gesellschaftlichen Prozess durch seine Widersprüche hindurch unablässig in Bewegung halte – ein ziemliches Stück Arbeit, Adornos Arbeit, meine ich." Nichts tun, wie ein Tier, das ist Adorno offensichtlich nicht möglich, ohne Hegels Wissenschaft der Logik anzuführen: Auch ein Tagtraum, dass haben alle mehr oder weniger schmerzhaft erfahren müssen, die es mal ausprobiert haben, hat seine Möglichkeitsbedingungen und Bedarf seiner eigenen Techniken. Er setzt eine eigene Art des Geschicks voraus, das beizeiten gerade darin besteht, auf das Geschick zu verzichten. Der Begriff des Entwerkens, wie man das Blanchotsche *désœuvrement* frei übersetzen könnte, enthält ja schon das Werk, das *œuvre*, dass am Werk vollzogen werden muss, damit es aufhört Werk zu sein. Es ist deshalb kein Zufall, dass Adorno die Texte Maupassants und Carl Sternheims zur Lektüre empfiehlt, um der Idee eines Seins ohne Sollen Ausdruck zu verleihen, "so schüchtern, wie es deren Zerbrechlichkeit einzig verstatet ist." Bevor das Lesen von Literatur zum Mittel und Ziel der Erziehung geadelt wurde, galt es selbst jahrhundertlang als *solitary vice*. Es verführte die Jugend und entzog sie so dem Zugriff der Gesellschaft. Die Pädagogen des 18. Jahrhunderts verzweifelten daran, die grassierende Lesesucht zu bekämpfen. Auch das Lesen kann eine Art des Tagträumens sein. Adorno zum Verhängnis wird schließlich, so scheint mir, sein schlechte Gewissen. "Keiner unter den abstrakten Begriffen kommt der erfüllten Utopie näher als der vom ewigen Frieden", heißt es kurz vor Schluss des Textes. Beim ewigen Frieden aber handelt es sich um ein Konzept des Königsberger Philosophen Immanuel Kant, dem man mangelnde Arbeitsamkeit sowohl in Theorie als auch in Lebensführung nicht vorwerfen möchte.

## Teil I: Arbeit, Beruf, Bildung

## **Bleiben Beschäftigung und Arbeit auch heute noch wichtig?**

*Oriol Homs*

In den 70er Jahren, als Wilfried seine berufliche Tätigkeit als Arbeitssoziologe begann, erlebten wir eine wichtige Debatte über die Entwicklung der Automatisierung und ihre Auswirkungen für die Qualifikation der Arbeitenden. Die Arbeitssoziologie trug aus unterschiedlichen Positionen (marxistische, funktionalistische, strukturalistische...) Analysen und Interpretationen über die Beschleunigung des technischen Wandels und seinen Einfluss auf die Arbeitsorganisation bei.

Zahlreiche Forscher und Professoren erarbeiteten eine große Anzahl an Studien und Publikationen über die Arbeitswelt. In vielen Ländern wurden darauf spezialisierte Forschungsinstitute gegründet. Eine Vielzahl von Seminaren und Kongressen wurde durchgeführt. Die Arbeitssoziologie konsolidierte sich als eine wissenschaftliche Disziplin an den Universitäten, mit der Mission, zum Verständnis der Veränderungen beizutragen, die die Arbeitswelt betrafen, davon überzeugt, dass Arbeit eine der zentralen Kategorien sei, um die neuen kapitalistischen Gesellschaften des Massenkonsums zu entschlüsseln. Die Gewerkschaften als besonders wichtiger Akteur aufgrund ihrer großen Verhandlungs- und Mobilisierungskraft führten ebenfalls eine Debatte, wie man sich auf die neuen Realitäten einstellen könnte. Die gewerkschaftliche und die akademische Debatte regten sich gegenseitig an.

Was ist in den fünf nachfolgenden Jahrzehnten passiert? Können wir konstatieren, dass sich die Arbeitssoziologie in der akademischen Welt weiter konsolidiert hat? Hat sie nach wie vor Einfluss in den Debatten über die Fortentwicklung des sozialen Wandels? Ganz schlicht glaube ich: nein. Was also ist passiert?

Internet und Globalisierung haben die Schemata und Paradigmen zerstört, mit denen das Ensemble der Analysen der vorherigen Periode konstruiert worden war. Die Gewerkschaften sind in einer tiefen Identitätskrise befangen. Arbeit steht nicht mehr im Zentrum der sozialen Debatten. Die Generation der Protagonisten der intellektuellen Debatte der 70er Jahre geht in Rente und die neuen Generationen haben weniger Interesse an diesem Thema.

Ohne Zweifel aber demonstriert die Realität uns weiterhin die zentrale Rolle von Arbeit in unseren Gesellschaften. Einschließlich der Bedrohung, dass Roboter die Arbeit künftig ersetzen könnten, erscheint Arbeit – oder auch: Nichtarbeit – als Schlüsselkonzept für die Organisation der zukünftigen Gesellschaft. Die hohe strukturelle Arbeitslosigkeit in der Mehrzahl der fortgeschrittenen Gesellschaften, die strukturellen Schwierigkeiten für Jugendliche im Zugang zum Arbeitsmarkt in allen entwickelten Gesellschaften, die Prekarisierung von Beschäftigung in allen reichen Gesellschaften, der Einfluss der Globalisierung auf den Arbeitsmärkten rund um den Globus, die Debatten über subventionierte Arbeit (Mini-Jobs) oder über Grundeinkommen als Instrumente, um der Verarmung entgegenzuwirken, die neue Realität armer Arbeiter, all dies macht darauf aufmerksam, dass Arbeit eine grundlegende Achse bleibt, über die sich menschliche Gesellschaften errichten.

Wieso also gibt es diese Divergenz zwischen der Realität und der Wahrnehmung von Arbeit? Ich denke, dass es nützlich ist, ein kritisches Nachdenken über die Rolle der Arbeitssoziologie in den letzten fünf Jahrzehnten zu beginnen, um dieses wachsende Ungleichgewicht zwischen Realität und Analyse besser zu verstehen. Diese berührende Ehrung für Wilfried anlässlich seines 70. Geburtstags ist hierfür ein guter Moment.

Ich möchte in kurzer und sehr provisorischer Form einige Aspekte hervorheben, die zu dieser Debatte beitragen können. Meine intensive Beziehung mit Wilfried in mehr als 30 Jahren, mit einer Vielzahl von Debatten, Berichten, Studien und Forschungen dient mehr hierbei als eine Art Leitfaden.

Unsere erste Zusammenarbeit war ein Projekt über den Qualifikationswandel in spanischen Unternehmen, das 1987 abgeschlossen wurde<sup>1</sup>. Es war eine vergleichende Forschung zwischen Deutschland und Spanien, aber mit dem empirischen Schwerpunkt auf Interviews und Beobachtungen in fünf Sektoren der spanischen Wirtschaft, finanziert durch die VolkswagenStiftung und gefördert durch die IESA Stiftung. Als ein gemischtes spanisch-deutsches Team sammelten wir in erheblicher Breite Dokumente und Informationen und formulierten einen Satz von Hypothesen darüber, wie sich vor unseren Augen ein Wandel in Richtung auf eine systematischere betriebliche Personalpolitik zeigte. Bis heute ist dies die breiteste und kompletteste Studie, die zu dem Thema durchgeführt wurde, und ihre Schlussfolgerungen wurden anschließend von vielen anderen Autoren aufgegriffen. Sie ist immer noch ein Referenzpunkt in den Analysen der Arbeitssoziologie in Spanien.

Eine erste Reflexionslinie: Arbeitssoziologie und Arbeitsökonomie sind in der Lage gewesen, gute Diagnosen zu stellen und haben wichtige Kenntnisse beigetragen, um die Veränderungen verstehen zu können, mit präzisen Hypothesen und Vergleichen. Aber: haben wir dafür Sorge getragen, diese theoretischen Konstruktionen in Handlungsmodelle zu übersetzen? Vielleicht folgt hieraus unser Verlust an Einfluss. In diesem Sinne hat es die Psychologie besser gemacht und hat - ausgehend von unseren eigenen Befunden - Modelle und Vorschläge für das Management der Humanressourcen in den Betrieben entwickelt. Diese Handlungsmodelle haben zu neuen Forschungen geführt, die wiederum die Beziehung zwischen Theorie und Handeln befruchtet haben. Auch die Ökonomie hat sich mehr als die Soziologie mit dem menschlichen Verhalten befasst und sind mit neuen Theorien vorangekommen, wie und warum Menschen Entscheidungen treffen. Die Soziologie dagegen hat sich in die Analyse geflüchtet und nur wenige Male die Grenze zum Handeln hin überschritten.

An dieser Stelle möchte ich erneut auf Wilfried Bezug nehmen. Mit ihm habe ich sehr oft über diese Fragen diskutiert und für Wilfried war der Bezug zur Praxis immer klar. Er ist ein eindeutiger Exponent für ein Gleichgewicht zwischen Theorie und Aktion. Stets hat er einen Teil seiner Kraft der Beratung gewidmet und Konzepte für praktisches Handeln geschrieben. Tatsächlich ist dies in den letzten Jahren zu seiner bevorzugten Aktivität geworden und er hat Vieles beigetragen, um Entwicklungen im Feld von Arbeit, Sozialem und Bildung voranzubringen, vor allem auf lokaler und gewerkschaftlicher Ebene.

Das Ungleichgewicht zwischen Theorie und Aktion hat die Isolierung der Soziologie in der akademischen Welt beschleunigt. Weil sie das praktische Handeln nicht genug unterstützt hat, hat sie sich von der Realität und der gewerkschaftlichen Welt entfernt. Die Krise, in der sich die Gewerkschaften befinden, hat diesen Prozess verschärft.

Eine zweite Reflexionslinie: Waren Arbeitsökonomie und Arbeitssoziologie ausreichend in der Lage, die Widersprüche in der Arbeitswelt zu entziffern? Ist es so, dass die Arbeit einen solchen

---

<sup>1</sup> Homs, O., Kruse, W., Ordovás, R., Pries, L. (1987): Cambios de cualificación en las empresas españolas, Fundación IESA Madrid

zentralen Platz in unseren Gesellschaften einnimmt, dass ihre Komplexität die Analysen sprengt und ihr Verständnis erschwert? Die marxistische Theorie eröffnete neue Analyse-Perspektiven zur Arbeit in der industriellen Gesellschaft, aber ist ihr Beitrag ausreichend, um die postindustriellen Gesellschaften und die Gesellschaften der Automationsperiode zu verstehen, mit erhöhten Qualifikationsniveaus der Arbeitenden?

Die Interpretations-Paradigmen, die während der 70er und 80er Jahre konstruiert wurden, sind nur sehr schwer an die neuen Situationen anzupassen, die durch die technologische Innovation und die Globalisierung entstanden sind. Ganz generell sind wir dabei verharnt, in kritischer Weise Phänomene zu beschreiben, die wir beobachten, ohne das "Spiel" der verschiedenen Faktoren zu verstehen, die sie beeinflussen, und ohne wirklich Fortschritte bei der Antwort auf die Frage zu erzielen, wie man die Arbeit unter den neuen sozialen Bedingungen organisieren könnte. Wie kann ein Unternehmen personalpolitisch und wettbewerbsgerecht geführt und organisiert werden, das immer mehr Menschen mit mittleren oder gehobenen und immer weniger Menschen mit einfachen Qualifikationen beschäftigt? Wie "managed" man die Arbeitsbedingungen in einem Netzwerkunternehmen? Wie vertritt man die Interessen von Beschäftigten, die selbst eine erhebliche individuelle Verhandlungsmacht haben? Wie gestaltet man die automatisierte Arbeit?

Ganz sicher ist der Verlust von Einfluss, den die Arbeitssoziologie erlebt, eng verbunden mit dem Verlust an Verhandlungsmacht der Arbeitenden seit den 90er Jahren, wie die neueren Analysen über die Entwicklung der Ungleichheit und die Krise der Mittelschichten in der entwickelten Welt zeigen.<sup>2</sup>

Die Arbeitssoziologie hat einige ihre wichtigsten Verbündeten verloren und hat nicht verstanden, neue Unterstützung zu gewinnen. Dies zeigt sich auch in dem Rückgang der finanziellen Mittel für die Durchführung von Untersuchungen über die Arbeitswelt und in Konsequenz dessen die Verringerung der Teams, die in diesem Feld arbeiten. Das hat auch zum Rückgang des Interesses geführt, in diesem Feld wissenschaftlich tätig zu werden, rechtfertigt dies aber nicht.

Die Arbeitssoziologie ist auch in den politischen Widersprüchen gefangen, die sich um das Thema Arbeit herum aufturn.

Aber wir stehen vor einem wieder erstarkenden Interesse an der Arbeit angesichts der Spekulation über ihr baldiges Verschwinden. Das könnte eine neue Möglichkeit bedeuten, Grundlagen für eine neue wissenschaftliche Produktion zu schaffen, die sich an der Praxis orientiert und die Kriterien und Vorschläge bereitstellt, wie man die Arbeitswelt in Gesellschaften organisieren kann, die weltweit miteinander verbunden sind und über ein hohes Niveau an Automatisierung verfügen, mit entwickeltem Qualifikationsniveau. Hoffen wir, dass wir in der Lage sein werden, hierfür brauchbare Ansätze zu finden. Es geht um die Zukunft unserer Wohlfahrtsgesellschaften.

*(Aus dem Spanischen übersetzt von Wilfried Kruse)*

---

<sup>2</sup> Piketty, T. (2014): El capital en el siglo XXI, Fondo de Cultura Económica



## Manufacturing Renaissance - a local Chicago strategy

Dan Swinney

Manufacturing Renaissance (MR) believes our future lies in a profound linkage between advanced manufacturing and social inclusion. We recognize the importance of investment in innovation in manufacturing as central to building a sustainable society as well as the requirement of an equivalent investment in the educational infrastructure linked to 21<sup>st</sup> century manufacturing in low income, inner-city communities. A failure to build this infrastructure is a policy of 21<sup>st</sup> Century segregation.

**An existential crisis for manufacturing = An enormous opportunity for inner city communities:** From our decades of experience, we know that manufacturing is far from dead in the US. In fact, it remains a viable sector capable of growth. The question is how it can be retained, who will benefit from its retention, and what values and priorities will guide it in the future. Production in manufacturing has changed in that low skilled work has gone off shore and American companies have moved toward more advanced production, requiring a more skilled and educated workforce. There is a powerful demographic shift taking place with the baby boomer generation leaving production and ownership positions in thousands of companies – placing them at risk of closing. In the Chicago region, 15,000 to 20,000 jobs in manufacturing are going unfilled due to the failure of our school system to provide the level of experience and education needed to fill even entry level positions. This challenge exists in communities throughout the country. Additionally, we estimate that between 1,500 and 2,000 small, privately-held manufacturing companies out of the 6,000 that exist in Cook County are at risk of closing due to an aging owner without an apparent successor. Both of these challenges – the "skills gap" and the "succession gap" threaten the viability of our manufacturing sector.

