

BFS-TRENDINFO

11/15

Informationen für Führungskräfte der Sozialwirtschaft

Editorial

Bildung

ScienceKids: Gesundheit macht Schule

Ländermonitor: Auf das Kita-Personal kommt es an!

Inklusion

Gutes Betriebsklima macht's möglich

Pflege

Pflege und Beruf: Echte Kerle schaffen das

Europa

EU-Jugendarbeitslosigkeit: Viel Geld, keine Jobs

Engagement der EU für die Abschaffung der Todesstrafe

Neue Technologien

Sind Sie ein Cyborg?

Materialien

Über den Luxus, Nein sagen zu können. Eric Jarosinski: Nein. Ein Manifest

Impressum

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in seinem Buch „Nein. Ein Manifest“, das in dieser Ausgabe der BFS-Trendinfo besprochen wird, schreibt Eric Jarosinski: „Life is short, German words are long. Choose wisely“. Dieses Zitat kommt mir immer wieder in den Sinn, seitdem ich es zum ersten Mal gelesen habe. Nicht nur beim Twittern mit maximal 140 Zeichen pro Kurznachricht ist es wichtig, die Wörter sorgfältig auszuwählen, sondern überhaupt beim Schreiben von Artikeln „auf Zeile“, beim Verfassen von Teasern für die Website und Texten für andere Medien.

Auch auf die Auswahl der Artikel für die BFS-Trendinfo lässt sich der Aphorismus von Eric Jarosinski übertragen. „Choose wisely“ – gar nicht so einfach bei der Fülle an Themen, die man in eine monatliche Ausgabe aufnehmen könnte. Das Leben (der Leserinnen und Leser) ist kurz, der Platz in der Zeitschrift auch, wie also die richtige Auswahl treffen? Unsere Leitplanken stehen fest: immer etwas für die verschiedenen Branchen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft, dazu übergreifende gesellschaftspolitische Trends und Arbeitsmarktthemen, Entwicklungen auf europäischer Ebene und natürlich eine Buchrezension.

Welche Themen wir dieses Mal für Sie ausgesucht haben, sehen Sie nun vor sich: In der Rubrik „Bildung“ finden Sie ein Modellprojekt zur Risikokompetenz und gesunden Ernährung

von Kindern sowie Studienergebnisse zu Betreuungsqualität und Betreuungsschlüsseln im Ländervergleich. Um die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung im ersten Arbeitsmarkt und deren persönliche Zufriedenheit dreht es sich unter „Inklusion“. Im Bereich „Pflege“ stellen wir Ihnen eine besondere Gruppe pflegender Angehöriger vor: Männer, die die häusliche Pflege neben ihrer Berufstätigkeit ausüben. Das EU-Engagement im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Europa und die Todesstrafe in Entwicklungsländern wird unter „Europa“ analysiert. Und ein Artikel zum Thema „Neue Technologien“ entführt uns in die Welt der Cyber-Organismen, die im Gesundheitswesen zunehmend auftreten.

Ganz im Sinne von Eric Jarosinski, den Sie unter „Materialien“ näher kennenlernen, wünschen wir Ihnen einen „Schönen Wochenuntergang“!

Ihre Redaktion

P.S.: Wenn Sie sich den Twitter-Kanal von Eric Jarosinski (@NeinQuarterly) ansehen, schauen Sie doch auch mal bei der BFS vorbei! Sie finden uns unter <https://twitter.com/sozialbank>.

Bildung

ScienceKids: Gesundheit macht Schule

Schule einmal anders. Schüler lernen, gesund zu leben und dabei Spaß zu haben. Die Unterrichtseinheit ist Teil von „ScienceKids: Kinder entdecken Gesundheit“, einem Projekt von AOK, dem Kultusministerium und dem Landesinstitut für Schulsport, Schulmusik und Schulkunst in Baden-Württemberg. Es wurde 2007 an den Grundschulen in Baden-Württemberg gestartet und 2011 auf die Sekundarstufe I ausgeweitet. Statt trockenem Wissensstoff stehen Bewegung, Ernährung und eigenes Experimentieren im Unterrichtsplan, alltagsnah und spielerisch.

Jugendliche im Hier und Jetzt abholen

Kinder und Jugendliche verbringen heutzutage einen erheblichen Anteil ihrer Freizeit mit Smartphone und Fernseher. Bewegungsmangel und falsche Ernährung sorgen dafür, dass fast jeder fünfte Jugendliche zwischen 11 und 17 Jahren übergewichtig und von gesundheitlichen Folgeschäden bedroht ist. Hier setzt „ScienceKids“ mit seinem Konzept von Gesundheitsbildung in der Schule an. Es wendet sich gezielt an die Lebenswelt der jungen Adressaten. „Jugendliche haben mit Gesundheit nichts am Hut. Sie leben im Hier und Jetzt“, sagt Prof. Toni Faltermaier von der Universität Flensburg und wissenschaftlicher Berater des Projekts. „Wir müssen sie dort abholen, wo sie stehen.“

Handlungsorientiert und altersgemäß

Das funktioniert nicht mit bloßer Wissensvermittlung, schon gar nicht mit erhobenem Zeigefinger. Selbst entdecken ist die Devise! Fünf Themenbereiche laden dazu ein: Anatomie & Physiologie, Energie & Energiewandel, Wasser & Wirkstoffe, Sinne & Wahrnehmung, Lebensmittel herstellen & genießen. Immer geht es um die Verknüpfung von Bewegungs- und Ernährungsbildung.

Lerninhalte und Experimente orientieren sich am Entwicklungsstand der Schüler. „Wir greifen auf, was Jugendliche interessiert: die Veränderung ihres Körpers, Schönheit und Attraktivität, die Clique, das Verhältnis zu den Eltern. In der Umsetzung setzen wir auch auf Methoden der Erlebnis- und Medienpädagogik. Denn nur, wenn Kinder und Jugendliche einen Bezug zu ihrem Leben und ihren Bedürfnissen herstellen, kann Gesundheitsförderung gelingen und langfristig zu einem gesunden Lebensstil führen.“ sagt Jutta Ommer-Hohl, Fachbereichsleiterin Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der AOK Baden-Württemberg.

Mit den Bildungsplänen abgestimmt

Lehr- und Lernmaterialien sind mit den Bildungsplänen des

Landes abgestimmt und können flexibel in einzelnen Unterrichtsstunden und Projekten eingesetzt werden. Ein transportables Mini-Lab, ausgestattet für 30 Schüler, ergänzt den Unterricht, weitere Anregungen finden sich in der Online-Mitmachwerkstatt. Lehrer bilden sich in speziellen Veranstaltungen fort. Ein interdisziplinäres Team aus Wissenschaftlern, Studierenden und Schulpraktikern entwickelte von Kinderfragen ausgehend die Materialien und Experimente.

Gesundheitsbildung stärkt Risikokompetenz

Wissenschaftlich zeigt sich „ScienceKids“ auf der Höhe aktueller lernpsychologischer Erkenntnis. „Gesundheitsbildung sollte bereits im Kindesalter ansetzen, weil es sonst oft zu spät ist. Was man isst, was man trinkt und andere Gewohnheiten werden früh angelegt. So wie es bei ‚ScienceKids‘ geschieht, sollte man hier früh den Kindern helfen, statt ihnen später vorhalten, dass sie sich ungesund ernähren“, fordert Gerd Gigerenzer, Direktor am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin.

Psychologe Gigerenzer verortet Gesundheitsbildung als einen Baustein im Konzept personaler Risikokompetenz. Tagtäglich stehen wir im Alltag vor einer Vielzahl kleiner und großer Entscheidungen – Selbst- und Fremdbestimmung, Freude und Frust liegen nahe beieinander. Risikokompetenz fördert die Fähigkeit, eine informierte Entscheidung zu treffen. „Die

Risikokompetenz von Kindern stärken, heißt also in die Kinder zu investieren“, sagt Gigerenzer. „Und das umfasst eben auch Kompetenzen wie Freude am Kochen und Sport, Erfahrung wie eine Raucherlunge aussieht, aber auch psychologisches Verständnis darüber, wie Jugendliche von profitorientierten Unternehmen zu schädlichen Lebensweisen verführt werden und mit welchen Techniken die Werbung dies versucht.“ So lernen Kinder, selbst Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen.

Und was bringt „ScienceKids“?

Hohe Ziele, großer Aufwand: Schulpraktische Expertise, Nachhaltigkeit und wissenschaftliche Fundierung weisen „ScienceKids“ über die Grenzen Baden-Württembergs hinaus Modellcharakter zu. Neben einigen Preisen wurde das Projekt von der Initiative „Deutschland – Land der Ideen“ ausgezeichnet. Doch was kommt bei den Schülern wirklich an – essen sie fortan mehr Frischgemüse statt Fritten, tauschen Sofa gegen Sport? Erste Aussagen dazu findet man in den Evaluationen der Pilotphase im Primar- und Sekundarschulbereich (Pädagogische Hochschule Heidelberg 2007 und Pädagogische Hochschule Ludwigsburg 2011).

