

GENZ

Winter 2022/23 | Ausgabe Nr. 3

PS: ES IST ~~Kaffee~~
DRINGEND!!!!!!

Wie verändert sich Hamburg?

Unsere Stadt ist in Bewegung: von der Stadtentwicklung nach Corona über Mülltrennung bis hin zu Fahrradwegen.

Was ist morgen?

New Work: Generationen, Inklusion am Arbeitsmarkt und Homeoffice. Zwischen Utopien und Realitäten.

Wo sind sie alle?

Fachkräftemangel in Hamburg, Deutschland und Europa: aktuelle Probleme und Strategien.

Woman. Life. Freedom.

Im Iran hat sich ein kleines Zeitfenster für eine Revolution geöffnet. Unter folgendem QR-Code kommt ihr zu einer Übersicht der Bundeszentrale für politische Bildung mit weiteren Informationen. In unserer kommenden Ausgabe blicken wir tiefergehend auf den Iran.



Editorial

Ich bin direkt mal ganz transparent genzparent: Diese Ausgabe war wieder eine ganz schöne Arbeit ... ich sag's euch. Gerade eben kam unsere Sommerausgabe heraus und schon sind die Vorbereitungen für unsere Winterausgabe gestartet. Als Redaktion sind wir dabei der Inbegriff von Agilität und Flexibilität. In neuen Konstellationen kommen wir pro Magazin zusammen, jede*r arbeitet aus dem Homeoffice oder dem Café, Meetings machen wir digital zusammenschaltet aus Köln, Hamburg und auch mal Brüssel, alles ist in der Cloud gespeichert – nur unsere Pizza-Redaktionstreffen finden real statt. So sieht die Arbeit bei uns aus. Apropos Arbeit: Als wir uns zum Brainstormen für ein Thema für diese Ausgabe zusammengesetzt haben und überlegten, was uns gerade als Stadtgesellschaft in Hamburg beschäftigt, sind wir immer und immer wieder auf ein Schlagwort gestoßen, das uns seit einiger Zeit in Deutschland, ja in Europa bewegt: Fachkräftemangel. Überall fehlt es an Personal, einige Betriebe müssen aufgrund fehlenden Personals schließen. Es scheint, als gäbe es bspw. mehr Aushänge zur Personalsuche für Baristas als Cafés in der Stadt.

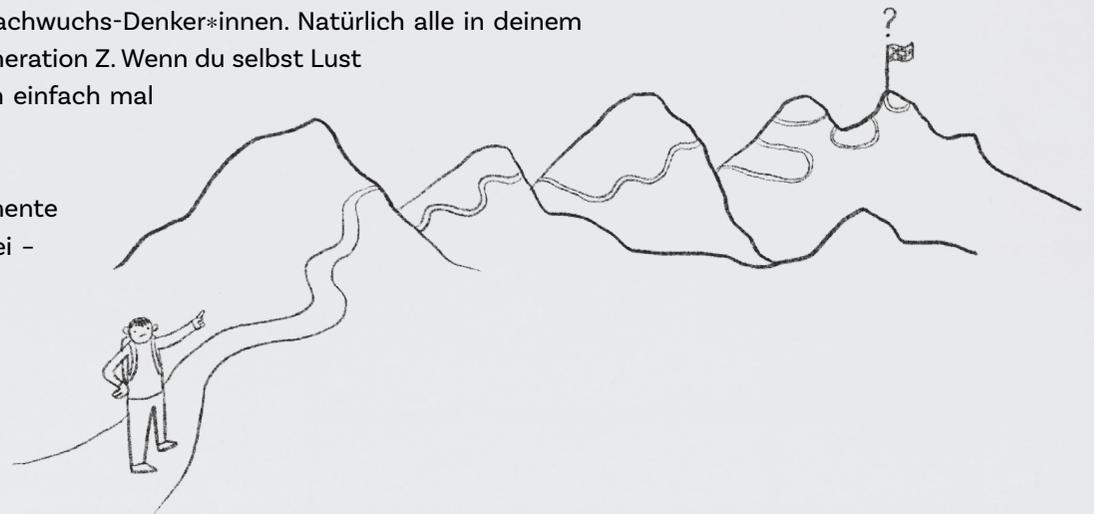
Mit diesem thematischen Kompass, ausgerichtet auf den Kosmos Arbeit, sind wir auf die Suche nach spannenden Inhalten für dich gegangen. Wir nähern uns dem Fokus dabei von verschiedenen Seiten an. In Gesprächen mit mehreren Generationen und glasklaren Definitionen packen wir das Fundament an. Wir beschäftigen uns mit derzeitigen Problemen wie dem Fachkräftemangel oder Inklusion am Arbeitsmarkt und verbinden diese Analysen mit utopischen Gedanken und realistischen Strategien zur Lösung der Probleme. Wir hörten bei der Handwerks- und Handelskammer und Expert*innen für New Work nach. Unsere Reise führt uns quer durch Hamburg, aber auch über die Elbe hinaus. So laden wir euch auch zum Nachdenken über die Fußball-WM in Katar ein, hören bei der Europäischen Kommission in Brüssel zu Impulsen über die Arbeit in Europa nach und kommen mit einem vollen Koffer an Gedanken und Ideen zurück in die Hansestadt. In Hamburg blicken wir zudem wieder auf das, was uns noch als Gesellschaft beschäftigt: von Mülltrennung über Fahrradwege bis hin zur Stadtentwicklung. Auch laden wir dich ein, selbst aktiv zu werden.

Am Start sind dafür wieder eine ganze Menge neuer Nachwuchs-Denker*innen. Natürlich alle in deinem Alter. GENZ ist von GENZ für GENZ, der sogenannten Generation Z. Wenn du selbst Lust hast, für Hamburg zu schreiben, dann melde dich doch einfach mal per E-Mail bei uns.

Jetzt aber erstmal viele „Aha“- „Oh“- und „Wow“-Momente beim Lesen unserer dritten Ausgabe. Aller guten Dinge sind drei – und wir legen gerade erst richtig los. Bereit, wenn du es bist!

Cheers

Cornelius für die Landeszentrale für politische Bildung Hamburg



Inhaltsverzeichnis

Hier kannst du abhaken, welche Artikel du schon gelesen hast.

- 6 Die Kunst der Langeweile**
Warum Langeweile das Beste ist, was dir passieren kann.
- 9 Alles Müll in Hamburg?**
Einen Vertrag für die Biomülltonne abschließen? Klingt weird, ist aber sinnvoll.
- 12 Europas Kampf gegen den Fachkräftemangel**
Eine Strategie für eine Union.
- 14 Was bedeutet eigentlich Arbeit?**
Wir haben hier mal ganz genau für dich nachgeschaut.
- 16 365 Tage der Arbeit**
Warum faire Arbeitsbedingungen nicht selbstverständlich sind!
- 18 Wie wollen wir künftig leben – und wovon?**
Fachkräftemangel in Hamburg: die Strategie der Handelskammer.
- 22 Entwarnung für Hamburg?**
Im Gespräch mit dem Präsidenten der Handwerkskammer Hamburg darüber, was jetzt passieren muss.
- 24 Was denkt die Generation Z über Arbeit?**
Sind wir faul, genial oder einfach koffeinsüchtig? Hier geht's um die Millionenfrage.
- 26 Revolution der Arbeitsverhältnisse**
Der Arbeitsmarkt sollte sich uns anpassen. Sonst wird's nichts.
- 28 Ich träume davon, dass ich eine Kita-leitung werde**
Im Arbeitsmarkt mit Migrationskontext.
- 32 The Future is now ... oder?**
Wie New Work heute aussieht und was uns erwarten könnte.
- 36 Warum es sich lohnt, utopisch zu denken**
Ein Plädoyer für das Träumen und utopische Denken.
- 40 Gefangen zwischen Landesgrenzen**
XXX für staatenlos.
- 44 Stadt(entwicklung) mit Corona**
Was das Virus mit unserem Stadtbild macht.
- 46 Es gibt ein bisschen zu viel Suchen nach Spaß [heutzutage]**
Ein Generationeninterview über die Bedeutung von Arbeit im Leben.
- 50 Die Fußballweltmeisterschaft der Männer 2022 in Katar – eine Kritik**
Wir blicken auf ein fundamentales Problem bei der WM der Männer in Katar.
- 54 Fahrradstadt Hamburg ...**
Fix durch die City. Es könnte doch so schön sein.
- 56 Tipps aus der LZ**
Ab in den Shop der LZ mit dir!
- 57 Die GENZ-Redaktion**
Die Nachwuchs-Denker*innen dieser Ausgabe und ihre Workflow-Playlist!
- 58 Glossar**
Hier kannst du noch einmal Begriffe nachlesen, die dir vielleicht nicht geläufig waren.
- 59 Impressum**
Es gibt spannendere Seiten als diese, aber vielleicht entdeckst du ja doch noch was Interessantes!



M

ein Wecker klingelt. Schlaftrunken greife ich nach meinem Handy und scrolle durch die neuesten Nachrichten auf

WhatsApp und Insta. Mit der Zahnbürste in der einen und der Haarspange in der anderen Hand strukturiere ich gedanklich den heutigen Tag. In der Küchentausche ich mich dann noch kurz mit meiner Mitbewohnerin aus, während ich die Lernzettel für meine Klausur nächste Woche durchgehe. Sobald ich das Haus verlasse, setze ich meine Kopfhörer auf und drücke auf „play“.

Ich verbringe den Tag an der Uni. Auf dem Weg nach Hause greife ich nach meinem Handy in der Hosentasche und stelle fest – verdammt! Ich habe es in der Bibliothek liegen lassen. Und die hat bis morgen Mittag erstmal geschlossen. Wie soll ich das überleben? Zum ersten Mal laufe ich ohne Musik auf den Ohren durch die Stadt, stehe an der Haltestelle, ohne nach meinem Handy zu greifen, und überlege fieberhaft, wie ich meine Freund*innen erreichen kann. Nachdenklich biege ich in die Straße ein, in der ich wohne. Hat der

Baum heute Morgen auch schon geblüht? Und wie stark es aus der Bäckerei duftet! Ich bleibe mitten auf dem Gehsteig stehen und schaue um mich herum, als sähe ich die Straße mit anderen Augen. Wie still es hier ist. Wie soll ich denn eigentlich meinen Abend verbringen, wenn ich niemanden erreichen, keine Musik hören und zum Einschlafen noch nicht einmal einen Podcast starten kann? Mich überkommt langsam ein Gefühl, das mir fast schon fremd ist: Langeweile.

Es ist ein besonderes Merkmal der Generation Z, ständig beschäftigt zu sein – allzu oft sogar mit mehreren Dingen gleichzeitig. Wir sind es nicht mehr gewohnt, uns nur noch auf eine Sache zu konzentrieren oder einfach mal nichts zu tun: Jede freie Minute ist verplant und durch die sozialen Medien leben wir stets am Puls der Zeit. Durch die ständige Beschallung wird unsere Aufmerksamkeitspanne immer kürzer: Im **Durchschnitt liegt sie bei der Generation Z bei acht Sekunden.**¹ Im Vergleich dazu liegt sie bei der vorherigen Generation bei zwölf Sekunden. Die Welt scheint kleiner geworden, überall und immer verfügbar zu sein.

Aber dadurch haben wir etwas verlernt, das uns vielleicht noch aus Kindertagen bekannt ist – Langeweile.

Wozu soll die gut sein?

Es ist wissenschaftlich nachgewiesen, dass Langeweile eine gesunde Wirkung haben kann. Denn in dem Moment, in dem wir in den Modus des „Nichtstuns“ geraten, nehmen wir weniger Informationen von außen auf und das Gehirn aktiviert das sogenannte „Default Mode Network“.² In diesem „Ruhezustandsnetzwerk“ fängt unser Gehirn an, sich mit sich selbst zu beschäftigen und neue Verbindungen und Zusammenhänge herzustellen. Je mehr

wir uns von der Außenwelt „entkoppeln“, desto intensiver wird dieses selbstreflektierende Denken. Gehirnforscher haben dargelegt, dass innerhalb dieses Vorgangs nicht nur das Entstehen neuer Ideen gefördert wird, sondern auch die emotionale Intelligenz und persönliche

Reife.³ Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass dauerhafte Ablenkung nicht förderlich ist für die emotionale und persönliche Kompetenz eines Menschen. Jedoch ist dabei zu beachten, dass ein Übermaß an Langeweile auch negative Auswirkungen haben kann und im Extremfall zu aggressiven Verhalten oder sogar Depressionen führen kann. Es geht dabei also immer um das richtige Maß an Langeweile.⁴

Mit der positiven Wirkung von Langeweile beschäftigt sich auch die serbische Performancekünstlerin **Marina Abramović**. Sie hat verschiedene Wege gefunden, das Gefühl der Langeweile zu kanalisieren und

nützlich zu machen: Abramović ist nämlich überzeugt, dass man durch Langeweile schöpferische Kraft freisetzt und greift dabei auf bestimmte Methoden zurück, um diesen Zustand herzustellen. Ob durch das Auszählen von Reis, konzentriertes gegenseitiges in die Au-

Es ist wissenschaftlich nachgewiesen, dass Langeweile eine gesunde Wirkung haben kann.

gen schauen, das Verweilen auf einem Podest mit verbundenen Augen, das Schauen auf eine Farbkarte oder einfach nur durch langsames Gehen – mit den unterschiedlichsten Übungen fordert die Künstlerin dazu auf, sich eine Auszeit von der rastlosen Gegenwart zu nehmen.⁵ Es geht der Künstlerin dabei immer um das „präsent sein“, die Fähigkeit, das Gegenwärtige bewusst und mit allen Sinnen wahrzunehmen, ohne sich dabei ablenken zu lassen. Denn erst dann findet man ihr zufolge einen Weg zur inneren Einkehr und gelangt in einen Zustand, der heute mit dem Stichwort „Achtsamkeit“ bezeichnet wird.⁶ Die Fähigkeit, das „Hier und Jetzt“ bewusst und ohne jegliche Bewertung wahrzunehmen.⁷

versuche doch mal, alleine spazieren zu gehen, ohne ein konkretes Ziel vor Augen, und dabei einfach nur auf die Umgebung zu achten. Oder trinke ein Wasserglas ganz langsam und spüre mit jedem Schluck das kühle Wasser, dass sich in deinem Körper ausbreitet. Oder fang einfach damit an, beim Warten nicht ständig auf das Handydisplay zu starren. Es sind oft schon die kleinen Dinge, die unseren Alltag verändern und einem dazu verhelfen, ein achtsameres Leben zu führen, damit wir nicht nur den Anschluss an die Welt, sondern auch zu uns selbst bewusst vornehmen, mal nichts zu tun – oder wie in meinem Fall – dazu gezwungen werden, sich zu langweilen.

Auch wenn ihre Achtsamkeitsübungen vielleicht nicht in deinen Alltag passen,

(1) Webcampus, 2022: Die 8 Sekunden Aufmerksamkeitsspanne – Gibt es sie wirklich?, online webcampus.de [13.11.22].

(2) Raffaelli, Q. u. a., 2018: The knowns and unknowns of boredom: a review of the literature. In: Experimental Brain Research 236, S. 2451–2462.

(3) Steinmann, N., 2022: Mag das Gehirn Langeweile?, online dasgehirn.info [13.11.22].

(4) Uhrig, S., 2022: Langeweile: Mehr als nur das Fehlen einer Beschäftigung, online quarks.de [13.11.22].

(5) Systemanns, S., 2019: Hören und Spüren bis zur Erschöpfung, online deutschlandfunk.de [15.11.22].

(6) Evers, L., 2019: Blick in die Seele, online arte-magazin.de [15.11.22].

(7) Schmid, T., 2020: Was ist Achtsamkeit?, online zhaw.ch [16.11.22].

GOOD TO KNOW

Marina Abramović gilt als eine der berühmtesten Künstlerinnen und Pionierin der Performance-Kunst. Sie stammt aus Serbien und arbeitet mit Methoden und Techniken wie Videoarbeiten, Installationen, Fotografien und Performances. Besonders bekannt ist sie für ihre anstrengenden Langzeit-Performances, in denen sie physische, mentale und emotionale Grenzen testet. Dabei hat sie teils schon ihr eigenes Leben riskiert. Ein berühmtes Werk ist Rhythm 0 von 1974. Hier wurden 72 Gegenstände auf einem Tisch neben ihr ausgelegt. Sechs Stunden lang konnten Besucher*innen einen Gegenstand nehmen und mit ihr interagieren. Die Gegenstände umfassten u. a. eine Rose, eine Feder, Parfüm, Wein, aber auch ein Skalpell sowie Nägel und einen geladenen Revolver. Sie wollte herausfinden, wie weit das Publikum gehen würde. Zu Beginn wurden z. B. nur ihre Arme in die Luft gehoben. Nach einiger Zeit schnitten Menschen mit Rasierklingen ihre Kleider durch, verletzten sie an ihrer Kehle und leckten ihr Blut ab und es gab mehrere sexuelle Übergriffe. Sie verharrte stets still. Das Publikum teilte sich, einige stellten sich um sie zum Schutz. Als jemand den geladenen Revolver an ihren Kopf hielt, brach im Publikum ein Kampf aus. Abramović sagte im Anschluss: „Was ich dadurch lernte war: wenn du alles dem Publikum überlässt, dann kann es dich töten.“

Hier ein paar Tipps, um Achtsamkeit in deinem Alltag auszuprobieren.

- Schalte dein Handy einfach einmal in der Woche für mehrere Stunden am Tag aus.
- Gehe spazieren, ohne dir vorher ein Ziel zu setzen.
- Wenn du wartest, dann beobachte deine Umgebung, anstatt auf's Handy zu schauen.
- Setze nicht direkt die Kopfhörer auf, sobald du das Haus verlässt.
- Schau im Bus, der Bahn oder im Auto einfach mal aus dem Fenster.
- Wenn du alleine kochst oder isst, dann versuche nicht sofort eine Serie oder einen Podcast einzuschalten.

ALLES MÜLL IN HAMBURG?

Geschrieben von: Julius Schwarze

Vielleicht wart ihr schon mal in der folgenden Situation: Ihr seid zu Besuch in einem anderen Stadtteil Hamburgs und merkt, dass dort Müll anders getrennt wird als bei euch zu Hause. Das hat seine Gründe, ist aber bisweilen etwas kompliziert. Dahinter steckt ein System, welches zwar Anreize setzt – denn mit Mülltrennung kann man de facto Geld sparen –, auf der anderen Seite aber womöglich etwas zu viel Organisationsarbeit und -aufwand von den Menschen in Hamburg einfordert. Um vieles muss man sich am Ende des Tages nämlich selbst kümmern und das schreckt einige sicherlich ab. Um dem entgegenzuwirken, soll hiermit ein erster Schritt in die richtige Richtung gemacht werden: Denn dieser Text liefert wichtige, grundlegende Informationen, die euch bestenfalls umständliche Recherchearbeit ersparen.

Seit einem Jahr wohne ich nun schon in Hamburg. Für mich ist es das erste Mal, dass ich in einer deutschen Großstadt lebe. Davor kannte ich nur das beschauliche Leben in meinem Heimatdorf in Rheinland-Pfalz und in einer kleinen Universitätsstadt in Niedersachsen. An beiden Orten war für mich Mülltrennung in Gelber Sack sowie Papier-, Bio- und

Restmüll selbstverständlich und in allen Haushalten gang und gäbe. In Hamburg aber habe ich zum ersten Mal mit dem Unwort „Sammelmüll“ Bekanntschaft gemacht: Einer lieblosen Kreation aus Restmüll-, Bio- und Verpackungsabfällen. Hintergrund dieses für mich befremdlich wirkenden Mülltrennungskonzeptes ist der Umstand, dass Mülltrennung in Hamburg in gewisser Weise Eigenverantwortung ist.

Eigenverantwortung, die

In den USA ist die Redewendung „Hit or Miss“ gängig. Sie meint, dass eine Handlung in zwei gegensätzlichen Szenarien münden könnte: Entweder es funktioniert richtig toll (hit) oder es geht ziemlich in die Hose (miss). Meistens lässt sich der Ausgang jedoch nicht vorhersagen, da beide Extreme mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit möglich sind. Und so fühlt es sich irgendwie mit der Idee der Mülltrennung in Hamburg an. Aber was ist denn jetzt genau Sache?

Hamburg hatte den – zugegebenermaßen richtig guten – Einfall, eine Wertstofftonne (schwarze Tonne, gelber Deckel) einzuführen. Wieso ist das besonders?

Weil hier nicht nur Verpackungsmüll (egal ob Plastik, Metall oder Kunststoff), sondern auch Nicht-Verpackungsmüll (bspw. Schüsseln oder Eimer aus Plastik bzw. Metall) aus eben diesen Materialien hinein dürfen. Das nennt sich dann „stoffgleiche Nichtverpackung“. Gibt's tatsächlich nicht überall. Der Inhalt der Wertstofftonne wird dann schlussendlich für das stoffliche Recycling nochmal sortiert, sodass Materialien aus Kunststoff am Ende zum Beispiel als Rohöl wiederverwendet werden können. Trennt man im Haushalt aber den Müll nicht, kommt es im Zweifelsfall zur Verbrennung des Müllinhalts, obwohl dieser offensichtlich ja noch sinnvoll hätte verwendet werden können. Und das ist tatsächlich bittere Realität, denn das Problem: Joa, ist halt freiwillig, so eine Wertstofftonne zu besitzen. Man muss sich also mal wieder selbst darum kümmern.

Restmüll = Sammel Müll

Wenn man einfach nur die Füße stillhält und gar nichts macht, bleibt zumindest noch die schwarze Tonne mit dem farbgleichen Deckel: die Restmülltonne. Für

die muss man demnach in jedem Fall blechen. Und wirft man dort dann neben den Haushaltsabfällen (bspw. Staubsaugbeutel oder benutztes Küchenpapier) auch Wertstoffe (wie Tetra-Pak-Verpackungen oder Konservendosen) hinein, wird es schon ziemlich bunt im Inneren der schwarzen Tonnenhöhle. Übrigens: Kennt ihr diesen Müll, den man im Sommer bestenfalls nicht länger als zwei Tage in der Wohnung haben will? Genau, den Biomüll. Und auch dieser findet sich viel zu oft in unserem tonnenförmigen Kochtopf à la Restmüll wieder. Wie das kommt, ist schon etwas komplizierter – allerdings unkomplizierter als bei der Wertstofftonne. Wieso, erfahrt ihr nach einem kurzen Exkurs.



Zumindest dürfen die Pappenheimer unter sich bleiben.

Selbst diejenigen, die sich mit dem Umstand der Sammeltonne abfinden, bekommen trotzdem noch eine zweite schwarze Tonne vor

die Haustür oder in den Hinterhof gesetzt. Die hat einen blauen Deckel und ist auch oft „einen Tick“ größer. In ihr landen auch Verpackungen. Meist die, die sich als Resultat unserer exzessiven Online-Bestellungen in unseren Wohnungen ansammeln: Pakete und Papiertüten, je nachdem was man sich so liefern lässt, gehören nämlich (surprise, surprise) in den **Papiermüll**. Falls ihr bei der weiteren Recherche zu diesem Thema die Abkürzung PPK lest: Das steht für Papier, Pappe, Kartonage – also direkt mal auf der nächsten Party mit Müllwissen flexen, zieht immer.

Und jetzt nochmal zurück zur Wertstofftonne. **Wer hier proaktiv nachfragen und diese bestellen kann, hängt davon ab, wem das Haus oder die Wohnung gehört.** Lebt ihr im Eigentum eurer Familie – erstmal Glückwunsch – seid ihr am Zug. Als Mieter*in dürft ihr mal höflich bei dem*der Vermieter*in nachfragen. **Für die Bereitstellung einer Biomülltonne muss nämlich ein Vertrag abgeschlos-**

Für die Bereitstellung einer Biomülltonne muss ein Vertrag abgeschlossen werden – no joke.

sen werden – no joke.

Und zwar zwischen der*dem Eigentümer*in und der WERT Wertstoff-Einsammlung GmbH. Aber ihr könnt eure Eltern, landlords, landlady oder wem auch immer das Eigentum gehört, beruhigen:

Bereitstellung und Leerung sind kostenlos – lediglich der Aufwand muss geleistet werden.

Also, abschließender Appell:

Wenn ihr Müll nur zweiteilig in PPK und Restmüll trennt, schaut mal, ob sich der einstweilige Mehraufwand nicht lohnen würde. Aber

Moment, wieso soll ich denn eigentlich überhaupt Müll trennen?

Ever heard of recycling?

Nahezu der gesamte Inhalt einer Restmülltonne wird verbrannt. Dabei sind **Wertstoffe recyclebar und könnten im Sinne einer Kreislaufwirtschaft wiederverwendet** wer-

den – Beitrag zum Umweltschutz also, weil Sachen nicht neu produziert werden müssen, nice. Aus Bioabfällen wiederum können Biogas und Kompost geschaffen werden.

Die Worte „Deutschland“ und „Recyclingweltmeister“ wurden in den letzten Jahren inflationär oft gemeinsam in einem Satz verwendet. Aber jetzt mal nackte Zahlen: Je nach Berechnungsmethode lag **die Recyclingquote in Deutschland vor zwei Jahren zwischen 50 und 67 %**. Das variiert je nachdem, ob man zum Beispiel auch Sperrmüll mit eingerechnet hat oder nicht. Für Altpa-



per und Bioabfälle sieht die Stadt Hamburg zudem Mindestquoten von 50 % ab 2020 vor. Diese sollen alle fünf Jahre um wiederum fünf Prozentpunkte steigen, wodurch für diese Müllsorten 2035 mindestens 65 % recycelter Gewichtsanteil angestrebt wird. Aber Moment mal, da bleibt ja in jedem Fall noch etwas über, was nicht recycelt wird. Deutschland gilt nämlich nicht nur als **Recyclingweltmeister, sondern wir sind auch nachgewiesener Europameister in Plastikmüllexporten und tragen damit rücksichtsloserweise zu Müllbergen, -inseln und Artensterben beispielsweise in Ozeanien und Südostasien bei.** Daran können wir in Hamburg auch durch konsequente Mülltrennung nichts ändern, aber diesen traurigen Fakt wollte ich nicht unerwähnt lassen.

Abschließend nochmal zurück in unsere Hansestadt: Um Anreize für Mülltrennung zu schaffen, sind Wertstofftonnen und Wertstoffsäcke – wie gesagt – kostenlos erhältlich. Die Kosten für eine Restmülltonne variieren je nach Größe. Demnach lautet der Kniff, dass man durch Mülltrennung auf eine **kleinere und somit kostengünstigere Restmülltonne umsteigen kann, und damit sogar unterm Strich Geld spart.** Ist vielleicht doch nicht alles Müll in Hamburg.