Addressing this challenge can be done in a way that meets the needs of our regional manufacturing sector and can set the stage for rebuilding our communities. We rely heavily on European best practices including Germany, Denmark, Switzerland, the Emilia Romagna region in Italy, and Mondragon in the Basque Country in Spain. Manufacturing Renaissance has the programs and partnerships that go beyond traditional private and public models. If taken to scale, we can transform our region and establish our region's reputation as a center for innovation in advanced manufacturing and social inclusion. The key programs are:

- The Chicagoland Manufacturing Renaissance Council
- The Manufacturing Connect (MC) Program
- The Young Manufacturers Association (YMA)
- The Instructors' Apprenticeship for Advanced Manufacturing
- The Ownership Conversion Project

Manufacturing Renaissance has always been focused on community development and social justice, particularly in the Austin community on Chicago's West Side. Our approach focuses on manufacturing because, like Harvard Professor William Julius Wilson – an early advisor of MR – argued in *The Truly Disadvantaged*, that the growth of extreme poverty particularly in the African American community is a direct product of de-industrialization. With the loss of manufacturing

jobs, communities of color are unable to sustain their communities' vitality.

During the past three decades, we have witnessed the destruction of the industrial base in the Austin community and broader West Side of Chicago. Once there were 20,000 manufacturing jobs in Austin. Now there are 2,000. The City lost 57% of its industrial base. Austin lost 90%. Manufacturing Renaissance was directly involved in a number of efforts to retain companies and jobs, during the late 80s and early 90s, including Brach Candy Company and Leaf Confectionary. These Austin companies together employed over 4,000 people. They were viable companies that finally closed due to short term profit maximization financial strategies by their owners and key stockholders. The loss of manufacturing jobs and manufacturing's disconnect from the inner city continues to drive the growth of poverty and of violence. Unemployment in the city is 6.4%. In Austin, it's 30%. On the West Side, jobless rates for African-Americans ages 20-24 hovers between 53-73%, with those living in poverty and extreme poverty at 51.3% of all residents. In Illinois, only 1% of manufacturing companies are owned by people of color, while 99% are owned by whites – a striking indicator of a persistent pattern of exclusion – that is also visibly present in the Austin community.

World Economic Forum founder, Klaus Schwab, recently commented on the potential for advanced manufacturing and technologies to widen the gap between rich and poor. He said, "... my biggest concern (is that) the fourth industrial revolution will [...] increase the inequality which we have." Reading such a quote, we realize that, if we fail to build an educational infrastructure geared to the realities of 21<sup>st</sup> century manufacturing in inner city communities, they will not participate in the growth and development of our manufacturing sector.

**Our Approach – Manufacturing is Central to the Future of Our Communities:** While all sectors are important, manufacturing significantly multiplies economic growth for other sectors. For every \$1.00 of domestic manufacturing value-added, another \$3.60 of value-added is generated elsewhere. Each manufacturing job creates 5 other jobs in the economy – far greater than the service and retail sectors. These numbers illustrate why manufacturing has to be at the center of any "blueprint" for community development. Our emphasis on manufacturing is not because we love manufacturing *per se*, but because we view manufacturing as the most effective way to overcome poverty and social exclusion. It is a means to an end. If we thought free beer would be as important for re-building communities, we would be advocating for free beer.

**Conclusion:** We face a social, economic, and political crisis in this country reflected most sharply in our inner-city communities. This crisis is due, in large part, to the de-industrialization of these communities that happened in the 1980s and 1990s. Thousands of companies closed in the Chicago area and hundreds of thousands of jobs were lost. This didn't need to happen.

Today, inner-city communities are still in desperate shape and a new set of challenges are emerging in the manufacturing sector. The reality is that, in the next few years, thousands of employees as well as owners of small firms will be retiring. This will cause a loss of talent throughout all levels of our local companies, creating profound economic repercussions. The skills and succession gap are challenges that require an urgent, large scale effort. If we fail to address such problem, we will permanently lose thousands of jobs and companies, as well as our leadership position in the global economy. We no longer have the luxury to operate at a small, under-sourced level. What's exciting is the fact that both of these situations can be successfully ad-

dressed in conjunction with and reflecting the shared concerns of manufacturers and communities.

Manufacturing Renaissance and its partner organizations, including the members of the Chicagoland Manufacturing Renaissance Council, have developed the key prototypes of the ecosystem needed to address these challenges. These prototypes are proven and scalable, and they meet the interests of manufacturers, labor, community and education leaders, and government. These prototypes can appeal to Democrats, Republicans, and independents. Now is the time to move with urgency to gain the support of such policy makers to secure the funding essential to take this approach to a national scale as we continue to build our base in the broader community that demands such a development initiative. Chicagoland has the potential to emerge as an international model of regional economy, similar to Mondragon in the Basque Country<sup>9k</sup> in Spain, and Emilia Romagna, Italy – regions that are anchored in advanced manufacturing and social inclusion. **It's our duty to make this happen.**

## Im Fleisch der Stadt

*Philipp Schönthaler*

Willkommen zu »München leuchtete©«, eine Dauerwerbesendung auf München TV, jede Menge: Emotionen! Erlebnisse! Action!™, heute mit im Programm:

Fünfzehn Kanadier holen ihre erste M3 Limousine in der preisgekrönten BMW-Welt ab,

Event statt Monument, erklärt der BMW-Guide, er trägt einen himmelblauen Montagemantel, in der Brusttasche zwei silberne Kugelschreiber, versammelt die Besucher am Eingang Nord, unter trittfestem Glas ruht der Grundstein auf historischem Boden. Wenn es eine BMW Welt geben sollte, dann hier, soviel war klar, als globales Unternehmen schreiben wir lokale Bindung groß: Wo alles seinen Anfang nahm, Oberwiesenfeld in direkter Nachbarschaft zu Werk, Zentrale und Museum, bald hundert Jahre bayerische Familiengeschichte – nehmen Sie die Ohrstöpsel, die Geräte auf Kanal 25, entweder Sie hören mich oder Sie schalten das Gerät aus, nur umschalten geht nicht, ha, ha, aber Scherz beiseite, beginnen wir im Erdgeschoss, Plaza einschließlich Flaniermeile, wie schrieb ein großer Architekturhistoriker: Als tauche man in einen riesigen, perforierten Walfischbauch ein, wenn Sie mir bitte folgen wollen,

ein Gebäude wie eine Wolke – *körperlos, wenn du es packen willst, nicht, wenn es dich packt*. anfangs eher an einen Durchgangsbahnhof erinnert, Autobahntankstelle, hinten rein, vorne raus, vielleicht war das der Haken, aus der U-Bahn Haltestelle Olympiapark, vom Ausgang der Unterführung hundert Schritte, eine flache Rampe und schon ist man in der Welt, allerdings via Nordeingang, sprich: tendenziell Hintereingang, der sich als solcher jedoch kaum zu erkennen gibt, zuvor dem Mann vom Kundenservice zugewinkt, möglicherweise Security, eine andere Tür im Band der drei Doppeltüren gewählt, mittig, macht sich besser so, undenkbar, dass man eine Person von Rang, sagen wir Minister oder Starlett, durch eine Seitentür ins Gebäude führt,

daraufhin der gekrümmten Passage gefolgt, einhundertzwanzig Meter, links Empfang, rechts Neuwagen auf knöchelhohen Podesten, illuminiert, Vorsicht: Stolperfalle!, der Ghost von Rolls-Royce, der Kühler in Gestalt einer palladianischen Tempelfassade, siehe Erwin Panofsky, überragt vom waschechten Geist der Romantik, die windumwehte Silberdame, zudem die Blickachsen, irritierende Perspektiven, Formverläufe, immer wieder der BMW-Tower, dazu Bildschirme über Bildschirme, einige mit Touchscreen, der Weltführer deutet nach oben, die schwangere Dachkonstruktion, in der enormen Überwölbung eindeutig tonangebend, das unterschwellige Bedürfnis, erstmal im Gebäude anzukommen, doch bevor es soweit ist, ist das gegenüberliegende Hallenende erreicht, steht die Gruppe schon wieder draußen, Ausgang Süd, hier weht ein angenehmer Wind,

aber werfen wir bei der Gelegenheit einen Blick auf die Architektur, der Weltführer hat seine Hand erhoben, ich zitiere Wolf Prix, Mitgründer von Coop Himmelb(l)au und Welterrichter: »Hybride Bauten, die mehr sind als reine Funktionsgehäuse, sind die Bausteine der Stadt, einer Stadt der Zukunft. Denn sie sind, wenn sie öffentlich zugänglich sind, mehr als nur Markenzeichen einer Firma. Sie sind Mehrwert für die Stadt und interpretieren den Begriff des öffentlichen Platzes neu. Im anonymen Geflecht einer Stadt sind sie Identifikationspunkte, ähnlich wie Schachfiguren auf einem Schachbrett«,

öffentliche Räume, die privatisiert werden,  
private Räume, die Öffentlichkeit reklamieren,  
die verbindliche Hausordnung ist an der Garderobe einsehbar,  
für weitere Fragen steht Ihnen das Personal jederzeit zur Verfügung,  
die Öffnungszeiten: bis 24 Uhr [...].

Auszug aus:

Philipp Schönthaler, *Vor Anbruch der Morgenröte*, Matthes & Seitz Berlin 2017.

## Teil II: Arbeitsbiografien und Lebenszusammenhänge

# Versionen der Bewältigung von Prekarität im Leben junger Menschen: Zwischen Abstiegsangst und Zukunftsperspektive

Vera Trappmann

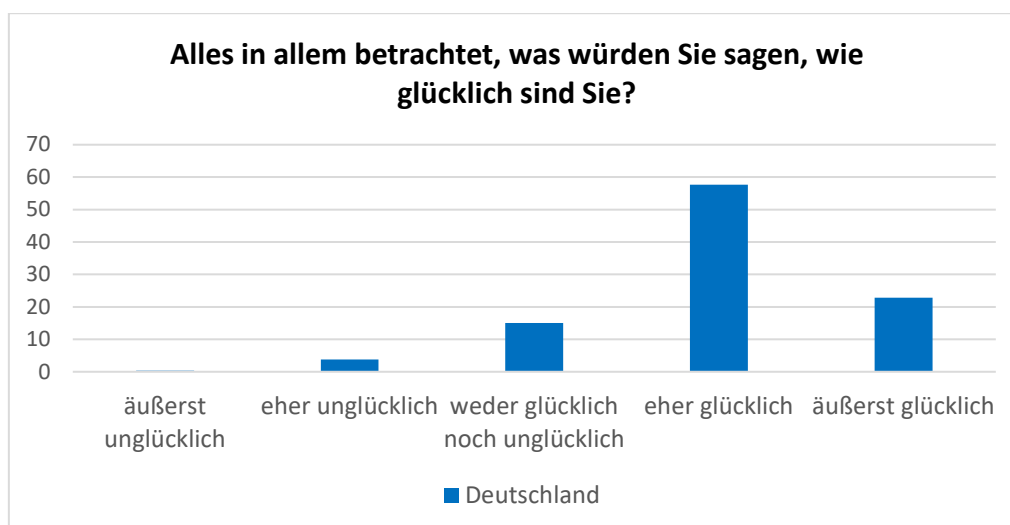
Das Projekt PREWORK "Young precarious workers in Poland and Germany. A comparative sociological study on working and living conditions, social consciousness and civic engagement", gefördert von der Deutschen Forschungsgemeinschaft, untersucht die Arbeits- und Lebensbedingungen von jungen Erwachsenen in Deutschland. Wir fragen wie sich die Arbeitsmarktflexibilisierung und damit oftmals einhergehend Prekarisierung auf die Lebensplanung einerseits und auf politische Einstellungen andererseits auswirkt.

## Methoden

Hierzu haben wir im Frühling 2017 eine repräsentative CATI Umfrage durchgeführt mit jungen Erwachsenen zwischen 18 und 30 Jahren (N=1000) und insgesamt 60 biographische Interviews. Ausgesucht haben wir die Interviewpartner/innen nach der Region, Geschlecht, Familienstand, Position im Arbeitsmarkt und zivilgesellschaftlichem Engagement. Ausgewählt haben wir je eine prosperierende Region in Ost- und Westdeutschland sowie eine entwicklungsärmere Region in Ost- und Westdeutschland, die wir mit Hilfe des Zukunftsatlas identifiziert haben. Wir haben Jugendliche in der Ausbildung befragt, arbeitslose Jugendliche, junge Erwachsene im Studium, Beschäftigte in Leiharbeit, in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen, Soloselbstständige und Jugendliche im Übergangssystem.

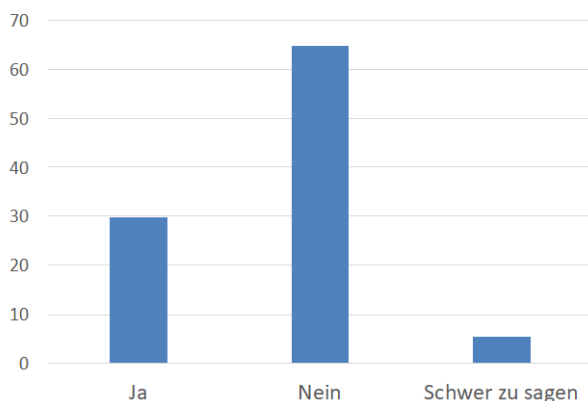
## Erste Ergebnisse

Auffällig ist hierbei vor allem, dass trotz atypischer und prekärer Beschäftigung und damit Zunahme des Armutrisikos und Working Poor bei Jugendlichen die Lebenszufriedenheit relativ hoch ist. 2014 sagten 78 Prozent der Jugendlichen, dass sie eher glücklich oder äußerst glücklich sind (European Social Survey 2014) und in unserer Befragung 2017 sagen, dies 80 Prozent.