Danach kamen die Themenbausteine der Lehr- und Lernmaterialien auf vielfältige Weise zum Einsatz, nahmen Wissen und Urteilsfähigkeit der Schüler merklich zu. Konkreter Handlungsbezug, Science-Aspekt sowie Laborpraxis und

Bewegungsspiele erfuhren bei den Kindern besonderes Interesse. „Die Gesamteinschätzungen der Kinder sind außerordentlich positiv“, heißt es im Evaluationsbericht für 18 ausgewählte Grundschulen in Baden-Württemberg. Für die Erprobungsphase in 19 Sekundarschulen halten die Wissenschaftler fest: „Bei der Umsetzung des Gelernten in den Alltag zeigt sich ein differenziertes, aber überraschend positives Bild: Etwa ein Drittel der Schüler kann sich nicht vorstellen, das Gelernte im Alltag umzusetzen, während zwei Drittel das Gelernte oder Teile des Gelernten im Alltag umsetzen wollen.“

Futter für die Seele

In Anpassung an die Reform des Bildungsplans 2016 in Baden-Württemberg steuert „ScienceKids“ auf eine zentrale Neuerung zu. Gesundheitsbildung wird im neuen Bildungsplan durch die Leitperspektive „Gesundheit und Prävention“ vorgegeben. Dazu gehört wesentlich das seelische Wohlbefinden. Die Verantwortlichen wollen der zunehmenden Bedeutung psychosozialer Faktoren für die Orientierung von Jugendlichen gerecht werden. In diesem Sinne erfahren die Lehrmaterialien eine Erweiterung um Aspekte der Emotionswahrnehmung, Stressregulation und Konfliktbewältigung. Gesundheit ist eben mehr als Ernährung und Bewegung. Auch die Seele verlangt nach Futter.

Die Internetseite www.sciencekids.de bietet einen Überblick zur Projektpraxis und informiert über Unterrichtsmodule,

Materialien und wissenschaftliche Leitgedanken.

Gerd Gigerenzer, Risiko. Wie man die richtigen Entscheidungen trifft, 400 Seiten, 19,99 Euro, C. Bertelsmann, ISBN: 978-3-570-10103-2

Ländermonitor: Auf das Kita-Personal kommt es an!

Seit Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr zum 1. August 2013 haben frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) merklich an Aufmerksamkeit gewonnen. Nahmen 2010 erst 23 Prozent der unter Dreijährigen ein Betreuungsangebot wahr, war es Anfang 2014 bereits ein Drittel. Aber heute geht es nicht mehr allein um ein bedarfsgerechtes Platzangebot. Mittlerweile reift die Erkenntnis, dass die Qualität der Kindertagesbetreuung mindestens ebenso zählt – und die steht und fällt mit der Kompetenz des Fachpersonals. Nicht zufällig wurde der langanhaltende Kita-Streik dieses Jahres von einer engagierten öffentlichen Diskussion um Arbeitssituation, Qualifikationen und Berufsperspektiven der Mitarbeiter begleitet.

Das pädagogische Personal des Betreuungssystems hierzulande ist denn auch Thema des aktuellen „Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme“ der Bertelsmann-Stiftung. Dabei geht es vor allem um den Betreuungsschlüssel in den Einrichtungen, um Qualifikationsniveau und

Beschäftigungsmodus der Fachkräfte. Internationale Studien betonen die günstige Fachkraft-Kind-Relation als Dreh- und Angelpunkt bestmöglicher pädagogische Interaktion. Der Ländermonitor setzt in der Ist-Analyse dieses Aspekts einen Schwerpunkt. Das Ergebnis überrascht nicht: Licht und Schatten der qualitativen Kinderbetreuung liegen im Ländervergleich nahe beieinander. Die Studie empfiehlt eine massive Investition in den personellen Ausbau des frühkindlichen Betreuungsangebots.

Zur Methode

Die Untersuchung basiert auf Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, weiterer amtlicher Statistiken sowie einer Befragung aller zuständigen Fachministerien der Bundesländer aus. Der Ländermonitor wird seit 2008 jährlich aktualisiert, Stichtag für die aktuelle Datenerhebung ist der 1. März 2014. Die Berechnungen stammen vom Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Technische Universität Dortmund.

Betreuungsschlüssel: Top und Flop

Personell ist die Kinderbetreuung in den Bundesländern höchst unterschiedlich ausgestattet. Die Bertelsmann-Studie empfiehlt als Richtwert für Kinder unter drei Jahren einen Personalschlüssel von 1:3, für Kinder ab drei Jahren von 1:7,5. Demnach rangieren Baden-Württemberg und Bremen in der

Fachkraft-Kinder-Relation mit ihren U3-Gruppen (1:3,1 bzw. 1:3,4) an der Spitze, Rheinland-Pfalz (1:3,5) und Nordrhein-Westfalen (1:3,6) im Mittelfeld. Sachsen-Anhalt (1:6,4) und Sachsen (1:6,5) bilden im Ländervergleich das Schlusslicht – hier betreut eine Fachkraft doppelt so viele Kinder wie in der Spitzengruppe.

Im Kindergartenbereich setzt sich die qualitative Ungleichheit fort. In Baden-Württemberg (1:7,7) und Bremen (1:7,8) wird der empfohlene Richtwert der Studie (1:7,5) annähernd erreicht, während er in Sachsen (1:13,6) und Mecklenburg-Vorpommern (1:14,4) weit nach unten abweicht. Insgesamt müssen sich Erzieherinnen in den östlichen Bundesländern um mehr Kinder kümmern als ihre Kolleginnen in Westdeutschland. „Die bundesweit bestehenden Unterschiede bei den Personalkapazitäten in den Kitas werfen die Frage auf, ob mit diesen ungleichen Rahmenbedingungen (...) vergleichbare Bildungschancen für alle Kinder gewährleistet werden können“, kritisieren die Autoren.

Alltag und Statistik

Der Betreuungsschlüssel setzt die Wochenarbeitszeit des Personals zu den Betreuungsstunden für die Kinder in Relation. Diese Rechengröße bildet den Kita-Alltag jedoch nur unvollständig ab. Neben der pädagogischen Beschäftigung gehören dazu auch Elterngespräche, Planung und

Dokumentation, also Tätigkeiten, die der unmittelbaren Beschäftigung mit dem Nachwuchs abgeht. Die Studie kritisiert die fehlende Differenzierung der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zwischen unmittelbarem und mittelbarem Einsatz der Personalressourcen, des Weiteren die mangelnde Berücksichtigung von Ausfallzeiten durch Fort-, Weiterbildung und Krankheit. Hier sei statistische Klarstellung und eine „verbindlich geregelte Finanzierung von Vertretungskräften“ gefragt. Unprofessionellen Ressourceneinsatz sehen die Autoren darin, dass bundesweit 17 % der Kitas keine freigestellten Personalkapazitäten für Leitungsaufgaben vorsehen – in Thüringen sind das unter 1 % der Kitas, in Bremen 34 %.

Teilzeit bekommt den Kindern nicht

Ein weiteres Problem im Kita-Alltag ist der Beschäftigungsumfang des Personals. Für Kinder sind feste Bezugspersonen wichtig, die Minimierung von Personalwechsel über den Tag hinweg wünschenswert. Tatsächlich variiert der Beschäftigungsumfang erheblich. Teilzeitbeschäftigung dominiert. In Ostdeutschland arbeiten 70 % des pädagogischen Personals in Teilzeit, in Westdeutschland 56 %. Auf Länderebene liegen die Anteile zwischen 81 % in Brandenburg und 45 % in Nordrhein-Westfalen. Teilzeit in ihrer unterschiedlichen Ausprägung sei nicht nur Resultat individueller Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, stellt der Ländermonitor

fest. Vielmehr spiegelten sich darin auch flexible Betreuungszeiten sowie schwankende Anmeldezahlen und Zuschüsse wider.

Befristung fördert Fachkräftemangel

Eine kontinuierliche, motivierte Betreuung setzt attraktive Beschäftigungsbedingungen voraus. Dazu gehören auch unbefristete Arbeitsverhältnisse – der hohe Anteil von Mitarbeitern mit Zeitvertrag könnte eine unerwünscht hohe Fluktuation nach sich ziehen, merken die Autoren an. Bundesweit 15 % der Erzieher und Erzieherinnen sind befristet tätig, in den ostdeutschen Kitas 11 %, in Westdeutschland 16 %. Die Befristungsquote der Angestellten liegt in Bayern bei 20 %, in NRW bei 19 %, hingegen in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt bei lediglich 9 %. Und: Das Befristungsrisiko ist bei den unter 25-Jährigen achtmal so hoch wie bei älteren Beschäftigten – nicht eben die beste Werbung für eine Branche mit regionalspezifischem Fachkräftemangel.

