

BFS-TRENDINFO

8/16

Informationen für Führungskräfte der Sozialwirtschaft

Editorial

Arbeitswelt

Arbeitsmodelle 4.0: Chefs sollten sich mehr trauen

Familienförderung

Am besten wäre ein Arbeitsplatz

Bildung

Ganztagsschule: Wenig Lob, viel Tadel

Unternehmertum

Vom Eismann zum Entrepreneur

Migration

Türkische Zuwanderer: Zwischen Integration und Selbstbehauptung

Europa

Flüchtlinge lernen mit Erasmus+ die Landessprache

Pflege

Besser daheim oder im Heim?

Vorsicht in der ambulanten Pflege: Killerkeime auf dem Vormarsch!

Materialien

Christiane Grefe: Global Gardening. Bioökonomie – Neuer Raubbau oder Wirtschaftsform der Zukunft?

Impressum

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„Die Pflege ist immer noch sehr weiblich dominiert und gerade Frauen haben neben dem Beruf oft andere Verpflichtungen, die sich mit einem Drei-Schichten-System nicht gut vereinbaren lassen“, weiß Angela Ahrens, Stellvertretende Pflegedirektorin am Krankenhaus Reinbek St. Adolf-Stift. Aus diesem Grund hat die Klinik im Mai 2016 ein Modellprojekt für die Gewinnung von Pflegepersonal ins Leben gerufen. Durch einen Springer-Pool mit flexiblen Arbeitszeiten für Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte ermöglicht sie dem Pflegepersonal, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen.

Der Pflegepool funktioniert eigentlich ganz einfach: Auf Basis der möglichen Arbeitszeiten der Mitarbeiter wird ein Monatsdienstplan erstellt. Die Pool-Mitarbeiter verstärken punktuell die Stationen, bei denen gerade eine Stelle vakant ist oder Mitarbeiter länger krank sind. Selbst wenn sie nur für vier bis sechs Stunden aushelfen anstatt die ganze Sieben-Stunden-Schicht zu arbeiten, sind Sie für die jeweilige Station eine große Entlastung. Dazu kommt, dass das Stammpersonal die Qualität in der Patientenversorgung halten kann, ohne mehr Überstunden aufzubauen. Einzige Bedingung: Die Springerkräfte müssen flexibel und offen für Neues sein, weil sie als Pool-Mitarbeiter in wechselnden Bereichen eingesetzt werden und dadurch auch unterschiedliche Ansprechpartner und Patienten vorfinden. Seit dem Projektstart im Mai gab es im St.

Adolf-Stift sehr viele Bewerbungen und zum Teil ungläubige Anrufe, ob man die Arbeitszeiten wirklich selbst bestimmen könne. Inzwischen sind sieben Mitarbeiterinnen über den Pflegepool angestellt und weitere werden noch folgen. Die Zeitkontingente, die die Pflegekräfte einbringen, sind besser als erwartet und reichen von einem 450-Euro-Job bis hin zu einer 30-Stunden-Woche. Es gibt sogar Frauen, die von Montag bis Donnerstag eine reguläre Kraft in der Frühschicht ersetzen können.

Die Resonanz aus den verschiedenen Stationen ist gut. Dies liegt sicher auch an der durchdachten Organisation. Zunächst werden alle Pool-Mitarbeiter einen Monat lang auf einer Station eingearbeitet, die keine Vakanzen hat. Dort erlernen sie die aktuellen Pflegestandards und die elektronische Pflegedokumentation, können das Haus kennenlernen und bekommen Einweisungen in Geräte. Nach einem Monat geht es dann wochen- oder monatsweise auf die Stationen, bei denen eine reguläre Stelle unbesetzt ist oder wo ein Kollege langzeitkrank ist. Dort übernehmen sie je nach Zeitkontingent Sonderaufgaben oder bekommen ihre eigenen Patienten, für die sie dann komplett zuständig sind. Die Einteilung übernimmt die Pflegedienstleitung nach Priorität.

Und ein weiterer wichtiger Grund macht das Modellprojekt so erfolgreich: Die neuen Mitarbeiterinnen sind sehr motiviert und voller Tatendrang, weil sie eine Chance bekommen, Kind und

Beruf zu vereinbaren. Angela Ahrens, die den Pool initiiert hat und die Mitarbeiterinnen betreut, berichtet erfreut: „Wir haben wirklich nette Kolleginnen dazugewonnen, die auf den Stationen gut ankommen. Die Stationsleitungen sagen jetzt schon: ‚Ich hätte gern im September jemanden aus dem Pool.‘ Und das ist doch ein super Feedback.“

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine angenehme und interessante Lektüre!

Ihre Redaktion

Arbeitswelt

Arbeitsmodelle 4.0: Chefs sollten sich mehr trauen

Selbst Chefs nehmen sich nicht alles heraus, was ihnen zusteht. Zum Beispiel flexibles Arbeiten. Das macht eine Umfrage des Führungskräfteverbands „United Leaders Association“ (ULA) unter knapp 800 Führungskräften innerhalb des Manager-Monitors „Arbeiten 4.0, Führen 4.0“ deutlich. Demnach wird Teilzeit in 82 Prozent der Unternehmen angeboten, doch nur 15 Prozent der Führungskräfte nutzen es, Homeoffice ist in 69 Prozent der Unternehmen erlaubt, aber nur 38 Prozent der Manager nehmen es wahr. Auch bei Vertrauensarbeitszeit und Jobsharing klafft eine erhebliche Lücke zwischen Möglichkeit und tatsächlicher Nutzung.

Noch etwas Interessantes fördert die Befragung zutage: Die Mehrzahl der Befragten wünscht sich durchaus eine bessere Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle und ist überzeugt, dass sie auch für das Unternehmen sinnvoll sind.

Fokusgruppe trifft 360-Grad-Feedback

Die Befragung von Anfang 2016 ist Teil des Forschungsprojekts „Flexship – Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte“ der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. und der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Den Kern des Projekts bilden Interview-Workshops in fünf beteiligten Unternehmen – darunter Deutsche Post DHL Group, Deutsche Bahn AG, Deutsche Telekom AG – zu den Erfolgsfaktoren und Barrieren flexibler Arbeitsformen für Führungskräfte. Die Interviews kombinieren die

Fokusgruppen-Befragung mit dem 360-Grad-Feedback aus der Personalentwicklung. Aktuelle Ergebnisse liegen jetzt im Praxisleitfaden „Flexibles Arbeiten in Führung“ vor.

Ein Widerspruch sucht nach Erklärung

Immer mehr Unternehmen bieten flexible Arbeitszeitmodelle an, viele Beschäftigte in leitender Position stehen dem aufgeschlossen gegenüber. Die Arrangements sind Teil einer zunehmend digital vernetzten Arbeitswelt, die festgefügte betriebliche Strukturen auflöst und Mobilität und Eigenverantwortung zu Schlüsselkompetenzen erhebt. Sie fördern die Motivation der Beschäftigten, unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Gleichstellung von Frauen und Männern. So weit, so einleuchtend. Doch wie lässt sich die dargestellte Diskrepanz zwischen dem betrieblichen Angebot flexibler Modelle und deren sparsamer Nutzung durch die Führungskräfte erklären?

Unterstützung von oben fehlt

Auch dafür liefert die Befragung eine Antwort: Als Hemmnis für die Nutzung von Homeoffice, Teilzeit & Co. nennen die Interviewer fehlende Rollenbilder (70 %) sowie fehlende Unterstützung durch die oberste Führung (67 %) und direkte Vorgesetzte (64 %). Genau hier setzt der Leitfaden an: Er thematisiert gute Gründe für flexible Arrangements, zeigt, wie verbreitet sie bereits sind und fasst Ergebnisse und

Empfehlungen des Projekts zusammen.

Führungskräfte müssen sich was trauen

Die folgende Darstellung konzentriert sich auf die im Leitfaden beschriebenen Erfolgsfaktoren für die Einführung innovativer Arbeitsmodelle und die entgegenstehenden Hemmnisse. Aller Anfang ist schwer, das gilt auch für neue Strategien in Unternehmen. Wobei die Zurückhaltung der Führungskräfte in Sachen flexibler Arbeitsformen eine besondere soziokulturelle Gemengelage widerspiegelt. Es sind ja nicht nur die direkten Vorgesetzten und die oberste Führungsebene, die den Einstieg in alternative Zeitmodelle abbremsen. Auch die befragten Führungskräfte selbst müssen den Wandel hin zur Unternehmenskultur 4.0 verinnerlichen und mutig für jene Veränderungen einstehen, die sie für sich selbst in Anspruch nehmen möchten. Das ist aber noch ein langer Prozess.

Führen – Männersache, Flexibilität – Frauensache?