In diesem Sinne: Tut was Gutes, bekommt den Hintern hoch und trennt euren Müll, danke.



Biomüll

Aus Bioabfällen kann klimafreundliches Biogas hergestellt werden! Mehr als ein Drittel an Abfällen landet leider in der Restmülltonne.



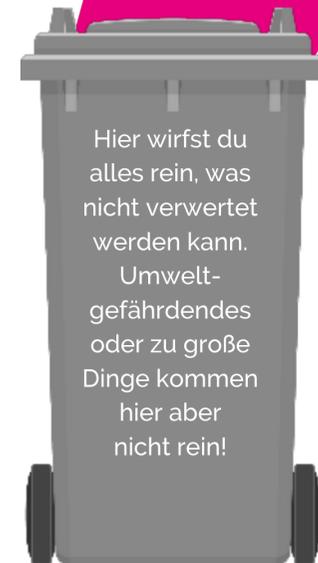
Gelbe Tonne

Verkaufsverpackungen aus Kunststoff, Metall und Verbundstoff sowie alles andere aus diesen Materialien kommen hier rein!



Blaue Tonne

Ein Kilo recyceltes Altpapier vermeidet bereits eineinhalb Kilo Kohlenstoffdioxid! Also schau hier genau hin!



Restmüll

Hier wirfst du alles rein, was nicht verwertet werden kann. Umweltgefährdendes oder zu große Dinge kommen hier aber nicht rein!

Unsicher, was wo rein kommt? Das Abfall-ABC auf stadtreinigung.hamburg weiß genau Bescheid!

EUROPAS KAMPF GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL:

Das europäische Jahr der Kompetenzen

Geschrieben von: Anneke Geist

Der Mangel an Personal ist für Europas Unternehmen eine große Herausforderung. Die Zahl der Arbeitslosen ist niedrig wie nie zuvor, dennoch ist gleichzeitig die Zahl der offenen Stellen hoch wie nie zuvor. Es fehlt an Kellner*innen, Logistiker*innen, Flughafenpersonal, Lastwagenfahrer*innen, Krankenpfleger*innen, Ingenieur*innen, IT-Kräften ... Es könnte immer so weiter gehen. **Dreiviertel der Unternehmen haben Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften, nur 27 % der Erwachsenen in Europa machen eine Weiterbildung und vier von zehn Erwachsene sowie jede dritte Arbeitskraft in der Europäischen Union hat keine grundlegenden digitalen Kompetenzen.**¹ Die drastischen Folgen des Fachkräftemangels sind steigende Arbeits-

kosten, Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft, Einschränkungen bis hin zur Anpassung der Angebotspalette. In der Konsequenz ist der Fachkräftemangel das **größte Investitionshindernis für Unternehmen in Europa.**²

Die Präsidentin der Europäischen Kommission Ursula von der Leyen hat das Problem des Fachkräftemangels deutlich erkannt und schlussfolgerte daher in ihrer **Rede zur Lage der Union** am 14. September 2022, dass mehr in die Aus- und Weiterbildung investiert werden muss, und wirbt für die Anwerbung von Fachkräften aus dem nicht europäischen Ausland. Sie legte damit in dieser Rede den Grundstein für „**Das europäische Jahr der Kompetenzen**“, der am 12. Oktober 2022 von der Europäischen Kommission angenommen und ausgearbeitet wurde.³ Im Europäischen

Jahr der Kompetenzen möchte die Europäische Kommission die Wettbewerbsfähigkeit, Teilhabe und Talente fördern, indem neue Impulse für das lebenslanges Lernen gesetzt werden.⁴ Dies soll gemeinsam mit dem Europäischen Parlament, den Mitgliedsstaaten, den Sozialpartner*innen, öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungsstellen, Industrie- und Handelskammern, Einrichtung der allgemeinen und beruflichen Bildung, Arbeitnehmer*innen sowie Unternehmen geschehen.⁵

Was hat die EU vor?

Hauptsächlich sollen die Investitionen in die Aus- und Weiterbildung gesteigert werden. Weiterbildungen und Umschulungen können das Potenzial der Arbeitskräfte massiv

(1) Europäische Kommission, 2022: Kommission lanciert Europäisches Jahr der Kompetenzen, online ec.europa.eu [05.11.22].

(2) Europäische Investitionsbank, 2018: Fachkräftemangel – die größte Investitionshürde, online eib.org [04.11.22].

(3) Europäische Kommission, 2022: Rede von Präsidentin von der Leyen zur Lage der Union 2022, online ec.europa.eu [04.11.22].

verbessern und Menschen bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes unterstützen (mehr zu Hamburgs Strategie auf Seite 18). Hinzu kommt der Impuls, dass in Zusammenarbeit mit Unternehmen und Sozialpartner*innen die arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen gewährleistet werden. Mit den entsprechenden Kompetenzen sollen die Menschen in die Lage versetzt werden, die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich bewältigen und somit uneingeschränkt an der Gesellschaft sowie der Demokratie teilhaben zu können.

Ein weiteres Vorhaben soll die Abstimmung der Ziele, Wünsche sowie Kompetenzen der Menschen mit den auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Chancen sein. Hier-

bei muss der Fokus insbesondere darauf gesetzt werden, die Arbeitskräfte hinsichtlich des ökologischen und digitalen Wandels vorzubereiten, aus- und weiterzubilden. Es ist wichtig, einen Schwerpunkt auf junge Menschen und Frauen zu legen, die weder einer Ausbildung oder einer Beschäftigung nachgehen.

Außerdem sollen Personen aus dem nicht europäischen Ausland mit den in der Union benötigten Kompetenzen ausgestattet und angeworben werden. Hierbei spielt insbesondere die Anerkennung von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, eine sehr große Rolle.

Damit der Kampf gegen den Fachkräftemangel mit mehr Investi-

Europas größte Stärke liegt in jedem Einzelnen von uns. [...] Europa muss attraktiver werden für die, die etwas können und sich einbringen wollen.

Urusla von der Leyen
in ihrer Rede zur Lage der Union 2022



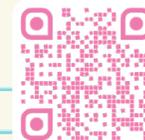
tionen in Aus- und Weiterbildung, den Erwerb von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen sowie der Anwerbung von **Drittstaatsangehörigen** im Europäischen Jahr der Kompetenzen 2023 angegangen werden kann, werden nun das **Europäische Parlament und der Rat den Vorschlag der Kommission unter Berücksichtigung der Stellungnahmen des europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses sowie des Ausschusses der Regionen** erörtern.⁶

(4) Europäische Kommission, 2022: Die Kommission möchte Ihre Meinung einholen, online ec.europa.eu [05.11.22].

(5) Europäische Kommission, Vertretung in Deutschland, 2022: EU-Kommission gibt Startschuss für das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023, online germany.representation.ec.europa.eu [05.11.22].

(6) Rat der Gemeinden und Regionen Europas, Deutsche Sektion, 2022: Vorschlag für ein Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023, online rgre.de [07.11.22].

GOOD TO KNOW



Europäische Jahre werden schon seit den 1980er Jahren ausgerufen. Die Europäische Union setzt hierbei stets ein Thema als Schwerpunkt des kommenden Jahres. In einer umfangreichen Kampagne wird so **Aufmerksamkeit geschaffen, werden Debatten zwischen Mitgliedsstaaten intensiviert und Veränderungen vorangetrieben.** Die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und die Regierungen der Mitgliedsstaaten einigen sich auf einen Schwerpunkt und dessen Umsetzung. Für die Vorhaben rund um das Europäische Jahr werden besondere finanzielle Mittel bereitgestellt sowie grenzübergreifende Projekte gefördert. 2022 war das Europäische Jahr der Jugend. Mehr Informationen dazu findest du auf dem Europäischen Jugendportal über den QR-Code oben rechts.



Was bedeutet eigentlich Arbeit?

Geschrieben von: *Lea Baumert*

Wir haben jetzt mal ganz genau die Definition von Arbeit nachgeschlagen und beraten dir, was der Begriff eigentlich bedeutet. Am Ende des Artikels wirst du merken, dass du eigentlich viel mehr arbeitest als nur in deinem Job.

14 Fangen wir mal ganz am Anfang an: Die meisten von uns denken bei dem Stichwort Arbeit wohl erstmal an Nine-to-Five-Jobs, Werkstudenten*innenstellen, ein (hoffentlich) Plus am Ende des Monats auf dem Konto, wenn das Gehalt da ist. Als Wort nicht kürzer, aber wir nennen es Erwerbsarbeit. **Erwerbsarbeit ist aber nur eine Form von Arbeit, nämlich die, mit der Geld verdient wird.**

Philosophisch betrachtet beschreibt der Begriff „Arbeit“ jedoch viel mehr. Bereits Karl Marx (1818–1883) schrieb dem Begriff eine tiefere Bedeutung zu. Marx war ein berühmter Philosoph, Ökonom, Historiker, Protagonist der Arbeiterbewegung und Kritiker des Kapitalismus und der Religion. Die Theorien von Marx

begegnen den meisten von uns in der Schule, Ausbildung oder Studium mindestens einmal. Zur Arbeit schreibt er: „Die Arbeit ist zunächst ein **Prozess zwischen Menschen und Natur**, ein Prozess, in dem der Mensch seinen Stoffwechsel mit der Natur durch seine eigene Tat vermittelt, regelt und kontrolliert. [...] Die seiner Leiblichkeit angehörigen Naturkräfte, Arme und Beine, Kopf und Hand, setzt er in Bewegung, um sich den Naturstoff in einer für sein eignes Leben brauchbaren Form anzueignen. [...]. Der Arbeitsprozess, wie wir ihn in seinen einfachen und abstrakten Momenten dargestellt haben, ist [...] ewige Naturbedingung des menschlichen Lebens und daher unabhängig von jeder Form dieses Lebens, vielmehr allen seinen Gesellschaftsformen gleich gemeinsam.“¹

Arbeit ist nach Marx demnach ein Prozess, der durch die Handlung des Menschen mit der Natur entsteht. Durch **Arbeit schafft der Mensch sich also eine Lebensgrundlage und das unabhängig**

von der Gesellschaft, in der er lebt. Nun erschien der erste Band von „Das Kapital“ im Jahr 1867 und die Bedingungen und die Gesellschaft, die Marx kritisiert hat, sind wohl nicht mehr mit den heutigen vergleichbar. Blickt man in eine aktuelle Definition von Arbeit, z.B. der Bundeszentrale für politische Bildung, lassen sich erstaunlicherweise dennoch ähnliche Aspekte wiederfinden wie in der vor 150 Jahren veröffentlichten von Marx. Auch hier finden wir eine deutlich tiefere Bedeutung von Arbeit:

„Arbeit ist eine **spezifisch menschliche - sowohl körperliche als auch geistige - Tätigkeit, die v. a. dazu dient, die zur Existenzsicherung notwendigen Mittel zu beschaffen**. Sie stellt aber auch immer eine technisch-kulturell geprägte Form der Auseinandersetzung mit der jeweiligen Umwelt dar. Arbeit ist insofern ein **gestaltender, schöpferisch produzierender und sozialer, zwischen Individuen vermittelnder Akt**.“²

Okay, Arbeit dient mitunter der Existenzsicherung - hier sind sich beide Seiten

einig. Auch heben beide Definitionen von Arbeit die Auseinandersetzung mit Kultur, Umwelt, sich selbst und der Gesellschaft hervor. Aufgrund dieser Auseinandersetzung mit Kultur, Umwelt und Gesellschaft hat Arbeit einen gestalten- den, schöpferischen, produzierenden und sozialen Charakter.³

Arbeit ist also viel mehr als unser Werkstudent*innenjob. Unter gesellschaftlichen Gesichtspunkten hat sie einen **höheren Wert als das reine Geldverdienen**. Die gesamte Gesellschaft profitiert von der Arbeit. Marx und die Bundeszentrale für politische Bildung sind sich einig: Arbeit „ist von zentraler Bedeutung für die Verteilung individueller Lebenschancen, das Selbstwertgefühl und die Stellung des Einzelnen in der Gesellschaft“.⁴ So weit, so gut.

Zugegeben: Ein genauer Blick auf Definitionen kann manchmal ein wenig trocken sein, aber es zeigt uns umso deutlicher, dass Arbeit nicht nur dazu dient, sich eine Lebensgrundlage zu schaffen, sondern

es auch wichtig für eine funktionierende soziale Gesellschaft und die persönliche Entwicklung ist. Für mich klingt das alles ganz schön nach Arbeiten in der Freizeit, oder besser gesagt: Engagement!

Engagement bedeutet, dass Menschen sich für etwas einsetzen, das sie betrifft und das ihnen wichtig ist. Das Besondere an Engagement als Arbeit ist, dass es nicht an erster Stelle auf finanziellen Gewinn gerichtet ist. Engagement ist oftmals sogar ehrenamtlich oder freiwillig. Das bedeutet jedoch nicht, dass es keine Arbeit ist. Schließlich werden hier Ressourcen in ein Projekt investiert, das einen guten Zweck verfolgt, der das Gemeinwohl betrifft. Das kann erstmal alles sein: vom Aushelfen im Tierheim, auf das Nachbarskind aufpassen, organisieren von Konzerten oder Veranstaltungen bis hin zum Demonstrieren auf der Straße oder politische Arbeit. Um hier klare Grenzen zu ziehen, wird zwischen den Arten von Engagement unterschieden. Beispielsweise dem politischen oder dem

bürgerschaftlichen Engagement. Dieses zielt auf eine nachhaltige Veränderung durch politische Entscheidungen ab und findet auf politischen Ebenen, also auf Kommunalebene, in Landesparlamenten oder auf Bundes- oder EU-Ebene statt. Wenn das Engagement darauf gerichtet ist, direkt gesellschaftliche Veränderungen zu schaffen, dann sprechen wir von sozialem Engagement. Dies findet meistens in sozialen Einrichtungen sowie Vereinen und Verbänden statt.

Den Definitionen von Arbeit ist zu entnehmen, dass nicht nur die Gesellschaft, sondern auch jeder ganz individuell profitiert. Insbesondere Engagement ermöglicht uns durch das Prinzip des Ehrenamtes und der Freiwilligkeit, dass wir uns intensiver und freier mit den Themen auseinandersetzen, die uns beschäftigen. In der Begegnung mit anderen Menschen lernen wir zum einen, für unsere Werte einzustehen und sich Problemen und Konflikten zu stellen. Dies fördert nicht nur unsere individuelle Persön-

Ergebnisse für



Arbeit
Betriebswirtschaftslehre



Arbeit
Physik



Arbeit
bei GENZ



lichkeitsentwicklung, sondern auch das demokratische Potenzial unserer Gesellschaft.⁵ Hinzu kommt unsere Selbstwahrnehmung, denn wer etwas bewegt, der kommt sich selbst wirksamer vor. Mit Marx' Worten: „Der wirkliche Reichtum ist die entwickelte Produktivkraft aller Individuen.“⁶

(1) Marx, K., 2014: Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie, S. 179 ff., Nikol Verlag Hamburg.

(5) Gensicke, T. u. a., 2008: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004, S. 34ff., VS Verlag Hamburg.

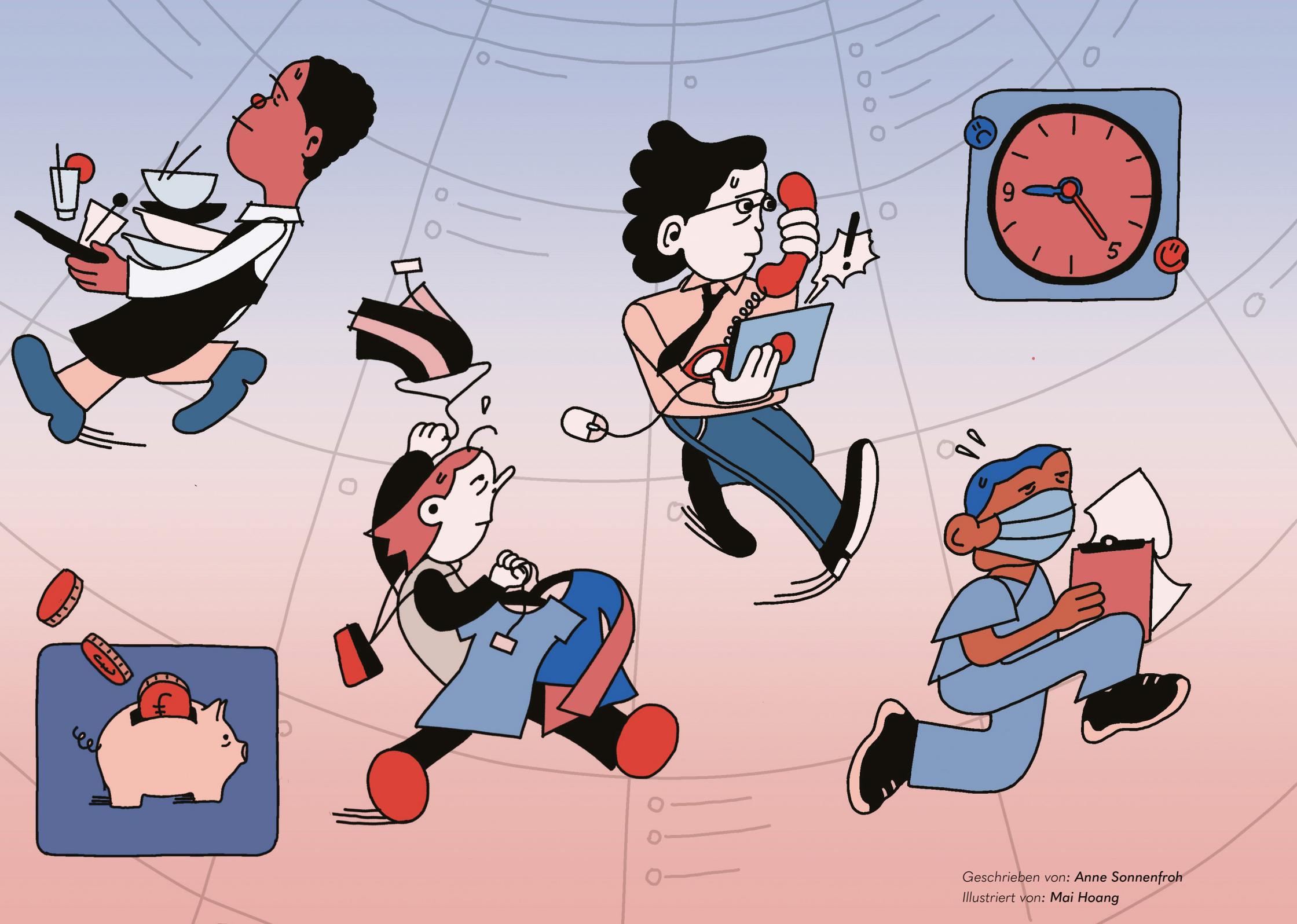
(2, 3, 4) Bundeszentrale für politische Bildung, 2021: Arbeit, online bpb.de [03.11.2022].

(6) Walther, R., 2020: Marx über Arbeit, Freiheit und Glück, OXI Blog, online oxiblog.de [04.11.2022].



All diese Icons sollen Arbeit symbolisieren. Welches Symbol würde Arbeit für dich am besten beschreiben?





365 Tage der Arbeit

Warum faire Arbeitsbedingungen nicht selbstverständlich sind!

Wir arbeiten zu unterschiedlichen Zeiten und zu unterschiedlichen Konditionen, aber eine definitive Gemeinsamkeit gibt es: Wir alle haben jedes Jahr am 1. Mai frei, weil „Tag der Arbeit“ ist. Aber woher kommt dieser Feiertag eigentlich und wofür steht er genau?

Seit über 130 Jahren wird der „Tag der Arbeit“ weltweit gefeiert. Der Ursprung des „Tag der Arbeit“, der am 1. Mai in der gesamten Bundesrepublik ein Feiertag ist, geht auf die Arbeiter*innenbewegung im 19. Jahrhundert zurück. Damals demonstrierten US-amerikanische Arbeiter*innen gegen schlechte Arbeitsbedingungen, zu lange Arbeitstage und zu geringe Löhne.

Im Jahr 1886 haben fast eine halbe Million Menschen in den USA am 1. Mai für die Einführung des 8-Stunden-Tages demonstriert. Auch in Europa gab es eine Arbeiter*innenbewegung. Vertreter*innen sozialistischer Parteien und Gewerkschaften organisierten für den 1. Mai 1890 europaweite Kundgebungen. Im Deutschen Reich war es zu dieser Zeit gar nicht so einfach, zu streiken. Es galt noch das sogenannte Sozialistengesetz,

das von Otto von Bismarck eingeführt worden war. Das bedeutete, dass sozialistische Parteien und Gewerkschaften verboten waren.¹ Außerdem haben viele Unternehmer*innen die Arbeiter*innenbewegung sehr kritisch beobachtet. Sie hatten Sorge, ihren Angestellten bald mehr Lohn zahlen zu müssen. Trotz Androhung und Durchführung von massenhaften Entlassungen nahmen damals über hunderttausend Menschen an den Demonstrationen teil. Besonders viele waren es in Hamburg, Berlin und Dresden.²

Seit dieser Demonstration ist der 1. Mai der Kampftag der Arbeiter*innenbewegung. 1933 führte Adolf Hitler den 1. Mai dann auch als gesetzlichen Feiertag ein – benutzte ihn jedoch als Kulisse für Propaganda-Aufmärsche. In der Nachkriegszeit fand der 1. Mai dann wieder zu seiner ursprünglichen Bedeutung als „Tag der Arbeit“ zurück.³

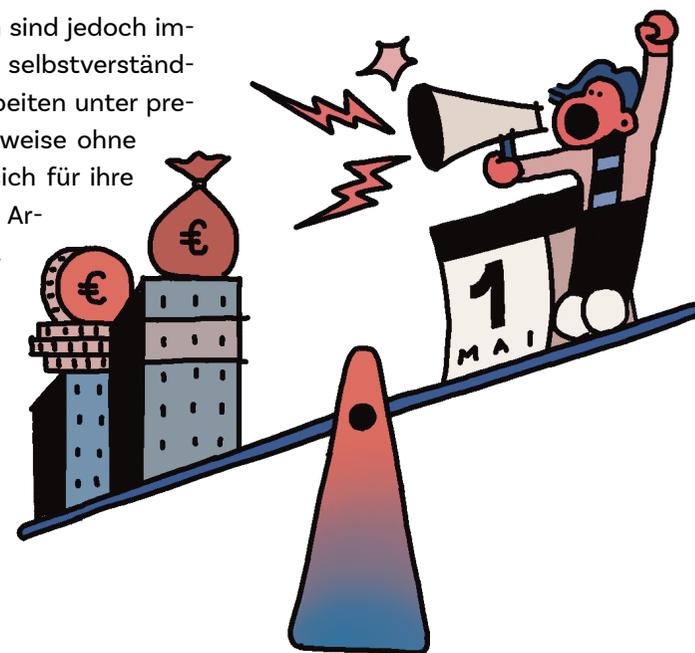
Auch heute gibt es noch jedes Jahr an diesem Tag viele Proteste und Demonstrationen. Mittlerweile hat dieser Feiertag für viele jedoch immer mehr von sei-

ner kämpferischen Bedeutung verloren. Der „Tag der Arbeit“ wird von den meisten als freier Tag zum Ausschlafen gesehen. Trotzdem organisieren der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sowie andere Organisationen und Parteien jährliche Mai-Kundgebungen. In Hamburg ziehen jedes Jahr an diesem Feiertag große Demonstrationen durch die ganze Stadt. Dabei soll besonders auf Themen wie Kapitalismus, Ausbeutung durch Arbeit und Rassismus aufmerksam gemacht werden. Die Demonstrierenden haben über die Jahre viel für uns alle erreicht: beispielsweise bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Arbeitslosengeld.⁴

Diese Errungenschaften sind jedoch immer noch nicht überall selbstverständlich. Viele Menschen arbeiten unter prekären Bedingungen, teilweise ohne einen Betriebsrat, der sich für ihre Rechte bei der/dem Arbeitgeber*in einsetzt. Arbeitnehmer*innen müssen mitbestimmen dürfen, wie sie arbeiten möchten. Deshalb ist es wichtig, sich Demon-

strationen für bessere Arbeitsbedingungen anzuschließen, sich bei Streiks, die mangelhafte Arbeitsbedingungen kritisieren, über die Hintergründe zu informieren und Solidarität zu zeigen mit Menschen, die kundtun, dass sich etwas ändern muss, weil sie sonst nicht mehr gesund weiterarbeiten können.

Die Geschichte des 1. Mai zeigt uns sehr deutlich, dass wir Missstände aufdecken und kontinuierlich verändern können, wenn wir uns zusammenschließen. Um auch weiterhin noch mehr soziale Gerechtigkeit zu erreichen, sollten wir uns daher den Forderungen und Zielen des „Tag der Arbeit“ an 365 Tagen im Jahr bewusst sein.



(1) Altenmüller, I.: Wie der erste Mai zum „Tag der Arbeit“ wurde, online ndr.de [05.11.2022].

(2) Bundeszentrale für Politische Bildung, 2022: Hintergrund Aktuell: 1. Mai: Tag der Arbeit, online bpb.de [03.11.2022].

(3) Blume, D., 2010: Deutsches Historisches Museum Berlin, online dhm.de [05.11.2022].

(4) Deutscher Gewerkschaftsbund, 2022: Tag der Arbeit, online dgb.de [12.11.2022].

FACHKRÄFTEMANGEL

FACHKRÄFTEMANCEL

FACHKRÄFTE MANCEL

FACHKRÄFTE MANCEL

FACHKRÄFTE MANCEL

FACHKRÄFTE MANCEL

FACHKRÄFTE MANCEL

Wie wollen wir künftig leben – und wovon? Fachkräftemangel in Hamburg

A

arbeit und Zukunft: Welche Rolle spielen diese Themen heute und welche Faktoren beeinflussen sie?

Die Zukunft der Arbeitswelt steht auf dem Kopf und scheint

überall sehr präsent: Es gibt aktuell ein deutlich größeres Angebot an offenen Stellen als eine Nachfrage nach den gesuchten Jobprofilen. In den Medien handelt gefühlt jeder zehnte Artikel vom sogenannten Fachkräftemangel, und auch im persönlichen Umfeld wird über die Vision von Arbeit und die eigenen Ansprüche an diese philosophiert. Auch Politik und Wirtschaft machen sich erste Gedanken über Lösungsstrategien.