Fazit: Bundesländer sind gefragt

Umfang und Qualität der Kinderbetreuung haben sich in den vergangenen Jahren verbessert. Doch zur Selbstzufriedenheit besteht kein Anlass. Großer Nachholbedarf betrifft die Forschung: Wie wirken sich die Mechanismen der öffentlichen Kita-Finanzierung auf die Arbeitsbedingungen des Personals aus? Welche qualifikationsrelevanten Besonderheiten

bestimmen die Träger öffentlicher und freier Jugendhilfe? Außerdem, so die Studie, bedürfe die Weiterentwicklung der Kindertagesbetreuung einer gezielten Qualitätssteuerung auf Länderebene. Unverzichtbar sei die systematische Evaluation der pädagogischen Arbeit in den Einrichtungen. Aber: In kaum einem Bundesland gebe es klare Regelungen, wie mit Evaluationsergebnissen umzugehen ist. Überdies gewinnt derzeit auch die Frage des ausreichenden Platzangebots wieder an Brisanz: Der aktuelle Flüchtlingszustrom erfordert Zehntausende neue Kita-Plätze, hat das Familienministerium unlängst errechnet.

Daten und Fakten zu den frühkindlichen Bildungssystemen sind in Kurzform unter www.laendermonitor.de dargestellt. Auf dieser Webseite findet sich für jedes Bundesland ein Profil der Betreuungssituation. Auch die Konzeption des Ländermonitorings kann man dort nachlesen – mit detaillierter Darstellung der zugrunde liegenden Indikatoren.

Eine ausführliche Darstellung ist als Buch erschienen:

Kathrin Bock-Famulla, Jens Lange, Eva Strunz, Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2015. Transparenz schaffen, Governance stärken. 1. Auflage 2015, 384 Seiten, 28 Euro, ISBN 978-3-86793-663-7

Inklusion

Gutes Betriebsklima macht's möglich

Sie verpacken Waren im Logistikzentrum, assistieren in Grünarbeit, Altenpflege und Einzelhandel: Menschen mit geistiger Behinderung. Sie sind stolz darauf, ihre Frau oder ihren Mann im Job zu stehen. Selbstverständlich ist das nicht. In der Vergangenheit waren sie fast ausschließlich auf dem Sonderarbeitsmarkt in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) tätig. Die Datenlage ist jedoch äußerst dürrtig. Genaue Zahlen zu Beschäftigten mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind unbekannt, Fragen etwa zur Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse und zur sozialen Befindlichkeit wenig untersucht.

Zur Methode

Vor diesem Hintergrund präsentiert das Forschungsprojekt MEGBAA (Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt) der Universität Würzburg jetzt eine interessante sonderpädagogische Studie. Darin untersuchen Projektleiter Erhard Fischer und seine Mitarbeiterinnen Christina Kießling und Tina Molnár-Gebert das subjektive Wohlbefinden von Menschen mit geistiger Behinderung am Arbeitsplatz. Es ist allgemein anerkannt, dass nicht allein Tätigkeit und Entlohnung über die persönliche Zufriedenheit entscheiden. Auch das Betriebsklima, der Kontakt zu Kollegen und Vorgesetzten, bestimmen die Bereitschaft zur beruflichen Identifikation. Der Studie liegt die Befragung von 107 behinderten Arbeitnehmern mittels Fragebögen in Leichter Sprache und 30 persönlichen

Interviews zugrunde. Die weiblichen (13) und männlichen Probanden (17) waren zwischen 20 und 53 Jahre alt und kamen aus Bayern, Baden-Württemberg und Hessen. Das Job-Spektrum reichte von Arbeiten in Haus- und Landwirtschaft bis zu Reparaturen in verschiedenen Branchen.

Interaktion am Arbeitsplatz

Gefragt waren arbeitsplatzspezifische Interaktionsmuster der behinderten Beschäftigten: Waren sie allein tätig (Spülküche), arbeiteten sie eng mit Kollegen zusammen (Hausmeisterhelfer), führten sie parallel die gleiche Tätigkeit aus (Fließband) oder waren sie nach Anweisung auf sich allein gestellt (Botengänge)? Die Arbeiten bedurften in Art und Umfang vielfach der Unterstützung durch Kollegen. Die meisten Befragten kamen mit dieser Situation problemlos klar, einige störten sich daran: *„Das ist dann auch manchmal bisschen komisch, wenn ich das dann immer wieder fragen muss ...“* Andere Probanden hingegen sahen sich im Austausch mit ihren Kollegen als aktiv Gebende: *„Da machen wir auch Witze (...), lachen auch, erklären uns gegenseitig, helfen uns gegenseitig ...“*

Kommunikation mit Kollegen

Hier konzentrierte sich die Erhebung auf mögliche Unterschiede im Umgang von behinderten und nichtbehinderten Kollegen. An vielen Arbeitsstätten, so das Ergebnis, herrsche eine positive

Grundstimmung: Die Befragten fühlten sich mehrheitlich dem Team zugehörig. Doch auch Problemsituationen kamen zur Sprache: Unsolidarische Kollegen, Stress, mitunter auch das Eingeständnis, selbst unfreundlich auf Kollegen reagiert zu haben. *„Viele Schwierigkeiten im Umgang miteinander beziehen sich dabei offensichtlich auf das gesamte Kollegium, weniger einseitig auf den einzelnen Mitarbeiter“*, halten die Autorinnen fest.

Persönliche Beziehungen zu Kollegen

Haben behinderte Beschäftigte über ihre formale Tätigkeit hinaus persönliche Beziehungen zu ihren Kollegen oder fühlen sie sich ausgeschlossen? *„Viele Probanden beschreiben ihre Kollegen als sehr zugewandt und hilfsbereit, wobei einzelne zu bestimmten Personen ein besonderes Vertrauensverhältnis hegen“*, ergab die Befragung. Die Kommunikation am Arbeitsplatz umfasst häufig berufliche wie private Themen. Kontakte finden in Pausen und auf Betriebsfesten statt, in manchen Fällen auch spontan in der Freizeit und nach Einladung auf privaten Feiern und Ausflügen. Einige Gespräche förderten hingegen soziale Distanz und Spannungen zutage: infolge des Gefühls, diskriminiert und ausgenutzt oder ungerecht kritisiert worden zu sein.

Wertschätzung des Arbeitnehmers mit Behinderung

Viele behinderte Arbeitnehmer gaben an, Lob und Bestätigung zu erfahren, erwähnten auch Glückwünsche und Urkunden zu Dienstjubiläen. Weithin erlebten sie eine sanktionsfreie Betriebsatmosphäre. Einige berichteten allerdings auch von Tadel bei größeren Fehlern, die sie jedoch als prinzipiell berechtigt wahrnehmen. Bei der Frage nach einer Sonderrolle im Kollegium variierten die Antworten erheblich. Sie reichten von der Antwort, der Behindertenstatus sei „ein wichtiger Faktor“ bei der Einstellung gewesen bis zur Wahrnehmung, dass Kollegen regelmäßig die ordnungsgemäße Erledigung ihrer Aufgaben prüfen. Ein behinderter Mitarbeiter erhält seine wöchentlichen Briefings so wie auch die Kollegen im kompletten Team. Er antwortete auf die Frage, ob er sich als ganz normaler Mitarbeiter fühle: „Ganz normaler Mitarbeiter, deswegen (...) weil ich auch als ganz normaler Mensch behandelt werden möchte.“

Ausblick: Von der sozialen Teilhabe zur gesellschaftlichen Integration

Behinderte Arbeitnehmer fühlen sich als Kollegen anerkannt und sozial integriert: Die Autorinnen werten dieses Ergebnis ihrer qualitativen Studie als Bestätigung früherer quantitativer Untersuchungen. „Insgesamt zeigt sich, dass die soziale Integration in das Kollegium ein maßgeblicher Gelingensfaktor

für das Beschäftigungsverhältnis ist“, hebt Heilpädagogin Molnár-Gebert hervor. Oftmals werden „Paten“ benannt, die als Ansprechpartner im Kollegium zur Verfügung stehen. Außerdem kann über den Vertragsabschluss hinaus der Integrationsfachdienstberater langfristig helfen, Unterstützungsbedarf aufzudecken und zu bearbeiten. „Behinderte Arbeitnehmer zeigen geringe Krankenraten und stellen loyale Kollegen dar, die häufig durch sehr gute soziale Kompetenzen und eine hohe Leistungsbereitschaft überzeugen“, sagt Kießling.