Modelle zeitlicher und örtlicher Flexibilität sind immer noch vom Ruch mangelnden Engagements umweht. „Eine Anwesenheitskultur bildet in Deutschland die Norm: Vollzeitarbeit, Überstunden und Präsenzerwartungen sind mit dem Weg zu einer Führungsposition verbunden“, hält die Untersuchung fest. Einer der Befragten bringt es auf den Punkt: „Man schießt sich ja selbst ins Aus, wenn man viel fehlt

oder reduziert.“ In traditionell geprägten Arbeitsmilieus gilt Führen als Männersache. Mit der Konsequenz, dass flexible Arbeitsformen als „Frauensache“ abgewertet werden, schließlich kümmern sich Frauen ja um die Familie. Dem hält jedoch ein Interviewpartner aus der Fokusgruppe entgegen: „Flexibilität sollte nicht nur einer bestimmten Bedarfsgruppe wie zum Beispiel Müttern angeboten werden. Nicht die persönliche Situation, sondern die Machbarkeit im Team sollte für die Bewilligung eines Antrags auf ein flexibles Modell entscheiden.“

Erfolgsfaktoren für Führungskräfte, die Arbeitszeit reduzieren wollen

Am Anfang jeder gewünschten Veränderung steht die Überzeugungsarbeit – in diesem Fall des Managers gegenüber seinem Chef. Zum gut vorbereiteten ersten Gespräch zählt, nicht nur das eigene Interesse am neuen Arbeitsmodell darzulegen, sondern auch die Perspektive des Gegenübers aufzugreifen. Hier heißt es, Vor- und Nachteile mitsamt Lösungsideen und Verfahrensweisen offen zu thematisieren. Klug ist, wer der Skepsis seines Vorgesetzten mit dem Vorschlag einer Probezeit entgegenkommt: Nach einem halben Jahr zum Beispiel wird die Praxistauglichkeit des neuen Arbeitsmodells gemeinsam bewertet und dann über die Fortsetzung entschieden.

Erst prüfen, dann entscheiden

Vor dem so wichtigen ersten Gespräch mit dem Vorgesetzten sollte sich der Kandidat einigen Prüfkriterien stellen: Wie viele Stunden müssen im Falle einer Reduzierung der Arbeitszeit anderweitig abgedeckt werden? Wie viel Präsenz in der Firma, bei Konferenzen, beim Kunden ist tatsächlich notwendig? Wie viele spontane Aufgaben, etwa Vorstandsanfragen oder Kundeneinsätze, könnten ungeplantes Engagement erfordern?

Geben und Nehmen einplanen

Vor allem die Mehrarbeit bei einer Arbeitsreduzierung kann zum Problem werden, warnen die Verfasser des Leitfadens. Häufig leisten die Führungskräfte einen Teil dieser Arbeit selbst, während ein anderer Teil an Kollegen und Mitarbeiter weitergereicht wird. „Hier ist es sehr wichtig, dass die Nutzenden auf ein Geben und Nehmen (...) achten.“ Das heißt, auch die Kollegen müssen durch mehr Autonomie oder Aufwertung ihrer Stelle profitieren. Weitere Aspekte:

- **Zeitplan klar kommunizieren:** Um die Akzeptanz gegenüber Vorgesetzten und dem übrigen Umfeld zu sichern, sollten An- und Abwesenheit übersichtlich dargestellt werden (Terminkalender), möglichst mit festen Tagen und Zeiten.

- **Flexibel bleiben:** Führungskräfte müssen bereit sein, spontan von der Regelmäßigkeit ihres Arbeitsmodells abzuweichen. Eine Fokusgruppenteilnehmerin drückte es so aus: „Auch wer als Führungskraft nur 80 Prozent der regulären Arbeitszeit arbeitet, trägt trotzdem 100 Prozent der Verantwortung für das eigene Team. Wenn die Hütte brennt, bin ich also da, egal was mein Wochenplan sagt.“
- **Selbstmanagement und Selbstführung:** Eine Reduzierung der Arbeitszeit verlangt eine effiziente Priorisierung der Aufgaben, das Homeoffice setzt die Fähigkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im privaten Umfeld voraus. Dabei gilt: Je komplexer der eigene Arbeitsbereich, desto anspruchsvoller die Selbstorganisation.
- **Neue Arbeits- und Teamkultur:** Die veränderte Arbeitsweise der Führungskraft muss sich für die Mitarbeiter in der Förderung von Eigenverantwortung auswirken. Dazu gehören transparente Ziele und Ergebniskontrollen. Führungskräfte werden zu „Enablern“ und „Förderern“.
- **Offene Feedback-Kultur:** „Flexible Führung benötigt mehr und nicht weniger Kommunikation“, stellen die Autoren fest. Folglich sollten regelmäßige Teamsitzungen und Einzelgespräche sowie Vorkehrungen für Not- und Sonderfälle eingeplant werden.

- **Präsenz als Führungskraft:** Weil Führungsaufgaben nach wie vor Präsenz voraussetzen, hat die Reduzierung der Arbeitszeit Grenzen. Ausnahme: Modelle im Jobsharing.
- **Marketing für sich und das Modell:** Wer sich in der Führungsetage für reduzierte Vollzeit entscheidet, muss mit Bedenken und Widerständen rechnen. Die Expertenbefragung, die dem Leitfaden zugrunde liegt, legt folgendes Verhalten nahe: immer wieder das eigene Modell erklären, offen für Kritik sein, selbstbewusst für innovative Wege eintreten und deren Vorteile deutlich machen.

Flexibles Arbeiten in Führung. Ein Leitfaden für die Praxis. Hg.: EAF Berlin und Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Juni 2016, 64 Seiten. Die Publikation gibt es kostenlos zum [Download](#).

Ganz normal: Angst vor Machtverlust und Rückschlägen

Zu den Hemmnissen bei der Einführung flexibler Arbeitsmodelle gehören typischerweise die Angst vor Veränderungen und der befürchtete Verlust von Macht und Kontrolle seitens einzelner Führungskräfte. Völlig zu Recht, vor allem bei Menschen mit einem dominanten Führungsstil, der nicht gerne delegiert. „Einige Gruppen von Beschäftigten wird man nur selten freiwillig für den kulturellen Wandel begeistern können“, merken die Autoren an. In solchen Fällen könne es sinnvoll sein, vergütungsrelevante Anreize und eine Clearingstelle zur Klärung von Konflikten einzuführen. Rückschläge und Fehler in der Einführungsphase seien ebenfalls zu erwarten. Allen Beteiligten solle bewusst sein, dass die Einführung neuer Arbeitsmodelle ein Lernprozess ist, der Fehler und Misserfolge mit sich bringt. Darüber dürfe und müsse in einer offenen Fehlerkultur kommuniziert werden.

Familienförderung

Am besten wäre ein Arbeitsplatz

Kindergeld, Elterngeld, Ehegatten-Splitting: Der Sozialstaat schöpft aus vielen Töpfen, um Ehe und Familie finanziell zu fördern. Eine Studie des Bundesfamilienministeriums trug unlängst 160 Maßnahmen mit einem Volumen von 200 Milliarden Euro zusammen. Über Sinn und Unsinn einzelner Transfers wird heftig gestritten. Zum einen, weil Uneinigkeit über die sozioökonomische Steuerungswirkung herrscht, zum anderen, weil sich Familienpolitik in einem ideologisch aufgeladenen Terrain bewegt. Die Heterogenität familienpolitischer Ziele lässt einiges davon ahnen: Sie sind je nach politischer Absicht auf den Schutz der Familie, das Kindeswohl, gerechte Bildungschancen, berufliche Vereinbarkeit oder die demografische Zukunft des Landes gerichtet.

Zahlreiche Leistungen im Blickpunkt

Eine Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung nimmt sich jetzt der Verteilungswirkung der wichtigsten Familienleistungen an. Ökonom Holger Stichnoth untersucht, inwieweit insbesondere bedürftige Personen davon profitieren. Seine Analyse stützt sich auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und des ZEW-Mikrosimulationsmodells. Die Studie macht ersichtlich, dass die Transfers „Armut zwar reduzieren, insgesamt aber breit streuen.“ Das Armutsrisiko trifft am ehesten Haushalte mit Kindern, hier vor allem Alleinerziehende. Die SOEP-Daten

beziehen sich auf das Jahr 2012 und umfassen 13.232 Haushalte (1-Pers.-HH, Alleinerziehende, Paare mit und ohne Kinder). Die Studie berücksichtigt folgende familienpolitische Transfers: Ehegattensplitting, Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten, Entlastungsbeitrag für Alleinerziehende, beitragsfreie Mitversicherung des Ehepartners in der GKV, erhöhter Leistungssatz beim ALG I, Elterngeld, die kindbezogenen Anteile bei ALG II und Wohngeld sowie der Kinderzuschlag. Außerdem werden das Kindergeld, die Kinderfreibeträge und die Subvention von Kinderbetreuungsplätzen berücksichtigt.

Eckpunkte: Verteilungswirkung familienbezogener Leistungen

Arme Familien bekommen wenig, reiche viel: Die ärmsten zehn Prozent der bundesdeutschen Haushalte profitieren nur mit 7 Prozent von der familienpolitischen Förderung, das reichste Zehntel mit 13 Prozent. Das entspricht am unteren Ende der Einkommensskala 107 Euro, an der Spitze 199 Euro. Der Durchschnitt aller Haushalte liegt bei 155 Euro. Dennoch ist der Verteilungseffekt der familienpolitischen Transfers nicht zu unterschätzen. „Ohne den Beitrag dieser Leistungen läge das Armutsrisiko bei 18,3 Prozent statt 15,2 Prozent; bei der Kinderarmut ergäbe sich sogar ein Wert von 33,8 statt 18,3 Prozent“, besagt die ZEW-Analyse.

Mehr Einkommen, mehr Leistungen: Ehegattensplitting und Kinderfreibeträge sorgen für eine überdurchschnittliche Förderung der wohlhabendsten Haushalte. Beide Leistungen wachsen mit dem zu versteuernden Einkommen. Allerdings tragen die oberen Einkommensgruppen überdurchschnittlich zu den staatlichen Einnahmen bei. Der größte Teil der Umverteilung geht ohnehin auf die Einkommenssteuer zurück.