Hamburg sucht Arbeitskräfte – eine Sammlung von Gründen

Der Personalmangel hat auch Hamburg erreicht: Es gibt viele freie Stellen, Unternehmen suchen nach geeigneten Fachkräften und überall lassen sich Aushänge à la „Wir suchen Dich!“ finden. Das betrifft auch nicht mehr nur saisonaktuell den Freizeitbereich wie Schwimmbäder und Gastronomie, sondern auch Hand-

werksberufe wie Bauelektrik oder Klimatechnik, den IT- und den Sozial- und Gesundheitsbereich.

Warum fehlen so viele Arbeitskräfte?

Ob die Corona-Pandemie, der Klimawandel, die Inflation oder der Krieg in der Ukraine: Es gibt Unsicherheiten, die das eigene Sicherheitsgefühl bei vielen auf den Kopf stellen. Das hat sicherlich auch Auswirkungen auf die Berufswahl – es verschiebt die Prioritäten des eigenen Lebens. „Die **dichte Aufeinanderfolge von tief in das Leben eingreifenden Krisen setzt der Jugend zu.** Nach zwei Jahren Einschränkungen ihres privaten und schulisch-beruflichen Alltags durch die Pandemie sind viele von ihnen psychisch angespannt“, betont auch der Sozial- und Bildungswissenschaftler Klaus Hurrelmann (GENZ hat ein Interview mit ihm geführt! Mehr auf Seite 26) in Bezug auf die Trendstudie „Jugend in Deutschland – Sommer 2022“. „Die Bedrohung durch einen Krieg in Europa drückt als eine weitere schwere emotionale Last auf ihre Stimmung. Viele machen sich große Sorgen um ihre berufliche, finanzielle und wirtschaftliche Zukunft.“¹

Neben der Unsicherheit, spielt auch **der demografische Wandel eine zentrale Rolle**, der dazu führt, dass mehr Menschen in Rente gehen, als auf den Arbeitsmarkt nachrücken. Dazu kommt eine stärkere Verschiebung von Ausbildungs- zu Akademiker*innenberufen, was Auswirkungen auf einige Berufsgruppen hat: In den **1990er Jahren haben noch mehr als doppelt so viele junge Menschen eine Ausbildung aufgenommen, heute sind es fast so viele Studienanfänger*innen wie Auszubildende.** Die Zahl der Abiturient*innen ist deutlich angestiegen und immer mehr junge Menschen sehen in einer höheren Berufsqualifizierung ihre Perspektive. Außerdem spielt auch die Abwanderung von Fachkräften in der aktuellen Situation mit eine Rolle: Menschen finden woanders, vielleicht sogar im Ausland, bessere Arbeit zu besseren Konditionen. Auch die Pandemie hat dazu beigetragen, dass die Arbeitswelt flexibler geworden ist: Viele Unternehmen setzen mittlerweile verstärkt auf Remote-Verträge. Eine Fachkraft kann beispielsweise digital für ein Start-up in München arbeiten und trotzdem in Hamburg wohnen bleiben.

Überall fehlen Arbeitskräfte und bei denen, die potenziell auf einen Job warten,

passt dann vielleicht auch noch das Angebot nicht mit den Wünschen zusammen. Eine schwierige Situation: Wie geht es weiter, wenn es in Hamburg immer weniger Arbeitskräfte gibt, die sich auf Jobs bewerben und so viele Stellen unbesetzt bleiben? Welche Faktoren spielen bei der Wahl des Standortes für Wohnen und Arbeiten eine Rolle?

Hamburg schafft Lösungen: für mehr Wettbewerbsfähigkeit und Lebensqualität

Die Handelskammer Hamburg bezieht sich auf Prognosen des **Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR** und geht von ca. 133.000 fehlenden Fachkräften in Hamburger Unternehmen bis zum Jahr 2035 aus.² Dies bewegt die Handelskammer Hamburg, sich mit der Entwicklung auseinanderzusetzen. Es gibt viele Ansätze, die aktuell ausprobiert werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und den Personalmangel in Unternehmen auszugleichen.

Jetzt hat sich die **Handelskammer Hamburg auf die Agenda gesetzt, gemeinsam mit ihren Mitgliedern eine Handlungsstrategie zu entwickeln, um die Wettbewerbsfähigkeit und die Lebensquali-**

tät Hamburgs zu sichern. „Die Lage auf dem Arbeitsmarkt wird zum echten Risiko für viele Betriebe. Wenn wir nicht heute gegensteuern, werden wir eine Fachkräftekatastrophe erleben“, sagt der Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg, Dr. Malte Heyne.³

Hamburg 2040 – Wie wollen wir künftig leben und wovon?

Die Handelskammer Hamburg stellt sich gemeinsam mit ihren 170.000 Mitgliedern den Herausforderungen der aktuellen Situation und hat als Reaktion auf eine sich stark verändernde Struktur in Wirtschaft und Gesellschaft den Standortstrategieprozess „Hamburg 2040“ gestartet. Der Prozess setzt grundlegend an und berücksichtigt dabei viele Faktoren wie **Lebensqualität oder Mobilität, die letzten Endes auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken** sollen. „Hamburg kann und muss **im Verbund mit ganz Norddeutschland wachsen, nachhaltiger und dynamischer werden, um seine Wettbewerbsfähigkeit und Lebensqualität zu erhalten und auszubauen**. Das ist die Grundlage, um mehr Innovationen zu ermöglichen, Fachkräfte auszubilden und anzusiedeln, die Mobilität und Infrastruktur nachhaltig zu entwickeln und letztendlich die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und die Metropole lebenswert zu gestalten“,⁴ heißt es im Vorwort des Eckpunkte-papiers.

Schon zu Beginn des Prozesses wird deutlich: wenn es um wirtschaftliche Veränderung geht, um ein Suchen nach Lösungen für den Fachkräftemangel, spielen viele weitere Fragen mit rein. Wie kann die Stadt Hamburg so attraktiv sein, dass mehr Menschen kommen als gehen? Und wie gut ist Hamburg auf die Zukunft vorbereitet? Auf elf Seiten stellt die Handelskammer erste Ergebnisse der Dialogphase und eine Agenda für die Zukunft Hamburgs vor. „Diese Elemente schaffen eine 360-Grad-Perspektive auf den Wirtschaftsstandort Hamburg, die in einem Zukunftsforum des Plenums und der Ausschussvorsitzenden diskutiert, bewertet und verdichtet wurden. Daraus ist ein erstrebenswertes Zukunftsbild für Hamburg aus dem Blickwinkel der Hamburger Wirtschaft entstanden.“⁵

Der Prozess für Hamburg als zukunftsfähiger Wirtschaftsstandort gliedert sich insgesamt in **drei Phasen**:

1. Nach einem ausführlichen Dialog und einer Definition von Inhalten und Zielen in Phase eins, geht es in
2. Phase zwei darum, mit welchen konkreten Projekten die Handelskammer Hamburg diese Ziele umsetzen kann.
3. Die letzte Phase wird sich bis 2039 als Phase der Umsetzung und Begleitung der Mitgliedunternehmen gestalten.

Insgesamt werden in diesen Prozess verschiedene Personengruppen wie u. a. nationale und internationale Stakeholder einbezogen, ehrenamtliche engagierte Unternehmer*innen der Handelskammer Hamburg, Studierende, Auszubildende und Wirtschafts junior*innen. Auch Bürger*innen, die sich nicht zu diesen Gruppen zählen, können sich niedrigschwellig beteiligen und eigene Ideen zu Fragen wie „Wo kann Hamburg für Ihre Branche besser werden? Welche Veränderungen erwarten Sie für Ihre Branche in den kommenden zwanzig Jahren?“ einreichen. So sollen auch individuelle Gründe und Herausforderungen einen Raum finden. Zusätzlich wird eine **Trend-City-Studie** beauftragt, die Beispiele und Vorgehensweisen anderer Städte aufzeigt und somit der Handelskammer zur Orientierung dienen können. Als Inspiration dienen Städte wie die **15-Minuten-Stadt Paris**, in der alle wichtigen und grundlegenden Anlaufstellen für die Bürger*innen in 15 Minuten sowohl physisch als auch digital erreichbar sein sollen, oder Cork (Irland) als „**City of Learning**“ in Bezug auf lebenslanges Lernen und Projekte, wie die „**Learning Neighbourhoods**“, die durch Bildung und Förderung bestmöglich alle optimal auf die Arbeitswelt vorbereiten sollen.

Nach den Befragungen in Phase eins sowie einer OECD-Studie von 2019⁶ scheint deutlich: **Hamburg fehlt es an innovativen Ideen und Mut zur Veränderung in sämtlichen Bereichen.**

(1) Hurrlemann, K., 2022: Generation Dauerkrise? Neue Trendstudie Jugend in Deutschland veröffentlicht, online hertie-school.org [16.11.2022].

(2) Business-on, 2022: Prognose: Fachkräftemangel in Hamburg wird höher als erwartet, online business-on.de [16.11.2022].

ZUKUNFT

Deshalb ist das Ziel des Prozesses, Hamburg so zu entwickeln und zu gestalten, dass Tourist*innen, Investor*innen, Fachkräfte und Unternehmen von Hamburg als attraktiven Standort angezogen werden und mit innovativen Ideen in die Stadt kommen.

Nach Abschluss der ersten Phase stehen Schwerpunktthemen und ein umfassendes Zukunftsbild mit Leitlinien für Hamburg fest.

formation als „Standortmanager“ zu unterstützen. Deutlich zeigt der breit angelegte Strategieprozess, der Dialog und das Zuhören, wie stark die unterschiedlichen Aspekte für einen attraktiven Standort miteinander verbunden sind und wiederum Auswirkungen auf den Personalmangel haben können. Nicht bedacht sind in dieser Analyse die vielen persönlichen Gründe, die teilweise durch die Corona-Pandemie noch stärker in den Fo-

einer ersten umfassenden Strategie versucht, nach langfristigen Lösungen zu suchen und die Unternehmen bei nachhaltigen strukturellen Veränderungen zu begleiten. Es ist deutlich geworden, dass man den **Fachkräftemangel nicht losgelöst von anderen Themen wie Mobilität, Bildung, Gesundheitsversorgung und ökologischen Aspekten betrachten kann**, denn all diese Dinge spielen bei der Wahl des Arbeitsortes eine wichtige Rolle. Deshalb wird

sich Hamburg die Frage immer und immer wieder neu stellen müssen: „Wie wollen wir künftig leben – und wovon?“

ZUKUNFT

Das ist ein erster wichtiger Meilenstein. Es bleibt spannend, denn der Prozess geht nun in Phase zwei über. Jetzt geht es darum, dass die Handelskammer konkret beginnt, in Form von Projekten zu handeln. Ziel ist, während der Umsetzung in Phase drei als Partner zum Austausch für ihre Mitgliedsunternehmen zur Verfügung zu stehen und bei der Trans-

kus rückten, wie beispielsweise Klimaaspekte und die eigene Gesundheit und damit einhergehend mehr Remote-Verträge und weniger Menschen, die Pendeln, emotionale Unsicherheiten oder finanzielle Veränderungen, die ein Leben in der Stadt unbezahlbar machen und somit zusätzlich eine Rolle spielen.

Fakt ist, dass viele Tausend Arbeitskräfte fehlen und die Hamburger Handelskammer mit

ZUKUNFT

(3, 4, 5) Handelskammer Hamburg, 2020: Hamburg 2040, Handelskammer Hamburg.

(6) OECD, 2019: Berichte zur Regionalentwicklung: Metropolregion Hamburg, Deutschland, OECD Publishing, Paris.

Wie ist die Lage in Hamburg?

Interview geführt von: Cornelius Gesing

Hjalmar Stemmann, Präsident der Handwerkskammer erklärt dir, was es mit dem Fachkräftemangel in Hamburg auf sich hat, wie wir im Vergleich zu anderen Bundesländern stehen und was jetzt passieren muss.

Cornelius für GENZ: Wo ist der Fachkräftemangel in Deutschland besonders ausgeprägt und woran liegt dies?

Hjalmar Stemmann: Fachkraft ist, wer über eine mindestens zwei- bis dreijährige Ausbildung verfügt. Niedriger werden Arbeitskräfte eingestuft (Helfertätigkeiten, keine Ausbildung), höher Spezialist*innen (Meister und Techniker*innen) sowie Expert*innen (Fachschul- oder Hochschulausbildung). Diese Unterscheidung ist nicht nur akademischer Natur, sondern spiegelt sich auch in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit wider. **Tatsächlich ist der Fachkräftemangel am stärksten, aber auch in den Stufen Arbeitskräfte, Spezialist*innen und Expert*innen gibt es erhebliche Engpässe.** Bundesweit werden über **70 Berufe als Engpassberufe** ausgewiesen. Das beruht auf einer sehr engen Definition der Bundesagentur. Das Handwerk führt bundesweit leider die Liste mit drei Berufen aus dem Baubereich an, ist mit sechs Berufen in den TOP 10 vertreten und stellt insgesamt über die Hälfte der Berufs-

gruppen, in denen es einen Fachkräftengpass gibt. Diese rund 40 Berufe verteilen sich über alle Handwerksbereiche von Augenoptik bis Zahntechnik. Am stärksten betroffen sind jedoch die Bau- und Ausbauberufe.

Wie ist Hamburg im Vergleich zu anderen Städten aufgestellt?

Hamburg steht dabei statistisch scheinbar besser da als das nördliche Umland und insbesondere die süddeutschen Bundesländer.

Bei uns kommen tatsächlich nur fünf Berufe in die Engpassbewertung. Auf Platz 1 stehen die Pflegeberufe, auf Platz 2 dann Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik (SHK). Das sind die zentralen Berufe, um die Klimawende umzusetzen. Jetzt aber gleich **Entwarnung für Hamburg zu geben, greift allerdings zu kurz.** Im Bereich der Elektrotechnik hat Hamburg z.B. die bundesweit höchste Vakanzzeit, das ist der Zeitraum, bis eine Stelle neu besetzt werden kann. In Hamburg dauert das im Schnitt vier Monate (121 Tage), alle anderen Bundesländer liegen unter 100 Tagen. Auch bei der schon erwähnten Berufsgruppe Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik hat Hamburg mit Bayern zusammen mit 102 Tagen Vakanz den dritthöchsten Wert. Nur Thüringen, Nordrhein-Westfalen (beide 105) und Rheinland-Pfalz/Saarland (111) stehen noch schlechter da. Ich könnte diese Auswertung mit zahlreichen Beispielen fort-

setzen, ob im Bau- und Ausbaubereich, den Ernährungs- oder den Gesundheitshandwerken. Zudem führt der **Fachkräftemangel in anderen Regionen auch dazu, dass es weniger Binnenmigration gibt,** also der Zuzug aus anderen Teilen Deutschlands nach Hamburg geringer wird. Ich rechne damit, dass bald weitere Berufe in Hamburg, auch aus dem Handwerk, zu den Engpassberufen zählen werden.

Welche Rolle spielt die Digitalisierung in diesen Entwicklungen?

Ich erhoffe mir von der Digitalisierung einen positiven, also dämpfenden, Effekt auf den Fachkräftemangel. Wenn zukünftig z. B. Kollege Roboter schwere und belastende Arbeit übernimmt, bleiben Fachkräfte gesünder und können länger ihren Beruf ausüben. Und mit digitalen Geräten und Messwerkzeugen sind bestimmte Tätigkeiten schneller und meistens auch präziser ausgeführt, als wenn ich einen Zollstock anlege und die Werte dann per Hand in irgendwelche Tabellen übertrage. Zudem werden Berufe natürlich cooler, wenn ich dort mit hochmodernen Geräten arbeiten kann. Hinzu kommt, dass wer ein Handwerk lernt, in der Regel auch mit der Hand arbeiten möchte und die Verwaltung, z. B. das Ausfüllen von Stundenzetteln oder Arbeitsnachweisen, gerne mit dem Smartphone oder dem Tablet macht, um mehr Zeit

für den eigentlichen Beruf zu haben. Und einige Tätigkeiten, für die nur schwer Arbeitskräfte zu finden sind, können auch nahezu vollständig automatisiert werden, wie z. B. die Reinigung von Turnhallen oder Einkaufszentren. Das spart dann wieder Arbeits- und Fachkräfte für die Tätigkeiten ein, wo heute die Digitalisierung noch keine Lösung anbietet. **Wir können nur hoffen, dass die Digitalisierung mindestens so schnell voranschreitet, wie die Babyboomer-Generation in Rente geht. Sonst wird die Fachkräftelücke immer größer.**

Wie messen Sie Fachkräftemangel?

In der Handwerkskammer nutzen wir erst einmal die Daten der Arbeitsagentur und der statistischen Landesämter oder anderer öffentlichen Quellen. Diese Daten sind hoch valide und werden seit Langem erhoben. Daraus lassen sich dann Zeitreihen bilden, aus denen Trends und Entwicklungen abgeleitet werden. Meine Antworten auf die ersten beiden Fragen beruhen z. B. auf der aktuellen Engpassanalyse der Bundesagentur mit Daten aus dem Jahr 2021. Für den Fachkräftemangel legt die Bundesagentur die oben erwähnte Vakanz, die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation (wie viele Arbeitslose gibt es pro offene Stelle), die berufsspezifische Arbeitslosenquote (wie hoch ist das Risiko, in

einem Beruf arbeitslos zu werden), die Veränderung des Anteils sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Ausländern (wie viele Ausländer werden in einem Beruf beschäftigt), die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit und die Entwicklung der mittleren Entgelte als Kriterium an. Da verfügen die Arbeitsagenturen über Daten, an die eine Handwerkskammer gar nicht rankäme. Die Stimmung im Hamburger Handwerk messen wir selbst über regelmäßige Betriebsumfragen. Hier sind auch immer wieder Fragen dabei, die Aufschluss zur Fachkräftesituation geben. Über den bundesweiten Zentralverband des Deutschen Handwerks können wir diese Zahlen dann mit anderen Kammerbezirken vergleichen.

Das Motto der Gemeinschaftsinitiative der Handwerkskammern in Deutschland ist „Gemeinsam einen Schritt voraus“. Welche Schritte gehen Sie, um dem Fachkräftemangel zu begegnen?

In dieser Gemeinschaftsinitiative geht es in erster Linie um die Marke Handwerk, den Content in unseren Medien, Digitalisierung und E-Government. Also die Schnittstelle zu unseren Mitgliedsbetrieben und ihren Mitarbeitenden, Ausbildungsinteressierten, der Öffentlichkeit allgemein und der Zusammenarbeit zwischen den Handwerkskammern. Zum Thema Fachkräftemangel werden wir in Hamburg mit zwei Instrumenten deutlich konkreter. Zum einem unserem **Handlungsprogramm 2019–2024 und zum anderen mit dem Masterplan Handwerk 2030**. Das Handlungsprogramm ist zeitlich an die

Wahlperiode der Vollversammlung, also des Parlaments der Betriebsinhaber*innen und der Beschäftigten geknüpft. Es wird alle fünf Jahre neu erarbeitet und ist Leitfaden für die gemeinsame Arbeit von Haupt- und Ehrenamt. Der Masterplan Handwerk 2020 wurde erstmalig 2011 zwischen Handwerkskammer und Senat geschlossen. Bereits damals war das erste Kapitel überschrieben mit „Fachkräftesicherung und Qualifizierung“. Das Thema begleitet uns also schon einige Jahre. Der neue Masterplan Handwerk 2030 wurde dieses Jahr verabschiedet. Gleich im ersten Kapitel beschäftigen wir uns mit „Talente, Qualifizierung und Fachkräfte“. Das Thema bleibt also weiterhin an erster Stelle. **Konkret unterstützt die Handwerkskammer Hamburg kleine und mittlere Betriebe bei der Nachwuchsgewinnung**, da der typische Handwerksbetrieb über keine eigene Personalabteilung verfügt. **Maßnahmen sind z. B.:**

- Beratung und Qualifizierung von Menschen mit Migrationsgeschichte, um deren Potenzial zu heben
- Unterstützung von Betrieben einerseits und Schüler*innen (insbesondere aus besonderen Zielgruppen) andererseits bei der Anbahnung und Durchführung von Schulpraktika
- Begleitung und Unterstützung von jungen Menschen bei der Ausbildungsplatzsuche, im Bewerbungsprozess und bei der Vermittlung an die Handwerksbetriebe
- Multiplikatoren der Berufsorientierung (Lehrer*innen, Eltern) Einblicke in Handwerksberufe bieten

- Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung im Handwerk für leistungsstarke Schüler*innen, z. B. im Verbund mit der Beruflichen Hochschule Hamburg
- Förderung und verstärkte Gewinnung von Frauen fürs Handwerk
- Gewerkeübergreifende Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung durch den Weiterbildungsbonus



Hjalmar Stemmann ist seit 2019 Präsident der Handwerkskammer Hamburg. Er hat eine Ausbildung zum Zahntechniker und ein Studium der Volkswirtschaftslehre abgeschlossen. Beruflich leitet der Dental-Unternehmer ein zahntechnisches Labor und einen Betrieb, der Medizinprodukte herstellt. An den beiden Standorten Hamburg und Lemgo (Ostwestfalen-Lippe) beschäftigt Hjalmar Stemmann über 30 Mitarbeitende.

- Einsetzung eines Runden Tisches „Klimaberufe“ im Fachkräftenetzwerk mit Betrieben, Behörden und Innungen
- Das sind einige unserer Maßnahmen, aber lange noch nicht alle. Und Nachwuchswerbung steht auch deswegen an oberster Stelle, weil das unsere Fachkräfte von morgen sind.

Wie schätzen Sie derzeitige Bestrebungen der Ampel-Koalition zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ein?

Das **Handwerk erwartet von der Politik, egal ob auf Bundes- oder Landesebene, dass diese rasch und nachhaltig die erforderlichen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung insbesondere in diesen Bereichen ergreift:**

- Stärkung der Beruflichen Bildung und insbesondere der dualen Ausbildung
- Arbeitsmarkt- und betriebsnahe Gestaltung von Fort- und Weiterbildung
- Mittelstandsgerechte Zuwanderungspolitik
- Vermittlungswirksame Arbeitsmarktpolitik
- Förderung von Betriebsnachfolgen

Diese Punkte müssen auf die politische Agenda der Bundesregierung, der Fachministerien und letztendlich auch der Regierungen und Verwaltungen der Bundesländer gesetzt werden, damit der unabdingbare Fachkräftebedarf qualitativ und quantitativ gedeckt werden kann. Dafür setzen sich der Zentralverband des Deutschen Handwerks auf Bundesebene und die Handwerkskammer Hamburg hier in unserer Stadt ein.

Vielen Dank, Herr Stemmann!

Was denkt die Generation Z über Arbeit?

Das ist wohl die Millionenfrage! Wir haben jetzt mal bei denen nachgefragt, über die wir die ganze Zeit sprechen: EUCH! Wir haben online (genz-hamburg.de) einen Aufruf gestartet und wollten von der Generation Z wissen, wie sie zu folgenden Fragen steht. Hier liest du eine Zusammenstellung verschiedener Antworten. Mit euren Aussagen sind wir dann zu einem der führenden Professoren für Soziologie, Psychologie und Pädagogik gegangen. Das Interview kannst du auf der folgenden Seite lesen!

Wie würdest du die Arbeitsmoral deiner Generation beschreiben?

Ziemlich mies. Viele stellen extrem hohe Anforderungen an Arbeitgeber und wollen nicht akzeptieren, dass New Work und Co. noch nicht überall in der Arbeitswelt angekommen sind. -
Mohammad

Die Arbeitsmoral unserer Generation schwindet bei sinnfrei scheinenden Aufgaben. Auch haben wir keine komplette Verausgabung für den Job. -
Ricarda

Wir sind engagiert und gleichzeitig freizeitausgleichbewusst. - Sophia

Wir sind super motiviert und ziemlich casual auf der Arbeit. Meist sind wir offener als andere Generationen und freuen uns auf die 4-Tage-Woche. (lol) - Alvin

Zielstrebig! Jede*r will immer höher, schneller, besser! - Britt

Kurz und knapp: Verständlicherweise ambitionslos. - Emil

Was stört dich an der Arbeitsmoral der Generation Z?

Mich stört immer wieder, wenn ich von Freunden höre, dass Sie nicht wirklich leistungsbereit sind in einem Job. Ich höre immer mal wieder von langen Krankschreibungen und Jobhopping. Der Grund dafür sind meistens Unbehaglichkeiten im Job, sowas wie unflexible Arbeitszeiten oder dass der Chef ein wenig barsch auf einen Fehler hingewiesen hat. - Anneke

Wenn es von zuhause geht, wird es auch von zuhause gemacht und am besten begegne ich nie wieder einer anderen Person und das nenne ich dann Work, Life Balance und Boundaries haben... - Emil

Wir lehnen uns zu wenig gegen bestehende Routinen auf. Wir akzeptieren einfach unbezahlte Praktika - ich übrigens auch, obwohl ich es im Ansatz falsch finde! - Ricarda

Mich stört sehr, dass viele von uns so eine extreme Radikalität haben. Bei meiner Arbeit sind welche schon öfters in Streit mit der Chefin gegangen, teils nur weil sie wollte, dass alle Mitarbeiter*innen beim Briefing in Präsenz sind. - Mohammad

Manchmal zeigen wir in der Tat zu wenig Engagement für die Arbeit. - Sophia

Oft gibt es Vergleiche und Konkurrenz mit Gleichaltrigen. - Britt

Mich stört, dass die Weisheit von vorherigen Generationen manchmal mit Füßen getreten wird. - Swinda

Was ist dir am Arbeitsplatz besonders wichtig und worauf kannst du gern verzichten?

Wichtig ist mir ein gutes Arbeitsklima und Fairness. Was ich gar nicht mag, ist Gerede hinter dem Rücken anderer sowie Vorurteile. – Jules

Ein fester Schreibtisch muss sein! Ich hasse diese neumodischen, „shared flexible Work Desk“-Modelle ... – Johannes

Einfach und wichtig: Kaffee und gute Stimmung im Team! Verzichten kann ich hier auf einen festen Arbeitsplatz. Ich brauche nicht immer denselben Tisch und Raum. – Ricarda

Ich brauche einen breiten Bildschirm, bequemen Stuhl, gute Beleuchtung und Kaffee sowie Ruhe und mal Musik. – Alvin

Wichtig: Team-Zusammenhalt, Wertschätzung und Kommunikation auf Augenhöhe! – Sophia

Mir ist es wichtig, nach der Pandemie wieder mit Menschen im Office zu sein. Gleichzeitig will ich aber auch die Möglichkeit haben, von zuhause am Start zu sein, wenn ich will. – Mohammad

Ich möchte ein Arbeitsklima, in dem ich mich wohl fühle. Ich möchte das Gefühl haben, für gute Arbeit gelobt zu werden und für Fehler klare Kritik sowie Hilfestellungen zu bekommen. Dankend verzichte ich darauf, wenn sich andere meine Arbeit auf ihre Fahne schreiben wollen. – Anneke

Wichtig ist mir Kommunikation und ein gutes Arbeitsklima. Verzichten kann ich aber bitte auf strenge Einhaltung von Arbeitszeiten... Mal Überstunden oder spontane Änderungen in der Arbeitszeit sind aber okay. – Britt

Ich brauche Möglichkeiten zum Remote-Arbeiten und Benefits. Verzichten kann man hier auf einen festen Arbeitsplatz. – Swinda

Was kann Generation Z viel besser als alle zuvor und worin sind wir nicht so gut?