Ihre insgesamt erfreuliche Bestandsaufnahme zur Zufriedenheit behinderter Arbeitnehmer schränken die Wissenschaftlerinnen dahingehend ein, dass „die betriebliche Integration zwar einen bedeutsamen Gradmesser für soziale Teilhabe darstellt“, daraus aber noch nicht „automatisch“ eine gesellschaftliche Integration oder eine selbstverständliche Dynamik in diese Richtung abgeleitet werden könne. Wichtig sei den Betroffenen, in einem „normalen“ Umfeld als „normaler“ Kollege akzeptiert und wertgeschätzt zu werden.

Kießling, Christina/Molnár-Gebert, Tina: „Die subjektive Bewertung des sozialen Wohlbefindens. Teilergebnisse einer empirischen Untersuchung der Situation von Arbeitnehmern mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“, in: Impulse 1/2015, Seiten 28-35. Die Studie ist leider nicht zum Download verfügbar.

Die Untersuchung wurde auf einer Tagung zur Sonderpädagogik am 17.09.2015 an der Universität Würzburg vorgestellt. Die Beiträge können [hier](#) heruntergeladen werden:

In Kürze erscheinen die detaillierten Ergebnisse des Forschungsprojektes als Buch: Fischer, Erhard/Kießling, Christina/Molnár-Gebert, Tina: „Inklusion und Lebensqualität von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“, Athena, Oberhausen.

Pflege

Pflege und Beruf: Echte Kerle schaffen das

Was macht den Mann zum Mann? Beruflicher Erfolg, handwerkliches Geschick und, na klar, unwiderstehliche Liebhaberqualitäten verschaffen ihm Attraktivität und Respekt. So hat es jedenfalls die Umfrage einer Partneragentur herausgefunden. Tatsächlich zeigt der moderne Mann noch ein weiteres Talent, nur leider abseits öffentlicher Wahrnehmung. Immer öfter übernimmt er Verantwortung in der häuslichen Pflege – zusätzlich zu seiner Berufstätigkeit. Das spielt erwartungsgemäß beim Weltmännertag (03.11.2015) keine sonderliche Rolle. Wer aber Näheres zum Thema wissen möchte, wird bei der aktuellen Studie des Forschungsprojekts „Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege“ (MÄNNEP) fündig.

Das gemeinsame Projekt der Hochschule Düsseldorf, der Fachhochschule Köln und der Justus-Liebig-Universität Gießen greift zentrale Fragen auf: Wie organisieren Männer die Doppelbelastung von Pflege und Beruf? Wie gut funktionieren die Lösungsmuster? Auf welche Weise können Unternehmen ihre pflegenden Mitarbeiter unterstützen?

Methodik der Studie

Empirische Grundlage der Studie sind 44 leitfadengestützte Interviews mit erwerbstätigen pflegenden Männern, davon 37 pflegende Söhne. Die Befragten waren in elf Großunternehmen und KMUs aus Industrie und Dienstleistung in NRW, Hessen und

Niedersachsen beschäftigt. Außerdem befragten die Autorinnen pro Unternehmen je ein Mitglied aus der Mitarbeitervertretung und aus der Unternehmensleitung oder Personalabteilung. Die ausgewählten Betriebe hatten sich zuvor bereits als pflegesensibel qualifiziert (z. B. durch Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb oder Teilnahme an einschlägigen Wettbewerben). Das Projekt wurde zwischen Juni 2013 und Januar 2015 betrieben.

Pflegende Männer – ihr Selbstverständnis

Männer sind zunehmend bereit, sich in der Pflege von Angehörigen tatkräftig zu engagieren. Von derzeit 2,5 Millionen Pflegebedürftigen werden 70 % zu Hause versorgt, die meisten von ihren Angehörigen. 2010 waren mehr als ein Drittel der Pflegepersonen männlich. Hier geht es allerdings nicht um Männer im Rentenalter, die ihre Partnerinnen pflegen, sondern um pflegende Söhne. Deren Anteil hat sich in den vergangenen Jahren verdoppelt. Daraus folgt zweierlei: Zum einen stellt sich Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht länger nur für Frauen. Zum anderen müssen Unternehmen damit rechnen, auch von ihren männlichen Mitarbeitern mit Erwartungen etwa an die Flexibilisierung von betrieblichen Arbeitszeitregelungen konfrontiert zu werden.

Pflegende Männer gehen ihre Aufgabe auf besondere Weise an: „Während Frauen häufiger ihre Erwerbstätigkeit nach der

Pflegesituation ausrichten, organisieren Männer klar die Pflegeetätigkeit um die Erwerbstätigkeit herum“, stellen die Studien-Autorinnen fest. Was nicht heißt, dass sich Männer nur am Rande und überwiegend organisatorisch um die Belange ihre Angehörigen kümmern. Von persönlicher Unterstützung und Behördengängen bis zu medizinischer Versorgung und Körperpflege decken sie in individuell unterschiedlichem Ausmaß alle Erfordernisse ab.

Vereinbarkeit: Gewählte Lösungsmuster

Insgesamt wählten die Befragten folgende Muster der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege:

- Die überwiegend Zahl der Männer arbeitete trotz Pflege unvermindert in Vollzeit weiter (in 30 von 37 Fällen), Stundenreduzierung ist selten (sechs Fälle).
- In den meisten Fällen wurden informelle Regelungen oder flexiblen Arbeitszeitmodelle genutzt.
- Die überwiegende Mehrheit der Pflegearrangements griff unterstützend auf (semi-) professionelle Dienstleistungen zurück .
- Zwei pflegende Männer waren zu veränderten Arbeitszeiten tätig.

- Familienpflegezeit (Reduktion der Arbeitszeit um bis zu 50 % für maximal zwei Jahre) wurde nur in einem Fall beansprucht, die Pflegezeit (zum Befragungszeitpunkt unbezahlte Beurlaubung von bis zu zehn Tagen) gar nicht.
- Altersteilzeit (Blockmodell) in einem Fall.
- Verändertes Tätigkeitsprofil (ein Fall).

Innovative Maßnahmen der Betriebe

Formal halten die elf befragten Betriebe ein breites Spektrum pflegefreundlicher Maßnahmen parat: die Flexibilisierung von Arbeitszeit (elf Betriebe), Information und Aufklärung (10), Führungskräfte-schulung (6). Sechs Betriebe haben eine Ansprechperson zum Thema, fünf Betriebe kooperieren mit externen Pflegedienstleistern. Fünf Betriebe ermöglichen Heim- oder Telearbeit, drei bieten Geld oder geldwerte Leistungen für den Fall der Angehörigenpflege an.

„Ein umfangreiches Repertoire an unterstützenden Maßnahmen allein erwies sich jedoch nicht als hinreichende Bedingung für eine gelingende Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, geben die Autorinnen zu bedenken. „Denn diese Maßnahmen nutzen nur begrenzt, wenn nicht das entsprechende Vertrauensklima im Unternehmen vorhanden ist, von diesen auch Gebrauch zu machen.“ Weil die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen immer noch tabu ist, sprechen pflegende

Beschäftigte ihre Situation viel seltener an als etwa (werdende) Eltern und nutzen folglich entsprechende Angebote nicht ausreichend oder gar nicht. Sogar in vermeintlichen Vorzeigeunternehmen ist es tatsächlich mit der Unterstützung pflegender Mitarbeiter oft nicht weit her, ergab die Befragung.

Betriebliche Hindernisse für die Vereinbarkeit Beruf – Pflege

Wenn bestehende Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht zum Tragen kommen, gründen die Ursachen laut Studie stets in der Unternehmenskultur. Die Probleme im Einzelnen:

- Eine stark leistungsorientierte Unternehmenskultur bestraft Abweichungen von der Vollzeitnorm und der Bereitschaft zu Überstunden mit Karrierenachteilen.
- Manche Führungskräfte, vor allem jüngere Vorgesetzte, erkennen den Wert von privat geleisteter Pflege nicht an. Das trifft häufiger auch für ältere Vorgesetzte zu, äußerten die Interviewpartner. Deren traditionelles Rollenverständnis lehnt das Bild des pflegenden Mannes ab. Aber: „Es bestätigt sich (...), dass eine persönliche Betroffenheit von Vorgesetzten mehr Verständnis und Unterstützung für pflegende Beschäftigte mit sich bringt.“

Fazit: Dann doch lieber Kinder betreuen ...