Armutsrisiko und Haushaltstyp: Trotz Umverteilung bestehen deutliche Unterschiede beim Haushaltseinkommen. Haushalte nicht erwerbstätiger Alleinerziehender verfügen pro Kopf nur über 45 Prozent des Einkommens von Paaren ohne Kinder „Die Einkommen und das Armutsrisiko sind in Deutschland also stark davon abhängig, ob jemand allein oder im Paar lebt, erwerbstätig ist oder nicht und ob Kinder im Haushalt leben. Einige Gruppen, etwa die nicht erwerbstätigen Alleinerziehenden, sind in erheblichem Maße von Armut bedroht.“

Einkommen und Familientransfer: Die Einkommenshöhe bestimmt, von welchen Familienleistungen ein Haushalt profitiert. Armen Haushalten kommt der kindbezogene Anteil der Hartz-IV-Leistungen zugute. Geringverdiener beziehen häufig Wohngeld, ggf. mit kinderabhängiger Komponente. Berufstätigen Eltern mit kleinem Einkommen kommt der Kindergeldzuschlag zugute. Auch vom Arbeitslosengeld I mit seiner

Kinder-Komponente profitieren häufig einkommensschwächere Haushalte. Anders steht es um das Elterngeld. Gutverdienende Haushalte ziehen daraus den größten Vorteil.

Kindergeldzuschlag für Alleinerziehende: Ein besonderes Armutsrisiko besteht für Kinder von Alleinerziehenden. Die 2015 beschlossene großzügige Aufstockung des Entlastungsbetrags kommt überhaupt nur solchen Eltern zugute, die ein steuerpflichtiges Einkommen haben und mindert somit kaum das Armutsrisiko. „Unmittelbar wirksamer ist ein Kindergeldzuschlag für Alleinerziehende in Höhe von monatlich 100 Euro“, empfiehlt ZEW-Ökonom Stichnoth, „dadurch könnte das hohe Armutsrisiko von fast 41 Prozent bei den Kindern von Alleinerziehenden um 4 Prozentpunkte sinken.“

Riesenbedarf, große Probleme: Bei der Suche nach Ansatzpunkten für eine wirksamere Armutsvermeidung geht die Studie von einem Transferbedarf zum Schließen der Armutsrisikolücke von 44,2 Mrd. Euro aus. „Mit Ausgaben in dieser Größenordnung ließe sich also theoretisch das Armutsrisiko auf null senken.“ 7,4 Mrd. Euro davon entfielen auf Alleinerziehende, 15,9 Euro auf Paare mit Kindern. Modellrechnungen etwa zur Erhöhung des Kinderzuschlags, zur speziellen Leistung für Alleinerziehende oder für einen Kindergeldzuschlag kommen aber allesamt zu einem ernüchternden Ergebnis: zu teuer, nicht zielgenau, zu breite

Streuung.

Arbeit verringert Armutsrisiko: Wichtiger noch als soziale Transfers bei geringem Einkommen wäre die Subventionierung der Kinderbetreuung, empfiehlt die Studie. Armut ist nämlich oft Folge von Arbeitslosigkeit, eine existenzsichernde Erwerbsarbeit folglich immer noch die beste Armutsvermeidung. Vor allem Frauen mit Kindern sind betroffen. „31,8 Prozent der Personen in Paarhaushalten mit Kindern und 56,5 Prozent in Alleinerziehenden-Haushalten sind von Armut bedroht, wenn in diesen Haushalten niemand arbeitet.“ Daher, so die Forderung der ZEW-Studie, sind „Transfers, die sich an der Bedürftigkeit orientieren, auf ihre Anreizwirkungen für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen zu prüfen.“

Staat als Gewinner: Dieser Ansatz böte betroffenen Menschen eine Chance, der Armutsfalle zu entrinnen. Der Staat könnte dabei sogar gewinnen. In einer Modellrechnung mit kostenloser Kita-Betreuung ergäbe sich für den Fiskus folgende Kalkulation: Beim Wechsel aller bisher nicht Erwerbstätigen mit Kindern unter sechs Jahren in Vollzeit ergäben sich Einsparungen in Höhe von 18,7 Mrd. Euro, bei Teilzeit wären es Mehrausgaben von 5,8 Mrd. Euro. Die Diskrepanz ergibt sich daraus, dass die vergleichsweise niedrigen Steuern und Sozialabgaben der Teilzeittöhne die subventionierten Betreuungsplätze nur zum Teil gegenfinanzieren könnten.

Familienpolitik im Zielkonflikt

Studienautor Stichnoth sieht die bestehende Familienpolitik in einem echten Zielkonflikt: „Diejenigen Leistungen, die nur Haushalten mit geringen Einkommen zugutekommen, reduzieren das Armutsrisiko am effizientesten, schwächen aber die Anreize zur Erwerbstätigkeit. Umgekehrt erreichen Leistungen zur Förderung der Erwerbstätigkeit nicht die am stärksten Bedürftigen.“ Insgesamt müsse diskutiert werden, ob und inwieweit familienpolitische Leistungen zur Armutsbekämpfung geeignet seien. Hier rücke die Förderung der Erwerbstätigkeit als besonders effiziente Strategie in den Fokus. Über die Bereitstellung der benötigten Angebote zur Kinderbetreuung spiele die Familienpolitik eine wichtige Rolle.

Holger Stichnoth, Verteilungswirkungen ehe- und familienbezogener Leistungen und Maßnahmen, Eine Publikation der Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin, Juni 2016, 42 Seiten.

Der Beitrag steht [hier](#) zum kostenlosen Download zur Verfügung.

Bildung

Ganztagsschule: Wenig Lob, viel Tadel

Keine Kritik ohne einführendes Lob – gute Lehrer wissen, wie Motivation geht. Genauso hält es auch eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung, die erstmals die Lernbedingungen für bundesweit 1,27 Millionen Schüler vergleicht. Konkret so: In Deutschland hat die Ganztagsschule mächtig aufgeholt. Vor 15 Jahren war kaum jede fünfte Schule ganztägig geöffnet, heute sind es 60 Prozent. Doch wo Ganztags draufsteht, ist nicht immer Ganztags drin. Zu groß sind die Unterschiede zwischen den Bundesländern bei den Extra-Lernzeiten sowie der personellen und finanziellen Ausstattung der Ganztagsschule. Von gleichwertigen Lernchancen im Ganztags kann hierzulande „nicht einmal im Ansatz“ die Rede sein, kritisieren die Autoren. Zu viel liegt im Argen, als dass sich die Bildungspolitik auf dem anfänglichen Lob ausruhen darf.

Im Mittelpunkt: Die gebundene Ganztagsschule

Gegenstand der Analyse sind ausschließlich gebundene Ganztagsschulen, also Schulen, die den ganztägigen Besuch an mindestens drei Wochentagen verpflichtend vorschreiben. Offene Ganztagschulen, d.h. Schulen mit freiwilligem Nachmittagsangebot, werden nicht berücksichtigt. Eine Auswertung von Landesschulgesetzen und statistischen Daten liefert die Materialbasis vorliegender Studie von Bildungsforscher Klaus Klemm (ehemals Uni Duisburg-Essen) und Dirk Horn von der Bertelsmann-Stiftung.

Woran es bei der Ganztagsschule hapert

Die zusätzliche Lernzeit variiert stark nach Schulstufe und Bundesland An Grundschulen beträgt der verpflichtende Ganztagsbetrieb im bundesweiten Durchschnitt knapp 14 Stunden pro Woche, an weiterführenden Schulen acht Stunden. Große Unterschiede herrschen zwischen den Bundesländern: bei den Grundschulen von wöchentlich acht Stunden (Thüringen, Sachsen, NRW) bis zu 22 Stunden (Hessen). Ähnlich ist die Diskrepanz bei der Sekundarstufe I: von vier Stunden (Mecklenburg-Vorpommern, NRW, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) bis 16 Stunden (Hessen). „Verteilt auf drei Wochentage und das Mittagessen einschließend bleibt so kaum Zeit für individuelle Förderung“, bemängeln die Bildungsforscher.

Die Personalausstattung ist höchst unterschiedlich. Zusätzliche Fachkräfte (Lehrkräfte, Erzieher, Sozialpädagogen) stehen den Klassen in Ganztagsgrundschulen im bundesweiten Durchschnitt für elf Wochenstunden zur Verfügung, in weiterführenden Schulen nur für fünf Stunden. Auch hier öffnet sich eine Schere zwischen den Bundesländern. Berlin führt mit 26 zusätzlichen Wochenstunden die Tabelle an, Bremen bildet mit drei Zusatzstunden das Schlusslicht. In der Sekundarstufe I führen Berlin, Rheinland-Pfalz und das Saarland mit bis zu zehn zusätzlichen Lernstunden pro Woche, während Bremen, Sachsen und Thüringen mit maximal eineinhalb Wochenstunden

aufwarten.

Große Spannweite der Länder für die Ausgaben. Im Bundesdurchschnitt erhält eine Ganztags-Grundschulklasse vom Land 22.000 Euro pro Jahr. In Bremen sind es 9.000 Euro, im Saarland 36.000 Euro. Ihre gebundenen Ganztagsklassen lassen sich die Länder in der Sekundarstufe I im Schnitt 15.000 Euro kosten. Bei Gymnasien sind es 1.300 Euro in Sachsen und 37.000 Euro in Rheinland-Pfalz; bei Ganztagschulen der nicht-gymnasialen Schulformen reicht die Spanne von 2.000 Euro (Sachsen) bis zu 31.000 Euro (Saarland).