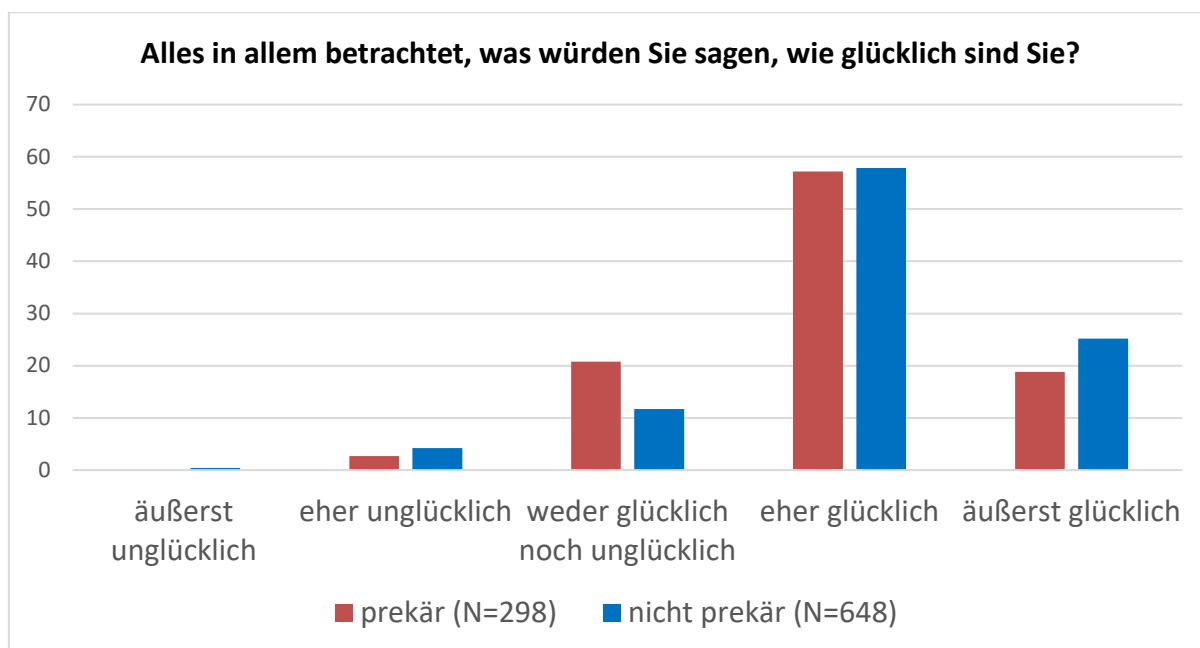
Knapp ein Drittel der befragten Jugendlichen empfindet sich als prekär.

**Würden Sie sich als jemanden betrachten, der/die in prekären Beschäftigungsverhältnissen also niedrig bezahlt und kurzfristig arbeitet?**



	Deutschland			
	V-Cram	Sign.		
Geschlecht	0,075	,139		
Alter	0,087	,054		
Bildung	0,202*	,000		
Erwerbsstatus	0,267*	,000		

Prekarität wirkt sich erstaunlicherweise nicht auf die allgemeine Lebenszufriedenheit aus.



So erstaunt es kaum, dass es trotz Verschlechterung der objektiven Bedingungen in der jungen Generation nicht oder kaum zu Protest gegen ihre Lebenslage kommt. Mit unseren qualitativen Interviews können wir dieses Phänomen erklären. Die Jugend als reflexiver Referenzpunkt entlastet von der erlebten Prekarität des Arbeitsmarktes. Es gilt als normal in dieser Lebensphase, die wiederum nur temporär ist, so dass die Annahme vorherrscht, die prekäre Situation ist nur ein Übergangsphänomen und geht vorbei. Diese wird durch einen ungebrochenen Glauben an das Leistungsparadigma unterstützt. Nach wie vor glauben junge Menschen an die Idee, dass Leistung belohnt wird. Kritisch muss man anmerken, dass Prekarität hier individualisiert wird,



"wer sich genug anstrengt, muss nicht prekär bleiben", und somit die strukturellen Ursachen des Problems verkannt bleiben.

Die Zukunft wird für die Leistungswilligen schon Stabilität und Sicherheit bringen und die individualisierte Wahrnehmung der eigenen Lebenslage führt zu einem Rückzug ins Private. Variationen des Modells der bürgerlichen Kleinfamilie gelten als das angestrebte Lebensmodell:

"Also ich habe schon so die –, so ne Illusion von nem intakten Familienleben und einem festen Job, ne." (Sandra, 21)

"Kleine Familie, Hund, schöne Wohnung. Behütete Unabhängigkeit." (Kalle, 20)

Der Wunsch nach einem Leben in der gesellschaftlichen Mitte ist eng gekoppelt an eine Abstiegs-/Statusangst, genau die Angst, nicht in der gesellschaftlichen Mitte landen zu können. 68 Prozent unseres Samples positionieren sich in der Mittelschicht und 76 Prozent ordnen sich auch politisch in der Mitte ein, (auf einer Skala von 1-10, auf der Position 4-7, 13% sehen sich eher links (1-3); und 6% verstehen sich politisch eher rechts (8-10).

Da stellt sich unmittelbar die Frage, wie kann es sein, dass Jugendliche sich prekär und zugleich als Teil der Mittelschicht sehen?

Antworten hierauf finden sich wieder in unseren Biographien. Prekarität wird trivialisiert, als Teil der Übergangsphase in der Jugend gerahmt oder als irrelevant betrachtet, da andere Werte als materielle Sicherheit als relevant gelten (postmaterialistische Einstellungen). Problem an all diesen Deutungsvarianten ist, dass die strukturellen Bedingungen sozialer Ungleichheit nicht wahrgenommen werden.

Klären wir abschließend die Frage, wie Jugendliche Prekarität konkret bewältigen. Vor allem diejenigen, die stark an die Meritokratie glauben, investieren in Bildungskapital. Darüber hinaus finden wir andere Kapitalformen, die bisher in der Forschung zu wenig Beachtung gefunden haben wie emotionales Kapital und biographischem Kapital, die bei dem Umgang mit prekären Lebenslagen helfen. Unter emotionalem Kapital verstehen wir die Summe der affektiven positiven Erfahrungen, die Anerkennung, die man in Liebesbeziehungen erfährt (vgl. Axel Honneth) und unter biographisches Kapital, die Fähigkeit, das Selbst als kohärent erleben und konstruieren zu können. Sich "rauszoomen" können und damit Erlebnisse in Relation zu setzen, hilft bei der Bewältigung von Krisen. Damit bleiben Bewältigungsstrategien eher beim Individuum, es geht um eine Anpassung, an die Lebensumstände oder den Arbeitsmarkt. Es gibt wenig Kritik an Prekarität, kaum politische Mobilisierung oder gewerkschaftliches Engagement. Wenn überhaupt eine Politisierung stattfindet, dann im sozialen Nahbereich.

## **Strukturkrisen und Arbeiterfamilien im Bergbau im Ruhrgebiet<sup>3</sup>**

*Angela Paul-Kohlhoff*

Anlässlich des 70sten Geburtstag von Wilfried Kruse veranstalteten der VMDO und die Freudenberg Stiftung Zusammenkünfte, die die wissenschaftliche und beratungsorientierte Arbeit von Wilfried Kruse würdigten. Die Fülle von Forschungs- und Beratungsprojekten die W. Kruse durchgeführt hat, erlaubte es nicht, in der gebotenen Kürze des Beitrags einen Überblick seiner Arbeiten zu geben. Eine Auswahl zu treffen, war für mich nicht einfach, weil wir viele Projekte gemeinsam durchgeführt haben, sowohl an der Sozialforschungsstelle als auch am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik, an der ich seit 1996 bis zur Pensionierung Professorin war.

Im Wesentlichen ging es in unserer gemeinsamen Forschungserfahrung um den Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung und die betriebliche Ausbildung im Dualen System selbst. Vieles wurde praxisnah in verschiedenen Modellversuchen mit den beteiligten Betrieben erarbeitet. Dazu ging es immer auch um die Schärfung des Arbeitsbegriffs und der Beteiligung der Arbeiter/innen an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, was sowohl die betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten umfasste als auch, übergreifende politisch-rechtliche Verbesserungen zu erzielen. Dabei wird klar, dass die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und politischen Gremien und Parteien eingeschlossen in allen Forschungs- und Beratungsprojekten am Ende der 80er Jahre waren.

Bei den empirischen Untersuchungen, die wir an der Sozialforschungsstelle durchführten, standen arbeitssoziologische Fragestellungen im Zentrum – eingeschlossen im Wesentlichen die Qualifizierungsstrategie im Rahmen des Dualen Systems, immer fokussiert auf die dominante Stellung der Betriebe bei dem Übergang der Jugendlichen in ein Ausbildungsverhältnis. Aber über die Bedeutung des Familienhintergrunds hatten wir wenig nachgedacht.

Deshalb wähle ich für diesen Aufsatz ein Projekt aus, das wir gemeinsam 1989 durchgeführt haben: "Strukturkrisen und Arbeiterfamilien". Wir haben dabei für uns Neuland betreten.

In der hier kurz darzustellenden Untersuchung haben wir versucht zu beschreiben und zu analysieren, wie sich in Arbeiterfamilien Eltern wie Heranwachsende mit jenen Strukturkrisen auseinandersetzen, von denen sie betroffen sind und die in der einen oder anderen Weise die Arbeits- und Lebensperspektive der Jugendlichen beeinflussen. Bisher war in den Untersuchungen zur beruflichen Entwicklung der Jugendlichen die Familien in ihrer Bedeutung weitgehend vergessen worden.

Untersucht haben wir dies in NRW im Gebiet des Steinkohlenbergwerks in Oberhausen-Osterfeld, das definitiv 1992 geschlossen wurde und in der Textilindustrie in Nettetal am Niederrhein, wo sich nach einer tiefen Absatzkrise die Belegschaft halbiert hatte. So sollten im Vergleich der Umgang mit Strukturkrisen in unterschiedlichen Arbeitsmilieus auf die Perspektiven der Eltern

---

<sup>3</sup> Grundlage dieser zusammenfassenden Skizze sind zwei ausführliche Aufsätze: 1. Wilfried Kruse/ Angela Paul-Kohlhoff (1990): Strukturkrise und Arbeiterfamilien. In: Projekt Jugend und Arbeit (Hrsg.). Jugendliche beim Einstieg in das Arbeitsleben. Regionale Chancenstrukturen und individuelle Strategien. Weinheim und München, Juventa Verlag; 2. Wilfried Kruse/ Angela Paul-Kohlhoff (1991): Intergenerativer Wandel in Bergarbeiterfamilien. In: Krise und Aufbruch in Oberhausen. Zur Lage der Stadt und ihrer Bevölkerung am Ausgang der achtziger Jahre. Oberhausen, ASSO Verlag.

und Jugendlichen herausgearbeitet werden. Unser Beitrag stellt die Beziehungen zwischen Arbeitsmodellen und Partnerbeziehungen ins Zentrum. Auf der Grundlage empirischer Fallstudien werden in dem Aufsatz Befunde dargestellt, die Unterschiede in den beruflichen und familialen Perspektiven zwischen Jugendlichen und ihren Eltern darstellen. In diesem kurzen Beitrag gehe ich nur auf die Darstellung und Reflektion der Bergarbeiterfamilien in Oberhausen ein.

Methodisch sind wir so vorgegangen, dass wir die Gespräche mit den Familien in deren Wohnung durchgeführt haben und zwar mit den Eltern und den heranwachsenden Söhnen und Töchtern im Alter von 14 bis 20 Jahren. Das war unsere erste Erfahrung mit einer solchen Gruppenbefragung. Zwar haben wir Gruppeninterviews häufig benutzt (mit Auszubildenden und Ausbildern beispielsweise), aber eher an "öffentlichen Orten" und nicht in der privaten familiären Atmosphäre. Insgesamt haben wir mit 20 Familien in Oberhausen Interviews durchgeführt. Unsere Studie folgte den Prinzipien der qualitativen empirischen Sozialforschung.

In Osterfeld war die Bergbaukrise "Normalität" in zweifachem Sinne: man war an sie gewöhnt und es sind Krisenbearbeitungsmechanismen im Rahmen der Paritätischen Mitbestimmung entwickelt worden, die von der Elterngeneration noch als Resultat sozialer Auseinandersetzungen und gewerkschaftlichen Durchsetzungsvermögens im Zuge der Gründung der Ruhrkohle AG verstanden werden können, an denen sie aktiv mitgewirkt haben. Krisen erschienen den Beschäftigten als eine Folge energiepolitischer Entscheidungen und nicht durch die Marktsituation bestimmt. Hieran werden auch der Bedeutungsverlust des Bergbaus und damit eine gesellschaftliche Entwertung bergmännischer Tätigkeit festgemacht, die in den Familien auch diskutiert wurde.

Das Arbeitsmodell der Väter war gekennzeichnet von körperlicher Schwerstarbeit vor Kohle mit ständiger unmittelbarer Gefahr und hohem Kräfteverschleiß. Verbunden wurde die Unter-Tage-Arbeit mit einer männlich-heroischen Überhöhung des Arbeitsleids, die in der Bergarbeiterkultur gepflegt wurde.

Hinzu kommt, dass die Bergarbeiter relativ gut verdienten, so dass sie stolz darauf waren, dass ihre Frauen nicht arbeiten mussten. Eine wichtige Tendenz der innerfamilialen Beziehungen bedeutete nun in den 80er Jahren die "Emanzipation der Frau zur Kindererziehung". Die Eltern hatten noch Armutserfahrungen, deshalb sollten die Kinder "es besser haben" – ihre Perspektive war, ihren Kindern eine in jeder Hinsicht "reichere" Kindheit zu ermöglichen. Das war ein wichtiges Erziehungsziel für beide Elternteile, was in allen Interviews zum Ausdruck kam.

Dass die Kinder anders leben können sollen als die Eltern es getan haben – insbesondere die zeitlichen und ökonomischen Restriktionen und die Enge der beruflichen Optionen betreffend – war erklärtes Erziehungsziel der Eltern. Als eine wesentliche Bedingung wurde hierfür angesehen, dass "die Frau" während der Jahre der Kindererziehung nicht berufstätig ist, was in der Regel eben den Druck auf die väterliche Überarbeit hin erhöht, um mehr verdienen zu können. Die Kinder als zentrales nichtentfremdetes Produkt werden in ihrem "Gelingen" also erheblich von der Mutter abhängig gemacht – was für die Situation der Frau durchaus ambivalent ist. Freiheit von und Rückgang durch Belastungen der Hausarbeit und geringerer Zahl der Familienmitglieder, das befreit die Frau nicht für sich, sondern für die Kinder. Eine nicht einfache Arbeitsteilung, die für beide Elternteile gilt, weil die geschlechtsspezifische Aufteilung der Partner/innen perpetuiert wird, was für beide die Belastung im Alltagsleben erhöht.

Der Wandel des innerfamiliären Verständnisses der Rolle von Mann und Frau, der Einzug des partnerschaftlichen Ehemodells als Orientierung und die damit verbundene – widersprüchliche – Emanzipation der Frau als Gleichberechtigte vollzieht sich in der Ehezeitspanne der von uns befragten Eltern. Sie sind in intergenerationeller Perspektive die Pioniere dieses Wandels des Geschlechterrollenverständnisses in der Arbeiterschaft, der ungefähr in den 70er Jahren begonnen hat.