Das Thema notwendiger Angehörigenpflege komme in der betrieblichen Praxis voran, bilanzieren die Wissenschaftlerinnen, allerdings nur schleppend. „Selbst in Betrieben, die speziell ausgewählt worden waren, weil sie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufweisen, ist das Thema Pflege dem Thema Kinderbetreuung noch häufig nachgeordnet.“ Selbst Betriebsräte ließen es oft an Verständnis und Unterstützung fehlen. Zunächst sind jedoch nicht so sehr weitere Regelkataloge gefragt. Vielmehr habe sich gezeigt, „dass eine pflegesensible Unternehmenskultur, die den Nutzen der Vereinbarkeit für das Unternehmen, aber auch den gesellschaftlichen Wert von Pflege insgesamt anerkennt, der zentrale Schlüssel für eine gelingende betriebliche Vereinbarkeit ist.“

Diana Auth, Simone Leiber, Sigrid Leitner et al., Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen: Betriebliche Wege zum Erfolg. Ergebnisse des Projekts „Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege“ (MÄNNEP), gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf, April 2015.

Die Studie ist [hier](#) abzurufen. Weitere Informationen zum Forschungsprojekt finden sich [hier](#).

Europa

EU-Jugendarbeitslosigkeit: Viel Geld, keine Jobs

Stell dir vor, Milliarden Euro warten auf neue Besitzer, doch niemand holt sie ab. Klingt nach Lotto-Jackpot, ist aber in der Europäischen Union an der Tagesordnung. Seit der Finanzkrise legte die EU mehrere Programme zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit über insgesamt mehr als 90 Milliarden Euro auf. Bis heute wurden die Mittel kaum abgerufen, die Beschäftigungslage indes ist unverändert düster: Von Lissabon über Paris bis Athen sind 5,3 Millionen Jugendliche ohne Arbeit.

„So richtig weiß keiner, woran das liegt“, kommentiert das Autorenteam um die Arbeitsmarktforscher Joachim Möller, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, und Gerhard Bosch von der Universität Duisburg-Essen. Handelt es sich um politische Placebo-Programme, sind die Programme falsch konstruiert, benötigt ihre Umsetzung mehr Zeit oder funktionieren sie nur in Begleitung erfolgreicher Wachstumsstrategien?

Allesamt berechnete Fragen. Doch wer sie beantworten kann, kennt noch keinen Königsweg zur Vollbeschäftigung für Europas „verlorene Generation“. „Insofern sind auch in diesem Beitrag nur vorläufige Antworten möglich“, geben sich die Wissenschaftler realistisch. Ihre Überlegungen in der Zusammenschau:

Lage der Jugendlichen in der EU

Jeder fünfte Jugendliche in der Europäischen Union

(22 %) hat keine Arbeit. Doch die Situation in den Ländern ist höchst unterschiedlich. In Deutschland beträgt die Jugendarbeitslosenquote knapp 8 %, in Schweden (23 %); in Frankreich (24 %) und Polen (24 %) liegt sie beim EU-Durchschnitt. In den südlichen Ländern wie Portugal (35 %), Italien (43 %), Griechenland (52 %) und Spanien (53 %) hat sie dramatische Höchstmarken erreicht. Dort ist auch die Quote langzeitarbeitsloser Jugendlicher hoch, was auf anhaltende Integrationsprobleme und drohende Altersarmut weist. Die Arbeitslosenquote junger Menschen liegt in allen Ländern über jener der älteren Erwerbspersonen, teilweise bis zum Vierfachen darüber.

Jugendarbeitslosigkeit: Woran es nicht liegt

In den meisten EU-Ländern, vor allem in denen mit hoher Jugendarbeitslosigkeit, kann der Nachwuchs mit erheblich besseren Bildungsabschlüssen aufwarten als die ältere Generation. Von einer zu geringen Qualifikation kann also keine Rede sein. Die demografische Entwicklung, das Nachwachsen überproportional starker Jahrgänge, kommt für Nordafrika und die Länder des östlichen Mittelmeers, nicht jedoch für die Krisenländer der EU als Ursache hoher Jugendarbeitslosigkeit in Betracht. In den EU-Krisenstaaten sind die arbeitssuchenden Alterskohorten nur halb so stark, außerdem schrumpfen sie durch Abwanderung in andere Länder.

Jugendarbeitslosigkeit: Woran es (auch) liegt

Die Wissenschaftler sehen eine wichtige Ursache der hohen Jugendarbeitslosigkeit in der wenig sachgerechten Verschränkung von Bildungs- und Beschäftigungssystem. Länder mit einem dualen Bildungssystem wie Deutschland, Österreich, die Schweiz und Dänemark stehen in diesem Punkt einfach besser da. Die Orientierung am Bedarf der Unternehmen und das praktische Lernen während der Ausbildung ermöglichen die sofortige Beschäftigung ohne weiteres Anlernen. Als voreilhaft schätzen die Autoren die gemeinsam von Staat und Sozialpartnern geschnürten Ausbildungspakte während der Finanzkrise, die das von Kurzarbeit und anderen Arbeitsmarktinstrumenten gestützte „Beschäftigungswunder“ auch jungen Beschäftigten zugute kommen ließen.

Warum kommt das Geld nicht an?

2013 beschloss der EU die „Jugendgarantie“. Demzufolge sollen die Mitgliedsstaaten allen jungen Leuten unter 24 Jahren innerhalb von vier Monaten nach Schulabschluss eine hochwertige Arbeitsstelle oder Qualifizierungsmaßnahme anbieten können. Die „Beschäftigungsinitiative für junge Menschen“ (YEI) stellt Regionen mit besonders hoher Arbeitslosigkeit zusätzliche 6,4 Mrd. Euro zur Verfügung. Wichtigste Quelle zur Finanzierung von Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit ist der Europäische Sozialfonds, der für den Zeitraum von 2014-2020 mit rund 86 Mrd. Euro ausgestattet

ist. Das Problem: Die Fördermittel für die nationalen Umsetzungsprogramme fließen gerade in den Krisenländern nur spärlich ab. So wurden aktuell gerade einmal 900 Millionen der 6,4 Mrd. Euro des YEI abgerufen. Die Wissenschaftler nennen folgende Gründe:

- Die Arbeitsbehörden in den Krisenländern sind schlecht ausgestattet und aufgrund der insgesamt gestiegenen Arbeitslosigkeit so überlastet, dass sie neue Programme nicht effektiv umsetzen können.
- Die kollektiven Organisationen – Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften oder Kammern – sind durch die Fragmentierung bzw. Erosion der Tarifverträge infolge der Eingriffe der Troika und auch durch nationale Aktivitäten, wie etwa der Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft in den Kammern in Spanien, so geschwächt, dass der Staat in der Wirtschaft keine Bündnispartner für Ausbildungs- und [Beschäftigungsinitiativen](#) findet.
- In einer schrumpfenden oder nur schwach wachsenden Wirtschaft sinken der Arbeitskräftebedarf und die Bereitschaft der Unternehmen, in Aus- und Weiterbildung zu investieren. Wenn in dieser Situation die Mittelverwendung nicht ausreichend kontrolliert wird, kommt es zu starken Mitnahmeeffekten. Vor allem dann, wenn der Schwerpunkt der arbeitsmarktpolitischen

Maßnahmen auf Lohnkostenzuschüsse gelegt wird. So kritisiert der Europäische Rechnungshof, dass mangels ausreichender Kontrollen Jugendliche vielfach nur als billige Arbeitskräfte eingesetzt würden.

- Duale Ausbildungssysteme, die in fast allen Krisenländern aufgebaut werden sollen, funktionieren nur in institutionellen Netzwerken zwischen Sozialpartnern, Berufsschulen und Betrieben. Sowohl der Aufbau der Netzwerke und Institutionen (interne Ausbildungsabteilungen, überbetriebliche Ausbildungszentren, Berufsschulen), als auch die Entwicklung des Engagements der Beteiligten erfordern Zeit. Durch die Zerstörung existierender Netzwerke hat sich die Zeitschiene verlängert. Beschleunigen kann man den Prozess nur durch eine zunehmende „Verstaatlichung“ des Systems, etwa durch hohe Subventionen der betrieblichen Ausbildung wie in Großbritannien, oder durch eine höhere Gewichtung der staatlich finanzierten überbetrieblichen Ausbildung mit betrieblichen Praktika.

Ausblick: Keine Lösung ohne Wachstum

Zahlreiche Programme und hohe bereitgestellte Finanzmittel konnten die Jugendarbeitslosigkeit in der EU bislang nicht spürbar mindern. Zudem brauchen vielversprechende Strukturreformen, wie der Aufbau des dualen

Ausbildungssystems, einen langen Atem. Insgesamt zeigen die genannten Hindernisse für eine effektive Investition der EU-Fördergelder, dass vollmundige Versprechen, innerhalb von vier Monaten wirksame Lösungen zu schaffen, an der komplexen Problemlage in den einzelnen EU-Ländern völlig vorbeigehen. Das abschließende Urteil der Studienautoren: „Ohne die Einbettung in eine überzeugende Wachstumsstrategie werden diese Versprechen auch nicht annähernd einzulösen sein.“

Möller, Joachim, Gerhard Bosch, Günther Schmid, Jörg Schmidt und Jörg Asmussen, „Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Generation ohne Perspektive?“, ifo Schnelldienst 68 (17), 2015, Seiten 3-21. Den (kostenpflichtigen) Download finden Sie [hier](#).