Personalausstattung passt oft nicht zur Extra-Lernzeit. Nicht nur, dass Lernzeit, Personalausstattung und finanzielle Förderung in vielen Bundesländern zu wünschen übrig lassen, oft sind Extra-Lernzeit und Personalausstattung auch nicht aufeinander abgestimmt. Das bedeutet zweierlei: Erstens, viel Lernzeit korrespondiert nicht zwingend mit ausreichend verfügbarem Personal. Zweitens, nicht jede Extrastunde wird von einem dafür vorgesehenen Pädagogen betreut. So deckt das vom Land zusätzlich gestellte Personal bei gebundenen Ganztagsgrundschulen im Durchschnitt 84 Prozent der erweiterten Lernzeit ab. Die geringste Abdeckung liegt bei 22 Prozent (Bremen, Hessen), die höchste bei 179 Prozent (Thüringen). Ähnlich verbesserungsbedürftig ist die Situation in der Sekundarstufe I: So beträgt die durchschnittliche

Abdeckung bei Gymnasien 69 Prozent – von 20 Prozent (Thüringen) über 136 Prozent (NRW) bis 155 Prozent (Sachsen-Anhalt).

Eine günstige Relation zwischen ausreichender Extra-Lernzeit und adäquater Personalausstattung gilt als Voraussetzung für die individuelle Förderung aller Schüler in der Ganztagschule. Daran erinnernd, halten die Autoren nicht mit Kritik zurück: „Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass solche Bedingungen in allen Stufen gebundener Ganztagschulen lediglich in Berlin und im Saarland gegeben sind. In der Sekundarstufe I bietet außerdem Rheinland-Pfalz ähnlich gute Rahmenbedingungen.“

Ausblick: Mehr Qualität muss das Erreichte aufwerten

Die ursprüngliche Vision, durch ein Mehr an gemeinsamer Schule Lernchancen zu verbessern und soziale Benachteiligung zu verringern, harrt noch der Erfüllung. Die Ursache liegt für die Autoren auf der Hand: „Der quantitative Ausbau war nicht an einheitliche Qualitätsstandards gekoppelt.“ Hierüber bedürfe es einer bundesweiten Verständigung. Folgende ungeklärte Fragen stünden dabei im Mittelpunkt: Wieviel Bildung und Betreuung sollen den erweiterten Schulalltag prägen? Welche pädagogischen Professionen sind dafür heranzuziehen?

Wer trägt die Kosten für zusätzliches Personal? Die Forscher mahnen, dass die Antworten darauf entscheiden werden, inwieweit das Schulsystem seinen zukünftigen Anforderungen gerecht wird.

Klaus Klemm / Dirk Zorn, Die landesseitige Ausstattung gebundener Ganztagschulen mit personellen Ressourcen. Ein Bundesländervergleich, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh 2016, 69 Seiten, [Download](#).

Unternehmertum

Vom Eismann zum Entrepreneur

Sommer in Köln, 33 Grad Celsius, ein wunderbarer Anlass für die Trendinfo-Redaktion in der Mittagspause Eis essen zu gehen – oder doch lieber Frozen Yogurt? Gibt es eigentlich einen Eis-Trend in diesem Jahr, fragen wir uns? Im Kundenmagazin „mobil“ (07/2016) der Deutschen Bahn sind wir fündig geworden. Vera Sophie Stegner, bekennende Eisliebhaber, stellt sich dort die Frage: „Was ist eigentlich mein Lieblingseis?“ und präsentiert innovative Geschäftsideen rund um das erfrischende Geschmackserlebnis.

Stegners Suche beginnt in der Kindheit. Der absolute Favorit war damals das Spagetti-Eis. Sie besucht Dario Fontanella in Mannheim, den Erfinder des Spagetti-Eises. Er verrät ihr gerne sein Geheimnis: Eine einfache Spätzle-Pressen – zu einfach, um es patentieren zu lassen. Der Spagetti-Eis-Erfinder ist ein erfolgreicher Geschäftsmann geworden. Er produziert inzwischen bis zu einer Tonne Eis täglich. Zu den über 400 Eissorten, die in seiner Manufaktur entstehen, gehören beispielsweise Spargel-, Pfirsich-Prosecco-, Himbeer-Paprika- und Biereis. Der Fachmann verrät, woran man gutes Eis erkennt: Quietschbunt könne nicht natürlich sein, es dürfe auch keinen Fettfilm auf der Zunge hinterlassen. Große Eisberge, die aus den Behältern quellen, deuten auf Konservierungsstoffe hin.

In Hamburg bieten zwei junge Männer bereits gesundes Eis am Stiel an. Ihre eisige Idee, die sie „Puro Ice Pops“ nennen, kam Gerrit Jacobs und Stefan Kramer beim Marathontraining.

Die beiden jungen Männer haben mittlerweile ihre Jobs gekündigt, um gesundes Eis herzustellen. Neben veganem Eis, dessen Zutaten vorwiegend aus regionalem Anbau stammen, gibt es z. B. auch den Cocktail am Stiel: Kir Royal oder Gin Tonic.

Eis selbst kreieren

Im Internet ist die „Ice Guerilla“ zu finden, die 24 Millionen Kombinationsmöglichkeiten verspricht. Nach der Eigenkreation auf der Internetplattform erhält man sein Eis in einer Styroporbox. Der Erfinder der „Ice Guerilla“, Ralf Schulze, habe eigentlich nur in seinem Kino im Sommer Eis verkaufen wollen. Dafür absolvierte er einige Kurse und gewann beim „European Championship of Gelato“ als erster Deutscher den Preis für das beste Vanilleeis. Daraufhin folgten Bestellungen aus ganz Deutschland und Schulze entwickelte ein Versandkonzept. Die Idee, dass sich die Besteller ihr Eis einfach selbst zusammenstellen, lag für ihn dann auf der Hand.

Vera Stegner besucht auch ein Frozen-Yogurt-Geschäft und stellte fest, dass das Joghurt-Eis seine Kalorien in erster Linie aus den Toppings (Früchte, Müsli, Schokostreusel u. ä.) bezieht. Diese machen die kleinen Kunstwerke aus, die auch die Kollegen der Trendinfo-Redaktion in der Mittagspause faszinieren.

Von Industrieeis und Neuheiten 2016

Um das beste Eis zu finden, begibt sich die Autorin nach Bologna an die Gelato University, an der nur eine Disziplin gelehrt wird: Eis herstellen. Etwas ernüchtert stellt sie fest, dass die Grundzutaten der sommerlichen Köstlichkeit aus großen Mengen Zucker, Stabilisatoren und Milchpulver bestehen. Beim Anrühren wird es bunt, cremig und schmeckt besser als vermutet. Ein Lieblingseis hat sie auf ihren Streifzügen noch nicht gefunden, dafür hat sie neue Trends entdeckt wie z. B. die Eistorten „Frankfurter Kranz“ und „Schwarzwälder Kirsch“, Schneetreiben im Becher von Flockys aus Berlin, den Cocktail Hugo zum Löffeln oder den Hit aus den USA - das Eis im Keksbrötchen.

Eine Eisdiele für die Quartiersentwicklung

Übrigens: Eine Eisdiele eignet sich hervorragend zur Quartiersentwicklung. Ein Beispiel finden Sie in Schöneiche bei Berlin. In den ehemaligen Blumenladen zog die „Süsse Sünde“ ein. Der verwaiste Goethepark wird jetzt von kleinen und großen Eis-Genießern bevölkert. Beweisfotos finden Sie [hier](#).

Wenn Sie sich jetzt im Büro fragen: „Was ist eigentlich mein Lieblingseis?“ lassen Sie sich doch von den eisigen Neuheiten auf den Seiten 52 bis 59 der Zeitschrift „mobil“ 07/2016 inspirieren: mobil.deutschebahn.com/mobil-magazin-download

Migration

Türkische Zuwanderer: Zwischen Integration und Selbstbehauptung

Wie steht es um die Integration der Muslime in Deutschland? Ein Frage, um die angesichts der islamorientierten Radikalisierung junge Leute und der Flüchtlingskrise schon lange gerungen wird. Die aufgeheizte Stimmung unter den knapp drei Millionen türkeistämmigen Menschen hierzulande nach der Armenien-Resolution des Bundestages und dem Putschversuch in der Türkei hat dem Thema zusätzliche Brisanz verliehen. Die Studie „Integration und Religion aus der Sicht von Türkeistämmigen in Deutschland“ der Universität Münster liefert dazu grundlegende Einsichten. Dass die Interviews, die den erhobenen Daten zugrunde liegen, schon zwischen November 2015 und Februar 2016 gemacht wurden, nimmt den Befunden zur mentalen Einstellung der Zugewanderten nichts an ihrer Aktualität.

40 Prozent der Befragten hierzulande geboren

TNS Emnid befragte in einer repräsentativen Erhebung 1.201 Zuwanderer aus der Türkei und deren Nachkommen ab 16 Jahren. 40 Prozent der Befragten wurden in Deutschland geboren, die Befragten der ersten Generation leben im Durchschnitt seit 31 Jahren hier im Land. 28 Prozent haben die deutsche Staatsbürgerschaft, 58 Prozent die türkische. Acht Prozent haben einen deutschen und einen türkischen Pass.

Die meisten Türkeistämmigen fühlen sich in Deutschland wohl ...