Die Spannungen dieses Wandlungsprozesses, die Ambivalenzen sowohl des traditionellen Geschlechterrollenverständnisses als auch des Partnerschaftsmodells erfahren die Kinder während ihres Aufwachsens in vielfältiger Weise. Es verbindet sich zugleich in den Bergarbeiterfamilien mit dem Anachronistisch-Werden des väterlichen Arbeitsmodells.

Allerdings gibt es bei den Kindern einen wichtigen geschlechtsspezifischen Unterschied. Die Söhne bleiben eher in dem Rollenverständnis traditioneller Art "der Mann muss der Ernährer der Familie sein" verhaftet, was Vater wie Mütter auch unterstützen. Unsere Interviews mit den Söhnen zeigen, dass diese eine reduzierte Bildungsmotivation haben und eher darauf zielen, schnell in eine Berufsausbildung einmünden zu wollen. Allerdings lehnen sie das Arbeitsmodell der Väter für sich selbst ab. Sie wünschen sich "modernere" Arbeitstätigkeiten, die keine körperliche Schwerstarbeit erfordern, sondern durch technische Mittel den Produktionsprozess steuern.

Die Töchter aber – so scheint es – absolvieren die schulische Bildung motivierter, mit besseren Ergebnissen und erreichen häufig höhere Abschlüsse als ihre Brüder. Unabhängig einmal von den künftigen Verwertungsmöglichkeiten der Bildung betrachtet, profitieren die Töchter erheblich von dem veränderten Rollenverständnis. Sie erhalten im Unterschied zu den meisten ihrer Mütter die Möglichkeit, über die Pflichtzeit hinaus die Schule zu besuchen, was ihre Optionen auch beruflicher Art optimieren kann. Dies geschieht deshalb, weil die Mütter wie die Väter an der Ernährer-Rolle für das männliche Geschlecht festhalten, während die Töchter "ja doch heiraten werden" und spätestens bei der Geburt der Kinder dann zu Hause bleiben werden. Ob diese Erwartung der Eltern und der Brüder aber aufgehen wird, ist weit mehr als fraglich. Dies hängt auch zusammen mit der Frauenbewegung und der ersten Frauenförderung, was durchaus die Chancen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen kann.

Um den Kindern mehr Optionen für die weiteren Entwicklungsperspektiven bieten zu können, spielt mehr Bildung als die Eltern haben konnten, eine wichtige Rolle. Bildungshoffnung, eher passive Bildungsförderung und Distanz gegenüber "höherer Bildung" traditionellen Typs hängen aber auch von der regionalen Struktur des Schulangebots ab. Den Familien in Osterfeld steht als Schulform auch die Gesamtschule zur Verfügung – ein nicht unwichtiger Punkt für die getroffenen Bildungsentscheidungen der Eltern. Dies war für Arbeiterfamilien ein wichtiger Anhaltspunkt für die Bildungsentscheidungen für ihre Kinder im Ruhrgebiet, denn die Schulform Gesamtschule war nicht mit der Philosophie des Gymnasiums verbunden. Unsere Interviews zeigen sehr deutlich, dass das "Gymnasium" für die Bildungsentscheidungen der Arbeiterfamilien kaum in Frage kam – sie befürchteten, dass ihre Kinder dort Außenseiter wären oder dem familiären Milieu entfremdet werden. Die Gesamtschule, die auch als politischen Erfolg der gewerkschaftlichen/sozialdemokratischen Arbeit bewertet wurde, hat deshalb einen Bildungsaufstieg für Kinder aus Arbeiterfamilien erleichtert.

So haben wir ein paradoxes Ergebnis: während die Söhne eher dem traditionellen Familienbild verhaftet bleiben, ermöglichen die Bildungsentscheidungen der Eltern eine höhere Bildung für die Töchter und damit die Option, die Überwindung dieses Modells zu praktizieren.

Dass diese Erweiterung der Perspektiven durch Bildungsaufstieg für weibliche Jugendliche stärker genutzt worden ist, kann man bis heute sehen. Es schreiben sich mittlerweile mehr junge Frauen zu einem Studium an Hochschulen ein als junge Männer. Das bedeutet aber bis heute nicht, dass die Einkommensverhältnisse zwischen den Geschlechtern gerecht verteilt sind. Allerdings gilt dies nicht für alle Gesellschaftsgruppen; auch heute noch werden Kinder – Jungen *und* Mädchen – in ihren Bildungschancen durch ihre Herkunft aus bestimmten Familienmilieus benachteiligt.

## Zentren Lebensbegleitenden Lernens / HESSENCAMPUS

*Hans-Peter Hochstätter*

Unsere berufliche Zusammenarbeit hat 2004 begonnen und sie sollte formal bis 2012 dauern. Als Verantwortlicher für Weiterbildung und Schulen für Erwachsene im Hessischen Kultusministerium (HKM) konnte ich nach einem Ausschreibungsverfahren die Sozialforschungsstelle Dortmund für die Evaluation des Hessischen Weiterbildungsgesetzes beauftragen. Das Projektteam wurde von Dr. Wilfried Kruse geleitet. Die durch seine Regelungen geförderte Weiterbildungsszene war wegen der angesetzten *externen* Evaluation "not amused". Das erste Hessische Weiterbildungsgesetz war im Jahre 2000 in enger Zusammenarbeit mit den Vertreterinnen und Vertretern eben dieser Szene ausgearbeitet und mit großer Zustimmung der Szene und mit breiter parlamentarischer Mehrheit verabschiedet worden. Der nun angesetzten externen Evaluation, dem Projektteam und besonders mir als dem "Drahtzieher" dieser Maßnahme schlug eine Welle des Misstrauens entgegen. Doch Wilfried Kruse gelang das Kunststück die eingefrorenen Beziehungen aufzutauen, eine Zusammenarbeit aufzubauen und schließlich zu einem breiten Konsens für eine Verbesserung des Weiterbildungsgesetzes zu kommen.

Doch zum eigentlichen Ergebnis dieser Zusammenarbeit wurde etwas viel Weitreichenderes: Durch den im Bildungsbereich sehr engagierten Ministerpräsidenten Roland Koch war eine außergewöhnlich günstige politische Lage für ein außergewöhnliches und bundespolitisch einmaliges Großprojekt für das Lebensbegleitenden Lernen entstanden. Die Zusammenarbeit zwischen dem Kultusministerium und der Sozialforschungsstelle im Jahre 2006 fing nun erst richtig an. Gemeinsam konnten wir dieses Großprojekt für die Schaffung von Zentren Lebensbegleitenden Lernens auf den Weg bringen. Die Gunst dieser Stunde und das Potential dieser Initiative zu erkennen, das war eines der Talente von Wilfried Kruse. Er hat mich so beraten, dass ich in der Geburtsstunde dieses Vorhabens eine finanzielle Grundausstattung forderte, die weit über das hinausging, was ich vorher für möglich gehalten hatte. Was mir zunächst als sehr kühn erschien, sollte sich schon bald als gerade ausreichend für ein Projekt herausstellen, das in sieben Regionen des Landes begann und in den Folgejahren auf zwanzig Regionen anwuchs.

Die Gunst der Stunde bestand darin, dass die politische Spitze in Hessen eine "Revolution" in der Weiterbildung hin zum Lebensbegleitenden Lernen wollte. Plötzlich war es möglich geworden, die Grenzen zwischen der traditionellen allgemeinen Weiterbildung, bestehend aus Volkshochschulen und den anerkannten Trägern der Weiterbildung einerseits und dem Schulwesen und sogar den Instituten der wirtschaftlichen Weiterbildung andererseits, zu überschreiten und durchlässig zu machen. Nicht nur eine engere Zusammenarbeit mit den Schulen für Erwachsene war möglich, sondern eine Zusammenarbeit mit den beruflichen Schulen war angesagt, und zwar den beruflichen Schulen, die stärker in die Weiterbildung, in die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft wollten und die mehr selbstverantworteten Handlungsspielraum anstrebten. Wilfried gelang es, intensive Beziehungen zu Protagonisten dieser Bestrebungen aufzubauen und diese für unsere Initiativen für den Aufbau von Zentren Lebensbegleitenden Lernens zu gewinnen. Eine Schlüsselrolle für die Zusammenführung der aus unterschiedlichen Bildungsbereichen kommenden Akteure spielten zwei Fahrten nach Wisconsin in den Jahren 2006 und 2007, die auf das Studium der dortigen Technical Colleges und auf die Frage der Übertragbarkeit eines solchen Modells auf Hessen fokussiert waren. Im Frühjahr 2007 fanden wir, angestoßen durch weitere

externe Berater, den Namen für diese hessische Initiative, die es ermöglichte die Zentren landesweit und regional zu verankern und zu einer Marke zu machen, das war die Bezeichnung HESSENCAMPUS.

Das Spektrum der Beratungstätigkeit von Wilfried Kruse umfasste die strategische Planung des HKM für diesen Bereich, die Unterstützung bei der "Erklärung zur Entwicklungspartnerschaft für Zentren Lebensbegleitendes Lernen (ZLL), die immerhin vom Land Hessen und von sieben Landkreisen und Städten getragen wurde, die Beratung der neuen regionalen Initiativen auf Landesebene und auf regionaler Ebene, die Kontaktaufnahme mit Bürgermeistern und Landräten. Für mich als Verantwortlichem im Ministerium war seine Unterstützung und Beratung für interministerielle Diskussionsrunden, die ich koordinieren musste und an denen sogar der Ministerpräsident teilnahm und mitdiskutierte, besonders wichtig. Wir kreierten neue Versammlungsformate, wobei besonders die Jahresforen mit jeweils mehreren hundert Teilnehmern besonders wichtig wurden. An diesen Jahresforen kann man im Rückblick die Entwicklung des HESSENCAMPUS studieren. Die Leitmotive "Eine Idee gewinnt Konturen" oder "Entwicklung in Partnerschaft" wurde maßgeblich durch ihn geprägt, das "wording" war Wilfrieds Sache und sein Talent.

Rechtzeitig, vielleicht sogar fast zu spät, gelang es uns, von den zunächst sehr hoch gesteckten Zielen eines "integrierten Bildungsdienstleisters", also einer neuen Institution für das Lebensbegleitende Lernen, die bestehende Bildungseinrichtungen organisatorisch zusammenfassen sollte, umzuschalten auf ein Kooperationsmodell. Mehr war ab Mitte 2007 politisch nicht gewollt, mehr wurde von der politischen Spitze gegenüber der Weiterbildungswirtschaft nicht für durchsetzbar gehalten. Auch die beteiligten Bildungseinrichtungen aus der Weiterbildung oder dem beruflichen Schulwesen vertraten und vertreten erst einmal ihre unmittelbaren Interessen und bewegen sich in ihrem eigenen Fahrwasser. Zusammenarbeit bringt für die jeweiligen Einrichtungen Vorteile, doch zunächst einmal müssen sie investieren und absichern, dass sie für ein neuartiges Bildungsvorhaben und die damit verbundene Mehrarbeit die Unterstützung ihrer Mitarbeiter gewinnen und die Ressourcen aufbringen können. Von daher wurde es in den Jahren nach der Startphase des HESSENCAMPUS immer wichtiger, die Bewegung in den Regionen zu verankern, die Bürgermeister und Landräte zu gewinnen, mit ihnen gemeinsam die Zusammenarbeit mit der Landesregierung und die Finanzierungsprogramme zu sichern und die beteiligten Akteure bei der Stange zu halten.

### **Was ist das Ergebnis unserer Zusammenarbeit?**

Wir haben gemeinsam ein Modell für die Weiterentwicklung der Weiterbildung in Deutschland entwickelt und zwar zunächst als ein Modell für das Land Hessen, nämlich als HESSENCAMPUS.

Dieses Modell haben wir im hessischen Bildungssystem verankert und gesetzlich im Hessischen Schulgesetz und im Hessischen Weiterbildungsgesetz abgesichert. Praktisch gelang es, in 20 Region in den Hessen eine bildungsbereichsübergreifende Zusammenarbeit auf die Beine zu stellen. Konkret wurde eine Zusammenarbeit von beruflichen Schulen, Schulen für Erwachsene, Volkshochschulen, Bildungseinrichtungen der freien Träger und der Wirtschaft praktiziert, die es so vorher nicht gegeben hatte. Diese Bildungszusammenarbeit wurde eingerahmt von Städten und Landkreisen einerseits und andererseits dem Land Hessen. Das bedeutet, dass es uns nicht nur gelang, die Bildungsfachleute zu überzeugen und für die Arbeit zu gewinnen, sondern auch die politische und finanzielle Absicherung herzustellen. Damit waren Ansatzpunkte für eine neue

Bildungsstruktur geschaffen, die schulische, berufliche und Weiterbildung einschließlich der nachholenden Bildung im zweiten Bildungsweg verbindet. Diese Arbeit zeigt die Breite, die Spezifik und das Innovative unsere Arbeit und auch Leistungen und Beiträge von Wilfried Kruse.

Für die Unterstützung, die tausend Ratschläge und die psychologische Aufrichtung in den Momenten der Krise, der Rückschläge oder der Querschläge danke ich Wilfried von ganzen Herzen. Ohne ihn hätte ich diese Jahre des HESSENCAMPUS, die Belastungen nicht durchgestanden und den internen Attacken der Verfechter des Status quo nicht so leicht standgehalten. Ohne ihn hätte es mir auch nicht den Spaß gemacht und mein Feuer am Brennen gehalten.

Das Zukunftsweisende dieser Arbeit am HESSENCAMPUS besteht darin, dass bildungsbereichsübergreifende Herausforderungen, wie sie sich heute stellen, durch ein neues Modell und eine neue Praxis bewältigt werden können. Ich meine damit die bildungspolitische Bewältigung der Integration von Migrantinnen und Migranten, die Bildung sowie Ausbildung von Flüchtlingen aus allen Altersgruppen und besonders des immer größeren Fachkräftemangels. Im Modell der Zentren Lebensbegleitenden Lernens liegt ein enormes Potential für die anstehenden Bildungsaufgaben. Aber sowohl für mich als auch für Wilfried gilt, dass dies nicht mehr meine oder immer weniger seine Aufgabe ist. Konzepte sind ausgearbeitet und erprobt, sie können angewendet und weiterentwickelt werden. Aber das muss und kann die Generation nach uns leisten. Ich denke, Dinosauriern wie uns stellen sich andere, neue Aufgaben und wir haben uns nach Jahrzehnten des beruflichen Engagements verdient, uns mehr um die schönen Dinge des Lebens zu kümmern, Muße und Ruhe zu genießen, unsere Gesundheit zu pflegen. Jedenfalls wünsche ich dies Wilfried Kruse bei dieser Feier seines 70. Geburtstages.



## Gemeinsam in Patras

*Valter Fissaber*

Wilfried Kruse habe ich in der zweiten Hälfte der 90er Jahre kennengelernt, und seitdem gibt es bis heute eine berufliche Zusammenarbeit mit ihm im Rahmen von europäischen Projekten, die zum größten Teil verschiedene Aspekte von Knowhow-Transfer von guter Praxis zugunsten einer griechischen Region oder Stadt betrafen. Unsere Zusammenarbeit war meistens intensiv, lehrreich, und vor allem fruchtbar im Sinne der jeweiligen Projektziele.