Ich finde, dass wir gut darin sind, unsere Umgebung zu akzeptieren. Wenn etwas Mist ist, dann sagen wir halt tja und machen weiter. Wir sind nicht so leicht aus der Ruhe zu bringen. Gleichzeitig finde ich aber, dass die meisten unserer Generation überhaupt nicht mehr belastbar sind. Wir brauchen viel mehr Ruhe, um alles zu verarbeiten. – Mohammad

Wir sind gut darin, eigene Grenzen anzuerkennen. Wir können besser miteinander planen und sprechen, aber schlechter abschalten, da wir oft Arbeit mit nach Hause nehmen. – Britt

Wir können sehr gut für uns eintreten, sind aber nicht so gut darin, Grenzen zu setzen. Zum Beispiel, wenn es um die Arbeitszeit geht. – Sophia

Gute Frage, kurze Antwort: Accepting change. Ich glaube aber auch, dass es nicht immer an der Generation liegt, sondern auch, wie lange man dort arbeitet. Dann hat man sich eher an Prozesse und Co. gewöhnt. – Alvin

Wir sind nicht so gut, wenn es um langfristiges Engagement gegenüber den Arbeitgebenden geht. – Johannes

Wir sind sehr gut darin, uns zu adaptieren. Wie lernen, von klein auf im ungewohnten Arbeitsumfeld gut zurechtzukommen, zu scheitern und nicht daran zu zerbrechen. – Swinda

Wir können uns sehr gut selbst helfen. Was Schlechtes fällt mir gerade nicht ein. – Emil

Revolution der Arbeitsverhältnisse

Interview geführt von: Cornelius Gesing

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann hat eine jahrzehntelange Erfahrung in Soziologie, Psychologie und Pädagogik. Er ist einer der führenden Bildungs- und Sozialisationsforscher der Republik und war Gründungsdekan der ersten Fakultät für Gesundheitswissenschaften in Deutschland an der Universität Bielefeld.

Cornelius für GENZ: Die Pandemie ist noch nicht vorbei, aber inwieweit können Sie schon abschätzen, wie sich die Arbeitswelt in ihren Grundzügen neu positioniert hat?

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann: Die Pandemie hat die Arbeitswelt erheblich verändert. Es ist jetzt einfach selbstverständlich geworden, man merkt das bei den jungen Leuten ganz besonders stark, digital von zu Hause aus zu arbeiten. Man muss nicht präsent sein. Das ist ein enormer Impuls, der noch immer nachhallt und der die ganze Art und Weise von Arbeitshaltung, -Motivation und -Moral nachhaltig beeinflusst. Wir wissen ja auch, viele Unternehmen denken fundamental darüber nach, ob sie ihre Büros überhaupt noch halten wollen, wie sie die verändern wollen. Dahinter steckt eben eine enorme Veränderung der Arbeitsmöglichkeiten. Das Digitale dürfte hier der entscheidende Impuls sein, den die Pandemie erheblich beschleunigt hat.

Gab es denn für Sie in den letzten Jahren einen Moment, an dem Sie diesen Wandel konkret festgestellt haben?

Das war diese Bewusstseinsveränderung: Ich muss nicht physisch an meinem Arbeitsplatz sein, um meine Arbeitsleistung zu bringen. Das gilt nicht für alle Berufe, aber eben doch für sehr viele. Ich habe sogar Vorteile, wenn ich von zu Hause aus arbeite. Ich kann es mit anderen Aktivitäten verbinden, Tagesrhythmus und Konzentrationsphasen koordinieren und zwischendurch ohne Probleme und Schamgefühle eine Pause machen. Das ist ein Quantensprung in der Vorstellung, wie eine berufliche Tätigkeit aussehen kann.

Was erwarten Arbeitgeber*innen denn heute von jungen Nachwuchskräften?

Unternehmen merken diese Veränderung. Sie spüren, dass sie mit ihren Erwartungen, dass alles so weitergehen sollte wie bisher, keine große Chance mehr haben. Aber zunächst wollen Unternehmen natürlich die frei werdenden Stellen besetzen und im Idealfall so ähnlich, wie sie bisher besetzt waren. Aber: ausscheiden tun jetzt ganz überwiegend die Angehörigen der sog. Babyboomer-Generation (50–65-Jährigen), also die starken Jahrgänge, zahlenmäßig doppelt so stark wie die jetzt jüngeren Jahrgänge gehen aus dem Be-

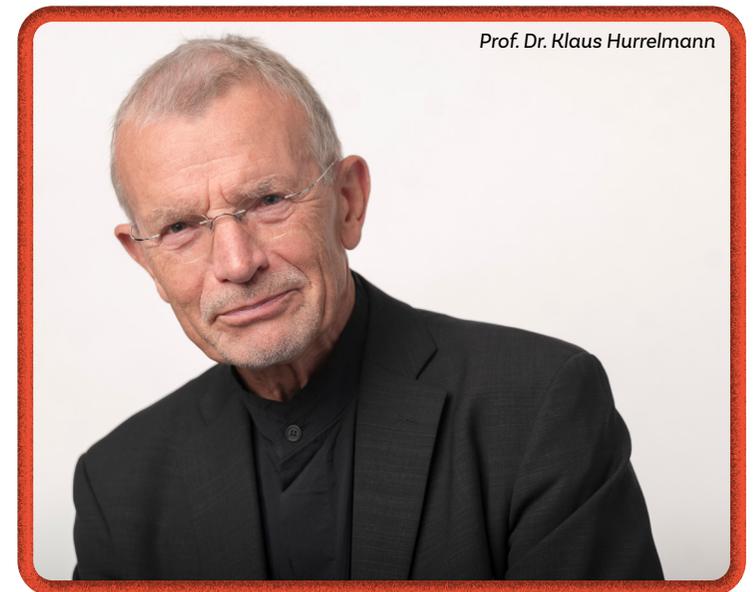
ruf raus und ein Unternehmen muss sehen, wie sie diese Position wiederbesetzen. Sie merken zunehmend, das das ganz schwierig ist. Sie stoßen mit ihren Erwartungen teilweise auf Defizite, auf Leere, teilweise aber auch tatsächlich auf Widerstand. Vor allem bei den jüngeren Menschen (unter 30-Jährigen).

Mit welchen Ansprüchen kommen jungen Menschen denn zu Arbeitgeber*innen?

Die sind digital großgeworden und deswegen gehören sie zu denjenigen, die sich flexible Arbeitsbedingungen sehr gut vorstellen können und wünschen.

Viele von ihnen sind übrigens nicht etwa darauf aus, nur digital und nur von zu Hause aus zu arbeiten. Die möchten sehr gerne erstmal konkret in den Arbeitsplatz hineinkommen. Die arbeiten deswegen erstaunlich häufig, sehr gerne auch in Präsenz. Eine Chance für die Unternehmen, um sie an den Arbeitsplatz heranzuführen: Grundsätzlich

haben die Angehörigen der jungen Generation aber deutlich andere Vorstellungen von der Arbeitswelt als vorherige. Junge Leute möchten sich im Beruf verwirklichen und persönlich ihre eigenen Neigungen und Interessen einbringen. Das ist eine sehr starke, immaterielle, ideelle Motivation. Das führt auch dazu, dass viele sehr schnell wechseln, wenn diese Vorstellungen nicht umgesetzt werden können. Viele Unternehmen spüren, dass junge Leute mit einer solchen starken Motivation kommen, dass sie eine sehr gute Arbeitsqualität haben, und Leben und Arbeiten auch nicht so ohne Weiteres miteinander verbinden wollen. Hier haben wir wirklich



Prof. Dr. Klaus Hurrelmann

einen Quantensprung, eine deutliche Verschiebung zu andern Generationen. Dies wird auch von den jungen **Frauen, die sehr hoch qualifiziert sind**, vom Typus her sogar höher als die jungen Männer, stark mitgetragen. Junge Frauen wollen besonders intensiv berücksichtigt sehen, dass sie ein Privatleben haben. Sie denken mit, dass sie eine Familie gründen könnten und suchen auch nach diesem Gesichtspunkt ein Unternehmen aus. Also da kommen jetzt selbstbewusste junge Leute. Zudem hat die **große Mehrheit auch eine gute Grundbildung**. Über die Hälfte hat heute das Abitur. Sie spüren, dass der Markt sich dreht, dass sie die Akzente setzen können, dass sie ihre Vorstellungen umsetzen können, dass die Unternehmen auf sie mit ihren Vorstellungen zugehen. So gesehen stehen wir gerade inmitten einer kleinen oder mittleren, wenn nicht sogar großen Revolution der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsverhältnisse.

Wechseln wir mal in die Arbeitgeber*innenrolle. Was müssen Führungskräfte leisten?

Viele Unternehmen sind heute enttäuscht, dass die jungen Leute nicht genauso denken, handeln und motiviert sind wie die älteren Arbeitskräfte. Und sie lassen sie das manchmal dann auch spüren. Sie haben das Gefühl, hier kommen junge Leute mit Defizit, mit hohen Ansprüchen, mit sehr sensiblen Vorstellungen vom Beruf und wirklich etwas überzogenen Erwartungen. Da ist es eine

Aufgabe von Führungskräften, hier deutlich die Weichen zu stellen. Der Arbeitsmarkt hat sich verändert. Ich muss heute auf die jungen Leute zugehen, muss mit ihnen in Verhandlungen eintreten, ihre individuellen Wünsche aufnehmen. Es bleibt mir gar nichts anderes übrig. 20, 25 Jahre konnten sie diktieren, welche Bedingungen gelten, aber das hat sich verändert. Also **individuelle Ansprache, die Rückmeldung geben, die jungen Leute abholen**, wo sie stehen. Ihnen das Gefühl geben, dass sie mitbestimmen können, dass sie Einfluss nehmen können und zeigen, dass sie Bestandteil des Unternehmens sind, **Identifikationsmöglichkeiten** anbieten. Wir wissen aus den Erhebungen, Praxiseindrücke bestätigen das, dass junge Leute zögern, in den bisherigen Strukturen Karriere zu machen. Sie

möchten auf Augenhöhe bleiben und aus der hierarchischen Musterung heraus. Führungskräfte müssen auf die besonderen Wünsche, die Eigenarten und Eigenwilligkeiten hören und ihnen Karrierepfade anbieten, die das berücksichtigen müssen.

Welche Branchen haben das schon für sich erkannt?

Branchen, in denen die digitale Kompetenz, digitale Unbefangenheit und Intuition von großer Bedeutung sind. Hier müssen unterschiedliche Vorstellungen verbunden werden. Die über **50-Jährigen haben ja ihre Stärken: sie sind die, die aushalten, die durchhalten können**, die auch zu Ende arbeiten, denen es vielleicht nicht mehr viel Spaß macht, die auch nicht auf die Uhr schauen, die auch mal

ihr Privatleben zurückstellen. Das ist natürlich für ein Unternehmen unbezahlbar, wenn in bestimmten Belastungssituationen die Belegschaft eine solche Mentalität hat. Das bringen die jungen Leute nicht mit. Im Gegenteil, die wollen das nicht. Aber sie

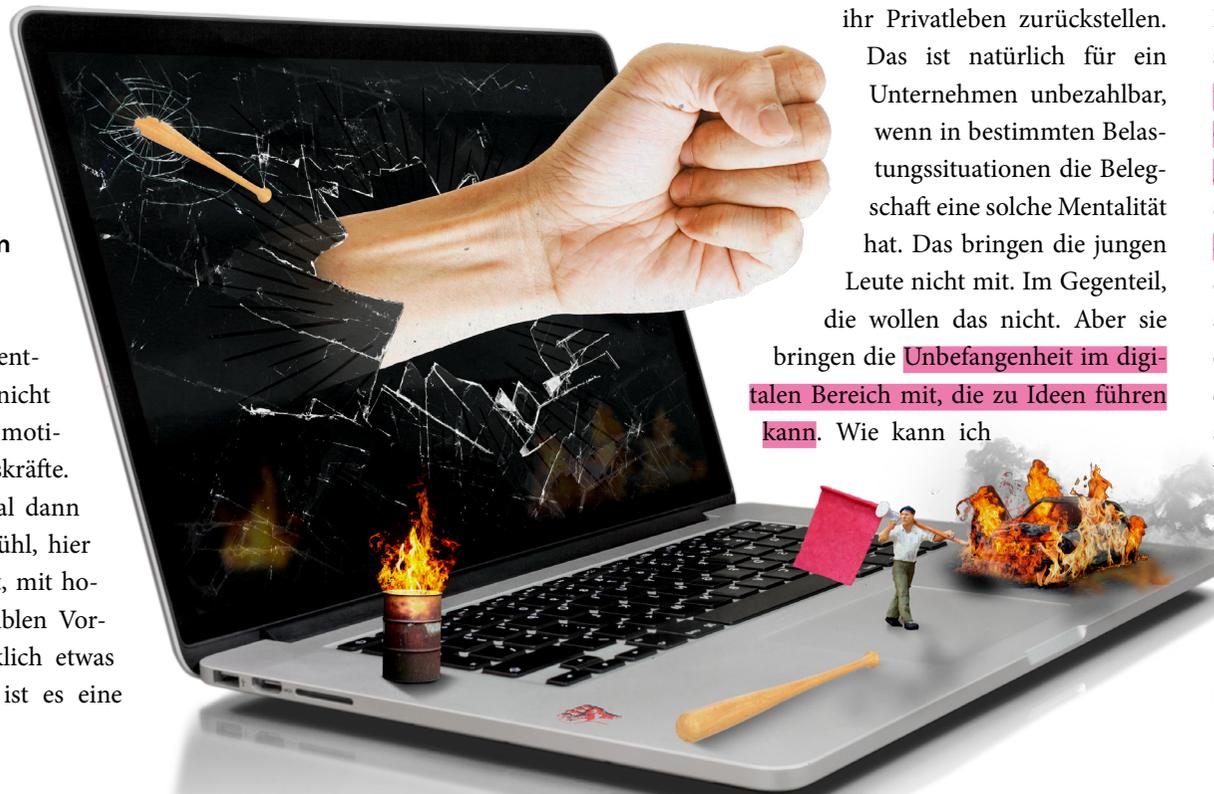
bringen die **Unbefangenheit im digitalen Bereich mit, die zu Ideen führen kann**. Wie kann ich

denn die lang anhaltenden, vielleicht ein-tönig gewordenen Arbeitsprozesse digitalisieren und mich damit entlasten und damit als arbeitender Mensch inhaltlich sinnvollere Dinge machen? Wenn man sich das vorstellt, dass man solche unterschiedlichen Auffassungen in einem Unternehmen miteinander verbindet, dann kann man erkennen, dass daraus dann natürlich für ein Unternehmen auch eine Gewinnsituation nicht nur ökonomisch, sondern eben auch für die Qualität der Zusammenarbeit entsteht.

Wenn wir uns in zehn Jahren wieder unterhalten – ich hoffe früher – woran merken wir dann, dass sich die Revolution, von der Sie oben sprachen, durchgesetzt hat?

Ich denke, es wird das weitergehen, was wir angesprochen haben. Je nach Branche sehr **unterschiedliche Formen der Präsenz und digitale Kommunikationskanäle sowie ausgestattete Arbeitsformen und -Orte**. Zudem stärker auf **Teamstrukturen in einer dynamischen Form mit Projektaufgaben** setzen. Und schließlich die großen Fragen: Wie flexibel sind wir? Wie lassen sich privates Leben mit der unternehmerischen Tätigkeit verbinden? Unternehmen, die familienfreundlich sind, werden überleben. Ein Unternehmen, was sagt *wir freuen uns, wenn ihr Kinder bekommt*, dass hat die Nase vorn und nicht das Unternehmen, was aufschreit und zur Seite tritt, wenn ein*e Mitarbeiter*in Mutter oder Vater wird.

Herr Professor Hurrelmann, Danke!



„Ich träume davon, dass ich eine Kitaleitung werde“

Herausforderung: Arbeitsleben



Ein Interview zum Berufseinstieg aus intersektionaler Perspektive und ein Gespräch darüber, welche Herausforderungen das Arbeitsleben für eine Person mit Migrationskontext mitbringen kann.

Nour Basmaji (26) kennt das deutsche Ausbildungssystem und den Arbeitsmarkt aus vielfältigen Perspektiven: Als erfolgreiche Berufsschülerin, frische Fachkraft, junge Frau, Mutter, Muslima und Geflüchtete. Im Interview berichtet sie über ihre Erfahrungen, die Herausforderungen und Unterstützungsmöglichkeiten auf dem Weg ins Arbeitsleben.

Interview geführt von: Johanna Körner

Illustriert von: Sofya Danielyan

Johanna für GENZ: Herzlichen Glückwunsch zur bestandenen Ausbildung! Magst du kurz etwas über dich und deinen Berufsabschluss erzählen?

Nour Basmaji: Ich bin Nour Basmaji, 26 Jahre alt. Ich habe in meinem Heimatland Syrien Biologie bis zum 3. Jahr studiert, aber das Studium musste ich leider abbrechen – wegen des Krieges. Dann bin ich nach Deutschland geflohen. Ich war ein Mal bei der Uni und habe gefragt, ob ich hier weiterstudieren kann. Meine Leistungsnachweise wurden leider nicht anerkannt, deswegen musste ich mir etwas anderes überlegen. Dadurch, dass ich zwei Kinder bekommen habe, hat es mich interessiert, dass ich mit Kindern arbeite. So habe ich mir den Beruf als Sozialpädagogische Assistentin ausgesucht und habe meine Ausbildung im Jahr 2020 angefangen. Am Anfang war das sehr schwierig für mich, eine ganz andere Sprache, ganz andere Umgebung, ein anderes System. Das war am Anfang sehr, sehr stressig und ich war überfordert. Danach habe ich mich daran gewöhnt, ich konnte mich richtig gut orientieren, in der Praxis, aber auch in der Schule. Zum Schluss habe ich die Ausbildung erfolgreich

abgeschlossen und jetzt habe ich vor einer Woche mit der Arbeit angefangen.

Zu Beginn die Frage: Was denkst du, warum arbeiten wir? Was ist deine Haltung zu Arbeit?

Ich würde sagen, Arbeit ist Leben. Ohne Arbeit kann man nicht leben. Ich arbeite nicht nur, weil ich Geld verdienen will. Ich arbeite auch, weil es mir Spaß macht. Ich lerne viel daraus, bewege mich, ich fühle mich wohl, wenn ich arbeite.

Meiner Meinung nach sind das **Lernen und die Arbeit eng miteinander verbunden.**

Wenn ich arbeite, ohne dass ich lerne, dann kann ich nicht arbeiten. Deshalb habe ich die Ausbildung gemacht. Stell dir vor, ich wäre zur Kita gegangen, ohne zu lernen, was ich dort machen soll.

2020 hatte ich erst mein FSJ angefangen und bin dort zur Kita gegangen. Ich habe natürlich unterstützt und gearbeitet, aber ich wusste nicht, was die Grundlagen für diesen Beruf waren. Zum Beispiel: Wie könnte ich mit Problemen umgehen? Wie soll ich mit den Kindern, die sich streiten, umgehen? Was sind Konflikte, wie soll ich mit Konflik-



ten umgehen? Nach der Ausbildung bin ich viel sicherer geworden. Wenn ich jetzt arbeite, bin ich sicher: „Okay, ich habe das während meiner Ausbildung gelernt.“ Ich kann mich daran erinnern und dann verhalte ich mich richtig.

Und wenn ich lerne, ohne zu arbeiten, dann vergisst man viel und verliert viel – viel, was man gelernt hat. Man kann gar keine Erfahrung sammeln. Vielleicht verliert man sogar das Interesse an diesem Beruf.

Spannend! Das klingt, als ob die Einstellung und Offenheit für Neues eine große Rolle spielen. Aber auch, ob man überhaupt die Möglichkeit einer Ausbildung und eines passenden Arbeitsplatzes bekommt. Was hat dir geholfen, mit den Herausforderungen in deiner Ausbildung umzugehen?



Es hat mir gut geholfen, dass die Klassenlehrerin und auch die anderen Lehrer*innen Verständnis dafür hatten, dass ich nicht Muttersprachlerin bin. Und es hat mir auch gut geholfen, dass es Nachhilfe in der Schule gab. Außerdem gab es einen Antrag, der heißt Nachteilsausgleich. Den konnte ich beantragen, damit ich in den Prüfungen oder Klausuren mehr Zeit bekomme.

Gibt es etwas, worauf du in deiner Ausbildung besonders stolz bist?

Ich bin besonders stolz darauf, dass ich in Deutsch eine 2 hatte, obwohl sogar die Deutschen es nicht geschafft haben, in Deutsch eine 2 zu bekommen.

Wie ging es danach weiter, wie war die Jobsuche für dich?

Die Jobsuche für mich war interessant, aber auch aufregend. Es gibt tatsächlich viele Kita-Träger, die Unterschiede habe ich schon während der Ausbildung gelernt. Es hat auf jeden Fall Spaß gemacht, dass ich mal hier und mal da gucke.

In Deutschland herrscht in vielen Bereichen Fachkräftemangel. Aktuell fehlen im pädagogischen Bereich alleine 100.000 Erzie-

„Personalmangel heißt ja auch, dass die anderen Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen überfordert werden.“

her*innen. Würdest du sagen, dass diese Situation Auswirkungen auf deine Jobsuche hatte?

Natürlich. Aber ich würde vor allem sagen, dass meine Noten, meine Zeugnisse eine Auswirkung darauf hatten, weil als ich mein Vorstellungsgespräch hatte, sagte die Kitaleitung, dass sie sich meine Noten durchgeschaut hat und sie sich sehr darüber freut.

Habt ihr in der Berufsschule mal über diesen Fachkräftemangel gesprochen?

Sehr selten. Ich glaube, nur ein Mal, weil wir in der Schule immer nicht so viel Zeit hatten. Meine Ausbildung hat nur zwei Jahre gedauert. Wir mussten oft viel Wichtigeres machen. Aber in der Praxis habe ich schon viel über das Thema Personalmangel mit meiner Anleiterin und den anderen Kolleg*innen gesprochen. **Personalmangel heißt ja auch, dass die anderen Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen überfordert werden.**

Um diesen Fachkräftemangel zu ändern, sollen in Deutschland eigentlich immer mehr Menschen dem Arbeitsmarkt immer länger zur Verfügung stehen, z.B. indem Fachkräfte aus dem Ausland angeworben

werden, um hier zu arbeiten. Gleichzeitig machen viele Gruppen bei der Jobsuche immer wieder Diskriminierungserfahrungen: Ca. ein Drittel aller Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes werden im Bereich Arbeitsleben gestellt. Wie bewertest du den Zugang zum Arbeitsmarkt? Gab es vielleicht Dinge, über die du dir Sorgen gemacht hast?

Ganz ehrlich, ich habe mir Sorgen gemacht, dass ich nicht angenommen werde, weil ich ein Kopftuch trage. Wegen der Religion gibt es Diskriminierung, wegen der Herkunft auch. Aber zum Glück, als ich mich beworben habe, ist mir dieses Problem nicht begegnet. Also ich musste das nicht erleben. Ich kenne Diskriminierung eher im normalen Leben, im Alltag, z. B. mit einem Busfahrer. Er wollte mir mit Absicht nicht die Tür aufmachen, das war Diskriminierung. Ich war sehr enttäuscht, sehr traurig, dass es solche Menschen gibt. Ich habe aber von Klassen-

kamerad*innen gehört, dass sie auch bei der Arbeitssuche Probleme hatten.

Diskriminierung ist in Deutschland verboten, aber leider oft schwer nachzuweisen. Jetzt hast du einen Job gefunden und hast angefangen, dort zu arbeiten. Gab es eine Einführung dazu, was Beschwerdewege wären oder an wen du dich wenden könntest, wenn dir eine Diskriminierung passiert?

Wo ich jetzt arbeite, wurde mir dazu nichts gesagt. Nur die Kitaleitung hat erzählt, dass sie für uns zuständig ist, wenn irgendetwas passiert, und wenn wir Beschwerden haben, können wir zu ihr gehen.

Kennst du außerhalb der Kita Institutionen, an die du dich wenden könntest?

Nein.

Es gibt solche Beratungsstellen und es gibt sogar ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das in vielen Lebensbereichen, unter anderem auf dem Arbeitsmarkt, vor Diskri-



minierung schützen soll. Aber die scheinen so wenig bekannt zu sein, dass man als Arbeitnehmer*in oft gar nicht weiß: „Hey, das gibt es und darauf kann ich mich berufen!“ und „Da finde ich Unterstützung!“: Habt ihr in der Schule darüber gesprochen, an wen ihr euch wenden könnt, wenn ihr Unterstützung braucht, um gegen Diskriminierung vorzugehen?

Dazu wurde uns gar nichts gesagt.

Was hättest du dir für deinen Berufseinstieg sonst noch gewünscht? Gab es Wissen, was dir gefehlt hat?

Ich hätte mir gewünscht, dass von der Seite der Schule im letzten Semester ein bisschen **mehr über die Arbeit erzählt wird** und sie uns dabei helfen, wie wir **eigentlich Arbeit finden und anfangen können**, denn es gibt viele Kitas, die nicht so gerne Berufseinsteiger*innen annehmen.

Und ich habe mir auch gewünscht, dass ich mit den Bewerbungsunterlagen klarkomme, weil ich mich gar nicht damit auskenne. In meinem Heimatland braucht man keine Bewerbung oder keinen Lebenslauf zu schreiben, wenn man sich eine Arbeit sucht.

Jetzt hast du es ja geschafft. Hast du ei-



nen Tipp für Berufseinsteiger*innen (mit Migrationskontext)?

Dass man geduldig bleibt, also nicht zu schnell aufgibt. Dass man richtig tief guckt: „Kann ich mich daran gewöhnen? Wird das mir gut passen? Kann ich mit diesem Team vielleicht gut arbeiten?“ Dass man sich immer selbst motiviert, indem man sagt: „Okay,

das schaffe ich schon! Ich habe zwei Jahre geschafft, das werde ich auch schaffen! Alle Schwierigkeiten werden mit der Zeit auch weg sein.“

Das klingt, als sei Selbstvertrauen sehr wichtig. Du bist jetzt in kurzer Zeit von der Perspektive der Berufsschülerin und Auszubildenden in die Perspektive der ausgebildeten Fachkraft gewechselt. Wie war dieser Rollenwechsel für dich?