„Das Bild von der persönlichen Lebenssituation der in Deutschland lebenden Türkischstämmigen (...) ist positiver, als man angesichts der vorherrschenden Diskussionslage erwarten würde“, konstatieren die Studienautoren. 90 Prozent fühlen sich hierzulande „sehr wohl“ bzw. „eher wohl“. Knapp die Hälfte der Befragten (44 %) findet, dass sie im Vergleich dazu, wie andere in Deutschland leben, ihren gerechten Anteil bekommen, fünf Prozent sieht sich sogar besser gestellt. Damit kommen sie der Selbsteinschätzung der westdeutschen Bevölkerung sehr nahe; nur Ostdeutsche sehen sich deutlich stärker benachteiligt (31 %).

... und möchten sich gern integrieren

Die große Mehrheit der Umfrage-Teilnehmer fühlt sich mit Deutschland verbunden (87 % „sehr eng“ bzw. „eng“), fast genauso viel, wie mit der Türkei (85 %). An ihrer Bereitschaft zur Integration lässt eine große Mehrheit keinen Zweifel. Der Feststellung „Ich möchte mich unbedingt und ohne Abstriche in die deutsche Gesellschaft integrieren“ stimmen 70 Prozent der Befragten zu. Dabei rangieren das Erlernen der deutschen Sprache (91 %), die Beachtung der Gesetze (84 %) und

gute Kontakte zu Deutschen (76 %) weit oben; die Übernahme der deutschen Kultur erscheint weniger wichtig (31 %).

Doch leider fehlt die soziale Anerkennung

In klarem Kontrast zur positiven Einschätzung der eigenen sozialen Situation und der bekundeten Integrationsbereitschaft steht das Gefühl mangelnder Anerkennung. Die Hälfte der türkischen Zuwanderer fühlt sich als Bürger zweiter Klasse (51 %). „Egal, wie sehr ich mich anstrengte, ich werde nicht als Teil der deutschen Gesellschaft anerkannt“, dieser Feststellung stimmen 54 Prozent der Umfrageteilnehmer zu.

Dogmatische Einstellungen weit verbreitet

Die Studie fördert ein erhebliches Ausmaß fundamentalistischer Auffassungen zutage, die nicht zum Wertekanon moderner westlicher Staaten passen. Der Aussage „Muslime sollten die Rückkehr zu einer Gesellschaftsordnung wie zu Zeiten des Propheten Mohammeds anstreben“, stimmen 32 Prozent der Befragten zu. 47 Prozent sind der Ansicht „Die Befolgung der Gebote meiner Religion ist für mich wichtiger als die Gesetze des Staates, in dem ich lebe.“ Jeder zweite meint, „es gibt nur eine wahre Religion“, 36 Prozent der Befragten glauben, nur der Islam könne die Probleme unserer Zeit lösen. Jene Befragten,

die allen vier Aussagen zustimmen, haben den Münsteraner Forschern zufolge ein „umfassendes und verfestigtes islamisch-fundamentalistisches Weltbild“. Deren Anteil liegt bei 13 Prozent.

Integration: Eine Generationenfrage

Zweite und dritte Generation (kamen als Kind hierher oder wurden hier geboren) zeigen im Vergleich zu den Angehörigen der ersten Generation (zogen als Erwachsene ins Land) zum Teil bessere Integrationsergebnisse. Der Aussage „Muslime sollten die Rückkehr zu einer Gesellschaftsordnung wie zu Zeiten des Propheten Mohammeds anstreben“ stimmen in der ersten Generation 36 Prozent zu, in der zweiten und dritten Generation 27 Prozent. Der Anteil der Türkischstämmigen ohne Schulabschluss hat sich mehr als halbiert (13 vs. 40 %), der Anteil der Personen mit (selbst bekundet) guten und sehr guten Deutschkenntnissen verdoppelt (94 vs. 47 %). Die traditionelle Rollenaufteilung mit berufstätigem Mann und der Frau, die sich um Haushalt und Kinder kümmert, befürworten 48 Prozent der Türkeistämmigen der ersten Generation und 31 Prozent der beiden folgenden Generationen (27 % Gesamtbevölkerung).

Jüngere Generation ist stärker integriert, grenzt sich aber mehr ab

Die Forscher sehen die Migranten in der schwierigen Balance zwischen Anpassung und kultureller Selbstbehauptung. „Dabei schlägt das Pendel in der zweiten/dritten Generation im

Vergleich zur ersten Generation stärker zum Pol der Selbstbehauptung aus.“ 86 Prozent (vs. 67 %) der jüngeren Türkeistämmigen sind der Ansicht, man müsse selbstbewusst zur eigenen Kultur und Herkunft stehen. In diesem Zusammenhang gewinnt auch die Religion besonderen Stellenwert. Einerseits schätzen sich die Jüngeren als religiöser als die Älteren ein (72 vs. 62 %), andererseits nimmt bei ihnen die religiöse Alltagspraxis mit Gebeten (35 vs. 55 %) und Moscheebesuchen (23 vs. 32 %) ab.

Generalverdacht gegen Muslime schürt Verbitterung

Wie sehr das Gefühl mangelnder Anerkennung und das Bestreben nach kultureller Selbstbehauptung zusammenhängen, zeigt sich auch darin, dass es 83 Prozent der Befragten wütend macht, wenn nach einem Terroranschlag als Erstes Muslime in Verdacht geraten. 61 Prozent meinen, der Islam passe durchaus in die westliche Welt – im Gegensatz zu 73 Prozent der Gesamtbevölkerung.

Fazit: Beide Seiten müssen sich bewegen

Einerseits Wohlbefinden, andererseits ein Gefühl der Zweitklassigkeit: Wie passen diese Befindlichkeiten zusammen? „Offenbar liegen die Integrationsprobleme stark auf der Ebene der Wahrnehmung und Anerkennung“, stellt das Forscherteam heraus. Arbeit und Wohnung seien enorm wichtig, ebenso wichtig sei es jedoch, dass die Bevölkerung den Zugewanderten

mit Wertschätzung begegne.

Sowohl Zuwanderer wie Einheimische seien gefordert, eigene Positionen zu hinterfragen. Die Mehrheitsgesellschaft müsse für die Integrationsprobleme der Zuwanderer offener sein, diese müssten sich den beachtlichen fundamentalistischen Tendenzen in der muslimischen Bevölkerung stellen. „Und das ist eine Anfrage an die Muslime selbst, damit muss man sich in den muslimischen Gemeinden selbstkritisch auseinandersetzen.“

Detlef Pollack / Olaf Müller / Gergely Rosta / Anna Diehler, Integration und Religion aus der Sicht von Türkeistämmigen in Deutschland. Repräsentative Erhebung von TNS Emnid im Auftrag des Exzellenzclusters „Religion und Politik“ der Westfälische Wilhelms-Universität Münster 2016, 21 Seiten, [Download](#)

Europa

Flüchtlinge lernen mit Erasmus+ die Landessprache

Der Erwerb der Landessprache gilt als Grundvoraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe und den Zugang zum Bildungssystem. Um Flüchtlingen die Integration in die Gesellschaft zu erleichtern, möchte die EU sie beim Sprachenlernen unterstützen. Da die EU-Mitgliedsstaaten mit der gegenwärtigen Migrationswelle oftmals überlastet sind, hat die EU-Kommission ihre bestehende Onlineplattform „Online Linguistic Support (OLS)“ erweitert und für Flüchtlinge geöffnet. Mit dieser Initiative wendet sich die EU-Kommission seit Ende Juni 2016 an Hilfsorganisationen für Flüchtlinge und ermöglicht ihnen, sich um Lizenzen für OLS-Sprachkurse für Flüchtlinge zu bewerben.

Sprachkurse in elf Sprachen

Die OLS-Onlineplattform wurde im Rahmen des EU-Förderprogramms „Erasmus+“ eingerichtet. Erasmus+ ist mit seiner Mittelausstattung von 14,7 Milliarden Euro eins der größten EU-Programme und fördert allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport. Ziel des Programms ist, die Umsetzung der europäischen Agenda für Wachstum, Arbeitsplätze, Gerechtigkeit und soziale Integration zu unterstützen. Mit geschätzten 4 Millionen Teilnehmerinnen und Teilnehmer bis zum Jahr 2020 ermöglicht Erasmus+ jungen Menschen im Ausland zu studieren, Berufserfahrung zu sammeln und einen Freiwilligendienst zu leisten. Damit trägt Erasmus+ dazu bei, Zusammenarbeit, Diversität und

Mehrsprachigkeit in der EU zu fördern.

Da mangelnde Sprachkenntnisse die größte Hürde für den transnationalen Austausch darstellen, wurde im Jahr 2014 die Onlineplattform „Online Linguistic Support (OLS)“ ins Leben gerufen. Über diese Plattform können Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Erasmus+ kostenlos an Online-Sprachkursen teilnehmen, um ihre Sprachkompetenz zu verbessern.

Seit 2016 sind Online-Sprachkurse in den folgenden elf Sprachen möglich: Dänisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch, Spanisch, Schwedisch und Tschechisch. Die Sprachkurse bieten eine Vielzahl von Modulen zu unterschiedlichen Themen, die die Lernenden in individuellem Arbeitstempo absolvieren können. Daneben gibt es noch eine Reihe von Möglichkeiten zur Förderung der Sprachkenntnisse, wie beispielsweise ein interaktives „Live Coaching“ mit virtuellen Tutoren und Foren. Zusätzlich haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, mit Hilfe eines Sprachtests ihre Sprachkenntnisse vor und nach ihrem Auslandsaufenthalt zu testen und somit Fortschritte zu dokumentieren.