Dabei entwickelte sich nach und nach auch eine enge Freundschaft zwischen uns, die sich mit wiederholten gegenseitigen Besuchen (nach Athen bzw. nach Dortmund), auch außerhalb von Projektzwängen, manifestierte.

Bei Wilfried Kruse habe ich vor allem seine Fähigkeit bewundert, sich in kürzester Zeit auf die Besonderheiten (und davon gab es immer eine ganze Menge) der jeweiligen griechischen Situation hineinzudenken und anschließend passende Vorschläge zu den einzelnen Projektschritten zu formulieren. Das tat er in einer Weise, dass seine ganze reichhaltige wissenschaftliche Kompetenz und jahrelange Beratungserfahrung zugunsten von richtigen Rezepten für das jeweilige Problem in Griechenland einfluss, und zwar weit besser als die beteiligten griechischen Fachleute und Professoren.

Ein typisches Beispiel für Wilfrieds berufliches Engagement in Griechenland ist das europäische Projekt *ReInnova* aus den Jahren 2005-2007. ReInnova betraf die Region Achaia in West-Griechenland und wurde dort implementiert.

Hauptziel des Projekts war, einen lokalen Mechanismus zur Antizipierung und Mobilisierung des nötigen Strukturwandels für Achaia zu entwickeln. Dieser Mechanismus sollte als zentrales Instrument für die Region dienen, um das dortige endogene Potenzial zu mobilisieren und somit die existierenden Ressourcen besser und intensiver koordinieren und nutzen zu können.

Im Rahmen der wichtigsten Aktivitäten des Projekts wurden:

- das Human Resources- Potenzial von Achaia durch eine Reihe von Aktionen mobilisiert
- die Förderung von lokaler Clusterbildung initiiert
- die 'Achaia Zukunfts-Allianz' etabliert.

Das wichtigste Innovationselement von ReInnova war die Etablierung eines dialog-orientierten partizipatorischen und nachhaltig wirkenden Management-Systems zur regionalen Restrukturierung von Wirtschaft und Beschäftigung.

Dialog-orientiert und partizipatorisch, das waren und sind weiterhin sehr schwer zu erreichende Situationen in Griechenland der 'Individualisten', und gerade da war Wilfrieds Rolle entscheidend und unentbehrlich. Wilfried Kruse war für das Projekt die treibende und entscheidende wissenschaftliche Kraft, und ich hatte als Projektleiter die Aufgabe, seine Ideen zu vermitteln und von ihrer Machbarkeit die lokalen Partner zu überzeugen, was gar nicht so einfach war.

Unsere Mühe hat sich letztlich gelohnt und das Projekt wurde, zur allgemeinen Anerkennung, erfolgreich zu Ende gebracht. ReInnova wurde als erfolgreiches europäisches Projekt sowohl

von der Europäischen Kommission als auch vom OECD anerkannt und in diesem Rahmen bei entsprechenden Konferenzen vorgestellt.

Dieses Projekt wirkt bis heute in Achaia positiv nach, wie ich kürzlich vor Ort feststellen konnte, und dies hat die Region Wilfrieds treffsicherer und standfester Haltung während der Phase der Realisierung zu verdanken.

Um einen Eindruck zu bekommen, wie schwer es sein kann, in Griechenland erfolgreiche Projekte zu realisieren, aber auch um den oft falschen Eindruck in der deutschen Öffentlichkeit über die Situation im Lande zu differenzieren, will ich folgende charakteristische Informationen über das heutige Griechenland angeben:

Griechenland ist **kein** armes und relativ rückständiges Land, denn es weist

- den mit Abstand höchsten Olivenölverbrauch weltweit (Olivenöl ist ein teures Öl),
- den weltweit höchsten Pro-Kopf-Verbrauch von Käse noch vor Frankreich,
- den weltweit höchsten Pro-Kopf-Verbrauch von Schönheitsoperationen, Antibiotika und Kaiserschnittgeburten,
- die höchste Zahl ausländischer Studenten (hinter Irland) in England
- den zweithöchsten Prozentsatz in der EU 28 für den Besitz eines Ferienhauses(-wohnung)

aus, und diese Liste könnte noch um viele ähnliche Beispiele erweitert werden.

Griechenland ist **ein** armes und relativ rückständiges europäisches Land, denn es weist:

- den höchsten Prozentsatz in der EU 28 an allgemeiner, Langzeit- und Jugend-arbeitslosigkeit
- den vermutlich höchsten Prozentsatz in der EU 28 an Steuer- und Versicherungsbeitrags-hinterziehung bzw. -vermeidung
- den höchsten Prozentsatz in der EU 28 an Haushalten mit sehr niedriger Erwerbstätigkeit und den dritthöchsten Prozentsatz von Armut oder sozialer Ausgrenzung Bedrohter, hinter Bulgarien und Rumänien
- relativ schlechte Ergebnisse in der PISA Studie

aus, und auch diese Liste könnte noch um viele ähnliche Beispiele erweitert werden.

# Jugendsozialarbeit in einer digitalisierten Welt?

Günter Buck

## I. Zum Titel und den Titelbegriffen

"Jugendsozialarbeit" unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene, die sozialpädagogische Hilfen benötigen bei der schulischen und beruflichen Ausbildung, der Eingliederung in die Arbeitswelt und der sozialen Integration. Und jetzt auch noch "...in einer digitalisierten Welt" mit "?"

Zum Megathema "Digitalisierung" und den vielen Dimensionen an dieser Stelle nur so viel: dieser globale Megatrend dreht ja alles um, von den technischen Produkten an sich, über die Arbeitswelt und die Privatwelt bis zum gesellschaftlichen Zusammenhalt im Ganzen. Jedenfalls ist etwas Fundamentales "im Gange" und zu dessen Bedeutung und Auswirkungen die Meinungen und Einschätzungen oft (noch) weit auseinandergehen. Inzwischen ist auch eine fast lawinenartige Zunahme der Thematik und Aktivitäten zu beobachten. Vieles davon betrifft allerdings fast nur die technisch-ökonomische Dimension. Die Frage ist nun, ob – und wenn ja in welcher Form – die intensive Beschäftigung mit diesem Thema zu den Aufgaben der Jugendsozialarbeit gehört. (Reicht es denn nicht, wenn die Zielgruppen morgens einigermaßen pünktlich im Projekt sind, wenn sie erfolgreich die Malerlehre schaffen...?!).

Die Antwort kann nur "ja" sein, denn unbestritten sind derzeit ganz allgemein zwei Aussagen:

1. Die Erwerbsarbeit wird, über alle Wirtschaftszweige, Branchen und Betriebsgrößen hinweg: komplexer, schneller und anspruchsvoller (hohe Arbeitsmarktdynamik; große Strukturveränderungen bei Tätigkeiten und Qualifikationsbedarfen).

2. Klarkommen im gesellschaftlichen Strukturwandel stellt an den einzelnen Menschen "ungeheure Anforderungen an Identitätsarbeit und Bewältigungsstrategien" (H. Keupp, Febr. 2017). Da es in der Jugendsozialarbeit auch um berufliche Integration geht, ist natürlich der Blick auf heutige und zukünftige Arbeitswelt zu richten. Was jetzt also hinzukommt, kann mit dem Wort "Arbeitswelt 4.0" bezeichnet werden.

Das Gefährliche ist, dass die AdressatInnen der Jugendsozialarbeit im Zusammenhang mit den digitalen "Arbeitswelten" ein zusätzliches und erhebliches Risiko haben. Der "digitalen Spaltung" folgt die Zuspitzung soziale Spaltung und Desintegration. Was machen wir z. B., wenn Jobs mit geringen Qualifikationsniveaus, also einer guten Zugangschance zum Arbeitsmarkt, in großem Stil wegfallen? Wenn der Sprung in die "Kern-Belegschaft" eines Betriebs nicht geschafft wird? Vertraute und versprochene Erwerbs- und Lebenswege werden so immer schneller brüchig, das Risiko zu "scheitern" verschärft sich, die Entwicklung eines neuen digitalen Prekariats ist möglich. Gesellschaftlich gefährlich ist auch, wenn Menschen ihre Orientierungsbemühungen aufgrund der Komplexität und Dynamik aufgeben und sich auf "einfache" Einstellungsmuster (nur "schwarz-weiß" oder "gut-böse") zurückziehen.

## II. Wichtige Fragen und Herausforderungen für die Jugendsozialarbeit

Hierzu einige Thesen bzw. Fragen, denn genaue Antworten sind angesichts der Dynamik des Themas schwierig und können teilweise nur vorläufig sein. **Damit die Digitalisierung Chancen auch für benachteiligte junge Menschen schafft**, muss die Jugendsozialarbeit sich mit Themen beschäftigen, die grob auf vier Ebenen liegen, stichwortartig wie folgt:

**1. Ebene: Individuum** (Zielgruppen/AdressatInnen) – Auf welche Arbeitswelt bereiten wir die Zielgruppen wie vor? Was erwartet diese Jugendlichen?

These: Das individuelle Anwenden von Technologien wird vorausgesetzt. Damit hat der Einzelne genügend zu tun. Wichtige Risikofaktoren in der Arbeitswelt und die Möglichkeiten des Umgangs damit müssen daher bekannt sein.

These: Wichtig ist die Bereitschaft, das ganze Leben lang zu Lernen.

Die Fragen dazu: Was kann die Jugendsozialarbeit dazu beitragen, diese Einsicht zu vermitteln? Wie kann die Kompetenz des Selbstlernens, also mit Eigenmotivation neues Wissen selbstorganisiert zu erwerben, vermittelt werden? Kompetenzen zur Gestaltung der eigenen Berufsbiographie werden benötigt.

**2. Ebene: Bildungseinrichtung** (Betriebe, berufliche Schulen, Bildungsträger) und das Personal – Die betriebliche Nutzung der Technologien wird zum Standard.

These: Das Bewusstsein für die Entwicklung und die Herausforderungen bei den pädagogischen Fachkräften muss geschärft bzw. entsprechende Weiterbildungsangebote müssen bereitgestellt werden.

Weitere Themen sind die Fragen der nötigen Medien- oder besser: Digitalkompetenz sowie erweiterte Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der Fachkompetenzen (insbesondere z.B. Komplexitäts- und Systemkompetenz) und der sog. "Querkompetenzen" (z. B. Sozialkompetenz zur interdisziplinären Zusammenarbeit, vertiefte Kenntnisse zum Datenschutz/-sicherheit, Arbeitsprozesswissen z. B. bzgl. Mensch-Maschine-Interaktion, bis hin zur Befähigung zur Mitgestaltung im Rahmen betrieblicher Mitbestimmung).

**3. Ebene: Politik**

Berufe/Berufsprofile müssen angepasst werden; Forschung und Entwicklung sowie Finanzmittel für die Ausstattung der Aus-/Bildungseinrichtungen werden benötigt und auch die Ausbildungsinstitutionen der zukünftigen Fachkräfte müssen ihre Curricula, Didaktik und Methodik entsprechend anpassen.

Die Jugendsozialarbeit muss demzufolge für Rahmenbedingungen/Ressourcen streiten, um bei dem oben Genannten im Sinne der Unterstützung der AdressatInnen mithalten zu können.

**4. Gesellschaftspolitische Ebene**

Die gesellschaftliche Dimension ist im Kontext der Digitalisierung besonders wichtig.

Was passiert, wenn eine wachsende Zahl von Menschen mit oder ohne Arbeit sich in den neuen Arbeitswelten überfordert, entwertet und nicht mehr als zugehörig fühlt? Eine gesellschaftsbezogene "innere Kündigung" kann eine Abkehr von der Gesellschaft und von der Demokratie auslösen.

These: "Arbeit 4.0" benötigt dringend eine integrierende, inkludierende gesellschaftliche Strategie. Das neu gegründete Netzwerk "Sozialer Zusammenhalt in digitaler Lebenswelt" verfolgt genau dieses Ziel (siehe auch: <http://www.bagejsa.de/publikationen-und-downloads/downloads/tagungsdokumentationen/>).

Die Kommune ist für die meisten Menschen nach wie vor der zentrale Lebensraum, daher hat die kommunale Ebene dabei auch eine wichtige Rolle und große Verantwortung.

(Stichwort: neue Orte des öffentlichen gemeinsamen sozialen Erlernens von Zusammenhalt; soziale Innovationen für viele Menschen, die entweder keinen Zugang zur Arbeitswelt finden oder in den neuen projektförmigen Arbeits- und Organisationsstrukturen (z. B. crowd work) drohen, zerrieben zu werden).

### **III. Zwischenfazit**

Wir sind erst am Anfang, doch wir müssen mit Blick auf die beschleunigenden Entwicklungen digitaler Transformation anfangen, nicht gleich mit dem "großen Wurf", aber sofort, damit (junge) Menschen nicht zusätzlich zu scheitern drohen. Dazu brauchen wir eine "vorausschauende" Jugendsozialarbeit, die, trend- und technikkundig, mit Orientierungswissen einer Vertiefung sozialer Spaltung durch antizipierende Maßnahmen präventiv begegnen kann, Träger der Jugendsozialarbeit und die kommunalen/regionalen Akteure aus Politik und Wirtschaft sollten intensiver und auf Augenhöhe zusammenarbeiten und auch Experimente wagen. (Stichwort: Beitrag zur "Kommunal-sozialen Strukturentwicklung!").

Also auch ein starkes Plädoyer für eine weitere Zusammenarbeit von Jugendsozialarbeit und der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative.

## **Lokaler Bildungsaufbruch – Das Beispiel Rodgau**

*Michael Schüßler*

Lieber Wilfried,

zu Deinem 70. Geburtstag gratuliere ich Dir persönlich und auch im Namen der Stadt Rodgau ganz herzlich.

Mein Geburtstagsgruß an Dich ist überschrieben mit dem Titel "Lokaler Bildungsaufbruch – Das Beispiel Rodgau". Ich möchte in meinem Redebeitrag schildern, welche Zutaten es auf kommunaler Ebene braucht, um lokale Verantwortungsgemeinschaft und Kommunale Koordinierung, wie sie sich die Weinheimer Initiative zum Leitspruch gemacht hat, in der Praxis mit Leben zu füllen.