Sehr schwierig. Am Anfang der Arbeit hatte ich immer gefragt: „Darf ich das machen, kann ich das machen?“ Oder: „Wohin muss ich gehen?“ Aber dann haben meine Kolleg*innen gesagt: „Du musst nicht immer fragen. Du bist selbst hier Fachkraft und du kannst selbst auch entscheiden, wohin du möchtest, was du machen möchtest.“ Noch bin ich daran gewöhnt, Azubi zu sein. Ich habe mich noch nicht ganz zurechtgefunden, aber das werde ich sicher machen und zurecht kommen. Es ist bis jetzt für mich ein bisschen anstrengend, dass ich mir alles merken muss und mich daran gewöhne, weil es ein ganz anderes System ist. Aber trotzdem interessiert es mich auch.

Wovon träumst du, wenn du an Arbeit denkst?

Ich würde mich gerne weiterbilden, also die Erzieher*innenausbildung weitermachen und dann ein Studium aussuchen. Ich träume davon, dass ich eine Kitaleitung werde, dass ich alle anderen Fachkräfte anleite, dass ich meine Kita verbessere, dass ich selber gucken kann, wo ich Menschen Möglichkeiten gebe, die ihnen richtig helfen können.

Vielen Dank für deine ausführlichen Antworten. Und natürlich ganz viel Erfolg in deinem Beruf!

Sehr gerne.

Hier findest du den Online-Auftritt der Kampagne „Schätze heben“. Mit dieser will die Stadt Hamburg mehr Menschen dazu motivieren, den Job als Erzieher*in, Sozialpädagogische Assistenz oder Heilerziehungspfleger*in zu ergreifen:



Geschrieben von: Tillmann Iwersen

Illustriert von: Wolfgang Wiler



The **FUTURE** is now...

... oder?

Wie New Work heute aussieht und was uns in Zukunft erwarten könnte

Prognosen sind ja bekanntermaßen immer schwierig, vor allem, wenn sie die Zukunft betreffen. Und selbst unsere Elphi ist leider nicht groß genug, um über dem Hafen noch einen Blick in die Zukunft zu erhaschen. Wie gut also, dass wir, zumindest was die Arbeitswelt angeht, schon jetzt einen großen Schritt aus der Gegenwart heraus und in die Welt von Morgen gemacht haben ... oder?

„Die Zukunft ist jetzt“ könnte man meinen, wenn man einen Blick auf die Stellenanzeigen der Hansestadt wirft oder abtaucht in die Tiefen von LinkedIn und Xing. Fast fühlt man sich wie auf dem Hamburger Fischmarkt, auf dem, anstatt Fische anzupreisen, mit den neusten und wohlklingendsten Begriffen der Arbeitswelt um sich geschmissen wird: „Hier einmal Homeoffice und flexible Arbeitszeiten. Digital Leadership ist auch dabei. Nenn’ mich verrückt, aber ich werf’ noch ’nen Stremellachs und Off-Sites obendrauf!“ Und bei dieser ganzen digitalen Marktschreierei darf natürlich ein Begriff nicht fehlen: New Work. Dieses Wort dürfte wohl jeder und jedem schon einmal über den Weg gelaufen sein. Was genau aber damit gemeint ist, ist nicht immer eindeutig und die New-Work-Definition eine Fra-

ge für die Wissenschaft.

New Work: Kann man das essen oder spielt man das zu viert?

Denn der Begriff ist nicht, wie man meinen könnte, erst in den letzten Jahren entstanden. Seinen **Ursprung findet New Work schon in den 1970er und 1980er Jahren bei dem Sozialphilosophen Frithjof Bergmann**, der sich intensiv mit dem Verhältnis von Mensch und Arbeit beschäftigte. Der Begriff versteht sich damals noch deutlich theoretischer als ein alternatives Modell der Arbeit im kapitalistischen Wirtschaftssystem, in dem ein neues Beschäftigungsmodell die klassische Erwerbsarbeit ersetzt. Dabei würden die Arbeitnehmer*innen nur noch ein Drittel ihrer Arbeitszeit für die klassische Erwerbsarbeit verwenden. Ein weiteres Drittel fiel dann auf die Beschäftigung in neuen Hightechunternehmen, die durch ihre Innovation die Technologien der Vergangenheit ersetzen würden. Im letzten Drittel würden die Angestellten schließlich Arbeit verrichten, auf die sie wirklich Lust haben.¹ Wie man sieht, geht es beim ursprünglichen New-Work-Begriff also um eine **ganz spezielle Form von Arbeit**. Spaziert man heutzutage Sonntagfrüh über den Fisch-

markt und unterhält sich dabei über New Work, meint man (es sei denn, man selbst oder die Person gegenüber ist zufällig Sozialphilosoph*in) höchstwahrscheinlich etwas anderes. Denn in den letzten Jahren und Jahrzehnten entwickelte sich der Begriff mehr und mehr zu einem Buzzword und beschreibt mittlerweile die tiefgreifenden Veränderungen und das Aufbrechen von alten Praktiken und Regeln der bisherigen Arbeitswelt sowie die Folgen, die dieser Wandel mit sich bringt.² Und auch wenn das alles furchtbar abstrakt klingen mag: New Work meint auch **ganz konkrete Maßnahmen, die Arbeitgeber*innen im Sinne von Arbeitnehmer*innen in ihren Unternehmen einsetzen. Es geht also um Veränderungen für Arbeitnehmer*innen, die uns deshalb alle etwas angehen**.³

In welche Richtung diese Maßnahmen gehen sollen, ist klar: Viele Arbeitgeber*innen sehen es im Rahmen des New-Work-Begriffs als ihre Aufgabe, das psychologische Empowerment von Arbeitnehmenden (ebenfalls ein Begriff, der wie für die digitale Marktschreierei gemacht zu sein scheint) zu stärken. Für sie sind „New Work [...] verschiedene Maßnahmen, die die Zielsetzung haben, das psychologische Empowerment der Mitarbeitenden zu steigern; das heißt das Erleben von Sinnhaf-

(1, 3, 5) Hackl, B. u.a., 2017: New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt. Wiesbaden, Springer Fachmedien.

(2) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022: Das New-Work-Barometer 2022: Befragung zu Formen neuen Arbeitens.

(4, 9, 10) Schermuly, C. C., Geissler, C., 2021: Ergebnisbericht zum New-Work-Barometer 2021, online srh-berlin.de [05.12.2022].

tigkeit, Selbstbestimmung, Einfluss und Kompetenz am Arbeitsplatz.“⁴

Ich war noch niemals in New Work: Wie New Work heute in der Praxis aussieht – Corona als Brandbeschleuniger

Für New Work⁵ war die Corona-Pandemie so ein bisschen wie Zeitmaschine und Brandbeschleuniger zugleich. Fragt man Wissenschaftler*innen, sprechen sie oft von drei direkten Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt: Zuerst wurden Entwicklungen, die sowieso schon auf dem Weg waren, beschleunigt. Zweitens hat die Pandemie dazu beigetragen, die Arbeitswelt umzugestalten, und drittens führte Corona zu einer

Normalisierung von Praktiken, die vorher bestenfalls als experimentell galten.⁶ Dr. Mathias Dolls, stellvertretender Leiter des ifo Zentrums für Makroökonomik und Befragungen in München, bringt es auf den Punkt, indem er sagt: „Nie zuvor hat irgendein Ereignis in so kurzer Zeit derart umfassend das Arbeitsleben umgekrempelt.“⁷ Und bei dieser Veränderung waren wir alle live dabei. Von jetzt auf gleich konnten Menschen in aller Welt und natürlich auch in Hamburg mit-



erleben, wie sich ihr Arbeitsalltag auf einen Schlag verändert hat. Und auch wer noch nicht gearbeitet hat, konnte, zum Beispiel in Schule und Uni, einen kleinen Vorgeschmack auf das erhaschen, was laut Wissenschaftler*innen zur Normalität werden wird. Gemeint ist alles, was sich um die Begriffe Homeoffice, Remote Work und die hybride Arbeit (also um Jobs, in denen mal von zu Hause aus und mal im Büro gearbeitet wird) dreht. Vor Corona noch oftmals als Zukunfts-

denken abgetan, war das Homeoffice während der Hochphase der Pandemie nicht mehr wegzudenken, hat sich mittlerweile in Deutschland etabliert.⁸ Die Ergebnisse des sogenannten **New-Work-Barometers 2021** unterstreichen noch einmal diesen Fokus, den viele Arbeitgeber*innen legen, wenn es darum geht, New Work heutzutage umzusetzen. Das New-Work-Barometer ist ein Forschungsprojekt der SRH Berlin University of Applied Sciences. Die Wissenschaft-

ler*innen befragen dabei Führungskräfte und Mitarbeitende aus kleinen, mittleren und großen Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum zu ihrem Verständnis und zu Maßnahmen rund um die Formen des neuen Arbeitens. Im Rahmen dieser Studie wurden teilnehmende Unternehmen gefragt, welche New-Work-Maßnahmen sie bei sich einsetzen. Die häufigsten drei Antworten sprechen dabei eine eindeutige Sprache. **Die Arbeitsortautonomie, also das Homeoffice und die mobile Arbeit, belegen den ersten Platz.** Mehr als 72 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, Maßnahmen ergriffen zu

haben, die in diesen Bereich fallen. Dahinter folgen die Ausgabe von mobilen Technologien (wie zum Beispiel Handys und Laptops) und die Arbeitszeitautonomie, also flexible Arbeitszeiten, die von den Arbeitnehmenden mitbestimmt werden, auf Platz zwei und drei. Für die Macher*innen der Studie ist klar: „Digitales, flexibles Arbeiten außerhalb des Büros scheint das New Work der Pandemie gewesen zu sein“ und „mit der Popularität von mobilen Arbeiten und Homeoffice

ist New Work im Mainstream angekommen“.⁹

New Work – war's das schon?

War es das jetzt also? Ein bisschen Homeoffice hier, ein wenig mobile Arbeit dort: Ist das alles, was New Work zu bieten hat? Quasi dasselbe nochmal – zwar nicht in Grün, aber von zu Hause aus und zu flexibleren Arbeitszeiten? Wer aufmerksam mitgelesen hat, könnte sich nun die folgende Frage stellen: „Moment mal, Arbeitsortautonomie, die Ausgabe von mobilen Technologien und Arbeitszeitautonomie; dabei geht's doch nur um Selbstbestimmung. Was ist denn mit den ganzen anderen Aspekten von New Work, die oben noch so spannend und wünschenswert klangen: wie das Erleben von Sinnhaftigkeit und der Einfluss am Arbeitsplatz?“

Das New-Work-Konzept hätte hier in der Tat ein paar Vorschläge parat, wie man es beispielsweise gestalten könnte, dass der Einfluss von Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz wächst. **Eine gewählte Führung zum Beispiel oder eine demokratische Organisationsverfassung.** Für diese Maßnahmen entscheiden sich Unternehmen momentan aber nur selten. Sie landen im New-Work-Barometer auf den hinteren Plätzen: Weniger als 10 % der befragten Firmen gaben an, auf solche Schritte zurückzugreifen. Tatsächlich kritisieren die

Macher*innen der Studie, dass es sich die Unternehmen zu einfach machen, wenn sie es bei mobiler Arbeit und beim Homeoffice belassen. Denn für sie steht fest, dass Homeoffice und mobile Arbeit nicht ausreichen, um die zukünftigen Herausforderungen zu lösen, mit denen sich die Zukunft der Arbeit konfrontiert sehen wird. Vielmehr müssten **verschiedene New-Work-Maßnahmen eingesetzt werden, um auf die Arbeitswelt von Morgen vorbereitet zu sein.**¹⁰

Butter bei die Fische: The Future is now ... oder?

Jein. Denn wie man sehen kann, sind zwar Aspekte wie das Homeoffice schon jetzt bei uns angekommen; weitere und tiefgreifende Veränderungen lassen aber noch auf sich warten. **Fest steht aber, dass es die künftige Arbeitswelt mit verschiedenen Chancen und Herausforderungen zu tun haben wird, die nach Lösungen verlangen:** Sei es der Generationenwechsel von Babyboomern zu den Generationen Y und Z, die zunehmende Digitalisierung oder der Klimawandel. Es wird deshalb spannend zu beobachten sein, welche Antworten die Unternehmen in Zukunft im Rahmen von New Work auf die Herausforderungen von Heute und Morgen haben werden. Das New-Work-Barometer deutet darauf hin,

dass jeder Aspekt und jede Herausforderung ein eigenes Verständnis von New Work mit sich bringen kann; wir erinnern uns: „Digitales, flexibles Arbeiten außerhalb des Büros scheint das New Work der Pandemie gewesen zu sein.“ Wenn also Aspekte wie das Homeoffice und das hybride Arbeiten das New Work der Corona-Pandemie waren, wie sieht dann das New Work aus, das mit den zukünftigen Herausforderungen einhergeht? Was ist dann das New Work der Klimakrise? Und wie sieht das New Work des Generationenwandels und der Generation Z aus? Für jüngere Generationen sind zum Beispiel flache Hierarchien, eine gute Work-Life-Balance und eine sinnstiftende Arbeit von großer Bedeutung (mehr dazu kannst du auf S. 24 lesen).¹¹ Es bleibt abzuwarten, wie die Antworten aussehen, die New Work in der Zukunft für uns bereithält, ob es tatsächlich zu einem New Work der Generation Z kommt und welche Maßnahmen uns erwarten.

Und wer weiß, vielleicht sind bei den digitalen (Arbeits-)Marktschreiereien der Zukunft Begriffe wie die „gewählte Führung“ und „demokratische Organisationsstrukturen“ bald genauso selbstverständlich wie das Homeoffice und flexible Arbeitszeiten.

(6) Vyas, L., 2022: “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. In: Policy and Society 41, Nr. 1, S. 155–167.

(7, 8) Ifo Institut, 2022: Homeoffice etabliert sich in Deutschland mit 1,4 Tagen pro Woche, online ifo.de [16.11.2022].

(11) Schrörs, C. u. Kuhle, N., 2020: Das 5x5 Framework zur Zukunft der Arbeit. In: Sonderband: Zukunft der Arbeit. Hrsg. von J. Nachtwei u. A. Sureth. HR Consulting Review, S. 499–502.

Die künftige Arbeitswelt wird mit verschiedenen Chancen und Herausforderungen zu tun haben, die nach Lösungen verlangen: Sei es der Generationenwechsel, die zunehmende Digitalisierung oder der Klimawandel.

WARUM ES SICH LÖST,

Gerade durch die Corona-Krise, die so viele Strukturen aufgebrochen und Paradigmen infrage gestellt hat, tut sich ein Gelegenheitsfenster auf, neue Realitäten zu schaffen



Was es mit dieser Illustration auf sich hat, erfährst du auf Seite 39!

UTOPIEN DENKEN

Geschrieben von: Lino Zeddies / Reinventing Society

Wo wir Utopien finden:

Schon immer haben sich große Denker*innen der Geschichte mit Utopien beschäftigt, von Platon (Politeia), über Francis Bacon (New Atlantis), Thomas Hobbes (Leviathan), Leonardo da Vinci (das Fliegen), Milton Friedman (Neoliberalismus) bis hin zu Karl Marx (Kommunismus). Als Thomas Morus 1516 sein berühmtes „Utopia“ veröffentlichte, beflügelte er damals das Streben für Fortschritt und für eine bessere Zukunft und wurde zum Vater des Utopie-Begriffs. Thomas Morus war Jurist, Anwalt und Staatsmann und hat in seinem Werk eine fiktive Inselgesellschaft geschaffen, die auch 500 Jahre später noch als eines der wichtigsten Werke der Literatur gilt. Auf der von ihm gezeichneten Insel basieren alle Institutionen und Regeln auf Vernunft.

Später prägten Vertreter*innen sozialistischer sowie faschistischer Ideologien das Genre und trugen durch autoritäre Vorstellungen des Gemeinwohls zu seinem Fall bei. Klar ist: Jede gute Utopie

muss die freie und individuelle Entfaltung des Menschen zur Grundlage machen.

Oder, um es mit den Worten des Philosophen Richard David Precht zu sagen: „Die intrinsische Motivation – das selbstbestimmte Interesse – muss im Mittelpunkt jeder Utopie stehen. Sie macht in ihrer schillernden Fülle das Menschsein aus.“ Und so sahen viele Literat*innen der Geschichte den Menschen der Zukunft als Künstler, der nicht lebt, um etwas zu erreichen, sondern der seiner menschlichen Natur folgt, und das Schöne, Wahre und Gute zu verwirklichen sucht.¹

Utopien sind keine weltfremden Traumvorstellungen. Sie sind auch kein linkes oder rechtes Literaturgenre. Sie sind auch keine Astrologie oder Futurologie. Utopien sind Leitbilder, die anschaulich machen, wie eine bessere Welt aussehen könnte und wie sich das (Alltags-)Leben in ihr anfühlt. Utopien machen Zukünfte greifbar. Lösungsorientiert verankern sie Dimensionen einer möglichen Zukunft in unserer Psyche und sind daher eine unverzichtbare Ressource für soziale Prozesse und Projekte. Ohne sie fallen wir Menschen in rückwärtsgewandte Hal-

tungen, werden zu Opfern apokalyptischer und energieraubender Narrative oder erstarren angesichts der Herausforderungen.

Per Definition sind Utopien fiktive Orte. Man kann sie sich auch als Aussichtspunkte vorstellen. Von ihnen können wir auf die vergangene Gegenwart schauen und der Frage nachgehen, wie bestimmte Hürden damals überwunden wurden und welche Schritte zu gehen sind. Das Wort „Utopie“ leitet sich aus dem Grie-

chischen ab und bedeutet so viel wie „an keinem Ort“ (ou = nicht; tópos = Ort). Korrekter wäre eigentlich das Wort „Eutopie“, das einen guten oder schönen Ort beschreibt (eu = gut). Aufgrund der im Englischen identischen Aussprache von utopia und eutopia wurde der Begriff Eutopie über die Zeit jedoch verdrängt.

Die „Realutopie“ hingegen vereint zwei Gegensätze: Den utopischen Zukunfts-ort im Hier und Jetzt. Durch die reale Manifestierung utopischer Prinzipien



Siehe in die Infothek für Realutopien für weitere Informationen. Künstler: Jan Kamensky



Siehe in die Infothek für Realutopien für weitere Informationen. Künstler: Jan Kámenský

einerseits und eine nie aufhörende Weiterentwicklung und Offenheit andererseits gelingt ihr die Quadratur des Kreises. Reinhold Messner, der berühmte Extrembergsteiger, hat dies einmal sehr anschaulich erklärt: „Wer Ideen nicht nur hat, sondern sie wachsen lässt, zu Realutopien formt und dazu Kraft, Ausdauer und Stehvermögen einbringt, diese in die Tat umzusetzen, verändert immer etwas. So mache ich als Visionär aus der Zukunft eine erlebbare Vergangenheit.“² Daher sind Realutopien Rüstzeug auf der Reise ins Morgen, oder, anders gesagt, sie sind wertvolle Wegmarker auf unseren Transformationspfaden. Gerade jetzt nach und während der Corona-Krise, die so viele Strukturen aufgebrochen und sicher Geglaubtes infrage gestellt hat, tut sich ein **Gelegenheits-**

fenster auf, neue Realitäten zu schaffen. Es lohnt sich, für Utopien zu denken und zu arbeiten. Vielen Menschen fehlt es jedoch an Ideen, wie ein gutes Leben innerhalb der ökologischen Grenzen überhaupt aussehen kann. Wie nie zuvor brauchen wir daher jetzt – zu Beginn des 21. Jahrhunderts – positive Zukunftsbilder und Wegweiser auf der gemeinsamen Reise in das Morgen. Die Transformations- und Nachhaltigkeitsforscherin Prof. Dr. Maja Göpel hat diesen Gedanken 2020 aufgegriffen: „**Zukunft ist nichts, was bloß vom Himmel fällt.** Nichts, das einfach nur so passiert. Sie ist in vielen Teilen das Ergebnis unserer Entscheidungen. Deshalb möchte ich Sie dazu einladen, die Welt, in der Sie, ich, wir alle leben, genauer anzuschauen, um das, was in ihr möglich ist, wieder neu zu denken.“³

Die positive Wendung der weltweiten Krisenlage kann nur dann Erfolg haben und gesellschaftliche Unterstützung mobilisieren, wenn das Neue in Form von positiven Zukunftsbildern ermutigt, es Lust macht auf Neues („Das will ich auch!“) und positive Veränderung real erfahrbar wird. Bisher **fehlen in der Öffentlichkeit wie im Privaten diese Zukunftsentwürfe,** die – fern von Parteizugehörigkeit und Ideologie – wünschenswerte gesellschaftliche Veränderungen skizzieren, erproben und umsetzen.

Politische Utopien werden dann problematisch, wenn sie fertige Ziele vorsetzen, die poten-

ziell identitätsstiftende Kraft von Hetze gegenüber Dritten und Herabsetzung anderer Gruppen ausnutzen, Menschen und Nationen spalten und wissenschaftliche Grundlagen negieren. Oft wecken solche Visionen Sehnsüchte; diese sind aber, wie jüngere Beispiele **autokratischer** Populisten zeigen, ausschließend und destruktiv. Wie die Autoren George Orwell (1984, 1949) und Aldous Huxley (Brave New World, 1932) eindrucksvoll zeigten, können sich so utopische Träume von Links oder Rechts in **dystopische** Schreckenswelten verwandeln. Utopien, welche die zentralen Prinzipien der Selbstbestimmtheit des Menschen über Bord werfen und die eigene Vision auf skrupellose Weise als das einzig Wahre darstellen, sind höchst gefährlich. Das

gilt auch für soziale Experimente repressiver politischer Regime, die Menschen zu perfekten Wesen erziehen wollen und eine korrekte Lebensweise vorschreiben. Insbesondere auch deswegen können mit Realutopien neue, hoffnungsstiftende Wege eingeschlagen werden.

Moderne Utopien sind unfertig, offen und integral.

Bei der Erarbeitung von Utopien ist es notwendig, Werte und Ziele nicht zu verabsolutieren und als wahr oder final festzuschreiben. Vielmehr geht es um die **Entwicklung bestimmter Logiken und Lösungswege, die gesellschaftlichen Herausforderungen begegnen.** Utopien müssen immer unfertige Vorschläge für eine bessere Welt bleiben und offen sein für unterschiedliche Perspektiven und die Bedürfnisse von Minderheiten. Sie müssen bereit sein, neue Bedürfnisse und gesellschaftliche Veränderungen aufzugreifen, zu konstruktiver Kritik einladen und sich permanent selbst infrage stellen. Solche Utopien als inspirierende Einladungen in neue Denkräume und Möglichkeiten können maßgeblich zur zivilisatorischen Weiterentwicklung, zur Verwirklichung von Glück, Frieden und planetarem Gleichgewicht beitragen. Dann können sie ihre transformative Kraft entfalten, indem sie menschliche Kreativität entzünden und grundlegende Innovationen ermöglichen – auf dem Weg in eine schönere Welt.

Ran an die Arbeit! So kannst du Utopien näherkommen.

Die Technik „Utopian Charge“ dauert 5–10 Minuten und kann bereits zu zweit oder auch mit bis zu 30 Personen durchgeführt werden. Es ist eine schnelle Übung, durch die Gruppen sich mit dem utopischen Mindset verbinden und in einem kreativen Austausch die utopischen Potenziale eines Projekts in der Schule oder Uni, eines Ortes, eines Meetings oder Treffens o.ä. ergründen können. Das geschieht durch aufeinander aufbauende Ideen. Dazu „werfen“ die Teilnehmenden in schneller Abfolge ihre Ideen in den Raum. Entscheidend ist, ohne lange nachzudenken, den Prozess am Laufen zu halten. Die Übung beginnt immer mit der Frage: „Was ist das größte utopische Potenzial von ...?“ Darauf aufbauend werden spontan Ideen generiert. Die Ideen müssen nicht realistisch sein, es geht darum, Potenzial aufzudecken. Die Ideen können inhaltlich aufeinander aufbauen, müssen dies aber nicht. Sobald die Gruppe den Eindruck hat, dass ein ausreichend vollständiges und kraftvolles Visionsbild entstanden ist, beendet sie die Session.

GRUNDPRINZIP: JA, UND ...

Die Übung nutzt die „Ja, und ...“-Methode aus dem Impro-Theater. Dabei geht es darum, nicht zu diskutieren, sondern auf

Siehe in die Infothek für Realutopien für weitere Informationen. Künstler: Jan Kamensky



dem Gesagten der/des Vorredner*in aufzubauen. Jeder Satz mit „Ja, und ...“, gefolgt von einer individuellen Ergänzung.

Weitere utopische Grafiken und Methoden findest du in der „Infothek für Realutopien“ unter realutopien.info! Dort findest du auch mehr zu Reinventing Society. Dies ist ein gemeinnütziger Think Tank mit der Mission, Menschen in eine regenerative Gesellschaft zu begleiten und zu befähigen, systemische Zukunftspotenziale zu verwirklichen. Dazu erforschen und erarbeiten wir positive Zukunftsvisionen und machen diese durch vielfältige Formate erfahrbar.

Hamburger Michel 2045

Wie Utopien aussehen könnten, siehst du in den Illustrationen. Die erste Grafik (S. 36) hat der Think Tank Reinventing Society entworfen. Die folgenden drei Grafiken stammen vom Hamburger Künstler Jan Kamensky, der mit kurzen Videoclips die utopische Transformation von Städten zeigt (mehr unter: visualutopias.com). Die Vision zu S. 36: Die ehemals sechsspurige Ludwig-Erhard-Straße ist eine grüne Allee. Der motorisierte Individualverkehr ist von den Straßen verschwunden, stattdessen durchziehen gut strukturierte Radwege und begrünte ÖPNV die Stadt. Entstandene Freiflächen kommen der Allgemeinheit

zugute. Das Stadtbild ist von Innovationen geprägt: Zuvor ungenutzte Dachflächen bieten Platz für Stadtgärten, Windräder und Fotovoltaikanlagen. Das Solarflugzeug wurde natürlich im Airbus-Werk in Finkenwerder hergestellt. Hamburg ist zudem eine Schwammstadt geworden, die überschüssiges Regenwasser unter der Erde aufspeichert. Wasserkollektoren sorgen für eine Wiederverwertung von Starkregen. Doch das Hamburg der Zukunft ist nicht

nur klimapositiv, sondern seine Strukturen haben auch eine fördernde Wirkung auf das menschliche Miteinander, den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Demokratie. Die Flächengestaltung lädt zum Verweilen ein und schafft Orte des Austauschs.