Kostenloses Angebot für 100.000 Flüchtlinge

Um Flüchtlinge bei der Integration zu unterstützen, stellt die EU-Kommission im Rahmen der Initiative „OLS für Flüchtlinge“

europaweit insgesamt 100.000 Lizenzen für OLS-Sprachtests und Sprachkurse für Flüchtlinge zur Verfügung. Die Aktion ist für einen Zeitraum von drei Jahren geplant. Flüchtlinge, die ihre Sprachkenntnisse erweitern möchten, können sich mit Hilfe einer an Erasmus+ teilnehmenden Organisation für einen Sprachkurs anmelden. Dies sind beispielsweise Universitäten, Berufsbildungseinrichtungen, Jugendorganisationen, Vereine, Verbände und andere Organisationen der Zivilgesellschaft, die im Jahr 2016 einen Antrag im Programm „Erasmus+“ gestellt und bewilligt bekommen haben.

Ein Sprachkurs dauert 13 Monate und ist nach einem Einstufungstest in verschiedenen Sprachniveaus abrufbar. Am Ende des Sprachkurses kann eine Teilnahmebestätigung heruntergeladen werden. Organisationen, die sich für eine Lizenz der OLS-Sprachkurse für Flüchtlinge bewerben möchten, können über die nationalen Agenturen für Erasmus+ teilnehmen. Für Deutschland stehen die folgenden Organisationen zur Verfügung:

- Nationale Agentur für EU-Hochschulzusammenarbeit im Deutschen Akademischen Austauschdienst (**NA-DAAD**);
- Nationale Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (**NA-BiBB**);
- Pädagogischer Austauschdienst der Kultusministerkonferenz: Nationale Agentur für EU-Programme im Schulbereich (**PA**)
- JUGEND für Europa (**YIA-DE**).

Die teilnehmenden Organisationen können den Flüchtlingen Computer zur Verfügung stellen; eine entsprechende Verpflichtung besteht jedoch nicht. Auf die OLS-Onlineplattform kann mit jedem internetfähigen Gerät zugegriffen werden. Für den Zugang zu den OLS-Sprachkursen dürfen von den Flüchtlingen keine Gebühren verlangt werden. Lizenzen werden nach dem Prinzip „first-come, first-served“ vergeben.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website der Europäischen Kommission. Weitere Informationen zu OLS für Flüchtlinge gibt es [hier](#). Weitere Informationen zu Erasmus+ gibt es [hier](#).

Pflege

Besser daheim oder im Heim?

Am liebsten in den eigenen vier Wänden leben, das ist der größte Wunsch pflegebedürftiger Menschen. Viele Angehörige setzen sich aufopferungsvoll für ihren Partner oder ihre Eltern ein: 70 Prozent der Pflegebedürftigen hierzulande werden zu Hause betreut. Kommt aber eine Demenz dazu, geraten die ohnehin stark geforderten Angehörigen schnell an ihre Belastungsgrenze. An der Heimeinweisung führt dann kein Weg vorbei.

Nicht nur die Betroffenen quälen sich mit der Entscheidung, welche Pflegeumgebung besser ist. Auch Politik und Wissenschaft stehen in der Diskussion um angemessene Versorgungsformen vor der Frage, wie es um die Lebens- und Pflegequalität von Demenzkranken zu Hause und im Heim bestellt ist.

Acht Länder im Pflegevergleich – acht bescheidene Ergebnisse

Antworten liefert die europäische Studie „RightTimePlaceCare“. Sie vergleicht die Pflegequalität beider Umgebungen in acht Ländern. Gabriele Meyer und Astrid Stephan vom Institut für Gesundheits- und Pflegewissenschaft der Uni Halle-Wittenberg stellen jetzt die Ergebnisse in der AOK-Publikation „Gesundheit und Gesellschaft“ vor. Das Resultat ist ebenso erhellend wie ernüchternd: Die Lebensqualität demenzkranker Pflegepatienten ist in allen untersuchten Ländern eher bescheiden, unabhängig

davon, ob die Menschen zu Hause oder im Heim leben.

RightTimePlaceCare: Befragung direkt Betroffener

Die EU-Studie vergleicht die Pflegequalität in Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Niederlande, Schweden und Spanien. Die Koordination des von 2010 bis 2013 betriebenen Projekts oblag der Universität Witten/Herdecke, beteiligt waren zahlreiche Fachdisziplinen der Universitäten aller acht Länder. Qualitative Fokusgruppeninterviews sowie Befragungen von Experten, Demenzkranken und pflegenden Angehörigen lieferten die Datenbasis. In Deutschland wurden 235 Paarungen von Pflegebedürftigen und Angehörigen befragt, 2.014 Menschen insgesamt in allen Ländern. Die Teilnehmer waren mindestens 65 Jahre alt und befanden sich im Übergang von häuslicher und stationärer Versorgung. Das heißt, ein Teil der Studienteilnehmer lebte noch in der eigenen Wohnung, stand aber im Begriff, ins Heim umzuziehen, während die anderen bereits seit vier, aber nicht länger als zwölf Wochen dort lebten.

Daheim oder Heim: Unterschiede im Detail, kein Spitzenreiter in der Summe

Bei einzelnen Pflegeindikatoren lassen sich teils erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern feststellen. „Dabei

sind jedoch keine Muster erkennbar: Kein Land weist durchgängig bessere oder schlechtere Ergebnisse in allen Bereichen auf“, resümieren die Autorinnen. So führt Frankreich die Tabelle bei der Gabe psychotroper Medikamente (Neuroleptika, Sedativa) in der stationären Langzeitpflege mit 90 Prozent an, liegt bei der Schmerzhäufigkeit aber mit 29 Prozent weit unter dem Länderdurchschnitt von 44 Prozent (Deutschland: 64 vs. 34 %). Ähnliches gilt für Deutschland: Dem vergleichsweise guten Wert für den Indikator Gewichtsverlust von 17 Prozent (Durchschnitt: 21 %) bei der Heimpflege stehen bedenkliche 20 Prozent bei den freiheitsentziehenden Maßnahmen gegenüber (Durchschnitt: 10 %; Niederlande: 3 %).

Beim Vergleich von stationärer und häuslicher Pflege ergeben sich ebenfalls Unterschiede bei einzelnen Indikatoren, ohne dass ein Setting in der Summe überlegen wäre. So bekommen zu Hause gepflegte Demenzpatienten in allen Ländern weniger psychotrope Medikamente als im Heim (Europa-Durchschnitt: 56 vs. 70 %), gleichwohl ist auch der geringere Wert zu hoch. Ähnlich die Tendenz bei anderen Indikatoren. Zehn Prozent der daheim Gepflegten sind im europäischen Mittel von freiheitsentziehenden Maßnahmen betroffen, 31 Prozent im Heim. Bei Stürzen steht es 22 vs. 28 Prozent, bei Dekubitus 3 vs. 7 Prozent zugunsten der häuslichen Pflege. Stationäre Pflege steht hingegen besser da bei Gewichtsverlust (15 vs. 21 %) und Schmerz (44 vs. 50 %).

Vorsicht mit Ländervergleichen!

Was sagen uns diese Ergebnisse? Weil Einschätzungen der Lebens- und Pflegequalität vielfältigen kulturellen Einflüssen unterliegen, sollten Ländervergleiche sehr vorsichtig interpretiert werden, raten die beiden Wissenschaftlerinnen. Auffallend ist lediglich, dass Pflegebedürftige und Angehörige in westeuropäischen Ländern ihre Lebensqualität höher einschätzen als die Befragten in Ost- und Südeuropa. Diese Wahrnehmung dürfte dem unterschiedlichen Niveau der Gesundheitsversorgung geschuldet sein. Ansonsten gilt: „Die untersuchten Indikatoren erlauben es nicht, ein Land oder ein Pflegesetting als überlegen zu bezeichnen.“

Befunde ersetzen keine Ursachenforschung

Einzelne Ergebnisse rufen durchaus nach Abhilfe. So ist das durchweg hohe Maß der Verordnung psychotroper Medikamente in allen Ländern alarmierend. Bei den freiheitsentziehenden Maßnahmen fällt besonders Spanien auf (83 %, Durchschnitt: 31 %). Diese und weitere Aspekte bedürfen der kritischen Analyse. Insgesamt, so merken die Autorinnen Meyer und Stephan an, liefert die Erhebung keine Hinweise auf tieferliegende Ursachen für Pflegemängel. Für Deutschland hat die „RightTimePlaceCare“-Studie den mangelnden Erkenntnisstand zum komplexen Wirkgeflecht häuslicher Pflege ein weiteres Mal bestätigt. Das verdeutlicht zumindest die Notwendigkeit, sich hier

künftig der Erforschung qualitätsfördernder Praxiskonzepte zuzuwenden.

Gabriele Meyer / Astrid Stephan, Mit Demenz am richtigen Ort, in: Gesundheit und Gesellschaft, 5/16, Seiten 33-37. Der vollständige Beitrag steht hier zur Verfügung.

Weitere Informationen zur „RightTimePlaceCare“-Studie: www.righttimeplacecare.eu und www.uni-wh.de

Vorsicht in der ambulanten Pflege: Killerkeime auf dem Vormarsch!

Multiresistente Keime sind bekanntlich im Krankenhaus eine große Gefahr. Jedes Jahr sterben zwischen 10.000 und 15.000 Menschen an den Erregern, gegen die Antibiotika nichts ausrichten können. Auch in der ambulanten Pflege bereiten die Killerkeime zunehmend Probleme. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung des Zentrums für Qualität in der Pflege (ZQP). Dabei wurden 400 Leiter sowie Qualitäts- und Hygienebeauftragte in ambulanten Pflegediensten angesprochen. Mangelnde Hygiene ist der Grund für die Ausbreitung der Erreger. Größtes Problem ist aus Sicht der ambulanten Dienste das fehlende Wissen von pflegenden Angehörigen.