Engagement der EU für die Abschaffung der Todesstrafe

Weltweit gibt es noch immer in 58 Staaten die Todesstrafe; jedes Jahr werden über 5.000 Menschen hingerichtet. Die Mitgliedstaaten der EU haben sich spätestens mit der Unterzeichnung der europäischen Grundrechtecharta dazu verpflichtet, niemanden zur Todesstrafe zu verurteilen oder hinzurichten. Auch für neue Mitgliedstaaten ist die Abschaffung der Todesstrafe eine Voraussetzung für den EU-Beitritt. Dabei beschränkt sich das Engagement der EU gegen die

Todesstrafe keineswegs nur auf den eigenen Kontinent. Bereits 1998 haben die damals noch 15 Mitgliedstaaten der EU beschlossen, ihre Aktivitäten für die Abschaffung der Todesstrafe weltweit zu verstärken und Leitlinien zu diesem Zweck entwickelt, auf welche eine Reihe diplomatischer Initiativen und Abkommen folgten. Auch auf die Verabschiedung der UN-Resolution zur Beachtung von Mindeststandards, welche die Rechte der zum Tode verurteilten Personen schützen sollen, hatten die europäischen Staaten maßgeblichen Einfluss. Neben diesen politischen Erfolgen arbeitet die EU aber auch mit Nichtregierungsorganisationen zusammen, insbesondere durch das „Finanzierungsinstrument für die weltweite Förderung der Demokratie und der Menschenrechte“ (EIDHR). Hiermit fördert die EU Projekte der Entwicklungszusammenarbeit, welche diesem Thema gewidmet sind. Zwischen 2007 und 2013 wurden 183 Projekte in Höhe von über 100 Millionen Euro gefördert, für das Jahr 2015 sind etwa 27 Millionen Euro vorgesehen.

Zum Einsatz dieser Fördermittel hat der Europäische Rechnungshof (EuRH) in Luxemburg im September 2015 einen Sonderbericht veröffentlicht, der ein negatives Fazit zieht: Das vorhandene Geld würde auf zu viele Projekte verteilt und in Ländern ausgegeben, in denen es wenig Hoffnung auf Reformen gäbe.

Bewertung des EU-Engagements durch den Europäischen Rechnungshof

Die Rechnungsprüfer folgten bei ihrer Prüfung der eingesetzten

Mittel der Frage, wie die Gelder zugewiesen wurden und ob nachhaltige Ergebnisse erzielt wurden. Dies umfasste eine Kosten-Nutzen-Analyse sowie die Befragungen von Angestellten der EU-Kommission, des Europäischen Auswärtigen Dienstes (EAD) und der Organisationen, welche die Mittel erhielten. 31 Projekte wurden darüber hinaus im Detail geprüft, darunter auch Projekte in den USA und in China, den wichtigsten Handelspartnern der EU.

Der Rechnungshof kommt zu dem Schluss, dass im Rahmen des EIDHR die Bekämpfung von Folter, die Rehabilitation der Opfer von Folter sowie die Abschaffung der Todesstrafe nur bedingt wirksam gefördert wurden. Ein Grund hierfür sei, dass die EU-Kommission zwar Menschenrechtsprioritäten für die einzelnen Partnerländer festlegte, die Prioritäten bei der Zuweisung der Mittel aber nicht ausreichend berücksichtige. Folglich werde das Geld oftmals in Ländern ausgegeben, in denen die Aussicht auf Erfolg gering sei. Zudem seien die geförderten Projekte häufig nicht gut mit der klassischen Entwicklungshilfe und nicht im Dialog mit Partnerländern koordiniert.

Ein weiterer Kritikpunkt des EuRH ist die Auswertung der Projekte von Seiten der Kommission. Zwar sei die Auswahl der Projekte gut dokumentiert, im Falle von Schwachstellen würde jedoch nicht entsprechend nachgebessert. Auch seien die Systeme, welche die Wirkung der geförderten Projekte messen sollen, vergleichsweise schwach ausgebildet und würden keinem logischen Rahmen folgen.

Positiv hebt der EuRH Projekte hervor, mit denen Folteropfer direkt unterstützt werden. Diese Projekte würden eine unmittelbare Wirkung erzielen.

Die Wirkung von Projekten, die auf Gesetzesreformen oder politische Reformen abzielen, wird hingegen insofern eingeschränkt, dass Fortschritte in diesem Bereich von zahlreichen anderen Faktoren und oftmals ungünstigen politischen Rahmenbedingungen abhängig sind.

Empfehlungen an die EU-Kommission

In dem Sonderbericht benennt der Rechnungshof der Kommission eine Reihe von Empfehlungen zur Verbesserung ihres Engagements gegen Folter und Todesstrafe. Diese betreffen insbesondere die Zielausrichtung der finanziellen Mittel des EIDHR, die bessere Koordinierung mit anderen EU-Maßnahmen, die Auswahl der Projekte und ihre Wirkungsmessung sowie die Nachhaltigkeit der Organisationen. Vor allem müssten die Ressourcen laut den Prüfern zielgerichteter und durch andere EU-Maßnahmen wie Diplomatie und traditionelle Entwicklungshilfe unterstützt werden. Dies setze auch eine bessere Zusammenarbeit der Generaldirektion der EU-Kommission für Internationale Zusammenarbeit und Entwicklung, welche für den EIDHR zuständig ist, und dem Europäischen Auswärtigen Dienst voraus.

Den Vorschlag des Rechnungshofs, Ressourcen auf bestimmte Länder zu konzentrieren, wies die EU-Kommission zurück.

Stattdessen bevorzuge man einen Ansatz, der sich nicht auf eine spezifische Länderliste konzentriert.

Den vollständigen Sonderbericht des Europäischen Rechnungshofs zur EU-Unterstützung für die Bekämpfung von Folter und die Abschaffung der Todesstrafe gibt es [hier](#).

Eine Übersicht zum Finanzierungsinstrument für weltweite Demokratie und Menschenrechte 2014-2020 bietet unser EU-Fachinformationssystem www.eufis.eu (einmalige Registrierung erforderlich).

Neue Technologien

Sind Sie ein Cyborg?

Ja, antwortet der 41-jährige Berliner Enno Park auf diese Frage. „Ich bin ein Cyborg, eine Mensch-Maschine“. Und er sagt das ruhig und gelassen, denn für ihn ist sein „Cochlear Nucleus N5“ ein Glücksfall. Durch die Spätfolge einer Masernerkrankung verlor er mit 17 Jahren sein Gehör. Durch sein Cochlear, das ihm im Virchow-Klinikum in Berlin direkt in den Schädelknochen implantiert wurde, kann er wieder hören. Die Gewöhnung an dieses ganz besondere Gerät, das sich von klassischen Hörgeräten unterscheidet, dauerte Monate. Oft musste nachjustiert werden. Mittlerweile kann er sich in der Kneipe trotz Nebengeräuschen und Musik unterhalten.

„Auf beiden Seiten trägt Enno Park ein kleines Mikrofon, einen Sprachprozessor plus eine Batterie mit sich herum. Während Hörgeräte bloß Schall verstärken, zeichnet Parks Apparat Geräusche auf, wandelt sie digital um und sendet die Signale an die Schnittstelle im Körperinneren, wo Technik und Organismus verschmelzen.“ schreibt Sebastian Leber im Tagesspiegel. Enno Park geht sogar noch weiter und versucht alle Möglichkeiten seines Implantats auszunutzen, um Dinge wahrzunehmen, die außerhalb des begrenzten menschlichen Frequenzbereichs liegen, wie zum Beispiel Ultraschall. Die Verschmelzung von Körper und Technik ermöglicht ihm eine neue Lebensqualität.

Erdbeben mit dem Ohring registrieren und Farben hören

In den vergangenen Jahren hat sich eine weltweite, rasant

wachsende Szene aus Forschern, Künstlern und Hackern gebildet, die nach Verschmelzungsmöglichkeiten suchen. In Barcelona trägt eine Frau vibrierende Ohringe, die durch das Internet mit Seismografen verbunden sind. Sie kann jetzt spüren, wenn am anderen Ende der Welt ein Erdbeben stattfindet.