Und jetzt bist du dran! Denke weiter!

(1) Precht, R. D., 2020: Jäger, Hirten, Kritiker, Goldmann Verlag München.

(2) Zit. nach Goblirsch, G., 2017: Real-Utopien zeigen Lösungsansätze, Springer Fachmedien Wiesbaden.

(3) Göpel, M., 2021: Unsere Welt neu denken. Ullstein Verlag Berlin.

G e f a n g e n

z w i s c h e n

Landesgrenzen

XXX

für

staatenlos

Geschrieben von: Selina Rauterberg

Sommer 2022: Ich befinde mich am Grenzübergang Konstanz-Kreuzlingen. Mit einem Fuß in Deutschland, mit dem anderen in der Schweiz. Vor mir 15 lebensgroße Stellwände der Ausstellung „IMAGINE“ von Florian Schwarz mit Porträts und Geschichten von Menschen. Staatenlosen Menschen. Menschen, die per Definition von keinem Staat als Staatsangehörige angesehen werden.

Gänsehaut überströmt meinen Körper und tausend Fragen schießen mir durch den Kopf. Wie kann es sein, dass es heutzutage Menschen gibt, die keine Staatsangehörigkeit haben? Was bedeutet das konkret? Wie könnte es dazu gekommen sein und was für Folgen zieht das mit sich? Was für Schwierigkeiten ergeben sich für die Betroffenen? Was ist mit ihren Familien? Ich kann mir nur schwer vorstellen, wie es sich anfühlen muss, wenn Rechte und Freiheiten in den Sternen stehen. Je mehr ich über die Thematik nachdenke, desto mehr Fragezeichen durchbohren meine Synapsen. Ich möchte verstehen, wie wir als Gesellschaft unterstützen können.

Wie ich heute herausgefunden habe: Wer staatenlos ist, kann offiziell kein Land als Heimat bezeichnen.¹ Wer staatenlos ist, hat keine Garantie auf einen Zugang zum Bildungs- und Gesundheitssystem sowie zum Arbeitsmarkt. Keine Garantie

auf grundlegende Sozialleistungen oder politische Rechte. Wer staatenlos ist, hat keine Möglichkeiten zu wählen, zu heiraten, zu reisen oder Eigentum zu besitzen.² Auf dem persönlichen Pass stehen anstelle eines Herkunftslandes einfach drei X.³ XXX.

Klingt unfair? Nach Definition der UN-Menschenrechtscharta hat jeder Mensch einen Anspruch auf eine Staatsangehörigkeit.⁴ Dennoch gibt es unzählige Betroffene. Unzählig ist in diesem Sinne wörtlich zu verstehen, denn aufgrund der politischen Sensibilität dieses Themas, u.a. verursacht durch Flucht und Vertreibung nach dem Zweiten Weltkrieg, führen viele Regierungen keine genauen Zählungen durch.⁵ Im Jahr 2019 haben 76 Länder über die staatenlose Population berichtet, während 22 Länder keine Daten veröffentlichten.⁶ In Hamburg waren im Jahr 2018 313 staatenlose Personen, 2.367 Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit und 95 Personen ohne Angaben registriert.⁷

In diesem fragilen Chaos ständiger Unsicherheit, De-facto und überfordernder Bürokratie wird auch noch zwischen De-jure- und De-facto-Staatenlosigkeit unterschieden. De-jure-Staatenlosigkeit ist rechtlich anerkannt, im Gegensatz zur De-facto-Staatenlosigkeit. Diese kann beispielsweise Titel wie „ungeklärte Staatsangehörigkeit“ mit sich bringen.

(1, 5, 13) UNHCR Deutschland, 2022: The UN Refugee Agency: FAQ Staatenlose/Staatenlosigkeit, online unhcr.org [15.11.2022].

(2, 8, 9, 10, 12) Wattenberg, B., 2022: Kurzdossier Staatenlosigkeit, online bpb.de [17.11.2022].

Eine De-facto-Staatenlosigkeit besteht bspw. dann, wenn die Betroffenen keine Ausweispapiere vorzeigen können oder sie trotz Staatsangehörigkeit eingeschränkte Rechte haben. Da in Deutschland für die Einbürgerung eine geklärte Identität notwendig ist, bietet eine De-jure-Staatenlosigkeit die bessere Chance für einen erfolgreichen Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft und rechtlichen Schutz vor bspw. einer unrechtmäßigen Inhaftierung.⁸

Aber wie kommt es nun dazu, dass Menschen diesem Zustand, dieser Schwebelage, dieser Unmenschlichkeit ausgesetzt sind? Die Diversität der Ursachen geht weit über den sog. Begriff „Geflüchtetenbewegung“ hinaus: Auflösung von Staaten, Entzug der Staatsangehörigkeit, Veränderung von Staatsangehörigkeitsgesetzen und bürokratische Praktiken, diskriminierende Gesetze und Gesetzeslücken, fehlende oder nicht anerkannte Nachweise der Staatsangehörigkeit sowie Flüchtlingsmigration durch Klimaflicht können Ursachen für Staatenlosigkeit sein.⁹

Ein definiertes Verfahren zur Feststellung von Staatenlosigkeit, wie es bei der Feststellung von Geflüchteten gehandhabt wird, gibt es in Deutschland bislang nicht. Dennoch bietet das im August 2019 veränderte Staatsangehörigkeitsgesetz ein gewisses Maß an Rechtsschutz (StAG).¹⁰

Aus dem Gesetz zur Verminderung der Staatenlosigkeit resultiert eine Pflicht zur Gleichstellung staatenloser und ausländischer Personen. Dies wirkt unterstützend bei der Feststellung der Staatenlosigkeit und somit auch bei der Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen (§ 25 Abs. 5 AufenthG). Darüber hinaus ist eine Einbürgerung in Deutschland unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen der Ermessenseinbürgerung nach sechs Jahren möglich.¹¹

Christiana Bukalo, Gründerin der gemeinnützigen Organisation Statefree e.V. visualisiert in einem Interview mit der Bundeszentrale für politische Bildung: „Theoretisch muss man nachweisen, dass man nicht in der Lage ist, eine andere Staatsangehörigkeit zu erhalten. Die Beweislast liegt bei der staatenlosen Person, nur ist es ziemlich schwer, etwas zu beweisen, das nicht vorhanden ist.“ Sie thematisiert weiterhin, dass allein der Prozess, einen Nachweis über sein Herkunftsland zu erbringen, oft auch retraumatisierend sein kann, da die Betroffenen aus den unterschiedlichsten Gründen keine Bindung mehr zu ihrem Nationalstaat hätten.¹² Die Frage ist nun: Was kann und muss ge-

tan werden, um diesen absurden Schwebzustand staatenloser Personen aufzulösen und ihnen ein humanes, rechtlich sicheres, gleichberechtigtes und gesundes Leben zu ermöglichen?

Die UN Refugee Agency (UNHCR) sieht u.a. die Weiterbildung politischer Instanzen wie bspw. Regierungsbeamte, Beratungs- und Entwicklungsarbeit z.B. bei der Stärkung der Frauen- und Kinderrechte und die Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit auf

nationaler, regionaler und internationaler Ebene als notwendiges Mittel. Sie unterstützt selbst bei der Verhinderung von Staatenlosigkeit, u.a. durch die

Überwachung der Umsetzung der beiden Übereinkommen zu den Themen Rechtsstellung der Staatenlosen (von 1954) und Verminderung der Staatenlosigkeit (von 1961).¹³

Die Organisation Statefree e.V. hat sich überdies zur Aufgabe gemacht, ein Bewusstsein für die Thematik in der Bevölkerung zu schaffen, Inklusion und Partizipation zu fördern und staatenlosen Menschen eine Community zu bieten. Auf der Plattform community.statefree.world können sich staatenlose Personen verknüpfen, ihre Geschichten miteinan-

der teilen, Fragen stellen und diskutieren. Fotoprojekte wie die Ausstellung „IMAGINE“ in Kooperation mit Statefree e.V. und dem Fotografen Florian Schwarz gehen unter die Haut und visualisieren das Thema Staatenlosigkeit auf eine moderne und authentische Art.¹⁴

Zurück nach Konstanz. Ich wandere zwischen den Stellwänden umher, mit Tränen in den Augen, wütend und traurig zugleich und einem bedrückenden Gefühl. Auf dem Porträt von Mheadeen aus Hamburg stehen u.a. die Worte: „John Lennon, Imagine, kennst du das? Imagine there's no countries. It isn't hard to do. Nothing to kill or die for. And no religion, too. Genau so fühle ich.“

Die mitreißenden Worte auf den Porträts verdeutlichen, dass Staatenlosigkeit nicht nur ein politisches, sondern auch ein emotionales Thema ist. Ein politisch sensibles Thema. Ein Thema, welches schätzungsweise über 15 Millionen Menschen weltweit betrifft.¹⁵

Auf der kommenden Seite kannst du einige der Fotografien von Florian Schwarz sehen, denen auch Selina in Konstanz begegnet ist. Das Buch zur Fotoreihe ist bei Fw:BOOKS in Kooperation mit der Galerie Vayhinger erschienen.

„Nur ist es ziemlich schwer, etwas zu beweisen, das nicht vorhanden ist.“

(3, 4) Niesen, L., 2021: No Land's man, online flutter.de [17.11.2022].

(6) UNHCR, United Nations High Commissioner for Refugees, 2020: Global Trends. Forced Displacement in 2019, online unhcr.org [15.11.2022].

(7) Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, 2020: Statistisches Jahrbuch Hamburg 2019/2020, online hamburg.de [18.11.2022].

(11, 14) Statefree e.V., 2022, online statefree.world [17.11.2022].

(15) Hanewinkel, V., Wattenberg, B., 2022: Staatenlosigkeit in Vergangenheit und Gegenwart, online bpb.de [18.11.2022].

MHEADEEN

Woher kommst du,
diese Frage
ist für die meisten Menschen
Smalltalk.
Aber für mich
ist das anders,
für mich ist das
richtig schwierig.

Ich bin kein Syrer, bin dort
als Flüchtling geboren,
habe keine Papiere.

Aber ich war auch noch nie
in Palästina,
für die Menschen dort
bin ich ein Fremder.
Wer bin ich also?

John Lennon, *Imagine*,
kennst du das?
*Imagine there's no countries
It isn't hard to do
Nothing to kill or die for
And no religion, too.*

Genau so fühle ich.

Und dann entdeckt man
das Kürzel,
die Kennzeichnung
in dem Aufenthaltstitel,
dem Ausweisdokument,
das man hier bekommt.
Die drei X.
XXX.
Nationalität Ungeklärt.
Undefined person.

Niemand sollte diese Erfahrung
machen müssen,
diesen Kampf.
Wir haben nichts verbrochen,
wir sind so geboren,
staatenlos.

Mein Vater ist als Flüchtling geboren.
Ich bin als Flüchtling geboren.
Mein Großvater ist als Flüchtling gestorben.

Und meine Kinder?

(Hamburg, Deutschland, Juli 2021)

LYNN

Mein schlimmster Alptraum ist
als Staatenlose zu sterben.
Wenn ich meinen Vater sehe,
bekomme ich Panik.
Er ist ein wunderbarer Mann,
ein liebevoller Vater,
aber er hatte nie
die Möglichkeit,
er selbst zu sein.
Das Leben zu leben,
das er sich
vorgestellt hatte.
Er konnte nicht studieren,
was er hatte
studieren wollen,
er konnte nicht reisen,
wohin er gerne
gereist wäre.

Und jetzt ist er hier,
getrennt von seiner Familie,
hat seine Frau
seit sieben Jahren
nicht gesehen,
versteht die Sprache nicht.
Werde auch ich eines Tages
Sechzig sein und
immer noch nicht wissen,
wo ich hingehöre?

Stell dir vor,
meine Großmutter
trug zeit ihres Lebens,
jeden Tag,
den Schlüssel ihres
Hauses in Haifa,
aus dem sie
flüchten musste,
an einer Kette
um den Hals.
Sie starb mit dieser Kette,
diesem Schlüssel
um den Hals.

Und manchmal
frage ich mich dann,
ob mir nicht einmal das
vergeben sein wird,
die Erinnerung
an einen Ort,
der einmal
mein Zuhause war.

(Stockholm, Schweden, Februar 2022)

NOWRAS

Reisende Möwe,
das bedeutet
mein Name
im Arabischen.

Und auch Staatenlosigkeit
ist wie ein Vogel
der immerzu fliegt,
aber nirgendwo
landen kann.

Jeder Mensch
hat einen Ort
an den er
zurückkehren kann,
der Geborgenheit
bedeutet.
Eine Familie,
eine Heimatstadt.

Als Staatenloser
bist du immerzu
in Bewegung,
auf der Suche
nach einer Möglichkeit
zu landen.
Nach festem Boden.
So fühlt es sich an.

Du bist getrieben
im Kopf
von all der
Unsicherheit
der Machtlosigkeit
Der Zerbrechlichkeit
von allem.

Also denkst du
immer voraus
an deine nächsten Schritte.
Was passieren könnte.
Wann ich
die reisende Möwe,
wieder aufbrechen muss,
und wohin.

(Wien, Österreich, August 2011)



Stadt(entwicklung) mit Corona

Geschrieben von: Tomke Schöningh

„Nature is healing“ stand über dem Bild, welches im März 2020 auf Twitter kursierte. Darauf zu sehen: zwei Delfine, die im klaren blauen Wasser durch ein magisches Venedig schwimmen. Venedig sei Dank Corona wieder frei von Tourist*innen, dafür wimmelten wieder wilde Tiere in der Stadt – „nature is healing“ eben. National Geographic stellte wenig später fest, was den meisten schon klar war: Das Bild war ein Fake, Delfine in Innenstädten sind keine positive Folge von Corona und Lockdown.¹

Aber gibt es solche (positiven) Folgen auf das Stadtbild durch Krankheiten überhaupt? Sascha Anders, der als Stadtplaner an der Hafen-City-Universität arbeitet und forscht, bejaht die Frage: Durch die Hamburger Cholera-Epidemie vor etwa 130 Jahren wurden zum Beispiel neue Baugesetze erlassen, die Müllentsorgung optimiert und das Wasser-Filtrierwerk Kaltehofe (BTW: super Ausflugsziel!) gebaut. **Krankheiten nehmen also Einfluss auf die Art, wie wir in Städten zusammenleben, und das nicht erst seit Corona!**

Öffentlicher Raum ist pandemiegerecht.

Nun ist die Cholera-Epidemie schon länger her und die Entwicklungen von damals nicht so richtig greifbar, Corona hingegen ist mittlerweile fest in unserem Denken verankert. Wie sieht's also damit aus? „Ob die COVID-19-Pandemie ähnliche Auswirkungen auf die Stadtentwicklung haben wird, bezweifle ich“, sagt Sascha Anders dazu. **(Städte-)Bauliche Maßnahmen, die Pandemien verhindern, oder zumindest mitdenken, nennt man „pandemiegerecht“.** Pandemiegerechte Maßnahmen können zum Beispiel zusätzliche Aus- und Eingänge, besondere Lüftungssysteme, weniger Großraumbüros oder auch ein Arbeitszimmer in der Wohnung für das Homeoffice sein. Wieder zweifelt Anders an der Langfristigkeit solcher Trends: „Die Auswirkungen des Klimawandels und die ökologischen und energiesparenden Aspekte beim Neubau [dürften] perspektivisch eine wesentlich größere Rolle [als pandemiegerechtes Bauen] spielen.“ So ganz wie vor der Pandemie bleibt die Stadt aber nicht. „Die Shutdowns haben gezeigt,

wie wichtig der öffentliche **Raum für eine Stadtgesellschaft** ist. Damit sind öffentliche Plätze, Grünanlagen und auch die Wege und Straßen der Stadt gemeint.“ Die größte Veränderung durch Corona sieht Anders also darin, dass öffentlicher Raum, also Orte zum Freund*innen und Familie treffen, spazieren gehen, Bücher lesen und Sport machen, nun im Fokus von Politik und Stadtplanung sind. Er sagt: „Die öffentlichen Parks waren in Hamburg noch nie so gefüllt wie im Frühjahr 2020.“ Auch in meinem damaligen Viertel Eimsbüttel war im Frühling vor zwei Jahren keine Bank und kein Stück Wiese im Park frei. Plötzlich waren Parks nicht mehr nur Orte, an denen sich Eltern mit kleinen Kindern oder Senioren aufhielten, sondern Gemeinschaftsflächen, altersübergreifend für alle zum Weniger-einsam-Fühlen. Neben neuen Parks und Grünflächen sind auch breitere Radstreifen oder Parkplätze, die plötzlich zu gastronomischen Flächen werden, zusätzliche Sitzbänke oder auch **umweltverträgliche Mobilitätskonzepte** wie das 9-Euro-Ticket Veränderungen des öffentlichen Raums, die die Stadt in einer Pandemie lebenswerter machen. Die Pandemie hat uns also all diese kleinen

Nebenschauplätze in der Nachbarschaft neu entdecken lassen: Die größere Verkehrsinsel, der kleine Park um die Ecke, der Abschnitt mit dem besonders breiten Bürgersteig wurde plötzlich als lebenswerter Ort des Zusammenkommens verstanden und in zukünftiger Stadtplanung verstärkt mitgedacht.

Mehr Parkflächen und breitere Bürgersteige waren auch vor der Pandemie Thema der Stadtentwicklung, nur nicht so ausführlich. **Corona kann hier als ein Beschleuniger von solchen, sich bereits abzeichnenden Trends betrachtet werden:** Im Homeoffice z.B. arbeiteten auch vor Corona einige Menschen, nur eben nicht so viele. Durch die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, sind mehr Menschen aus der Stadt aufs Land gezogen – auch das ist eine Entwicklung, die durch Corona verstärkt wurde. In Hamburg waren das schon in den Jahren bis 2019 7,5 Personen pro 1000 Einwohner, 2020 konnte eine Verstärkung dieses Trends ausgemacht werden.² Es wird nicht mehr nur stur in Arbeitswegen gedacht, sondern durch die Flexibilität des Arbeitsplatzes kann von überall aus gearbeitet werden – und das wird auch genutzt. 2021

(1) Daly, N., 2020: delfinlos. Virale Fakes machen falsche Hoffnung, online nationalgeographic.de [26.11.2022].

(2) Erhardt, C., 2021: Landleben. So viele Menschen flüchten aus der Stadt, online kommunal.de [26.11.2022].

(3) Statistisches Bundesamt, 2022: Ein Viertel aller Erwerbstätigen arbeitete 2021 im Homeoffice, online destatis.de [26.11.2022].

arbeitete ein Viertel aller Beschäftigten im Homeoffice.³ Heute arbeiten noch immer mehr Menschen im Homeoffice als vor der Pandemie. Dadurch werden Umstrukturierungen im Büro nötig. Ein Unternehmen kann beispielsweise mit weniger Arbeitsplätzen vor Ort auskommen, wenn hybride Arbeitsmodelle Teil der Unternehmenskultur sind. Dies führt zu weniger Bedarf an Büroflächen, ob dadurch auch der Bedarf an Bürokomplexen innerhalb der Stadt sinkt, bleibt abzuwarten. Das Homeoffice sorgte allerdings auch für mehr Einsamkeit, denn der Austausch mit den Kolleg*innen in der Kaffee- oder Mittagspause fiel genauso weg wie persönliche Treffen und Interaktionen vor oder nach der Arbeit.

Shopping für die Stadtveränderung

Wer zu Hause arbeitet, nutzt die Läden im eigenen Wohngebiet mehr als die in der Innenstadt, wodurch bestimmte Geschäfte während der Pandemie viele neue Nachbarschaftskund*innen gewannen, und andere treue Kund*innen, die zuvor um die Ecke arbeiteten, verloren. Onlineshopping stieg auf ein Allzeithoch, erklärt Anders und mutmaßt, dass trotz der wie-

der geöffneten Läden dauerhaft mehr Menschen von zu Hause einkaufen werden als vor der Pandemie. Ein Trend, der sich schon vorher abgezeichnet hat, aber noch einmal beschleunigt wurde. Dadurch verändert sich auch die Hamburger Innenstadt: Zwar mussten viele Restaurants, Cafés und Geschäfte schließen als befürchtet, dennoch braucht es neue Anreize, um in die Innenstadt zu fahren, wenn auch von zu Hause aus eingekauft werden kann.

Ladenbesitzende müssen also kreativ werden, eine besondere Shopping-Atmosphäre schaffen und neue Modelle, wie beispielsweise Click&Collect, einführen. Dabei können Kund*innen zu Hause checken, ob die gewünschte Ware im Laden vorhanden ist, und dann in die Stadt fahren, um – beispielsweise das Kleidungsstück – dort anzuprobieren und zu kaufen.

Die Innenstadt verändert sich – immer.

In der Stadtentwicklung spricht man von einem Nutzungsmix, nach welchem sich Innenstädte aufteilen. Verschiedene Bereiche, wie zum Beispiel Arbeiten, Einkaufen, Religion, Kultur und Macht (das Rathaus und das

Parlament) sind in einer Innenstadt zu verschiedenen Zeiten verschieden stark vorhanden. War vor der Pandemie Einkaufen und Arbeiten für viele Menschen einer der Hauptanreize, um in die Stadt zu fahren, so sind heute, mit Homeoffice und Homeshopping, andere Bereiche, wie beispielsweise kulturelle Angebote, wieder wichtiger. Dieser Nutzungsmix hat sich schon immer gewandelt, durch Corona wurde ein bereits bestehender Wandlungsprozess beschleunigt. Dazu gehört auch, dass neue Bereiche in den Nutzungsmix eingeführt werden. „In der Hamburger Innenstadt wird zum Beispiel auch schon länger versucht, das Wohnen wieder stärker zu etablieren“, sagt Anders.

Hamburg verändert sich beständig. Krankheiten, technische Neuerungen, gesellschaftliche Entwicklungen und politische Ereignisse beeinflussen die Entwicklung einer Stadt und zeichnen sich im Stadtbild ab. Vor allem aber verändern wir alle, die Bewohner*innen Hamburgs, diese Stadt und spüren gleichzeitig all ihre Veränderungen am stärksten.

„[O]b man will oder nicht, wenn man in Hamburg wohnt, ist man auch von der Stadtentwicklung betroffen“, erklärt Anders. Glücklicherweise gibt es in Hamburg

eine ganze Reihe an Gruppen und Organisationen, in denen Hamburger*innen ihre Ideen zur Stadtentwicklung einbringen können. Zu nennen sind beispielsweise lokale Organisationen, wie die Initiative „Sternbrücke“, die „Altstadtküste“ und die Initiative „Zentrum für Zukunft“, sowie Hamburg-weite Gruppen, wie die Initiative „Recht auf Stadt“. Die Teilnahme an solchen Initiativen ist auch deshalb wichtig, weil wir alle unterschiedliche Perspektiven mitbringen. Eine Person, die vermietet, erlebt die Stadt anders als ein*e Mieter*in, eine junge Person anders, als ein*e Senior*in und wer in einer Wohngemeinschaft wohnt, hat ganz andere Bedürfnisse als ein*e Schüler*in oder Student*in, der*die noch bei den Eltern wohnt. All diese Perspektiven und Erfahrungen sind wichtig, um die Stadt optimal für alle zu gestalten. Wie Anders es sagt: „Jede*r Hamburger*in ist ein*e Experte*in.“





Tochter Lara

Lara befindet sich derzeit im Masterstudium (Psychologie) in Leiden, Niederlanden. Mit 25 Jahren ist sie Vollzeitstudentin und angehende Therapeutin.

Vater Jochen

Jochen (53) studierte Germanistik und lebt derzeit in Hamburg. Neben seiner freiberuflichen Tätigkeit als Journalist ist er Podcaster und Autor.

Oma Inge und Opa Alfred

Oma Inge (78) und Opa Alfred (85) wohnen in Graben-Neudorf bei Karlsruhe, das Familienleben konzentriert sich aber auf Hamburg. Beide haben eine Ausbildung absolviert. Inge war früher Angestellte bei der Sparkasse und hat dann eine Rolle zu Hause übernommen. Alfred war Leiter der örtlichen Sparkasse.

Konzepte wie New Work (mehr Infos im Artikel „The Future is now ... oder?“ auf S. 32) deuten auf einen grundlegenden Wandel in der Arbeitswelt hin. Wir fragen drei Generationen einer Familie, was Arbeit für sie bedeutet und wie sich das Arbeitsleben in ihren Augen verändern wird.

Das Generationeninterview zum Thema Arbeit

„Es gibt ein bisschen zu viel Suchen nach Spaß [heutzutage]!“

Interview geführt von: Molina Budnick

Illustriert von: Louisa Szymorek

Molina für GENZ: Steigen wir direkt groß ein: Welche Bedeutung hat Arbeit für dich im Leben, Lara?

Lara: In meinem Leben dreht sich letztendlich sehr viel indirekt um Arbeit. Ich verbringe die meiste Zeit damit, darauf hinzuarbeiten, einen bestimmten Beruf ausüben zu können. Es ist egal, wie weit ich in die Zukunft denke, Arbeit ist immer ein wichtiger Teil davon. Es ist mir aber sehr wichtig, auch noch Raum für andere Dinge in meinem Leben zu haben. Ich würde es schlimm finden, wenn ich nur arbeite – ich gehe morgens aus dem Bett, gehe zur Arbeit, ich komme zurück und ich gehe wieder schlafen.

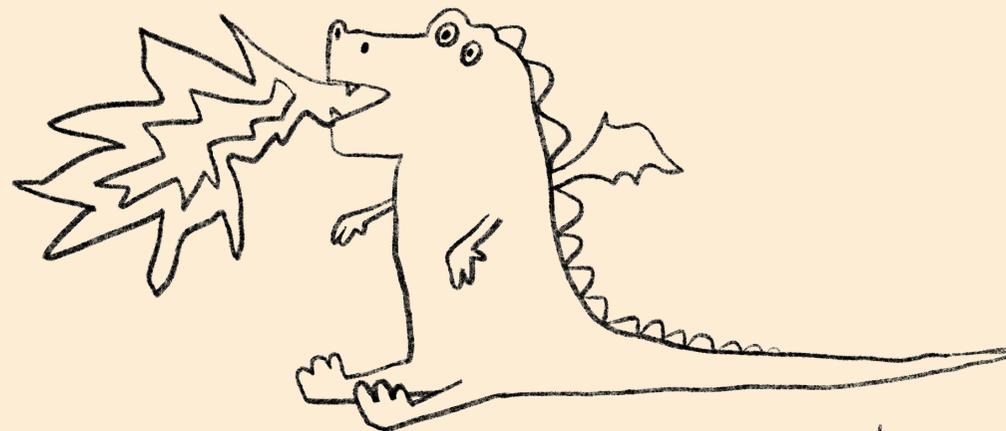
Wie erinnert ihr, Inge und Jochen, euch an die ersten Jahre im Arbeitsleben?