Ich denke, zunächst braucht es einmal eine Idee und mit dieser Idee bist Du sehr eng verbunden. Es war 2006/2007, als wir gemeinsam unter Deiner Federführung den Bildungsort Kommune, die bildungsaktive Mittelstadt Rodgau erdacht haben. Wir waren sehr schnell davon überzeugt, dass Bildung eines der prägenden Elemente der Stadt Rodgau sein könnte und in Zukunft sein soll. Es war Deine Überzeugung, dass eine solche Idee nicht von oben herab in die Stadt getragen werden kann, sondern dass eine solche Philosophie von vielen, mithin von der Bürgerschaft, der Zivilgesellschaft, getragen werden muss. So kam es, dass wir das Bildungsforum "Rodgau bildet Zukunft" ins Leben gerufen haben. In diesem Forum wollten wir uns der Frage nähern: Was braucht es vor Ort, damit kein Kind zurückbleibt? Heute würde man vielleicht formulieren, was braucht es, um die Potentiale und Stärken eines jeden Kindes zu erkennen und bestmöglich zu fördern?

Teil unserer Vision war es auch, dass verwaltungsgeprägte Zuständigkeitsdenken zu überwinden. Nach unserer Idee steht die Verantwortlichkeit und nicht die Reduktion auf die formelle Zuständigkeit im Mittelpunkt unseres Handelns.

Als weitere Zutat braucht es eine Haltung, die den Menschen und ihren Potentialen vertraut. Man muss von der Überzeugung geleitet sein, dass die Investition in die Menschen und deren Bildung eine sinnvolle ist, auch wenn sie sich kurzfristig nur ganz schwer messen lässt. Man muss bereit sein in Vorleistung zu treten in der Überzeugung, dass die jungen Menschen einem es irgendwann zurückgeben werden.

All dies geht nicht von heute auf morgen. Vielleicht stellen sich auch nicht sofort Erfolge ein, sodass es eine großen Portion Beharrlichkeit und eines langen Atems bedarf. Man braucht Überzeugungskraft, weil es nur mit dieser gelingen wird, auch andere Menschen von dieser Idee zu infizieren und sie als aktive Unterstützer im Bildungsort Kommune zu gewinnen.

Während dieses Prozesses ist die Fähigkeit zur Reflektion und Selbstkritik wichtig, weil hierauf der Mut zur Veränderung beruht.

Schlussendlich muss ein solcher Prozess transparent, offen und verständlich geführt werden. Echte Teilhabe muss möglich sein, das gilt für die Politik, aber noch vielmehr für die Zivilgesellschaft, vor allem dann, wenn man deren vorhandenes Know-how für die gemeinsame Sache nutzen möchte.

Mit diesen Zutaten kann es vor Ort gelingen, in der Zivilgesellschaft die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung hervorzurufen. Dies führt dann hoffentlich dazu, dass man den jungen Menschen möglichst eine große Freiheit in ihren Lebensentwürfen bieten kann und die Chance gibt, durch ein attraktives, verlässliches und hochwertiges Bildungsangebot ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben zu führen.

Lieber Wilfried, von dieser Idee hast Du uns, das Forum "Rodgau bildet Zukunft" und mich ganz persönlich überzeugt. Gemeinsam haben wir es geschafft, den Konsens darüber herzustellen, dass Bildung bei uns Vorfahrt hat. Wir haben "Rodgau bildet Zukunft" gemeinsam Lebendigkeit gegeben. Wir, die Stadt Rodgau, sind gerne ein Teil der Weinheimer Initiative. Dafür ganz herzlichen Dank und Dir persönlich alles Gute.

## Rückblick auf fast 16 Jahre "Beratung" durch Wilfried Kruse

*Klaus Hering*

Dem Wunsch von Wilfried als Gast zu seinem 70. Geburtstag zu kommen, bin ich sehr gerne nachgekommen. Wilfried war über einen langen Zeitraum seit 2002 mehr Freund als reiner "Berater", der uns Betriebsräte von ArcelorMittal Bremen und mich persönlich in den verschiedensten Situationen und Prozessen begleitete. Deshalb greift der Begriff "Beratung" im Zusammenhang mit der langjährigen Begleitung durch Wilfried aus meiner Sicht zu kurz.

Der Auftakt und Beginn dieser "Beratung" war eigentlich typisch und doch wieder ungewöhnlich. Die Hütte in Bremen stand 2002 einmal wieder vor einem dramatischen Restrukturierungsprozess mit harten Zielvorgaben seitens des Managements und suchte dafür nach Hilfe von außen. Damit war nicht Wilfried gemeint, sondern die Beratungsfirma McKinsey. 130 Mio. € Einsparung pro Jahr und 1700 Mitarbeiter sollten eingespart werden, damit die Hütte eine Zukunft hat. Unvorstellbar als Zahlen für die Interessenvertretung und unvorstellbar welche Auswirkungen und Folgen so ein Prozess für 4800 Mitarbeiter haben wird. Persönlich war ich, zu dem Zeitpunkt stellv. VK-Leiter und seit einem halben Jahr im Betriebsrat, durch die genannten Zahlen geschockt. Meine erste Reaktion war – dann ist die Hütte tot.

Dieser typische Anlass zu Beginn einer Beratung ist aber zu ergänzen durch einen eher untypischen, zumindest für die Hütte Bremen. In einer kritischen Analyse des BR und der IG Metall über die Situation wurde deutlich, dass die Zukunft der Hütte bedroht ist und ein kompromissloses "Nein" zu einem Restrukturierungsprogramm das "Aus" für den Standort bedeuten kann.

Die Erfahrungen mit Verbesserungsprogrammen in der Vergangenheit belegten, dass diese den Standort in seiner Substanz eher verschlechtert hatten. Einen weiteren Restrukturierungsprozess, der die Substanz ein weiteres Mal verschlechtert, galt es daher zu verhindern, auch das könnte zur Schließung der Hütte führen. Dazu kam es nicht, trotz vieler Unkenrufe und "Schwarzseher" zum damaligen Zeitpunkt. Warum nicht, lässt sich schwer in einem kleinen Aufsatz wie diesem zusammenfassen. Deshalb verweise ich an dieser Stelle schon mal auf unser gemeinsames Buch "Globale Unternehmen – Lokale Interessenvertretung".

Es ging in den Diskussionen deshalb um das "Wie" und einen eigenständigen Ansatz mit Zielen und Anforderungen an einen Modernisierungsprozess für das Werk, um ein modernes Stahlunternehmen mit einer Zukunftsperspektive für die Beschäftigten zu erreichen. Ein Ansatz, der für die Interessenvertretung der Hütte "Neuland" bedeutete.

In dieser Situation schlug die IG Metall vor, einen eigenen Berater für die Interessenvertretung hinzuzuziehen – Wilfried Kruse von der Sozialforschungsstelle Dortmund. In einem kleinen Kreis von Betriebsräten, Vertrauenskörperleitung und IG Metall und dem Arbeitsdirektor gab es einen ersten Kontakt und einen Austausch über den bevorstehenden FIT-Prozess.

In dem bereits erwähnten Buch sind viele Details ausführlich dargestellt und veranschaulichen einen komplexen Modernisierungsprozess, der zum Überleben der Hütte, aber vor allem für eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Arbeit, ihren Wert und Qualität im Werk führte.

Im Nachgang sind viele Punkte in Erinnerung, die eine Weichenstellung bedeuteten. Ein wesentlicher Punkt stellt die grundsätzliche Ausrichtung in der Auseinandersetzung mit dem Management um den FIT-Prozess dar. "Die Belegschaft soll den Prozess nicht erleiden" manifestierte



einen neuen Ansatz. Statt einem Arbeitgeber und seinen Maßnahmen hinterherzulaufen, sollte die Belegschaft selbst mit Ideen zu einem modernen und zukunftsfähigen Stahlunternehmen beitragen. Das "Gold aus den Köpfen" der Mitarbeiter zu heben ist nicht wirklich neu, aber verbunden mit eigenen Ansprüchen zur Verbesserung von Arbeitsqualität und basierend auf maximalem Schutz für die von Veränderungen betroffenen Kollegen und eingebunden in einen transparenten und verfahrenssicheren Ablauf, das erforderte Überzeugungsarbeit in allen Richtungen des Unternehmens.

Das Risiko des Betriebsrats bestand vor allem darin, eine Belegschaft zu einem Verbesserungsprozess mit ihren Ideen aufzurufen, ohne eine Garantie für einen Erfolg zu haben. Die Skepsis wurde damit beantwortet, dass ein erfolgreicher und effektiver Verbesserungsprozess mit einer Chance auf eine Stahlzukunft nur mit der Belegschaft zu erreichen sei. Trotz einiger schwieriger Phasen, besonders zum Start des Projektes, entwickelte sich ein realer Verbesserungsprozess statt eines Kahlschlags. Es wurden bessere wirtschaftliche Ergebnisse erzielt als prognostiziert und der tatsächliche Personalabbau war deutlich geringer und wurde ohne betriebsbedingte Kündigungen erreicht.

In diesem vielschichtigen Prozess war Wilfried manchmal Ideenlieferant z. B. bei der Entwicklung von Prüfsteinen zur Verbesserung der Arbeitsqualität und manchmal Ratgeber z. B. in den Verhandlungen mit dem Management und McKinsey über die Prozessschritte und der Beteiligung der Belegschaft.

Für den Betriebsrat waren dieser Weg und der Umgang mit dem FIT-Prozess ein mehrjähriger Entwicklungsprozess. Statt roter Fahnen und Verweigerung zur Durchsetzung der Kollegeninteressen galt es nun, den Kollegen durch die Einhaltung FIT-Regularien einen Einfluss zu sichern und mit den Ergebnissen ihren Status und Schutz zu erreichen. Dieser Prozess wurde mit Schulungen für Vertrauensleute und interessierte Kollegen gestaltet und laufend weiterentwickelt. Ein Muster dafür gab es nicht. In den verschiedenen Phasen musste einerseits die Entwicklung und die Ergebnisse überprüft und gleichzeitig die nächste Phase entwickelt werden. Demzufolge entwickelte sich über mehrere Jahre ein ständiger Austausch zwischen dem BR und Wilfried.

Diese Zusammenarbeit endete deshalb auch nicht mit dem erfolgreichen Abschluss von "FIT" in 2006. Das Ziel, Alltagsbeteiligung für die Kollegen im Tagesgeschäft zu etablieren führte zu einer permanenten "Beratung" durch Wilfried im Rahmen der Einführung von TPM und der nachfolgenden Prozesse im Werk.

Die Entwicklung und Durchsetzung einer Arbeitsorganisation mit einem beteiligungsorientierten Ansatz für die Mitarbeiter ist keine Selbstverständlichkeit. Häufige Wechsel im Management machen es notwendig, diese Kultur immer wieder neu zu begründen. In diesen Diskussionen war auch Wilfried mit eingebunden.

Viele Punkte könnte man noch erwähnen, würden aber trotzdem zu kurz greifen. Deshalb noch einmal der Verweis auf das gemeinsame Buch "Globale Unternehmen – Lokale Interessenvertretung", verbunden mit dem Dank für eine lange freundschaftliche Beratung, die mit dazu beigetragen hat, dass die Hütte Bremen als integriertes Hüttenwerk auch heute noch Stahl produziert.

## **Migrantenorganisationen und kommunale Arbeit**

*Ümit Koşan*

Wilfried Kruse habe ich um 2005 kennengelernt, damals im Zusammenhang mit einem Projekt der Stadt Dortmund mit dem Titel LernDO, aus dem sich später das Langzeit-Strukturvorhaben *Zeitgewinn* entwickeln sollte. Vor dem Hintergrund mangelnder Ausbildungsplätze für junge Leute ging es um die Förderung der Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt – und auch damals schon hatte Wilfried die besonders schwierige Lage von Jugendlichen mit Migrationsgeschichte mit im Blick. Das war auch einer meiner Schwerpunkte bei meiner damaligen Arbeit in der Stadtteilschule in der Dortmunder Nordstadt.

### **Plädoyer für Lokale Verantwortungsgemeinschaften**

Eine gemeinsam auch mit verschiedenen Migrantenvereinen durchgeführte Fachtagung im Juni 2006 ist mir dabei besonders im Gedächtnis. Sie hatte als Thema: "Die besondere Situation von Jugendlichen türkischer Herkunft im Übergang Schule-Arbeitswelt" und ihre Ergebnisse wurden danach als Broschüre in deutscher und türkischer Sprache veröffentlicht. Wilfried setzte sich in seinem Beitrag mit der Rolle der *Migrantenorganisationen* auseinander und warnte davor, an sie als "Lückenbüßer" für noch nicht gelingende schulische und berufliche Teilhabe von jungen Leuten mit Migrationsgeschichte zu appellieren. Er plädierte für ihre systematische Beteiligung an der lokalen Verantwortungsgemeinschaft für den Übergang Schule-Arbeitswelt, und zwar auf Augenhöhe: "Die Migrantenselbstorganisationen werden verstärkt in ihrer Doppelrolle gebraucht, nämlich in ihrer Wirkung in die Lebenswelten der Menschen mit Migrations-Hintergrund hinein und indem sie ihre Stimme klar und deutlich in Richtung auf die Mehrheitsgesellschaft erheben."

Schon in dieser frühen Formulierung ist die Position von Wilfried Kruse gut erkennbar, die ihn schließlich in immer engere Arbeitsbeziehungen zu jenen Migrantenorganisationen brachte, die sich dafür entschieden hatten, die Verhältnisse dort mitzugestalten, wo der Lebensmittelpunkt ist: vor Ort. Diesen Zusammenhang von lokal-kommunaler Arbeit und Migrantenorganisationen ist aus meiner Sicht gleichsam der "rote Faden", der das Engagement von Wilfried seither und bis heute kennzeichnet. Dem ging er nicht nur in Dortmund nach, sondern auch als Berater von Bundes- und Landesprojekten und auch als verantwortlicher Koordinator der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative und in vielen seiner europäischen Aktivitäten.

Seine bleibende Verankerung in Dortmund und auch seine Kontakte zu uns, was – wie er selbst sagt – für ihn unverzichtbar war, führten dazu, dass auch wir von seinen Aktivitäten und Erfahrungen "jenseits von Dortmund" profitieren konnten. Umgekehrt aber galt auch: Allmählich wuchs den Kommunen die Aufmerksamkeit gegenüber Migration und es setzte sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass viele der Arbeitsmigrant\_innen der ersten Generation mit ihren Familien in Deutschland bleiben werden. *Integration* wurde nun zu einem bedeutenden Thema, auch in Dortmund.

## Enge Zusammenarbeit

Seit 2010 arbeite ich mit Wilfried Kruse eng zusammen. Dies begann mit der Arbeit für VMDO e. V.<sup>4</sup> und setzte sich mit der Arbeit im Bundesverband NeMO e. V.<sup>5</sup> und im Leitungsteam des bundesweiten Vorhabens "Stärkung von Aktiven aus Migrantenorganisationen in der Flüchtlingsarbeit" fort. Wilfried Kruse berät uns fachlich und ist an der Entwicklung des neuen Ansatzes lokaler Verbände von Migrantenorganisationen sowohl kommunal als auch bundesweit beteiligt. Dabei ging und geht es um Fragen wie: Welche Rolle spielt ein Verbund als ein *neuer Typ von Migrantenorganisationen im kommunalen Leben und welche Interessensvertretung übernimmt der Bundesverband für seine lokalen Verbände?* Wilfried Kruse vertiefte gemeinsam mit uns diesen Ansatz und leistete einen wichtigen wissenschaftlichen Beitrag zur Klärung einer zukunftsorientierten Rolle von Migrantenorganisationen.