So haben in San Diego und Lausanne Forscher eine Kontaktlinse mit Zoom entwickelt. Ein Augenzwinkern genügt, um die Brennweite zu verändern. Aus Helsinki kommt die Nachricht, dass sich ein Mann, der beim Motorradunfall einen Teil seines Ringfingers verlor, einen USB-Stick auf den Stumpf setzen ließ. Auf diese Weise verfügt er ständig über zwei Gigabyte Speicherplatz.

Der Brite Neil Harbisson wird als Held der Szene bezeichnet. Von Geburt an farbenblind ermöglicht ihm jetzt ein Chip im Hinterkopf Signale von einem Farbsensor, den er vor der Stirn trägt, zu empfangen. Dieser Chip wandelt Farben in Töne um. So nimmt er zum Beispiel die Farbe Rot als tiefes F, Orange als Fis, Gelb als G und Hellgrün als Gis wahr. Während es für ihn am Anfang anstrengend war, konnte sein Körper nach ein paar Monaten die Farben problemlos übersetzen. „Früher habe ich mich so gekleidet, dass es gut aussah“, sagt Neil Harbisson. „Jetzt mache ich es so, dass es gut klingt.“ Zum Beispiel Hemd blau, Hose pink, Schuhe knallgelb. Das ergibt C, E und G, also den Grundakkord von C-Dur.

Die eigene Begrenztheit durch Technik aufheben?

Dies alles klingt spannend und jagt so manchem aber einen Schauer über den Rücken. Die Frage, ob dies alles ernst zu nehmen sei, beantwortet Stefan Greiner von der TU Berlin mit: „Auf jeden Fall“. Er hält die zunehmende Verschmelzung von Mensch und Technik für einen „natürlichen und evolutionär begründeten menschlichen Prozess“. Zahllose Menschen seien davon betroffen. Allein das unverzichtbare Smartphone, auch wenn es nicht am Körper festgeschraubt ist, sei ein Beleg dafür. Er selbst habe sich in einem Piercing-Studio an seinem Zeigefinger einen reiskorngroßen Magneten unter die Haut setzen lassen. Magneten sind in der Cyborg-Szene populär. Sie vibrieren, sobald der Finger über Stromleitungen fährt oder in Geschäften in die Umgebung von Diebstahlsicherungsanlagen gerät.

Die Frage, wie weit der Mensch die eigene Begrenztheit durch Technikeinsatz aufheben kann, ist nicht neu. Transhumanismus heißt die philosophische Denkrichtung, die dies seit den 80er Jahren diskutiert. Einige Vertreter glauben an eine Verpflichtung zum Fortschritt, andere warnen vor dem Verlust an Individualität. Wenn alle Menschen im Umfeld über neue Kräfte und neue sinnliche Wahrnehmungsmöglichkeiten verfügen, wird dies für Erfolg oder Misserfolg im Beruf, im Sport und im Alltag ausschlaggebend sein. Aber gleichzeitig bedeutet der Technikeinsatz gerade für Menschen mit Handicap

ganz neue Chancen.

In Berlin hat sich ein Verein gegründet, der gegen die Logik der Konkurrenz ankämpfen will. Enno Park gehört zu seinen Gründungsmitgliedern. Auf der Homepage des Vereins (<https://cyborgs.cc>) findet man Veranstaltungen für Interessierte.

Auch Rin Räuber, eine junge Frau, die sich aus Jux einen Chip implantieren ließ, besuchte Veranstaltungen dieses Vereines. Von ihr ist in der FAS zu erfahren, dass man so einen Chip im Internet in der Rubrik „Haustierbedarf“ erwerben und im Piercing-Studio einsetzen lassen kann. Sie, die die Anfänge des Programmierens von ihrer Oma lernte, hat jetzt ein Start-up gegründet. Demnächst will sie ihre Ideen in Shenzhen – dem Silicon Valley Chinas – weiterentwickeln.

Sind Sie nun ein Cyborg, ein „cybernetic organism“ – ein Mischwesen aus Mensch und Technik?

Wenn man es genau nimmt, ist jeder mit Implantaten und Prothesen wie Herzschrittmacher, Stents oder Gelenkersatz ein Cyborg. Perspektivisch werden diese „Ersatzteile“ Körperfunktionen optimieren und Menschen sinnlicher machen.

Die „Welterste Cyborg-Messe“; mitorganisiert und co-kuratiert von Cyborgs e.V., Gesellschaft zur Förderung und kritischen Begleitung der Verschmelzung von Mensch und Technik, die

vom 06.-08.11.2015 im NRW-Forum Düsseldorf stattfand, gibt spannende Denkanstöße.

Grundlage für diesen Beitrag ist eine Veröffentlichung im „Tagesspiegel“ vom 08.04.2015, die Sie [hier](#) finden.

Rin Räuber können Sie im Beitrag von Sebastian Baltzer in der „FAS“ vom 06.10.2015 [hier](#) kennenlernen.

Materialien

Über den Luxus, Nein sagen zu können. Eric Jarosinski: Nein. Ein Manifest

Frankfurt a. M.: S. Fischer Verlag, 2015, 130 Seiten, 12,99 Euro, ISBN: 978-3-10-002389-6

Die einen nennen es Philosophie, für die anderen ist es Kunst. Vermutlich ist es beides. Und es ist eine Herausforderung zu beschreiben, was die gezwitscherten Botschaften, die Twitter-Botschaften, von Eric Jarosinski so besonders machen. Unter dem User-Namen @NeinQuarterly verfasst der ehemalige Germanistikprofessor von der University of Pennsylvania auf Twitter deutsch-englische Wortspiele: Er schreibt 140-Zeichen-Aphorismen über den NSA-Skandal, den deutschen Riesling oder die Flüchtlingskrise. Das klingt merkwürdig: Aber seine Kurznachrichten wurden bereits in zahlreichen Zeitungsartikeln gewürdigt, vom „New Yorker“ und dem „Wallstreet Journal“ bis zur „Süddeutschen Zeitung“ – und er schreibt regelmäßig eine Kolumne in der „Zeit“. Die Tweets sind nicht nur extrem kurz, sondern auch außerordentlich geistreich und witzig – und es ist eine Bereicherung, sie zu lesen.

“Life is short, German words are long. Choose wisely“.

Am ehesten lassen sich Eric Jarosinskis getwitterten Kurznachrichten beschreiben als eine Mischung aus Philosophie, Gesellschaftskritik, Poesie, Sprachanalyse und Wortspielereien, meist mit einem pessimistischen Nachklang wie: ‚Hoffnung: Leuchfeuer aus Nebel‘.

Es sind Gedankensplitter, intelligente Wortspiele und hinterhältige Scherze über das aktuelle Tagesgeschehen. Einer seiner ersten Tweets zur europäischen Flüchtlingskrise war:

„Die Menschen: Sie kommen. Die Politik: Sie flüchtet.“

@NeinQuarterly wird mittlerweile von über hunderttausend Menschen in 125 Ländern gelesen. Erstaunlicherweise sprechen nur etwa 20 Prozent der Follower Deutsch. Die meisten Tweets verfasst Eric Jarosinski aber auf Deutsch oder Englisch oder einer Mischung aus beidem – und genau damit ist er eine Internetberühmtheit geworden. Dabei setzt er sich vor allem mit der deutschen Sprache und deren Eigenheiten auseinander. Zum Beispiel: “Life is short, German words are long. Choose wisely.“ Der Mikro-Bloggingdienst Twitter mit seinen 140 Zeichen kann offenbar mehr, als nur Klatsch, Tratsch und Belangloses verbreiten.

#WieManDasGlückFindet

Überlegen Sie,

wo Sie es zuletzt gesehen haben.

Sehen Sie nach, ob es noch da ist.

Wenn nicht, fragen sie sich,

warum es gegangen ist.

Wenn doch, fragen Sie sich,

warum Sie nicht geblieben sind.

Vor kurzem ist eine knappe Auswahl von 70 sehr luftig gesetzten

Tweets und einem Glossar mit knapp hundert Definitionen als Buch erschienen. Ein Spruch à vier Zeilen auf einer Seite. Treue Follower von @NeinQuarterly dürften etliche brillante Tweets vermissen wie „Lange Rede. / Kurzer Sinn. / Kurze Rede. / Langer Sinn“. Immerhin hat Eric Jarosinski bereits über 35.000 Tweets gepostet. Jemand hat mal ausgerechnet, dass das mehr Worte sind als der „Zauberberg“ von Thomas Mann umfasst. Wieso diese sehr kleine Auswahl?