Thema Hygiene wird immer wichtiger

Gemäß vorliegender ZQP-Analyse hat mehr als die Hälfte der knapp 13.000 Pflegedienste (57 %) schon Patienten versorgt, die nachweislich mit den gefährlichen Keimen besiedelt sind. Nicht gerade wenig angesichts der Tatsache, dass ein Drittel (610.000) aller daheim lebenden Pflegepatienten von ambulanten Diensten versorgt wird – oft unter Beteiligung der Angehörigen. Bislang spielte das Thema Hygiene in der ambulanten Pflege keine große Rolle in der öffentlichen Wahrnehmung. Doch das wird sich ändern, legt die ZQP-Studie nahe. Zum einen steigt die Zahl von mehrfach erkrankten Pflegebedürftigen, zum anderen breiten sich antibiotikaresistente Erregerstämme aus.

Problemkeime: Erfahrungen in der ambulanten Pflege

Im Zentrum der bundesweiten ZQP-Befragung stehen der Umgang mit multiresistenten Infektionen in der häuslichen Pflege, der Wissensstand von Profis und Angehörigen und der Umgang mit hygienischen Standards. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick.

Praxistauglichkeit der Hygieneanforderungen

- Zehn Prozent der Befragten halten die fachlichen und gesetzlichen Hygieneanforderungen für „sehr gut“ umsetzbar, 66 Prozent für „gut“. Ein knappes Viertel (23 %) bewertet sie als „eher schlecht“ und „sehr schlecht“ zu verwirklichen.
- Was erschwert die Umsetzung? 76 Prozent der Interviewten machen das Unwissen der Angehörigen dafür verantwortlich, 68 Prozent deren mangelnde Sorgfalt.
- Auch bei sich selbst sehen die Pflegedienste Defizite, hygienische Standards wie die Händedesinfektion einzuhalten. Laut Umfrage liegt dies in den meisten Fällen daran, dass die Mitarbeiter zu wenig Zeit haben (38 %) oder zu wenig sorgfältig sind (24 %). Als weitere Belastungen nannten die Befragten: zu wenig Personal (22 %) und Wissensdefizite bei den Mitarbeitern (11 %).

Gibt es einen Hygienebeauftragten?

- Eine klare Mehrheit der Befragten (77 %) gab an, dass es in ihrem Pflegedienst einen Hygienebeauftragten gibt, in weiteren 11 Prozent der Dienste war die Einrichtung dieser Position geplant. 61 Prozent der Interviewten verwiesen auf einen spezialisierten Hygienebeauftragten. „In der personellen Besetzung des Hygienebeauftragten scheint somit kein großer Nachholbedarf zu bestehen“, bilanziert die Studie.

- Allerdings fällt ein regionales Ungleichgewicht auf: Im südlichen Teil der Republik sind 91 Prozent der befragten Pflegedienste mit einem Hygienebeauftragten versorgt, während im Norden und Westen der Anteil nur bei jeweils 61 Prozent lag.

Welche Erfahrungen im Umgang mit Problemkeimen haben die Pflegekräfte?

- 57 Prozent der ambulanten Pflegedienste hatten in den zurückliegenden zwölf Monaten Kontakt mit Problemkeimen. Vergleichbare Untersuchungen in Altenpflegeheimen legen jedoch eine hohe Dunkelziffer nahe.
- Am häufigsten unter den Kontakten mit Problemkeimen waren die Erregergruppen MRSA (95 %), ESBL-Bildner (25 %) und 3-MRGN/4-MRGN (18 %). Der Durchfallerreger *Clostridium difficile* lag in 18 Prozent aller Kontaktfälle vor.
- Ein Viertel der Pflegedienstleitungen (27 %) äußerte, dass die Mehrheit der Mitarbeiter Angst vor Ansteckung mit einem Problemkeim habe, 12 Prozent sehen diese Angst bei mehr als drei Vierteln ihrer Mitarbeiter gegeben.

Maßnahmen und Schulungsbedarf

- Problem erkannt, Problem gebannt? Präventiv wichtig ist jedenfalls, welche Risikofaktoren von den Pflegemitarbeitern beim Erstkontakt mit jedem Klienten ermittelt wurden: Krankenhausbehandlung in den letzten sechs bis zwölf Monaten (76 %), positive MRSA-Anamnese (64 %), Hautveränderungen, Ulcera und Wunden (62 %). Eine Katheter-Nutzung in der Vergangenheit (45 %) und antibiotische Therapie (37 %) wurden jedoch in weniger als der Hälfte der Fälle regelmäßig erfasst – Informationen, die sich per Rücksprache mit dem Hausarzt zuverlässig ermitteln ließen, merkt die Studie an.
- Vielen Pflegedienst-Verantwortlichen ist die Notwendigkeit der hygienebezogenen Information und Schulung der Mitarbeiter bewusst. Als dringlich werden folgende Aspekte erachtet: Umgang mit Pflegebedürftigen mit Problemkeimen (27 %), Desinfektion der Hände (20 %), Wundversorgung (16 %) und Arbeitskleidung (8 %).
- Hygienethemen werden zu selten angesprochen: bei knapp zwei Drittel der Befragten (65%) maximal einmal monatlich im Team. Auch die themenbezogene Kommunikation mit dem Hausarzt ist verbesserungsfähig. 78 Prozent der Befragten gaben an, dass der Austausch regelmäßig (38 %) oder fallbezogen (40 %) stattfindet, bei 19 Prozent unterbleibt die Kommunikation.

Ausblick

Es ist höchste Zeit, „auch die häusliche Pflege als relevantes Feld im Kampf gegen multiresistente Keime stärker wahrzunehmen“, fordert ZQP-Vorsitzender Ralf Suhr. Die Entstehung hochgradig resistenter Erregergruppen (z. B. MRGN), die noch vor wenigen Jahren in der ambulanten Pflege unbekannt waren, unterstreicht die Dringlichkeit. „Die Fachgesellschaften sollten deshalb möglichst bald ihre Empfehlungen differenziert für den Bereich der ambulanten Pflege ausarbeiten.“ Pflegekräfte und Angehörige müssten über Umgang und Risiken mit derartigen Infektionen im häuslichen Versorgungsumfeld gezielter aufgeklärt werden.

Die Häufigkeit, mit der Pflege-Mitarbeiter Angehörige für mangelnde Pflegestandards im häuslichen Umfeld verantwortlich machen (siehe oben), verdeutlicht erheblichen Aufklärungsbedarf. Ihm stattzugeben könnte die Zusammenarbeit beider Parteien verbessern, regt die ZQP-Studie an.

Allerdings wäre auch die Perspektive der Angehörigen auf diese Frage eine Untersuchung wert.

Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP), Erfahrung mit Hygiene in ambulanten Pflegediensten, Eine Befragung, Juni 2016, 17 Seiten, [Download](#).

Materialien

Christiane Grefe: Global Gardening. Bioökonomie – Neuer Raubbau oder Wirtschaftsform der Zukunft?

Verlag Antje Kunstmann, München 2016, 320 Seiten, 22,95 Euro, ISBN 978-3-95614-060-0

Der Begriff „Bioökonomie“ klingt so schön grün: Nach Bionade, Biobauern, Biotonne. Dabei hat er in den letzten fünfzig Jahren einen starken Wandel durchlaufen und umfasst mittlerweile die verschiedensten Facetten. Genau das macht ihn so verwirrend.

In den 70er Jahren war Bioökonomie eine Reaktion darauf, dass man zum ersten Mal erkannte, dass unsere Ressourcen endlich sind. Wir sind abhängig von Erdöl, Wasser und Land und können diese Ressourcen nicht weiter wie bisher – grenzenlos – nutzen. Mit Hilfe von Solarenergie oder Biosprit wurde damals versucht, eine Wirtschaftsweise jenseits des Wachstums zu erfinden.

Das neue Bioökonomiekonzept seit Beginn des Jahres 2000 meint das genaue Gegenteil. Mit Hilfe modernster Wissenschaft soll nachhaltiges Wirtschaften in großem Stil möglich sein. „Die Grenzen sprengen“, nennt das Christiane Grefe im Gespräch mit unserer Autorin. Die Journalistin der Wochenzeitung „Die Zeit“ hat sich sechs Jahre lang mit dieser Frage beschäftigt: „Bioökonomie: Neuer Raubbau oder Wirtschaftsform der Zukunft?“

„Das Thema platzt vor Zielkonflikten“

„In den 70er Jahren wurde zum ersten Mal die Solarenergie interessant und auch die Nutzung von Pflanzen zur Erzeugung von Energie, von Rohstoffen und Materialien“, erinnert sich die in Berlin lebende Journalistin. „Aber es wurde ganz besonders immer die Grenze betont und dass man nur ja nichts verschwenden darf, dass man sich beschränken muss.“

Dann geriet der Begriff Bioökonomie lange in Vergessenheit, erlebt jetzt aber eine Wiederauferstehung. In der Bioökonomie der Zukunft geht man davon aus, mit der sogenannten Green Economy Grenzen zu sprengen: Gemeint ist, natürliche Ressourcen, wie Pflanzen, Tiere oder Mikroorganismen, sollen genutzt werden, um neues Wachstum zu generieren. Anstatt von der Natur zu lernen, wird auf Retortenleben gesetzt, Gentechnik inklusive. Das wirft grundlegende Fragen auf: Welche Technologien wollen wir nutzen? Wie wollen wir mit der Natur umgehen?