Inge: Egal, wo ich war, die Arbeit hat immer deshalb auch Spaß gemacht, weil nette Menschen dabei waren. Ich habe es nie als eine große Belastung gesehen.

Jochen: Ich hatte eigentlich nicht so richtig ein konkretes Berufsziel. Ich bin meinen Neigungen und Interessen gefolgt und dachte, das wird sich alles einfach schon ergeben. Und dann, als ich dann wirklich ins Berufsleben eingestiegen bin, bin ich im Journalismus gelandet.

Wie sehr, glaubst du, spiegelt das deine Generation wider?

Jochen: Hundertprozentig. Es gab in den



Wenn ich groß bin werd
ich Feuerwehrmann!

Siebzigern eine Zeichentrickserie, die hieß „Grisu, der kleine Drache“. Die handelte von einem Drachen, der Feuerwehrmann werden wollte, obwohl Drachen ja eigentlich Feuer spucken. Die Message war: Wenn du irgendwas willst, dann geht das schon. Viele waren so in meiner Generation.

Wie verändert sich denn unsere Arbeitswelt gerade in euren Augen?

Jochen: Früher ist man zu einer großen Firma gegangen und das war dann sozusagen die Arbeiterfamilie bis zur Rente. Seit dem Corona-Homeoffice lösen sich die sozialen Zusammenhänge zunehmend auf. Und das hat Vorteile, manche Leute kommen da super mit klar. Ich bin Freiberufler, das ist genau das Modell, das ich seit ein paar Jahren fahre. Aber ich glaube

nicht, dass es nur eine gute Entwicklung ist. Ich komme auf der Arbeit mit Leuten zusammen, die ansonsten nicht meine Freund*innen sind, mit denen ich nicht reden würde. Dadurch kriege ich Verbindung in die Gesellschaft rein und schaffe Verbindungen, die die Gesellschaft zusammenhalten. Vieles davon löst sich auf.

Inge: Mir fällt auf, dass viele junge Leute viel zu lange in ihrer Ausbildung stecken, bevor sie überhaupt mal in die praktische Arbeit kommen. Die Leute vergessen, dass sie auch später weniger Rente bekommen, je weniger Berufsjahre sie haben und in die Rentenkasse einzahlen.

Alfred: Das möchte ich gerne unterstreichen. Man wollte früher so schnell wie möglich in den Beruf, man wollte auch Geld verdienen. Und die eine Frage stand immer im Hintergrund mit Mitte 20: Kann ich mit dem, was ich jetzt verdiene,

eine Familie ernähren? Es hieß: Entweder Vogel friss oder stirb. Und der eine Beruf hat oftmals nicht ausgereicht. Damals haben in der Stadt viele Menschen gehungert. Mein Vater hat 52 Stunden in der Woche gearbeitet. Abends ist er [von der Arbeit] nach Hause gekommen, hat Suppe gegessen und ist dann zwei Stunden aufs Feld gegangen. Mit sieben Jahren mussten wir nach den Hausaufgaben auf dem Acker unterstützen.

Wurde von dir als junges Mädchen das gleiche erwartet, Oma Inge?

Inge: Nach der Schule machte ich die Küche sauber und dann meine Hausaufgaben und kam dann später aufs Feld nach. Aber ich habe es gerne gemacht. Geschadet hat es mir nicht.

Habt ihr beide das damals als Arbeit wahrgenommen?

Inge: Das war halt der Alltag. Es gab ja nicht diese Hilfsmittel. Heute sind es [technische] Errungenschaften, die das Leben ganz klar vereinfacht und die Menschen auch zufriedener gemacht haben. Als wir einen Traktor bekommen haben, war ich stolz wie andere, wenn sie ihren ersten Mercedes gekriegt haben.

Alfred: Was sich nicht geändert hat, das ist dieses Engagement der jungen Leute bei der Arbeit. Dass einer sagt, die Arbeit wird ihm zu viel, das gab es nicht. Arbeit kann nicht immer nur Spaß machen.

Welche Rolle spielt die Pandemie in diesem Prozess?

Lara: Jetzt im Nachhinein, wo alles wieder in Präsenz stattfindet, sind Leute kritischer geworden, weil sie sich bewusster aussuchen konnten, was sie mit ihrer Zeit machen. Nach einem Uniseminar zum Beispiel beschwerten sich Leute, dass man diese Zeit sinnvoller hätte nutzen können. Online hast du immer die Möglichkeit, deine Kamera auszuschalten und irgendwas anderes zu machen, wenn du das sinnvoller findest. Inzwischen gibt es eine andere Einstellung dazu: Was ist effektive Zeitnutzung? Wie viel Freiheit könnte ich eigentlich haben, um meine Zeit selbst einzuteilen oder um selbst zu bestimmen, wie ich am besten lernen kann?

Sagt euch der Begriff New Work etwas? Und habt ihr das Gefühl, dass man überhaupt einen neuen Begriff braucht?

Alfred: New Work ist für mich kein Begriff. Ändern wird sich Arbeit immer, aber eines muss sie immer beinhalten: Dass sie ausreichen muss, um sich selbst und seine Familie zu ernähren und auch für die Zukunft, also für das Rentenalter, zu sorgen.

Inge: Problematisch finde ich, dass immer weniger junge Leute ein Handwerk lernen wollen. Wer das Zeug hat, der geht heute aufs Gymnasium, macht Abitur und will studieren. Dabei kann auch jemand der Abitur hat, als Schreiner, Schlosser

und Maurer wunderbar leben. Deshalb müssen wir das attraktiver gestalten. Die Leute müssen prinzipiell ermutigt werden, zu sagen: Wer gerne mit den Händen arbeitet, aber auch Grips hat, der kann doch auch ein Handwerk lernen.

Lara: Ich bin noch nicht über New Work gestolpert. Ich glaube, dass viele Menschen in meiner Generation weniger darauf fokussiert sind, Karriere zu machen, um sich einen relativ hohen Lebensstandard leisten zu können. Weniger Leute haben den Lebensplan, eine Familie zu gründen. In Umfragen zum individualistischen Arbeiten zeigt sich, dass meine Generation es größtenteils total doof findet, angestellt zu sein, und dass alle sich selbstständig machen wollen.

Jochen: Agiles Arbeiten ist das Ding, das mir so viel begegnet ist. Und das heißt, es ist wieder der „flexible Mensch“. Man stellt gar nicht an, sondern vergibt Projektverträge. Jeder sitzt zu Hause und wird nur auf Bedarf angerufen. Das ist die Arbeitsrealität, in der ich mich befinde.

Wie hat sich die Rolle von Arbeit in deinem Leben verändert, als du vom Angestelltenverhältnis zur freiberuflichen Arbeit gewechselt bist, Jochen?

Jochen: Radikale Veränderung. Als Journalist arbeitest du in einem krea-

tiven Beruf. Und trotzdem mussten wir zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort sitzen. Dann durften wir von dann bis dann Mittagspause machen und dann ging es nach Hause. So funktioniert die Arbeit nicht. Also habe ich meine Umgebung optimiert auf Neugier – Neugier und die Sachen in meinem Takt machen können.

Wie sehr ist oder war euer Job Teil eurer Identität?

Alfred: Wenn man seinen Job sinnvoll ansiedelt, ernst nimmt, dann wird das automatisch ein Stück seiner Identität. **Da beißt die Maus keinen Faden ab.** Ich weiß, man empfindet das nicht immer angenehm, aber irgendwo wird man ein Teil seiner Aufgabe, ohne dass man das bewusst ansteuert. Wenn du einen Job hast, der dich ausfüllt, dann passiert das ganz automatisch.



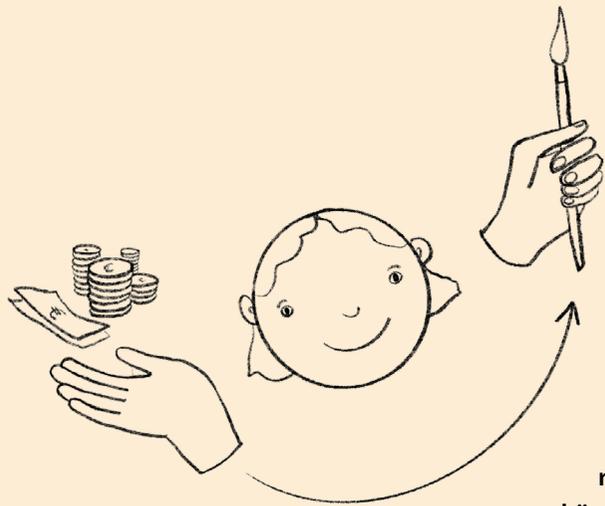
Lara: Für Freund*innen von mir ist die kreative Arbeit das Wichtigste, auch wenn man damit nicht so viel oder sogar gar kein Geld verdient. Leute identifizieren sich viel mehr über ihre kreative Arbeit. Ihr Job ist dann nur da, um wirklich Geld zu verdienen, damit sie dann in ihrer Freizeit kreativ arbeiten können.

Jochen: Ich hatte Momente in meinem Leben, wo ich wirklich Berufung empfunden habe. Berufung ist mehr als nur Identität.

Inge: In meiner kurzen Berufstätigkeit habe ich mich schon sehr damit identifiziert und war auch sehr glücklich. Als ich dann das Kind bekommen hatte, reichte ein Gehalt, um die Familie zu ernähren. Und damit bin ich praktisch ausgestiegen. Ich habe der Sparkasse nachgetrauert und ich wäre furchtbar gern noch arbeiten gegangen. Ich habe mich in die neue Arbeit daheim und als Elternteil hinein vertieft. Es ist durchaus auch sehr erfüllend. Ich habe eine wichtige Funktion zu Hause übernommen. Darüber hinaus hat man dann die Möglichkeit, auch im Ehrenamt mitzuarbeiten.

Zugespißt gefragt: Wenn Selbstverwirklichung und Sinnhaftigkeit daraus besteht, dass wir irgendetwas von Wert schaffen, ist unsere Generation Z dann einfach faul?

Lara: Wir sind halt einfach anders aufgewachsen. Wir haben das Gefühl von Notwendigkeit weniger. Den Druck, schnell Geld zu verdienen, haben viele in unserer



hundertprozentig repräsentativ für das, was da draußen abgeht. Viele Leute machen den Job, von dem sie zu Tode gelangweilt sind. Aber sie machen es, weil die Kohle her muss und man die letzten Jahre halt noch durchzieht.

Inge und Alfred, wenn ihr heute noch mal in die Arbeitswelt starten könntet, wo lägen eure Prioritäten?

Generation nicht mehr. Wir haben die Freiheit und Auswahl zu entscheiden, wie und wo wir leben wollen. Wir sind uns viel bewusster, wie viel Angebot es überhaupt gibt.

Alfred: Es gibt ein bisschen zu viel Suchen nach Spaß. Viele unserer Jugendlichen möchten irgendwas studieren, ohne darüber nachzudenken, was am Ende kommt.

Jochen: Ne, ihr [jungen Menschen] seid nicht faul. Ich habe eher den Eindruck, dass eure Generation straighter und zweckrationaler ist als meine. Ihr habt mehr Effizienz. Effizienz war keine Kategorie für unsere Generation. Bei uns ging es eher darum „Nobody cares!“. Es hat keine Sau gejuckt, was du im letzten Semester gemacht hast. Wir wurden dazu erzogen, wirklich nur aus uns selbst heraus eine Welt zu erschaffen, in der wir genügend Geld verdienen, um eine Familie ernähren zu können. Aber man darf sich nichts vormachen: Die Leute, die hier in dieser Runde sitzen, sind nicht

Alfred: Selbstständig zu sein, hat was. So eine sinnvolle Tätigkeit, hinter der man steht. Ein angenehmes Betriebsklima und nicht 100 Kilometer weit weg von zu Hause.

Inge: Wenn ich was suchen würde, würde ich gucken, dass ich einen Job vor Ort bekomme. Damit ich die Zeit, die mir dann noch am Tag bleibt, ohne lange Wege für meine Hobbys nutzen kann. Auch, dass ich mehr Freiheit im Job habe und man immer auch auf persönliche Bedürfnisse eingeht. Wenn ich jetzt in eurer Generation gewesen wäre, hätte ich mich wahrscheinlich für so eine technische Sache interessiert. Jetzt diese vielen Videos und Audios und diese ganzen Dinge, da hätte ich vielleicht so Informatik gemacht.

Statistisch gesehen arbeiten wir so wenig wie noch nie heute. Wie kommt es, dass alle sich permanent überarbeitet fühlen?

Alfred: Die Leute haben stärkeren Druck,

verkaufen zu müssen. Ich hab das von einem Kollegen gehört, der eine zeitlang Kundenberater bei einer Bank war. Die mussten täglich Rapport geben, wie viel sie an Produkten verkauft haben. So etwas gab es früher nicht. Man muss heute überall so viel dokumentieren. Hier mehr Freiheit zu schaffen und mehr Selbstverantwortung zu geben, das wäre ein Konjunkturprogramm für unsere ganze Wirtschaft und würde die Leute am Platz etwas glücklicher machen.

Lara: Das hat viel mit Leistungsdruck zu tun. Durch den Fachkräftemangel im Gesundheitssektor und in der Pflege müssen alle, die da sind, noch mehr leisten. Als ich in der Psychiatrie mein Praktikum gemacht habe, war es normal, dass du krank zur Arbeit kamst, weil da niemand ist, der mich ersetzen kann.

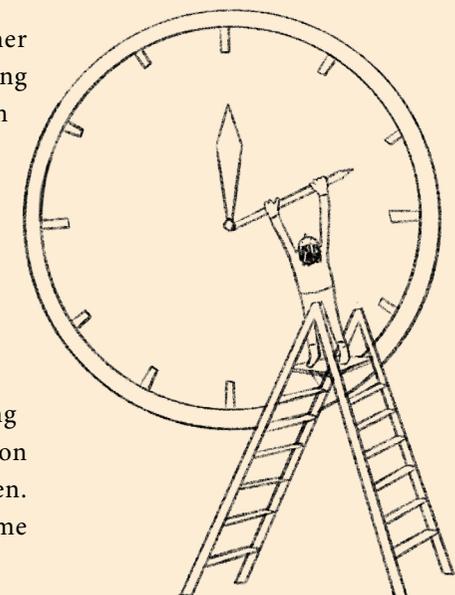
Was jetzt? Wie gehen wir mit den Veränderung der Arbeitswelt um?

Inge: Der Arbeitsmarkt wird sich immer verändern. Ob es eine gute Entwicklung ist, das zeigt sich dann später. Man kann es ja nicht stoppen, oder? Wir müssen aber alle mitnehmen. Es gibt viele Leute, die glücklich sind in jener Arbeit, die ihnen diktiert wird. Die wollen keine Überraschungen, die wollen nicht jeden Tag was anderes haben. Aber die sind trotzdem zufrieden. Andere wollen Abwechslung in ihrem Job. Aber: Man kann nicht von morgens bis nachts fröhlich arbeiten. Man muss sich hier und da Freiräume

schaffen, damit man glücklich ist.

Jochen: Ich war 2019 auf einer Konferenz und da haben alle darüber geredet, wie irrsinnig schnell sich alles geändert hat. Dann meinte einer: „Wir werden nie wieder so eine ruhige Kugel schieben wie heute.“ Da war Gelächter im Raum, weil alle sagten: „Wir schieben keine ruhige Kugel. Es ist Irrsinn, das Tempo.“ Und der Mann hatte vollkommen recht. Was sich allein schon seit 2019 verändert hat in der Arbeitswelt, ist irre. Ob es gut ist oder schlecht, weiß ich nicht. Ich habe nur den Verdacht, dass die Veränderung sich beschleunigt und dass es so weitergeht.

Lara: Veränderung kommt ja nicht ohne Grund. Dadurch, dass es so ein hohes Tempo hat, werden Kursänderungen vielleicht noch schneller umgesetzt. Andererseits: Wenn ein Objekt mehr Geschwindigkeit hat, ist es auch schwieriger, die Bahn umzulenken.



Die Fußballweltmeisterschaft der Männer 2022 in Katar: eine Kritik

Y hhhh! 2022 fand die WM der Männer statt! Es wurde auch mal wieder Zeit! Die letzte WM ist schließlich vier Jahre her ... und Corona war ja auch. Währenddessen mussten alle großen Fußballerevents ausfallen oder konnten nur unter strikten Hygienebedingungen stattfinden. Umso größer war die Vorfreude bei vielen Fußballfans. Bei der Organisation dieser WM ist die FIFA besonders kreativ gewesen. Statt im Sommer fand die WM erstmals im Winter statt: ein Wintermärchen. Ebenso neu war, dass diese in Katar und damit zum ersten Mal in der sogenannten „arabischen Welt“ stattfand. Die FIFA empfindet neben dem friedlichen und



Geschrieben von: Sidney Oliveira

Illustriert von: Kriziabel Alqueza



solidarischen Zusammenkommen unterschiedlicher „Kulturen“ und „Nationen“ besonders die Möglichkeit des „politischen Fortschritts“ Katars als positiv. Auf wessen Kosten jedoch diese WM stattfinden sollte, ist nicht das Lieblingsthema der FIFA.

Am 20. November 2022 haben Katar und Ecuador den Wettbewerb mit einer 90-minütigen Partie feierlich eröffnet. Dabei ist eher die Frage, ob es eigentlich nicht viel mehr etwas zu betrauern gibt. **Dass die WM zugunsten von Menschenrechtsverletzungen stattfindet, ist schon längst kein Geheimnis mehr.** Besonders Arbeitsmigrant*innen wurden für die Ermöglichung der Fußball-Weltmeisterschaft ausgebeutet und misshandelt. Die meisten Arbeitsmigrant*innen kamen dabei aus Bangladesh, Nepal, den Philippinen und Pakistan und erhofften sich durch die Migration ein besseres Leben. Neben sehr **schlechten Arbeitsbedingungen** wird ebenso die Zahl der **Todesopfer bei den Arbeitsmigrant*innen als sehr hoch eingeschätzt.** Da die katarische Regierung die Todesursache

der Opfer nicht untersucht und die FIFA keine Zahlen erhebt, kann die Zahl der bislang umgekommenen Menschen nur geschätzt werden. Laut Amnesty International gibt die katarische Behörde an, dass zwischen 2010 und 2019 insgesamt mehr als 15.000 Menschen nicht katarischer Staatsangehörigkeit ums Leben kamen.¹ Laut der britischen Tageszeitung „Guardian“, welche die Sterberate von Gastarbeiter*innen der Regierungen der jeweiligen Herkunftsländer geprüft hat, sind es bis Herbst 2022 bereits mehr als 6.500 Todesopfer gewesen. In den Berechnungen sind auch Gastarbeiter*innen enthalten, die nicht mit Arbeiten an der WM zu tun hatten. Wie viele wirklich auf den Baustellen verstorben sind, **lässt sich nicht genau sagen.**² Der Generalsekretär des Organisationskomitees, Hassan al-Thawadi, bestätigte zuletzt 400 bis 500 toten Gastarbeiter*innen.

Arbeitsmigrant*innen werden in Katar auf Basis des **Kafala-Systems** beschäftigt. Dieses System erlaubt ihnen nur die Einreise, wenn sie einen „Sponsor“ finden, der für sie die Verantwortung übernimmt.

(1) Amnesty International, 2022: Fußball-WM: Katar und die FIFA müssen Arbeitsmigrant*innen entschädigen!, online amnesty.de [26.10.2022].

(2) The Guardian, 2021: Revealed: 6,500 migrant workers have died in Qatar since World Cup awarded, online theguardian.com [26.10.2022].

Dies sind meistens die Arbeitgebenden. Daher sind die Arbeitsmigrant*innen extrem von den Arbeitgeber*innen abhängig. Arbeitgebende müssen zum Beispiel einem Wechsel des Arbeitsplatzes oder einer Ausreise zustimmen. Ferner sind sie befähigt, das Arbeitsverhältnis zu jeder Zeit aufzulösen und damit einhergehend die Aufenthaltserlaubnis aufzuheben. Dieses System lädt dazu ein, **Arbeitsmigrant*innen auf Basis von Zwangsarbeit zu beschäftigen, sodass Menschen entweder niedrig, zu spät und gar nicht entlohnt werden.**³

Der Präsident des Weltfußballverbandes FIFA, Gianni Infantino, sagt dazu: „We have to acknowledge the important progress that has been achieved in Qatar over the last decade.“⁴ Abgesehen davon, dass aber hinterfragt werden kann, inwiefern sich die Arbeitssituation der Arbeitsmigrant*innen tatsächlich seit 2010 verbessert hat, ist doch viel eher die Frage, weshalb die FIFA als privater Sportverband – mit Sitz in der Schweiz – es als ihre Aufgabe ansieht, einen politischen Fortschritt in Katar anzuregen. Es wirkt selbstlos und altruistisch. Es schwingt aber auch ein negatives Bild mit: Um sich in der sogenannten „arabischen Welt“ entwickeln zu können, scheint man vom

Westen abhängig zu sein.

Der **Vorwurf, die FIFA handele bei der WM-Vergabe aus ökonomischem Interesse heraus, ist vollkommen nachvollziehbar.**

Die hier vorliegende Kapitalismuskritik, dass Geld über schlechte Arbeitsverhältnisse und gar über die Gefährdung von Menschenleben gesetzt wird, ist berechtigt, besonders mit Blick auf die **Korruptionsvorwürfe.**⁵

Insgesamt sollen vier Ex-Funktionäre für die Abstimmung über die Vergabe der WM der Männer bestochen worden sein, wodurch Katar am Ende Sieger des Verfahrens wurde. Gründe, wie zum Beispiel das beschriebene Kafala-System und die Gefährdung von Menschenleben, die dazu führen würden, die Vergabe der Weltmeisterschaft noch einmal zu überdenken, gäbe es für die FIFA nicht.⁶

Fokussieren wir uns in der Argumentation jedoch ausschließlich auf das Machtgefälle zwischen Arbeitgeber*in

und Arbeitnehmer*in, bagatellisieren wir das herrschende Machtgefälle zwischen dem westlichen, globalen Norden und dem globalen Süden, das unübersehbar ist. Bereits die Austragungsorte **Südafrika**

(2010) und Brasilien (2014) zeigten, dass die WM mehr Schaden als Fortschritt für das Austragungsland gebracht hat.

Mit der WM-Austragung in Südafrika wagten viele die Hoffnung, die (eurozentrischen) negativen Konnotationen mit dem Kontinent Afrika zu überwin-

den. Des Weiteren versprach die FIFA dem Staat einen Wirtschaftsaufschwung. Stattdessen verschwanden aber viele entstandene Jobs nach dem Turnier wieder; die Kapazitäten der Stadien werden bis heute nicht ausgeschöpft, da diese für viele Einwohner*innen zu teuer sind; eine neue „Fußballkultur“ etablierte sich nicht und die erhofften besseren Lebensbedingungen wurden für viele Menschen nicht erfüllt.⁷

In Brasilien waren ähnliche Entwicklun-

gen zu beobachten. Die WM in Brasilien war bedeutend teurer als jene in Südafrika. Nach der WM stellten sich ähnliche Fragen wie nach der WM in Südafrika. Was passiert mit den Stadien? Was ist mit den entstandenen Jobs? Tatsächlich protestierten über zwei Millionen Einwohner*innen bereits während der laufenden WM im Jahr 2014. So protestierten sie gegen steigende Preise, Korruption und Polizeigewalt. Besonders kontrovers waren die Zwangsumsiedlungen aus den Favelas (portugiesisch: „Armenviertel“).⁸

Sowohl Südafrika als auch Brasilien zeigen, dass die WM in diesen Ländern **keinen bedeutenden „Fortschritt“ gebracht hat, sondern eher neue Hürden für die jeweiligen Länder, wohingegen die FIFA davon finanziell profitierte.** Politikwissenschaftler und Philosoph Jacob Emmanuel Mabe schreibt in diesen Zusammenhängen von „Neokolonialismus/-imperialismus“ – also einer **fortwährenden Abhängigkeit und Überlistung vom (westlichen) globalen Norden trotz angeblicher Dekolonialisierung bzw. Deimperialisierung.** Damit meint er „eine reine expansionistische, auf Profitgier, Selbstsucht und skrupelloser Ausbeutung beruhende Ideologie, die nur die

Es ist schon lange bekannt, dass Katar neben miserablen Arbeitsbedingungen auch die Frauen- und Menschenrechte sowie die Rechte von Minderheiten missachtet.

Sicherung des Wohlstands der reichen Industrieländer auf Kosten der schwachen Staaten zum Ziel hat“.⁹

Die verhängnisvolle Menschenrechtssituation in Katar darf nicht außer Acht gelassen werden. Es ist schon lange bekannt, dass Katar neben den miserablen Arbeitsbedingungen auch die Frauen- und Menschenrechte sowie die Rechte

von Minderheiten missachtet. Selbstverständlich kann nicht von einer Verwestlichung im neokolonialen/-imperialen Kontext gesprochen werden, da Menschenrechte einen universellen Anspruch besitzen. Daher ist Kritik an der Menschenrechtssituation in Katar wichtig und richtig. Fraglich wird es aber dann, wenn Katar mit der gesamten sogenannten „arabischen Welt“, dem gesamten „Orient“ oder dem gesamten „Nahen Osten“

Während die FIFA sich danach sorgenfrei um einen neuen Austragungsort kümmert, tragen die Länder des globalen Südens die Folgen. Brasilien und Südafrika zeigen beide, dass es in Katar vermutlich nicht anders aussehen wird.

gleichgesetzt wird. Damit wird der sogenannte arabische Raum homogenisiert sowie entsubjektiviert und die Menschenrechtsverletzungen in diesen Regionen normalisiert. Zusätzlich wird antimuslimischer Rassismus dadurch legitimiert. Beispielsweise ist zu beobachten, wie das Alkoholverbot in Katar kritisiert wurde – wohl ein wichtiges Anliegen

westlicher Fußballfans.¹⁰ Dabei ist zu hinterfragen, ob die Diskussionen über das Trinken im Stadion eine kontroverse Menschenrechtsfrage darstellt und ob dies ein Grund ist, die gesamte sogenannte „arabische Welt“ als „unterentwickelt“ und „spaßverderberisch“ darzustellen.