Seit Jahren begleitet Wilfried Kruse den VMDO e. V. und seine Entwicklung in unterschiedlicher Funktionen als Berater und nun auch als Vorsitzender des Kuratoriums.

Deshalb war es für uns wichtig, ihn zu seinem 70. Geburtstag zu würdigen. Daher führten wir eine Veranstaltung im Haus der Vielfalt am 27. August 2017 – seinem Geburtstag – durch. Hierzu kamen viele Menschen in das Haus der Vielfalt, unter ihnen viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter aus dem Umkreis des VMDO und Weggefährt\*innen von Wilfried Kruse aus seiner Arbeit als Forscher und Berater, Freunde und Verwandte.

## Würdigungen

*Jeyakumaran Kumarasamy*, der Vorsitzende des VMDO, dankte Wilfried Kruse für seine vielfältige Unterstützung und überreichte ihm ein in tamilischer Handwerksarbeit gefertigtes riesiges Bild des alten Dortmunder Rathauses.

Oberbürgermeister *Ullrich Sierau* ließ die "Dortmunder Geschichte" von Wilfried Kruse Revue passieren: neben seiner 40jährigen Tätigkeit an der Sozialforschungsstelle u. a. sein Engagement für den Aufbau einer Kommunalen Koordinierung im Übergang Schule-Arbeitswelt und seine Mitarbeit und zeitweilig sein Vorsitz in der Dortmunder Bildungskommission. Stadträtin *Daniela Schneckenburger* knüpfte später noch einmal daran an, als sie hervorhob, dass die Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative, deren Koordinator Wilfried ist, ihren öffentlichen Start mit dem ersten Jahresforum 2008 in Dortmund hatte.

*Eberhard Weber*, der frühere Dortmunder DGB-Vorsitzende, erinnerte an eine langjährige intensive Zusammenarbeit, in der es stets darum ging, die Würde der Arbeit auch zu einem lokal-kommunalen Thema zu machen. Die Rede von *Jutta Reiter*, der aktuellen Vorsitzenden der DGB Region, unterstrich noch einmal die enge kritisch-solidarische Beziehung, die Wilfried stets zu den Gewerkschaften – selbst dort Mitglied seit 1969 – hatte und hat.

*Dr. Rainer Lichte*, Freund und Kollege seit der hannoverschen Studienzeit und bei der Sozialforschungsstelle, hob in diesem Zusammenhang hervor, dass auch die wissenschaftliche Tätigkeit von Wilfried Kruse stets als Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der

---

<sup>4</sup> Der VMDO e. V. ist ein lokaler Verbund von Migrantenorganisationen aktuell mit 60 Mitgliedsvereinen in Dortmund.

<sup>5</sup> Bundesverband NeMO (Netzwerke von Migrantenorganisationen) wurde im September 2015 mit sieben Verbänden gegründet und hat aktuell 14 Verbände, siehe [www.bv-nemo.de](http://www.bv-nemo.de).

abhängig Beschäftigten angelegt war. Dies sei auch die Startposition der Sozialforschungsstelle 1972 gewesen, die stark von *Prof. Willi Pöhler*, ihrem gemeinsamen Lehrer, geprägt worden sei. Pöhler selbst war – zur offenkundigen Freude von Wilfried – an diesem Nachmittag auch dabei. Schließlich ging eine Reihe von Beiträgen auf Arbeitszusammenhänge ein, die für Wilfried Kruse in den letzten Jahren stark im Zentrum standen, nämlich die der Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte.

*Manfred Hagedorn*, Leiter des Dortmunder Bildungsbüros, griff dies am Beispiel der Ausstellung "Onkel Hasan und die Generation der Enkel" auf, für die er den Weg zu einer großen Zahl von Führungen für Schulklassen öffnete, die *Prof. Angela Paul-Kohlhoff*, Lebensgefährtin von Wilfried und ebenfalls beim VMDO e. V. engagiert, dann durchführte. Dies sei ein Beispiel dafür, dass Wilfried immer wieder auf eine Verknüpfung von Bildungs- und Migrationsprojekten gedrängt habe.

*Gün Tank*, die Vereinsvorsitzende von "bqn" – Berlin und *Klaus Kohlmeyer*, Projektleiter, gingen ebenso wie *Andreas Germershausen*, Integrationsbeauftragter des Berliner Senats, auf die Impulse ein, die Wilfried Kruse während der mittlerweile zehnjährigen Beratung des Vorhabens ‚Berlin braucht dich!‘ eingebracht hat.

*Gesa Harbig* hatte schon vorher die Lage der Geflüchteten zwei Jahre nach dem "langen Sommer des Willkommens" geschildert und damit auf die aktuellen Aktivitäten von Wilfried Bezug genommen, insbesondere auf seine Arbeit in der Leitung des bundesweiten Vorhabens samo.fa zur Unterstützung von Aktiven aus Migrant\*innenorganisationen, die sich in der Flüchtlingsarbeit engagieren.

### **Die Ausstellung "Onkel Hasan und die Generation der Enkel"**

Die für mich wichtigste Zusammenarbeit mit Wilfried Kruse war und ist aber die *Ausstellung "Onkel Hasan und die Generation der Enkel"*. Diese führte nach dem Impuls durch die gemeinsame Reise mit Wilfried Kruse nach Ostanatolien, wo ich geboren bin, durch gemeinsame Vorbereitung<sup>6</sup> zu einer intensiven Auseinandersetzung mit der *Arbeitsmigration*.

Die Ausstellung hat eine Reihe von *Besonderheiten*: Die Verknüpfung und Kontrastierung des Blicks auf die 1. Generation der Arbeitsmigranten mit dem Leben der jungen Leute, die hier aufgewachsen sind, ist eine der *Besonderheiten* der Ausstellung; eine andere ist, dass sie sich den verschiedenen Arten von Migration öffnet: der nicht angeworbenen Arbeitsmigration, des politischen Exils und den Geflüchteten, die neu hier angekommen sind. Es ist also eine Ausstellung, die Gegenwart und Zukunft mit Erinnerung verbindet. Sie versteht sich in einem gewissen Sinne auch als unabgeschlossen und einer Weiterentwicklung bedürftig, was tatsächlich auch im Verlauf ihrer Präsentation geschah. Manche Aspekte sind, obwohl sie Erwähnung finden, unterbelichtet geblieben, so z. B. die Rolle der "2. Generation"<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Auf zwei Vorbereitungstagen zur Ausstellung, nämlich am 20.2.2014 im Hoesch-Museum und am 6.3.2014 im Haus der Vielfalt in Dortmund, wurde von uns das Vorbereitungsmaterial ausgebreitet 20.2.2014: Ümit Koşan, Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff: Das Onkel-Hasan-Ausstellungsprojekt, Teil 1 (Manuskript), 6.3.2014: Ümit Koşan, Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff: Das Onkel-Hasan-Ausstellungsprojekt, Teil 2 (Manuskript).

<sup>7</sup> Eine Vielzahl von blog-Eintragungen begleiten und kommentieren die Ausstellung seit dem Zeitpunkt ihrer Entstehung bis heute: [www.onkel-hasan.de/der-blog/](http://www.onkel-hasan.de/der-blog/)

Außergewöhnlich ist: der Ausstellungsteil "Die Generation der Enkel" wurde gemeinsam mit einer Gruppe von jungen Leuten aus Familien mit ganz unterschiedlichen Migrationsgeschichten und Herkunftsn entwickelt, wie auch die gesamte Ausstellung in Kooperation zwischen einem städtischen Museum und einem Verbund von Migrantenorganisationen konzipiert und durchgeführt wurde. Der Blick der Migrantenorganisationen auf die Einwanderung prägt zum einen die Ausstellung, zum anderen sucht sie nach einer Darstellung und Kommunikation, Einwanderung als Teil der *gemeinsamen Geschichte* erfahrbar zu machen. Die Ausstellung befindet sich gerade auf der Bundesreise, aktuell in Dresden.

## Immer auf Ballhöhe

Warum die Arbeitsgemeinschaft "Weinheimer Initiative" in zehn Jahren dank der Koordinierung durch Dr. Wilfried Kruse immer mehr an Bedeutung gewonnen hat

*Heiner Bernhard*

"Jugendprobleme sind Schlüsselprobleme der Gesellschaft. Ausbildungs- und Chancenlosigkeit für junge Menschen darf es nicht geben und braucht es in einer entwickelten Gesellschaft nicht zu geben. Die öffentliche Verantwortung für die nachwachsende Generation hat Priorität."

So ist es nachzulesen in einem Memorandum, das auf Initiative der Freudenberg Stiftung als Ergebnis eines Forums "Jugend, Bildung, Ausbildung" verfasst worden ist. Das war bereits im Jahr 1998. Das Papier gilt als Vorläufer und gewissermaßen gedankliche Pfahlgründung der Arbeitsgemeinschaft "Weinheimer Initiative" zur Kommunalen Koordinierung des Übergangs von der Schule ins Berufsleben – um die komplette, etwas sperrige Bezeichnung der "Weinheimer Initiative" zumindest einmal komplett zu nennen. Schon damals gehörte ein gewisser Dr. Wilfried Kruse zu den wissenschaftlichen Beratern der Stiftung und wurde zu einem Themenpaten der Kommunalen Koordinierung.

Die "Weinheimer Initiative" gründete sich mit einer "Weinheimer Erklärung" erst neun Jahre später: im Jahr 2007. Wieder war die Freudenberg Stiftung der Motor, Wilfried Kruse als Arbeits- und Sozialforscher der Mann, der den Motor mit Kraftstoff versorgte. So ist es bis heute geblieben, elf Jahre und – bald – zehn Jahresforen später. Die Strukturen haben sich leicht geändert, Wilfried Kruse ist vom wissenschaftlichen Berater zum Koordinator aufgestiegen. Nach seiner Pensionierung an der Sozialforschungsstelle Dortmund im Jahre 2012 ist die Geschäftsstelle der Initiative nach Weinheim umgezogen. Die Energie und Akribie, die Wilfried Kruse im Alter von 70 Jahren (plus) 20 Jahre nach dem ersten Memorandum in sein "Baby" steckt, ist nach wie vor außerordentlich beachtlich.

Wer die Entstehung und die Entwicklung der "Weinheimer Initiative" in dieser Dekade verfolgt, erkennt, wie schnell, teilweise sogar auf fast prophetische Weise vorausschauend die AG auf aktuelle Anforderungen reagiert hat. Diese ständige Ballhöhe (und dieses Bild ist bei einem Bürger der Fußballstadt Dortmund sicher angemessen) lässt auf die Taktik des Cheftrainers Wilfried Kruse blicken. Als Arbeitssoziologe hat er ein geschultes Auge, Herausforderungen in ihrer Entstehung zu erkennen; im besten Fall ahnt er sie schon vorher. Von allen ist dies vielleicht das wichtigste Erfolgsmerkmal der "Weinheimer Initiative": politisch auf Ballhöhe zu sein. Kruses Blicke über den Tellerrand hinaus, unter anderem durch Forschungsgemeinschaften mit spanischen Kollegen, haben bei dieser Einordnung ebenfalls geholfen.

So vorausschauend war es, die AG in ihrer Gründungszeit auf zwei Säulen zu stellen, die verschiedener kaum sein konnten: Eine ist die Namensgeberstadt inmitten der prosperierenden Metropolregion Rhein-Neckar. Die andere ist Hoyerswerda in Sachsen, wegen rechtsradikaler Umtriebe damals ungnädig in den Schlagzeilen, in einer Region, die mit hoher Arbeitslosigkeit und sinkenden Bevölkerungszahlen zu kämpfen hat. So demonstrierte man von Anfang an: Die Kommunale Koordinierung ist überall in der Republik ein entscheidendes Zukunftsthema – in reichen und in armen Gegenden.

In der Weinheimer Erklärung 2007 hieß es noch in Bezug auf das erste Papier 1998: "Auch heute – neun Jahre später – ist die Ausbildungskrise nicht beseitigt. Es wächst eine junge Generation

heran, zu deren wichtigen Erfahrungen und Ängsten der Mangel an Ausbildung und beruflichen Perspektiven gehört. Öffentliche Verantwortung für Bildung und zukunftsfähige Ausbildung und Berufsperspektiven muss deshalb eingefordert werden." Der "Mangel an Ausbildung" war also die Triebfeder der ersten Jahre. Das sollte sich später verschieben. Schlüsselbegriffe der Gründerzeit sind hingegen gleich geblieben: Sie lauten: Öffentliche Verantwortung für Bildung und Ausbildung, Lokale Verantwortungsgemeinschaften und Kommunale Koordinierung.

Die Arbeitsstruktur der AG war von Anfang an auf Jahresforen ausgelegt, bei denen im Allgemeinen an die 200 Experten – Wissenschaftler, Politiker und Praktiker – Inputs zu aktuellen Entwicklungen geben und diskutieren. Meistens stellt sich ein "Großfamilien-Feeling" ein. Schon klar, wer dabei "Big Daddy" war und ist ...

Das erste Jahresforum fand – Heimspiel! – 2008 in Dortmund statt. Der Blick war noch sehr auf den Verbesserungsbedarf der Schulen in Sachen Berufsorientierung gerichtet. Dort müssten die bildungsbiografischen Weichenstellungen der jungen Menschen erfolgen. Schon damals legte Wilfried Kruse Wert darauf, die Kommunale Koordinierung als "dauerhafte Aufgabe" zu definieren.

Die Jahresforen, ihre Themen und jeweiligen Erklärungen, wurden zum Spiegelbild gesellschaftlicher und politischer Entwicklungen. Das Damokles-Schwert der Finanzkrise hing beim nächsten Jahresforum 2010 in Nürnberg über allem. In diesem Jahr kristallisierte sich angesichts der Finanznot vieler Kommunen ein weiteres Ziel heraus: Die Kommunale Koordinierung darf nicht weiter eine freiwillige Leistung sein, die in harten Zeiten für die Erfüllung von Pflichtaufgaben geopfert wird! So zu lesen in der "Nürnberger Erklärung".

An die Schnittstelle zur Arbeitspsychologie begab sich das nächste Jahresforum 2011 in Hoyerswerda. Der starke Wandel in der Arbeitswelt und die im vergangenen Jahrzehnt massiv aufgetretenen Turbulenzen auf dem Arbeitsmarkt, so heißt es in der passenden Erklärung, führen auch dazu, dass es in der alltäglichen Lebenswelt der jungen Leute bei der Vorbereitung auf den Übergang nicht mehr viel Anschauung dafür gibt, dass Facharbeit attraktiv sein kann, indem sie die Basis für berufliches Selbstbewusstsein und ein befriedigendes Leben ist. Und erstmals taucht ein Begriff auf, der fast zu einer Art Paradigmenwechsel in der Arbeit der "Weinheimer Initiative" führt: Der Facharbeitermangel.