„Die Aphorismen haben als Tweets angefangen und entwickeln jetzt in Buchform ein etwas anderes Leben“, erläuterte Eric Jarosinski im Interview mit unserer Autorin. Der 44 Jahre alte Germanist war zu Besuch im Kölner Literaturhaus und erläuterte: Im Gegensatz zum schnellen Lesen im Internet fördert die reduzierte Buchform „ein etwas langsames Lesen. Ich wollte, dass man alle 70 Tweets auf einmal lesen kann“, sagte der bescheiden wirkende Amerikaner. Er spricht gut deutsch, mit einem charmanten US-Akzent und auf die Frage nach seinem Beruf sagt er: „Internet-Aphoristiker“ und lacht ansteckend und herzlich.

Die Tyrannei des Ja-Sagens

Der kuriose und irreführende Titel des Büchleins: „Nein. Ein Manifest“. Das „Nein“ im Namen der pessimistischen Kunstfigur @NeinQuarterly steht auch für eine eher antikapitalistische Haltung. Eric Jarosinski lehnt sich dabei lose sowohl an den deutschen Philosophen Theodor W. Adorno an als auch an

Hermann Melvilles Romanfigur Bartleby, der jede Tätigkeit mit den Worten ablehnte: „Ich möchte lieber nicht.“

Im Vorwort zu seinem Buch schreibt Eric Jarosinski: *„Es ist nicht schwer, Nein zu sagen. Es ist schwer, es richtig zu sagen. Zur richtigen Zeit. Aus den richtigen Gründen. Noch schwerer, es immer wieder zu sagen, umso mehr in einer Welt des Ja. Ja, einer Tyrannei des Ja.“*

Es ist ein Luxus, „Nein“ sagen zu können.

Auf Twitter hat sich amerikanische Philosoph seit über drei Jahren erfolgreich der Negation verschrieben. „Es ist heutzutage ein Luxus, Nein sagen zu können“, sagt Eric Jarosinski. Er sei genervt gewesen, andauernd zu Menschen, Dingen, Sachverhalten seine Zustimmung geben zu müssen. Am ehesten ist diese Tendenz in sozialen Netzwerken wie Facebook zu beobachten. „Dort kann man nur zustimmend den nach oben gereckten Daumen anklicken. Gefällt nicht? Gibt's nicht.“ „Adorno hätte Twitter wahrscheinlich gehasst, aber Facebook hätte er noch viel mehr gehasst. Facebook hätte er verachtet“, gesteht der Twitter-Star auf Spiegel Online (22.08.2013). Für Eric Jarosinski ist ein Nein „in der Regel keine endgültige Antwort sondern vielmehr eine Herausforderung, etwas weiter zu denken“. Dass man sich überlegt: „Warum sage ich zu etwas „Nein“ und wozu würde ich lieber „Ja“ sagen? Das ist immer impliziert.“

Eric Jarosinski mochte nicht die präzise deutsche Sprache als Kind nicht. Aufgewachsen ist er als Sohn eines Lehrerehepaars in der ländlichen Gegend in Wisconsin. Ein US-Staat, in den im 19. Jahrhundert viele Deutsche ausgewandert sind. Deshalb unterrichtete der Bürgermeister des Ortes in der Schule auch ein bisschen Deutsch. Er selbst sei im nostalgischen Kitsch von Polka-Abenden groß geworden und wegen seines polnischen Nachnamens gehänselt worden, erinnert sich Eric Jarosinski. Erst in den frühen neunziger Jahren an der Universität in Frankfurt lernte der Amerikaner die deutsche Sprache richtig. „Das habe ich gar nicht besonders gemocht. Dieses Präzise – das war eher wie Mathematik“, sagt er auf Spiegel Online.

Tweets über die Komplexität der Sprache

Später lehrte der Germanist an Universitäten in Bonn, Freiburg und Berlin. Heute bringt er seinen Followern weltweit die Freude an der deutschen Sprache bei – nicht ohne Selbstironie. Noch heute witzelt Eric Jarosinski in seinen Tweets über die Komplexität der Sprache: „Ich mag das deutsche Wort ‚Stillstand‘ sehr. Im englischen heißt das ‚stand still‘, also anders herum formuliert. Genau das fasziniert mich, diese ziemlich drastische Umstellung gerade in einem Wort. Das Wort bedeutet eigentlich, dass sich nix bewegt. Aber in dem Wort selber, zwischen den Sprachen, bewegt es sich doch“, sagt er und amüsiert sich über das Wortspiel.

#WorteSortieren

*Nach denen, die Sie verführt haben
Denen, die Sie verraten haben.
Denen, die Sie verletzt haben.
Und den vielen Ungesagten,
die Sie getröstet haben.*

Sechs Jahre war Eric Jarosinski Assistenzprofessor in Philadelphia und fühlte sich im Wissenschaftsbetrieb zunehmend unglücklich. Das einsame Forschen lag ihm nicht, weiß der Philosoph heute. Er schrieb das von ihm erwartete Buch, aber anstatt das fertige Werk abzugeben, fing der Germanistikprofessor vor dreieinhalb Jahren an zu twittern. Zunächst über den Account seiner früheren Freundin, obwohl er damals keine Ahnung hatte, was genau Twitter ist:

„Ich fühlte mich zunehmend entfremdet und habe angefangen an der Uni genau die Texte zu hassen, die ich früher mal geliebt habe. Die Freude war weg und auf einmal, beim Twittern war sie wieder da. Ich kann in dieser kurzen Form sehr assoziativ mit meinen alten Themen umgehen. Der allererste Tweet hieß ganz einfach ‚Schade. Punkt‘. Ich dachte lange, es müsste ‚Nein. Punkt‘ gewesen sein. War aber nicht so“, erinnert er sich schmunzelnd.

Schönen Wochenuntergang

Eric Jarosinski erfand sein virtuelles Alter Ego: Das Nein-Twitterlogo ist ein verfremdetes Adorno-Konterfei mit Monokel im rechten Auge. Das comicähnliche Bild ist auch auf der Vorderseite seines schwarzen Büchleins zu sehen. Seine Tweets sind inzwischen noch präziser und kürzer geworden. Sätze wie „Ich denke mich weg“ und „Schönen Wochenuntergang“ sind keine gute Laune-Tweets – aber genau damit baute sich Eric Jarosinski seine Fangemeinde auf. Ein Aphorismus ist angesichts des VW-Skandals plötzlich wieder hochaktuell geworden: „Deutsch ist eine Sprache, die für die Philosophie erfunden wurde, aber für den Bau von Autos verwendet wird.“

Manchmal ist es nur ein einziger Buchstabe, der die Aussage verändert. An das freundliche Wort „Bitte“ hängt Eric Jarosinski ein „R“ und so wird daraus „Bitter schön“. Man muss sehr genau lesen, damit sich der Tiefgang der philosophischen Tweets erschließt.

#BitterSchön

Es ist nicht die Depression

Es ist die Angst

Der Gedanke, eines Morgens aufzuwachen. Allein.

Ohne etwas zu fürchten.

Die Stelle an der Universität hat der Vollzeit-Twitterer im vorigen Jahr aufgegeben, vor kurzem ist er nach New York gezogen. Heute bezeichnet sich der Internetstar selbstironisch als einen „gescheiterten Intellektuellen“. Eric Jarosinski redet gerne über das Twittern und staunt über seinen weltweiten Erfolg. Dabei handelt es sich bei @NeinQuarterly nicht nur um intellektuelle Witzeleien. Der Vollzeit-Twitterer setzt sich auch mit den Klischees über andere Länder auseinander. Woher kommt in Amerika das Interesse an der deutschen Sprache? „Es heißt, dass die Sprache cool geworden ist. Viele wollen Deutsch lernen aus praktischen Gründen. Das hat mit dem Arbeitsmarkt und der Wirtschaftslage zu tun. Die Assoziationen mit Deutschland sind nicht mehr so stark von Nazi-Filmen und Hitler geprägt. Berlin und Europa gelten als hip und cool.“

Den Twitter-Account von Eric Jarosinski (@NeinQuarterly) finden Sie unter diesem [Link](#).

Weitere interessante Artikel:

www.zeit.de/2013/36/Twitter-Star

www.nzz.ch/nzzas/nzz- am-sonntag/twitter-war-mir-erst-flucht-dann- sucht-ld.1677

www.spiegel.de/netzwelt/web/nein-quarterly-ein-amerikanischer-twitte r-erobert-deutschland-a-917500.html

Impressum

Verlag/Herausgeber:

BANK FÜR SOZIALWIRTSCHAFT AG

Wörthstraße 15-17

50668 Köln

Telefon 0221 / 97356-237

Telefax 0221 / 97356-479

Redaktion:

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

Jörg Bärschneider, joerg.baerschneider@gmx.de

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

Maicke Mackerodt, info@mackerodt.de (Materialien)

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

ISSN: 1869-7631

Erscheinungsweise: monatlich