Abgesehen davon darf nicht missachtet werden, dass auch der „europäische“ Fußball nicht frei von Rassismus

oder Sexismus ist. Damit missachtet er ebenso Menschenrechte. Diese Feststellung ist kein Grund dafür, Menschenrechtsverletzungen allgemein im bzw. durch Fußball zu legitimieren, sondern vielmehr ein Impuls dafür, vor der eigenen Haustür zu kehren.

Der Fußball-Funktionär Gianni Infantino akzentuiert zwar: „We live in an aggressive world, in a divided world, but I am a big believer in the power of football to bring people together and to cross cultural boundaries“,¹¹ ignoriert aber dabei, dass die Organisation der WM die Spaltung zwischen dem westlichen, globalen Norden und dem globalen Süden nur stärker zum Ausdruck brachte. Denn während die FIFA sich sorgenfrei um einen neuen Austragungsort kümmert, tragen die Länder des globalen Südens die Folgen. Brasilien und Südafrika zeigen beide, dass es in Katar vermutlich nicht anders aussehen wird.

Die Arbeit für diese Ausgabe wurde vor Ende der WM abgeschlossen. Die Redaktion beobachtet weiterhin aufmerksam die Entwicklungen in Katar und die WM der Männer 2022.

(3) Huther, E., 2019: Wie Katar seine Arbeiter ausbeutet, online rp-online.de [26.10.2022].

(4) FIFA, 2022: FIFA President and Qatar Minister of Labour meet to discuss progress of labour rights, online fifa.com [26.10.2022].

(5, 6) Zekri, S., 2014: Belohnung für die Falschen, online sueddeutsche.de [26.10.2022].

(7) Jansen, O., 2013: Kein Wasser, kein Strom und ein leeres WM-Stadion, online zeit.de [26.10.2022].

(8) Brasilien, 2022: Brasilien nach der WM – eine kritische Bilanz, online brasilien.de [26.10.2022].

(9) Mabe, J. E., 2005: Der Vorwurf von kultureller Dominanz und Neokolonialismus, online bpb.de [26.10.2022].

(10) Spiegel Online, 2022: Offenbar kein Alkoholausschank in den Stadien – aber davor, online spiegel.de [26.10.2022].

(11) FIFA, 2022: FIFA President calls for leadership, peace and development in Congress address, online fifa.com [26.10.2022].

Es ist morgens um 8:40 Uhr. Ich gehe die Treppe im Treppenhaus hinunter, ziehe die etwas schwerfällige Eingangstür, die zur Straße geht, nach innen auf. Vorsichtig und aus täglicher Übung schon ein Automatismus, setze ich meinen linken Fuß genau an die Türschwelle. Mein Gleichgewicht ausbalancierend, bringe ich nun meinen Oberkörper langsam nach vorne. Mit Blick nach links schiebe ich meinen Kopf aus der ein wenig in die Mauer zurückgesetzten Tür. Und auch heute hat es sich wieder gelohnt. Meine Vorsichtsmaßnahme hat es dem – schätzungsweise 95 kg schweren – Koloss an Rennradfahrer, dessen rechter Arm mit satten 30 Stundenkilometern wenige Zentimeter an meiner Nasenspitze vorbeirauscht, und mir erspart, unsere Tagespläne, die wir beide bis hierhin um 8:41 Uhr hatten, aus dem Krankenhausbett heraus umstrukturieren zu müssen. Ich wohne an der Stresemannstraße, in einem Abschnitt, an dem es keinen Radweg gibt. Entweder fahren Radler*innen im dichten Auto- und Lkw-Gedränge dieser Hamburger Hauptverkehrsader mitten auf der Straße oder sie kurven an den Fußgänger*innen auf dem schmalen

Gehweg vorbei. Klar: **Radfahren ermöglicht individuelle Mobilität, ist sehr umweltfreundlich, lautlos und fördert die Gesundheit.** Aber müssten bei so vielen Vorteilen nicht mehr Fahrradfahrer*innen auf den Straßen zu sehen sein?

Der **Hamburger Senat hat sich für 2030 das Ziel gesetzt, dass ÖPNV, Fuß- und Radverkehr zusammen 80 % des Gesamtverkehrs ausmachen** gegenüber 64 % im Jahr 2017.¹

Die Qualität der Radwege ist sehr unterschiedlich. So fährt es sich auf den 14 Velorouten, die aktuell ausgebaut werden, sehr gut. Stand Januar 2022 sind fast 200 von den geplanten 280 Kilometern fertiggestellt. Die Velorouten sind ein Netz aus Radwegen, die von verschiedenen Startpunkten am Stadtrand in den Stadtkern führen. Dabei kommen innerhalb der ausgeschilderten Routen verschiedene Arten von Radwegen vor. Grundsätzlich wird darauf geachtet, die Routen auf Nebenstraßen zu legen und somit vom Kraftverkehr zu trennen. Trotzdem gibt es Abschnitte, in denen man auf Radfahrstreifen an den großen Hauptstraßen fährt. Verantwortlich für die Umsetzung ist die 2020 neu geschaffene **Behörde für Verkehr und Mobilitätswende.**²

Die „Veloroute 3: City-Niendorf“ zum

Beispiel führt mich vom Rathaus vorbei an Gänsemarkt, Staatsoper und Dammtorbahnhof. Hier sorgen Schutzstreifen neben Radfahrstreifen für ausreichende Breite und ein komfortables Fahrerlebnis. Ab dem Dammtorbahnhof geht es auf Nebenstraßen Richtung Uni Hamburg. Streckenweise sind diese auch explizit als Fahrradstraßen ausgewiesen. Es macht Spaß, die kleinen ruhigen Hinterstraßen auf glattem Teer entlangzubreisen, ohne an Ampeln anhalten zu müssen. Ein Problem, das sich mir hier jedoch aufzeigt und bis zum Ende der Veloroute 3 anhält: Die inkonsequente Ausschilderung der Route. Immer wieder komme ich vom Weg ab, muss umständlich auf dem Handy nach der richtigen Abbiegung suchen.

An der Uni vorbei, auf dem Weg in das Wohngebiet Niendorf, mache ich eine Entdeckung, als ich an einer roten Ampel stehe. An der Ampel befindet sich ein kleines Zusatzschild, auf dem steht „grüne Welle bei 18 km/h“. Leider scheitert mein Versuch, diese grüne Welle zu reiten, daran, dass ich keinen Tacho an mei-

nem Fahrrad habe.³

Apropos grüne Welle. Ich mache einen kleinen Exkurs in das Fahrrad-Paradies und Dänemarks Hauptstadt, Kopenhagen. Hier gibt es grüne Wellen für Fortgeschrittene. Kleine grüne LED-Leuchten, die alle paar Meter im Rad-



Fahrradstra

Geschrieben von: Levin Petersen

(1) Behörde für Verkehr und Mobilitätswende, 2022: Hamburgs neue Strategie für den Rad- und Fußverkehr, online hamburg.de [27.10.22].

(2) Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation, 2018: Fortschrittsbericht 2018 – Bündnis für den Radverkehr, online [03.09.22].

(3) Mirbach, J., 2021: Wie gelingt die Verkehrswende?, Film [27.08.2022 auf ARTE].



Kam-
pa-
gen, und
Vorzei-
ge sind
projekte
gut. Aber
der
Weg mit dem
Fahr-
rad von A nach B ist
immer nur so sicher, wie
die gefährlichste Stelle auf
dieser Strecke.

ver-
kehr
und
Kfz-Ver-
kehr. Ein
Beispiel dafür
ist die Straße Es-
planade, zwischen
Binnalster und
Dammtor. Dort ist eine
Protected-Bikelane instal-
liert worden. Der Fahrradweg
befindet sich auf derselben Ebe-
ne wie die Kraftfahrstraße, ist je-
doch durch einen Bordstein-Streifen
davon getrennt. Der Bürgersteig liegt
auf einer Ebene höher, was logischerweise
dafür sorgt, dass eine Bordsteinkan-
te auch Rad- und Gehweg voneinander
trennt. Die Folge: Keine falsch parkenden
Autos auf dem Radweg; keine Radfah-
rer*innen, die für den Überholvorgang
den Gehweg nutzen, und genauso keine
Fußgänger*innen, die versehentlich den
Radweg blockieren. Zusätzlich setzt die
BVM auf Kampagnen, wie beispielsweise
„Hamburg gibt acht!“, die Hamburger*in-
nen für das Thema Verkehrssicherheit
sensibilisieren sollen.

Wie möchte Hamburg Fahrradfahren sicherer machen?

Autofahren gemeint, wodurch von hin-
ten heranahnde Fahrradfahrer*innen
gefährdet werden. Auch in punkto Rad-
parkplätze ist die dänische Hauptstadt
Hamburg voraus. Fahrradparkhäuser, die
in der ganzen Stadt verteilt sind, sorgen
für genügend Stellplätze und Schutz vor
Witterung und Diebstahl.
Vergleicht man Kopenhagen mit Ham-
burg, dann ist zu erkennen, dass auf
den **Velorouten in unserer Hansestadt**
viele Aspekte aus Dänemark umgesetzt
werden. Trotzdem gibt es im restlichen
Hamburger Verkehrsnetz viele Radweg-
kilometer, die noch in einem schlechten
Zustand sind und für Radfahrer*innen
sehr gefährlich werden können. Baum-
wurzeln sorgen dafür, dass der Teer
aufplatzt oder sich Pflastersteine als
riskantes Hindernis aus der Fahrbahn he-
rausschieben. Am gefährlichsten sind al-
lerdings die Stellen, an denen Radverkehr
unübersichtlich auf Kraftverkehr trifft.
Dort kann ein Unfall schnell böse Folgen
haben.⁵

Weg eingelassen sind, zeigen der radfah-
renden Person an, ob sie die grüne Ampel
erwischen wird. So geht in der Geschwin-
digkeit von 20 km/h ein Licht nach dem
anderen entlang des Radwegs aus. Die
Radfahrer*innen können dadurch er-
kennen, ob sie vielleicht ein bisschen
fester in die Pedalen treten müssen, um
die Ampel noch rechtzeitig zu überque-
ren oder ob sie ein bisschen abbremsen
müssen, damit sie nicht auf eine rote
Ampel treffen.⁴
Welche Gründe gibt es dafür, dass viele
Städte Kopenhagen als Vorbild für die
eigene Planung sehen?
Wie man an genanntem Beispiel erkennt,
lässt man sich in Kopenhagen bei der
Verkehrsinfrastrukturplanung auf die
Bedürfnisse von Radfahrenden voll und
ganz ein. Radfahrende sind keine Mitnut-
zenden von Pkw-Fahrbahn und Gehwe-
gen. **Fahräder werden als eigenständiges**
Verkehrsmittel anerkannt, dem eigene
Verkehrswege zustehen. So gibt es Ein-
bahnstraßen, in denen das Rad in eine
Richtung fährt und die Autos in die ande-
re Richtung fahren und parken. Das Re-
sultat: Autofahrer*innen schauen beim
Türöffnen auf den entgegenkommenden
Radverkehr. Die Gefahr des sogenannten
Doorings wird drastisch reduziert. Mit
Doorings ist das unachtsame Öffnen von

(4) Depenau, A., 2022. „Erfasst“, „Touchiert“ oder „Angefahren?“ Raddy – Das Magazin des ADFC Hamburg, Nr. 2.
(5) Stern, D. und Hjorth, D., 2016. Kopenhagen als Zukunftsmodell – Der Traum von der grünen Revolution mit dem Velo, online woz. ch [28.08.22].

TIPPS AUS DER LZ

Das Hamburger Rathaus – Sitz des Hamburger Landesparlaments und der Hamburger Landesregierung

Die Landeszentrale für politische Bildung gibt neu in Hamburg Angekommenen mit dieser Publikation den idealen Begleiter an die Hand, um sich im Rathaus zurechtzufinden und sich über die parlamentarische Demokratie der Freien und Hansestadt Hamburg zu informieren.

„Das Hamburger Rathaus – Sitz des Hamburger Landesparlaments und der Hamburger Landesregierung“ übermittelt Information über Hamburgs politischen Alltag, über das Grundgesetz, die Grundrechte, Gewaltenteilung und über die Hamburger Verfassung in einer einfachen und verständlichen Sprache.

Die Publikation ist in deutscher und in ukrainischer Sprache erhältlich.

Hamburg 2022, Landeszentrale für politische Bildung Hamburg (Hrsg.)

Rathaus-Rallye – Mit Lui das Hamburger Rathaus entdecken

Für deine kleinen Geschwister und alle, die Spaß an Rallyes haben.

Wie viele Räume hat das Hamburger Rathaus? Wer arbeitet hier? Wie viele Abgeordnete sitzen aktuell in der Hamburgischen Bürgerschaft?

Diese und weitere Fragen beantworten junge Rathaus-Entdeckerinnen und -Entdecker ab 10 Jahren mit der Rathaus-Rallye der Landeszentrale. Die Rathaus-Hummel Lui hilft bei der Beantwortung der Fragen und führt durch das Rallye-Heft.

Bei den einzelnen Stationen bewegt ihr euch auf dem Rathausmarkt, in der Rathausdiele und im Innenhof des Hamburger Rathauses – Orte, die in der Regel frei zugänglich sind und keiner vorherigen Anmeldung bedürfen.

Hamburg 2022, Landeszentrale für politische Bildung Hamburg (Hrsg.)

ASCHKENAS. Jüdisches Leben in Deutschland

Seit mehr als 1.700 Jahren gibt es jüdisches Leben in Deutschland bzw. auf ASCHKENAS – so lautete die jüdische Bezeichnung für das deutsche Gebiet damals. Sie gibt der Publikation von der Autorin Hanna Lehming ihren Namen.

Die Publikation zeigt mit zahlreichen Bildern und gut verständlichen Erläuterungen, wie das deutsche Judentum lebte – vom biblischen Israel bis heute. Ein Glossar mit jüdischen Begrifflichkeiten und Kurzbiografien ausgewählter Persönlichkeiten rundet diese tolle Broschüre ab.

Hamburg, 3., vollständig überarbeitete Auflage 2022, Landeszentrale für politische Bildung Hamburg (Hrsg.)



Bilder © 2022 CNES / Airbus, GeoBasis-DE/BKG, GeoContent, Maxar Technologies, Kartendaten © 2022 GeoBasis-DE, BKG (© 2009), Google

Shop der Landeszentrale für politische Bildung: Dammtorwall 1, 20354 Hamburg

Und das hört die Redaktion
so beim Arbeiten:



Ein Magazin schreibt sich ja nicht von selbst, sondern es bedarf des scharfsinnigen Fingerspitzengefühls einer ganzen Menge an Nachwuchsdenker*innen! Wir haben bei allen nachgefragt, was ihr Top-Workflow-Song ist! Am besten hörst du selbst rein und schickst uns dann deine Bewerbung als Redakteur*in!

-  **Sofya Danielyan** ✓ 18:05
Schläft gerne bei Horrorfilmen ein
-  **Sidney Oliveira** ✓ 17:01
Don't hate them back.
-  **Mai Hoang** ✓ 16:59
00s romcom connoisseur
-  **Lino Zeddies** ✓ 15:17
Das haben wir noch nie probiert, also geht es sicher gut.
-  **Levin Petersen** ✓ 14:36
Tee trinken und durchstarten
-  **Louisa Szymorek** ✓ 14:13
23w, Flugbegleiterin aus Kärnten
-  **Johanna Körner** ✓ 14:13
Sei klug und halte dich an Wunder.

DIE GRENZ-REDAKTION

-  **Cornelius Gesing** ✓ 12:09
wartet immer noch auf Jonathans Rückruf
-  **Jonathan Schanz** ✓ 08:29
ignoriert Cornelius Nachrichten kategorisch
-  **Anne Sonnenfroh** ✓ 07:33
hört gute Songs wochenlang in Dauerschleife
-  **Anneke Geist** ✓ 07:24
Bevor's peinlich wird, frag ich lieber Google
-  **Elisabeth Albrecht** ✓ Di
More Espresso, Less Depresso
-  **Julius Schwarze** ✓ Di
Die Erfindung von Podcasts ist das Beste und Schlimmste, was mir passieren konnte.
-  **Lea Baumert** ✓ Di
NougatBits am Morgen vertreiben Arbeit und Sorgen.
-  **Tomke Schöningh** ✓ Di
morgens, mittags, abends: unter Strom
-  **Friederike Borggräfe** ✓ Mo
Liebt Sushi mehr als alles andere
-  **Molina Budnick** ✓ Mo
hängt am dritten Becher Kaffee vor dem Frühstück
-  **Selina Rauterberg** ✓ Mo
Cause we are storytelling animals - Bukahara
-  **Tillmann Iwersen** ✓ So
Mag kein Zimt und kann deswegen den Franzbrötchen-Hype nicht nachvollziehen
-  **Wolfgang Wiler** ✓ So
Tiefengestresst
-  **Kriziabel Alqueza** ✓ So
Cuutie Patootie Pandas!!!

GLOSSAR

Rede zur Lage der Union, S. 12

Einmal im Jahr – immer im September – hält der*die Präsident*in der Europäischen Kommission vor dem Europäischen Parlament eine Rede zur Lage der Union. Auf Englisch: State of the Union (#SOTEU). In den Reden wird ein Rückblick auf das vergangene Jahr gegeben und bilanziert, was alles geschafft wurde und an welchen Stellen in der EU noch Verbesserungs- und Entwicklungsbedarf besteht. Auch das kommende Jahr wird betrachtet und aufgezeigt, woran man zukünftig in der EU arbeitet.

Drittstaatsangehörige, S. 13

Personen, die aus einem Staat kommen, der nicht Mitglied der Europäischen Union, der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft oder der Schweiz ist.

Demografischer Wandel, S. 19

Veränderung der Zusammensetzung der Bevölkerung: Zu- und Abwanderung, die Geburtenzahlen und die Zahl der Todesfälle wirken sich auf die Zusammensetzung der Gesellschaft aus. Wenn du mehr über die Veränderung der deutschen Bevölkerungsentwicklung nachlesen möchtest, kannst du das hier tun:



Wirtschaftsforschungsinstitut, S. 19

Hierbei handelt es sich um eine Einrichtung, die Wirkungszusammenhänge innerhalb einer Volkswirtschaft untersucht. Dabei werden Konjunkturschwankungen, Wachstum, Beschäftigung und mehr analysiert. Ziel ist es, fundierte, strategische Entscheidungen auf Basis der Vorhersage wirtschaftlicher Entwicklungen zu treffen.

Narrativ, S. 37

Ein Narrativ ist eine sinn- und wertstiftende Erzählung. Es geht darum, ein bestimmtes Bild zu vermitteln. Narrative bieten daher eine Möglichkeit der Orientierung. Ein bekanntes Narrativ ist die des amerikanischen Traums, bei dem man sich vom Tellerwäscher zum Millionär hocharbeiten kann. Ob das stimmt, ist nochmal eine andere Frage ...

Autokratie, S. 38

Bezeichnet eine Regierungsform, bei der die Staatsgewalt in den Händen eines Herrschers/einer Herrscherin liegt. Die Machtausübung unterliegt keiner verfassungsmäßigen Kontrolle und kann von den Herrschenden uneingeschränkt ausgeübt werden.

Dystopie, S. 38

Ist das Gegenteil der Utopie: eine schlecht endende, fiktionale und in der Zukunft spielende Erzählung. Mit dystopischen Erzählungen soll meistens vor aktuell gefährlichen Entwicklungen gewarnt werden.

„Da beißt die Maus keinen Faden ab“, S. 48

Redewendung, die beschreibt, dass etwas unabänderlich/nicht verhinderbar ist. Der genaue Ursprung der Redewendung ist nicht geklärt.

Kafala-System, S. 51

System von hierarchisch geprägtem Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Hauptsächlich vertreten in den arabischen Golfstaaten. „Kafala“ bedeutet so viel wie „Bürgerschaft“, d.h. ein einheimischer „Kafil“ fungiert als privater Arbeitgeber, „Bürge“ oder „Sponsor“. Die Arbeitnehmenden, meist Arbeitsmigrant:innen aus dem Ausland, befinden sich damit in vollkommener Abhängigkeit vom Kafil und besitzen keinerlei eigene Rechte.

Ausblick auf die

Unsere nächste Ausgabe ist bereits in Planung! Abgesehen davon, dass wir uns immer über Bewerbungen mit Textproben an moin@genz-hamburg.de freuen (Praktika können wir leider nicht anbieten), haben wir uns gedacht, dass wir dir jetzt am Ende dieser Ausgabe noch ein Geschenk bereiten. Wir verraten dir jetzt schon einmal, was in der kommenden Ausgabe an Artikeln zu finden sein wird. Wenn du eine Idee hast, welches Thema wir uns gesetzt haben, dann drop uns eine Nachricht!

33 Jahre nach der Wende und immer noch kein Ende?

Ostdeutschland stärken – dieses Bestreben äußerte die SPD im Zuge des Wahlkampfs zur Bundestagswahl 2021. Nur ein paar Monate später formulierte die Ampelkoalition in ihrem Koalitionsvertrag das Ziel, die „innere Einheit sozial und wirtschaftlich zu vollenden“. Unter dem Stichwort „innere Einheit“ lässt sich der Prozess zusammenfassen, der zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse sowie eines gesellschaftlichen Zusammenhaltes zwischen Ost- und Westdeutschland nötig ist. Doch wie ist es möglich, dass dies 33 Jahre nach dem Mauerfall überhaupt noch angestrebt werden muss? Inwieweit wurden die Vorhaben der derzeitigen

nächste Ausgabe

Bundesregierung innerhalb des letzten Jahres durchgesetzt und welche Rolle nimmt unsere Generation Z dabei ein?

Sie sind die beste und letzte Chance. Un- s e r

Chefredakteur bekam einen Anruf von der DKMS – Deutsche Knochenmarkspende. Wenige Wochen später lag er nach Voruntersuchungen auf der Liege und spendete Blutplasma für eine Person, die an Blutkrebs erkrankt ist. Seine



Stammzellen sind die letzte Chance für seinen genetischen Zwilling. Cornelius erzählt uns von seiner Erfahrung bei der Spende und wie es danach weitergegangen ist.

Frauen. Leben. Freiheit. Wir blicken auf die Revolution im Iran und fragen uns: Was ist passiert, welche Rolle nehmen die Medien bei uns ein und wie können wir von Hamburg aus etwas bewegen?

Reiseziel Hamburg: Vor einiger Zeit hat unsere Hansestadt eine neue Tourismusstrategie konzipiert. Neben einer Analyse und Aufstellung konkreter Handlungsfelder wurden mittlerweile auch die ersten Schritte getan. Wir nehmen die DNA der Strategie unter die Lupe und prüfen, wie auch Hamburger*innen von ihr profitieren.

Impressum

GENZ – Das junge Magazin der Landeszentrale für politische Bildung Hamburg

Winter 2022/23 | Ausgabe Nr. 3

Herausgegeben von der Landeszentrale für politische Bildung Hamburg (LZ), Dammtorstraße 14, 20354 Hamburg | 040 4282348-02

Chefredaktion, Koordination und Dokumentation
Cornelius Gesing

Lektorat
Jutta Mühlenberg

Schlussredaktion
Denise Kroker

Bildredaktion
Jonathan Schanz, Cornelius Gesing

Artredaktion und Layout
Jonathan Schanz

Mitarbeit
Mohammad Hakim

Fotografien und Illustrationen
Kriziabel Alqueza, Sofya Danielyan, Mai Hoang, Jan Kamensky, Jonathan Schanz, Florian Schwarz, Louisa Szymorek, Wolfgang Wiler.

Druck
Max Siemen KG

Dieses Magazin wurde klimaneutral gedruckt.

Redaktionsanschrift
Behörde für Schule und Berufsbildung
Landeszentrale für politische Bildung
Denise Kroker | GENZ
Dammtorstraße 14
20354 Hamburg
moin@genz-hamburg.de

Kostenfrei erhältlich im Shop der Landeszentrale für politische Bildung Hamburg: Dammtorwall 1, 20354 Hamburg und online unter genz-hamburg.de



Hier geht's zu unserer Website.

Schriftnachweise: Abrif Fatface, by José Scaglione und Veronika Burian | Adelle, by José Scaglione und Veronika Burian | Arial, by Robin Nicholas und Patricia Saunders | Avenir, by Adrian Frutiger | Basic Sans, by Daniel Hernández | BD Supper, by Buro Deconstruct | Bely, by Roxane Gataud | Bookmania, by Mark Simonson | Combine, by Julie Patard | Courier New, by Howard Kettler | Futura, by Paul Renner, Tommy Thompson, Edwin W. Shaar | Glora Hallelujah, by Kimberly Geswein | Minion Pro, by Robert Slimbach | Moonblossom, by Crystal Kluge | Movement, by NM type & Design Indaba 2019 | Quasimoda, by Botio Nikoltchev | Raleway, by Matt McInerney, Pablo Impallari und Rodrigo Fuenzalida | Ropa Mix Pro, by Botio Nikoltchev | Rosario, by Hector Gatti | Royale, by Giuseppe Salerno und Paco González | Times, by Stanley Arthur Morison | Utopian, by Alejandro Paul und Alex Trochut | Verveine, by Luce Averous | Widescreen, by Dalton Maag

Bildnachweise: Cover: Felix Konerding | S. 4 Moose, Louisa Szymorek | S. 5 Chompoonuch-Thaonang | S. 7 & 8 Kren Studio, Lesia Hnatiuk | S. 10 Images de Ghizlene El Hassar | S. 11 Billion Photos | S. 13 iconsy, Cocoparisienne, Pixaby, Sketchify, The Noun Project | S. 16 & 17 Mai Hoang | S. 16 Jonathan Schanz | S. 23 Handwerkskammer Hamburg | S. 25 ConstantionsZ, DAPA, Francesco Milanese, mofles, Windawake, Gwengoa, Alberto Dima, Kritsada Seekham, Seread, Plougmann, Jonathan Schanz | S. 26 Hertie School | S. 28–31 Sofya Danielyan | S. 32 & 34 Wolfgang Wiler | S. 36 Reinventing Society/Wire Collective und 37–39 Jan Kamensky | S. 38 Ipkoe Getty Images Signature | S. 42 & 43 Florian Schwarz | S. 43 Sketchify | S. 46–49 Louisa Szymorek | S. 48 Billion Photos | S. 50/51 Kriziabel Alqueza | S. 54/55 kiruk, R-J-Seymour Getty Images Signature | S. 57 Zamora Design | S. 59 Caspar David Friedrich | Backcover: Wolfgang Wiler

Du bist auf der Suche nach einer Quelle zu einer Aussage eines Artikels? Schau doch einmal im Blog genz-hamburg.de vorbei oder schreibe uns an moin@genz-hamburg.de!

Wie sieht deine Arbeit aus? Schreib uns
deine Gedanken zu dieser Ausgabe an
moin@genz-hamburg.de!