Dieses sich rasch verschärfende Problem prägte das 2012er-Jahresforum in der schleswig-holsteinischen Landeshauptstadt Kiel. In der Erklärung des Jahres heißt es: "Nach mehr als einem Jahrzehnt, in denen viele Jugendliche mit ihrem Wunsch nach einem Ausbildungsplatz scheiterten, wird nun die Befürchtung laut, dass Ausbildungsplätze nicht zu besetzen seien und sich damit der befürchtete Fachkräftemangel verschärfe." Für die AG "Weinheimer Initiative" bedeutete das einen erweiterten Blickwinkel, aber auch den Bedarf, das Netzwerk weiter zu knüpfen. Der Übergang von der Schule in den Beruf nahm neue Bedeutungen an. Aus dem zuvor eher sozialpolitischen Thema wurde ein volkswirtschaftliches – das ist bis heute so geblieben. Und wieder war Wilfried Kruse der Mann, der die Perspektive früh erkannte. In Kiel erklärte er das so: "Niemand darf zurückbleiben als sozialpolitisches Motto der vergangenen Periode wird ergänzt oder ersetzt durch das Motto: Jede und jeder wird gebraucht."

2013 kehrte die Weinheimer Initiative mit ihrem Jahresforum nach Baden-Württemberg zurück: nach Freiburg. Dabei war die Nähe und der gewünschte Rückenwind der baden-württembergischen Landesregierung aus Stuttgart ein wichtiges Thema. Das bot sich schon deshalb an, weil

der Gründungsort Weinheim und die "Mutter" Freudenberg Stiftung in diesem Bundesland liegen, und durchaus Drähte in die Landeshauptstadt führen. So sprach in Freiburg auch Rolf Schumacher als Ministerialdirektor im Ministerium für Wirtschaft und Finanzen. Er bezeichnete den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt als zentralen Faktor bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels. Er schilderte: "In Baden-Württemberg fehlen jetzt schon 190 000 beruflich Qualifizierte, bis zum Jahr 2021 werden es fast 400 000 sein." Oberstes Ziel zur Fachkräftesicherung müsse daher sein, dass der direkte Übergang von der allgemeinbildenden Schule in das duale Ausbildungssystem gelinge.

Das war einerseits eine dramatische Prognose, aber andererseits Motivation und Bestätigung für die Arbeitsgemeinschaft: ihr Einsatz, ihre Expertise und ihre Erfahrung wurde jetzt von Politik und Wirtschaft gebraucht – und eingesetzt: Der Schulversuch "AV Dual", mit dem Baden-Württemberg ein Vorreiter ist, und bei dem die Stadt Weinheim und der Rhein-Neckar-Kreis zu den Pilotanwendern gehören, ist ein Ergebnis dieses Dialogs. Die "Weinheimer Initiative" ist damit in der Realpolitik angekommen. Wilfried Kruse hatte jahrelang mit gezielten Gesprächen auf dieses Stadium hingearbeitet.

Das Jahr 2013 war auch jenes der strukturellen Neuaufstellung; eine neue Internetseite der AG ging ans Netz.

Auch das Jahresforum 2014 in Offenbach war wieder in die Zukunft gerichtet. Es stand unter dem Motto "Teilhabe". Damit wurde der Gegenbegriff zur "Ausgrenzung" definiert, wie Wilfried Kruse eingangs erläuterte. Er legte wieder den Finger in die Wunde: Im deutschen System von Integration und Bildung gebe es "zu viele Gruppen, die nach wie vor einen schlechteren Zugang zu Bildung und Ausbildung haben". Und wieder war ein Thema schon am Horizont erkennbar, das künftig – und bis heute – die Arbeit der AG prägen sollte: Die stark steigende Zahl von Flüchtlingen. In der "Kreis Offenbach Erklärung" ist festgeschrieben: "Die aktuellen Entwicklungen stellen die Städte und Landkreise vor erneute Herausforderungen, die überdies in der Öffentlichkeit eine hohe Aufmerksamkeit finden." Die verstärkte Einwanderung aus süd- und osteuropäischen Ländern verschärfe die Situation. Denn darunter seien viele Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Ihnen die Teilhabe an Integration, Bildung und Ausbildung zu ermöglichen, müsse die Aufgabe der Kommunen sein. In diesem Zusammenhang wird in der Erklärung auch eine bessere Ausstattung der Kommunen gefordert. In dem Papier heißt es: "Die schleichende, aber immer spürbarer werdende Unterausstattung der Städte und Landkreise führt auf Sicht zu einer Gefährdung von Teilhabe und sozialer Integration und damit zur Gefährdung des sozialen Friedens."

Besondere Umstände erforderten 2015 besondere Maßnahmen: Durch die Zuspitzung der Flüchtlingskrise und deren spürbaren Auswirkungen auf die Bereiche Bildung und Integration tickten die Uhren auch am Übergang Schule-Beruf anders. Seither gibt es neben dem Jahresforum ein "Jahresforum Extra", um schneller auf Entwicklungen reagieren zu können. Das war auch eine Idee des allgegenwärtigen Koordinators. "Junge Flüchtlinge, berufliche Perspektiven und Kommunale Koordinierung" lautete das "Extra"-Thema im Frühjahr 2015 in Stuttgart. Weil die Herausforderungen weiter wuchsen, wiederholte sich das Motto ein Jahr später an selber Stelle. Die Bilanz 2016 hörte sich übrigens so schonungslos an: "Seither hat sich die Lage dramatisch verändert, denn der Zuzug von Geflüchteten – unter ihnen viele junge Unbegleitete – hat sich seither enorm erhöht. Die rechtlichen, finanziellen und politischen Rahmenbedingungen



und das gesellschaftliche Klima in Hinblick auf Geflüchtete haben sich überdies verändert. Die Städte und Kreise bewegen sich in einem erheblichen Spannungsverhältnis." Es ist ein Markenzeichen der AG und ihres Koordinators, kein Blatt vor den Mund zu nehmen. Wilfried Kruse ist kein Schönredner.

In diesen Zeiten besann sich die "Weinheimer Initiative" auf ihre Grundfeste. "Lernallianzen" war das Leitthema des Jahresforums 2015 in Hannover. Die Hauptstadtregion Niedersachsens war kurz zuvor Mitglied der AG geworden – eine sehr wichtige Erweiterung. Ein Jahr später sollte der Rhein-Neckar-Kreis in Baden-Württemberg folgen; der Landkreis ist insbesondere in Bildungsfragen ein wichtiger Partner der Stadt Weinheim.

Im zehnten Jahr des Bestehens, das mit einem Jahresforum in Weinheim und Mannheim ausgestattet war, war es wieder Zeit, eine selbstkritische Bilanz zu ziehen – Wilfried Kruse erinnert seine Mitstreiter fast genüsslich, könnte man meinen, immer wieder daran, wie wichtig es ist, dies zu tun. Das tut mitunter weh, gehört aber zu seinem professionellen Selbstverständnis. Schonungslos benennt die Erklärung das Problem: "Kommunale Bildungs koordinierung" ist nach wie vor im formalen kommunal- und haushaltsrechtlichen Sinne eine "freiwillige Leistung".

Beim "Jahresforum Extra" in Berlin 2016 widmete sich die AG wieder dem Spagat, der seit circa fünf Jahren der Initiative eine anstrengende Haltung abverlangt. Thema war die "Ausbildungslosigkeit in einer Zeit von Fachkräftemangel". Es ist die klare Absage an jene Vereinfacher, die sich wünschen, das eine Problem löse wie mit Zauberkraft das andere. Weit gefehlt. Im "Extra-Papier" steht: "Noch immer verlassen doppelt so viele Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund als ohne diesen ihre Schule ohne Abschluss. Während also insgesamt das Bildungsniveau steigt, bleiben bestimmte Gruppen abgehängt." Fazit: "Benachteiligung ist hartnäckiger als gedacht und gehofft." Nicht einmal jeder zweite Hauptschüler schafft nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung nahtlos den Sprung von der Schule in die Ausbildung.

Wer keine Arbeit findet, bleibt arm. Das "Jahresforum Extra" im Februar 2017 in Karlsruhe beschäftigte sich mit dem Thema: "Berufliche Perspektiven junger Armer". Wieder ein eher sozialpsychologischer Ansatz. Der Perspektivwechsel gehört zu Wilfried Kruses Programm. Wir sind wieder bei der "Ballhöhe". Die "Weinheimer Initiative" ist wachsam geblieben – und dadurch auch praxisorientiert. "Von der Schule in die Arbeitswelt 4.0: Chancen und Risiken für einen gelingenden Übergang" lautete der Schwerpunkt des Jahresforums 2017 in Chemnitz – wieder in enger Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus und dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr sowie der Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft. Dort ist man froh, die AG an der Seite zu haben.

Und im Jahr 2018 kehrt das Jahresforum nach Dortmund zurück – dorthin, wo mit dem ersten Jahresforum 2008 alles begonnen hat. Der Schwerpunkt wird auf dem Thema "Sozialraum" liegen, also kleinere sozial-räumliche Zusammenhänge wie Stadtteile, Quartiere und den "Kiez" beleuchten. Wieder ein anderer Blickwinkel. Und wieder die Handschrift Wilfried Kruses.

Die Stadt Weinheim, die stolz der Initiative ihren Namen gibt, ist in diesen zehn Jahren daran gewachsen, gewissermaßen ein "Praxis-Labor" der Arbeitsgemeinschaft zu sein. Mit der Rückendeckung der "Weinheimer Initiative" und der Freudenberg Stiftung haben wir es geschafft, die Rahmenbedingungen für einen gelingenden Übergang Schule-Beruf zu optimieren. Die Kommunale Koordinierung ist eingebettet in eine "Weinheimer Bildungskette", in der ein Glied ins andere greift. So nähern wir uns dem Ziel der größtmöglichen Chancengleichheit.

Für Weinheim und "seine" Initiative gilt: Angesichts der Turbulenzen in den vergangenen zehn Jahren wissen wir nicht, was noch alles auf die "Weinheimer Initiative" und die "Kommunale Koordinierung" zukommt. Wir wissen aber, dass wir mit Dr. Wilfried Kruse gewappnet sind. Ad multos annos!

## **Autor\*innen**

**Heiner Bernhard**, Oberbürgermeister der Stadt Weinheim (Bergstr.) und einer der beiden Sprecher der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative

**Günter Buck**, Referent für Jugendberufshilfe bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAGEJSA) in Stuttgart

**Valter Fissaber** (Athen), Studium in Köln, Arbeit bei der EG-Kommission im Zuge des Beitritts Griechenlands, langjähriger Leiter des Forschungs- und Beratungsinstituts VfA in Athen, zahlreiche europäische Kooperationsprojekte, von 2009 bis 2011 Präsident des griechischen Zentrums für Berufsorientierung, Berater für verschiedene griechische Ministerien und Einrichtungen

**Pia Gerber**, Dr., Geschäftsführerin der Freudenberg Stiftung (Weinheim)

**Klaus Hering**, Gewerkschafter, Betriebsratsvorsitzender der Stahlwerke ArcelorMittal in Bremen und des Euro-Betriebsrats

**Hans-Peter Hochstätter**, bis 2012 Referatsleiter "Schulische und außerschulische Weiterbildung" im Hessischen Kultusministerium und u. a. federführend für das Vorhaben "Hessen-Campus".

**Oriol Homs** (Barcelona), gründete 1989 das "Centro de Iniciativas e Investigaciones Europeas en el Mediterráneo (CIREM)" und war bis 2013 dessen Direktor. Zahlreiche Forschungs- und Beratungsprojekte zu Fragen von Bildung, Berufsbildung und Arbeit in Katalonien, Spanien, in Europa, Nordafrika und Südamerika. Forschungsdirektor bei NOTUS in Barcelona

**Ümit Koşan**, Dr., Diplom-Pädagoge und Diplom-Ingenieur, ist Geschäftsführer des Verbunds sozial-kultureller Migrantenvereine in Dortmund e. V. (VMDO) und Vorsitzender des Bundesverbands Netzwerke von Migrantenorganisationen ([www.bv-nemo.de](http://www.bv-nemo.de))

**Rainer Lichte**, Dr., Industriesoziologe mit dem Schwerpunkt Arbeit und Technik in der Stahlindustrie, bis zum Renteneintritt – mit Unterbrechungen für Beratung und betriebliches Personalmanagement – jahrzehntelanger wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Sozialforschungsstelle Dortmund

**Morten Paul**, Dr., studierte Germanistik, Philosophie und Kulturwissenschaft in Konstanz, Athen und London und promovierte am Institut für Germanistik in Konstanz mit "Theorie. Eine Buchreihe im philosophischen Nachkrieg", arbeitet als Lektor beim August-Verlag

**Angela Paul-Kohlhoff**, Prof. Dr., war nach Forschungstätigkeiten an verschiedenen Instituten – u. a. auch an der Sozialforschungsstelle Dortmund – Professorin am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik und Leiterin der Arbeitsgruppe Berufliche Sozialisation von Frauen und Weiterbildung

**Philipp Schönthaler**, B.A.-Studium der Anglistik und Kunst in Vancouver, M.A. in Moderner Europäischer Literatur in Brighton. 2010 Promotion über Thomas Bernhard, W.G. Sebald und Imre Kertész an der Universität Konstanz. 2012 erschien der Erzählband *Nach oben ist das Leben offen*. Arbeitet seither als freier Schriftsteller. Zuletzt 2017: *Vor Anbruch der Morgenröte. Leben und Dienste I. Erzählungen*. Berlin (Matthes & Seitz)

**Michael Schüßler**, Erster Stadtrat der Stadt Rodgau in Hessen

**Dan Swinney** (Chicago), gründete 1982 als Antwort auf den Verlust von Tausenden von industriellen Arbeitsplätzen in der Region von Chicago den "Manufacturing Renaissance Council (MRC)", dessen Direktor er bis heute ist. ([www.mfgren.org](http://www.mfgren.org))

**Vera Trappmann**, Prof. Dr., von 2002 – 2005 Forscherin an der Sozialforschungsstelle, danach Forschung und Lehre in Jena, Magdeburg und Osnabrück, seit 2015: Associate Professor of Employment Relations an der University of Leeds Business School

Freudenberg Stiftung  
Freudenbergstr. 2  
D-69469 Weinheim  
Tel. 0 049.(0)6201.499 443 30  
Fax 0 049.(0)6201.499 443 50  
info@freudenbergstiftung.de  
www.freudenbergstiftung.de