Christiane Grefe macht in ihrem Reportagebuch deutlich, dass wir uns um die Antworten nicht herumdrücken können: Die Zukunft unserer Industrie, unserer Landwirtschaft und der Biosphäre stehen auf dem Spiel. Eine der wichtigsten

Fragen für die Autorin: „Wie kann man Regeln finden, die uns erlauben, vom Erdöl Abschied zu nehmen, den Klimawandel zu bekämpfen und trotzdem im Wohlstand zu leben, und zwar auf einer biologischen Grundlage? Gerade deshalb fand ich das Thema so spannend, weil es vor Zielkonflikten platzt“, so die Journalistin.

Der boomende Wirtschaftszweig Bioökonomie ruft diffuse Ängste hervor

Retortenleben und Ökosystemschutz, Gentechnik und Bioanbau, hinter dem boomenden Wirtschaftszweig Bioökonomie verbergen sich viele Aspekte und rufen mitunter diffuse Ängste hervor. „Beim Biosprit wollte man den Klimawandel bekämpfen, indem Öl durch sogenannte Biomasse ersetzt wurde, wie Zuckerrohr, Raps oder Mais. Man hat schnell gemerkt, dass das fatale Folgen für den Boden hat. Monokulturen entstehen, Bauern werden vertrieben und genau das ist ein Zielkonflikt.“

Weitere Zielkonflikte gibt es beispielsweise zwischen Landwirtschaft und Naturschutz. Diese Diskussionen stehen noch an, „weil wir ganz neue Technologien haben, um Mikroorganismen und Pflanzen so zu verändern, dass wir sie zu unseren Zwecken nutzen können“. Die Frage ist

nur: Wollen wir das?

Wonach Wissenschaftler fragen, das bestimmt unsere Zukunft

Aufmerksam wurde Christiane Grefe auf das Thema Bioökonomie, weil vor ein paar Jahren milliardenschwere Forschungsprogramme dazu beschlossen wurden. Die Journalistin wusste sofort: Wonach Wissenschaftler fragen, das bestimmt unsere Zukunft. „Wenn wir schon jetzt ein Problem haben, die wachsende Weltbevölkerung zu ernähren, wie schafft man es zusätzlich auch noch Biomasse zu nutzen und wie geht das?“

Damals gab es viel Kritik, dass die Projekte zu sehr von der Agrar- und Biotechnologielobby beeinflusst würden. Einerseits ist mit der Bioökonomie die Hoffnung verbunden, dass es der Wirtschaft gelingt, mit Hilfe der modernen Informatik, Genetik und synthetischen Biologie die Erderwärmung und den Klimawandel nachhaltig zu bremsen oder sogar zu stoppen. Die „Green Economy“ soll vor allem die biogenen Ressourcen nutzen. Andererseits bergen manche Verfahren der Biotechnologie schwer abschätzbare Gefahren. Und es besteht natürlich das Risiko, dass profitorientierte Konzerne die Bioökonomie benutzen, um die Ressourcen der Natur abzuschöpfen.

Christine Grefe gibt in ihrem Buch einen umfassenden Überblick über die Chancen, aber auch über die Risiken der bevorstehenden ökonomischen Wende. „Wie steigern wir die Produktion so, dass die Ressourcen nicht ausgebeutet werden sondern womöglich sogar regeneriert, also erneuert. Das ist eine Diskussion, die in den letzten Jahren immer intensiver geworden ist und steht natürlich bei der Bioökonomie, die ja biologische Ressourcen nutzt, im Mittelpunkt.“

Wer legt fest, welche Landwirtschaft als „nachhaltig“ gilt?

In sieben Kapiteln beschreibt Christiane Grefe gut verständlich, welche Wege die Bioökonomie künftig gehen will. Im Mittelpunkt der Innovations- und Wirtschaftsstrategie steht naturgemäß die Landwirtschaft, die auf eine immer effizientere Verwertung von „Biomasse“ setzt. Die Autorin ist alles andere als technologiefeindlich und fragt gerade deshalb: Wie kann die neue High-Tech-Agrarproduktion glaubhaft für den Klimawandel eintreten oder gegen den Artenschwund von Pflanzen kämpfen, wenn es ihr letztendlich vor allem darum geht, effizient und immer mehr zu produzieren? Wie ökologisch integer sind Nachhaltigkeitsstrategien, die jetzt von Saatgutkonzernen entwickelt werden? Wer legt fest, welche Landwirtschaft als „nachhaltig“ gilt? Die kontroversen Diskussionen um den Verkauf des gigantischen Agrarkonzern Monsanto an den Rivalen Bayer in Leverkusen zeigen, wie angstbesetzt dieses Thema ist.

„Wenn wir die Natur nutzen, müssen wir über die Folgen reden“

„Wenn wir Natur nutzen, wenn wir biologische Rohstoffe nutzen, sie womöglich verändern, dann müssen möglichst viele Beteiligte über die Folgen reden, damit uns nichts durchgeht. Das halte ich für sehr sinnvoll, sogar für existenziell“, stellt die ZEIT-Reporterin im Interview fest.

Christiane Grefe belegt in ihrem Buch „Global Gardening“ einleuchtend mit zehn Thesen, warum die Bioökonomie trotz des derzeit billigen Öls ein Zukunftsthema ist – und bleiben wird. Einer ihrer wichtigsten Punkte: Der Kapitalismus funktioniert nur, indem er ständig neue Technologien und Produkte hervorbringt. Wenn ökologische Krisen aber immer deutlicher spürbar werden, sollen technologische Lösungen zu einem neuen Innovationsschub führen.

Der zweite Trend sind die Fortschritte, die im Bereich der Genom-Erforschung und der Gentechnologie gemacht werden. Man kann Genome viel gezielter als bisher beeinflussen und neu zusammensetzen, sodass die Folgen oft hinterher nicht mehr sichtbar sind. Man hofft so auf neue Medikamente, veränderte abbaubare Kunststoffe, ertragreichere Agrarpflanzen. Die synthetische Biologie, die ebenfalls zur Bioökonomie gehört, will zukünftig Organismen mit völlig neuen Eigenschaften künstlich erschaffen. „Da gib es einen Riesenstreit, ob man das kennzeichnen

muss oder nicht. Ist das weniger riskant oder nicht? Die Forschung kommt vor allem deshalb so schnell voran – und das ist ein dritter Trend –, weil sich Big Data, wie in allen anderen Wirtschaftsbereichen auch, in dieser Forschung so auswirkt, dass sie rasant beschleunigt wird.“

Wir gärtnern jetzt schon global und betreiben dadurch Raubbau

Christiane Grefe fächert auf 300 Seiten gut verständlich die Licht- und Schattenseiten der Bioökonomie auf. Für ihre Reportagen, Streitgespräche und Analysen sprach die Reporterin mit Unternehmern, Wissenschaftlern, Naturschützern, Ökologen und Landwirten. Weil sie ihren ausführlichen Bioökonomie-Report mit klassischen journalistischen Reportagen auflockert, ist das komplexe Thema auch für den Laien gut nachvollziehbar. Vorausgesetzt, man interessiert sich dafür. Der Buchtitel „Global Gardening“ ist aber ein wenig irreführend, weil er nach „Landlust“ und weltumspannender Gartenarbeit klingt:

„Wir gärtnern jetzt schon global, aber indirekt“, widerspricht die Reporterin. „Wir tun es leider im Augenblick mit Raubbau. Unsere Konsummuster, die wir in den reichen Industrieländern

haben, gründen im Augenblick darauf, dass wir viel zu viele Ressourcen in anderen Weltregionen in Anspruch nehmen. Die Natur wird immer mehr zu einem Produkt, zu einem ökonomischen Wert. Da muss man sehr aufpassen, dass der Eigenwert der Natur nicht unter die Räder kommt.“

Fazit

Das gut recherchierte Buch ergreift nicht Partei, sondern gibt einen Überblick über eine Debatte, die bisher in der Öffentlichkeit kaum stattgefunden hat. Wie ein roter Faden ziehen sich die beiden Fragen durch jedes Kapitel: Welche Technologien wollen wir nutzen? Und wie gehen wir mit der Natur um? Die Antwort liegt für Christiane Grefe auf der Hand: „Unser Wirtschaftssystem neigt sehr dazu, monokulturelle Lösungen zu finden. Die Bioökonomie kann uns aber lehren, dass die Welt sehr vielfältig ist.“ Für die Autorin ist die Landwirtschaft in den Schweizer Alpen nicht vergleichbar mit den Prärien in Amerika. Agrarökologie heißt die neue Richtung. Dazu gehören zum Beispiel auch äußerst wirksame Veränderungen bei kleinbäuerlichen Betrieben in der Sahelzone, wo Schutzwälle aus Ackerpflanzen dafür sorgen, dass vertrocknete Äcker wieder grün wurden. Genau diese Vielfalt hält Christiane Grefe „für das Überlebensprinzip“.

Impressum

Verlag/Herausgeber:

BANK FÜR SOZIALWIRTSCHAFT AG
Wörthstraße 15-17

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

Redaktion:

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

Isabelle Hübner, i.huebner@sozialbank.de
(„Mit Erasmus+ die Landessprache lernen“)

Hella Krauß, h.krauss@sozialbank.de

(„Vom Eismann zum Entrepreneur“)

Maike Mackerodt, info@mackerodt.de,

www.rhein-reden.de („Global Gardening“)

ISSN: 1869-7631