universität wien

MASTERARBEIT

„Soziale Transformation in Bochum aufgrund der Schließung eines regional bedeutsamen Betriebes“

verfasst von

Christian Hartmann, B.Sc.

angestrebter akademischer Grad

Master of Science (M.Sc.)

Wien, 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A 066 833
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Masterstudium Ökologie
Betreut von:	Harald Wilfing, Ao. Univ.-Prof. Dr.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung ... 3
Methode + Ergebnisse ... 7
Schritt 1, Definition von Fall und Ziel: ... 8
Schritt 2, Systemeigenschaften: ... 10
Schritt 3, Einflussfaktoren: ... 12
1) Arbeit ... 16
2) Arbeitsmarkt ... 19
3) Gesundheit ... 24
4) Weiterbildung / Qualifikation ... 26
5) Innovation ... 28
6) Flexibilität ... 30
7) Soziale Umwelt ... 32
8) Planung ... 34
9) Lebensqualität ... 35
10) Großraum Ruhrgebiet ... 40
Schritt 4, Einflussmatrix: ... 43
Schritt 5, Graphische Darstellung: ... 49
Schritt 6, MIC-MAC-Analyse: ... 52
Schritt 7, Konstruktion der Szenarien: ... 56
Schritt 8, Konsistenzanalyse und Szenarioauswahl ... 56
Schritt 9, Interpretation der Szenarien ... 63
Szenario 1: Best Case Scenario ... 65
Szenario 2: Pendler ... 66
Szenario 3: Emigration ... 67
Szenario 4: „Pensionbridge“ ... 68
Szenario 5: Finanzielle Einschränkung ... 69
Szenario 6: Worst Case Scenario ... 70
Diskussion ... 71
Conclusion: ... 75
Anmerkungen: ... 76
Literaturverzeichnis: ... 77
Anhang: ... 81
Interviewnachweise ... 81
Abbildungsverzeichnis ... 81
Tabellenverzeichnis ... 81
Quellcode Konsistenzanalyse ... 82
Fragebögen der ehemaligen Opelaner/Innen ... 82
Abstract ... 83
Lebenslauf: ... 84

Einleitung

Es brannt` das Feuer, auf schwarzem Grund,

es brannt` hindurch seit jener Stund`,

es brannte tief in Mensch und Stahl,

in Flöz und Stein das Feuermal.

Keine Furcht, der Wandel naht,

er ist der Zukunfts` quell`nde Saat.

Glück auf!

Die Stadt Bochum liegt umrahmt von 52 Städten und Gemeinden im Herzen des Ruhrgebiets[1]. Bereits aus dem Jahre 1537 datieren die ersten Aufzeichnungen über den Steinkohleabbau, 1735 zählt das Bochumer Amt 25 „Kohlenpütts“[2] (Kleinzechen) und 1738 wird der Kohleabbau, mit der Eröffnung des Bochumer Bergamtes, unter staatliche Aufsicht gestellt[3]. 1801 wird im Zuge der industriellen Revolution die erste Dampfmaschine zur Entwässerung der Flöze im Ruhrkohlenbergbau auf der Zeche Vollmond in Betrieb genommen.[2,3] 1842 wird parallel zur Fertigstellung des ersten Tiefbauschachts Deutschlands, die Gußstahlfabrik Mayer und Kühne eröffnet.[2] In den nächsten Dekaden folgen viele weitere Firmen und Zechen im gesamten Ruhrgebiet, sie lassen die Region zu einer der montanindustriellen Zentren Europas anwachsen.[4] Das Aufkommen von Arbeit zieht ab 1850 Menschen von weit her an, so z.B. aus den Niederlanden und den ostpreußischen Provinzen Schlesien und Posen.[3] Das Risiko von Staubexplosionen, Gaskavernen und schweren Verletzungen führt 1890 zur Errichtung des ersten Unfallkrankenhauses der Welt, dem „Bergmannsheil“. 1904 zählt die Stadt 117.000 Einwohner, 23.000 von ihnen sind Bergleute, sie fördern bereits 5 Mio. Tonnen Kohle jährlich.[2] Die zunehmenden Bevölkerungszahlen wirken sich positiv auf das kulturelle Angebot aus, Varieté, Schauspielhaus und Sport stoßen bei der

Arbeiterschaft auf große Resonanz. Während des zweiten Weltkrieges gilt das Ruhrgebiet unrühmlicher weise als „Waffenschmiede“ des dritten Reichs.[5]

Die Nachkriegszeit wird durch das deutsche Wirtschaftswunder geprägt. Zechen und Stahlbetriebe sind weitaus weniger zerstört, als angenommen. Bereits 1951 arbeiten wieder 41.000 „Kumpel“ unter Tage und 22.000 Menschen in der Stahlproduktion.[5]

Ende der 50er Jahre beginnt im Zuge der Kohlekrise das große „Zechensterben“, die Kohle aus dem Ruhrgebiet wird als Energieträger vom günstigeren und „saubereren“ Erdöl allmählich verdrängt.[5,6] Zwischen 1959 und 1962 verlieren durch die Schließung von 3 Schachtanlagen der Gelsenkirchener Bergbau AG, 17.500 Bergleute ihre Arbeit. Ab 1973 wird es keine Zeche mehr in Bochum geben![5] Doch die Stadtverwaltung reagiert schnell auf den sich im Prozess befindlichen Strukturwandel,[7] indem Gespräche mit großen Unternehmen geführt werden. Das bedeutendste unter ihnen ist der - am hohen Arbeitskraftangebot interessierte - Automobilhersteller Adam Opel. Das seinerzeit modernste Automobilwerk feierte am 12. April 1962, auf dem ehemaligen Gelände der Zeche Dannenbaum, Richtfest.[2] 10.000 Menschen stehen zum Produktionsstart in Lohn und Arbeit.[5]

"Das Auto ist heut' in der Tat,
ein Ding, das fast ein jeder hat.
So hat der Opel sich bedacht,
bevor's ein anderer schneller macht,
um alle Konkurrenz zu schlagen,
in weniger als tausend Tagen
auf unser aller Fleiß vertraut
ein neues Werk hier aufgebaut".

Zitat des Oberpoliers Kuhnert, Anhang an den traditionellen Richtspruch[2]

Der Bau der Opel-Werke und die Eröffnung der Ruhr-Universität Bochum 1965 gelten als „Symbole für den erfolgreichen Beginn eines tiefen ökonomischen und sozialen Strukturwandels im Ruhrgebiet“ (Blöcker et al., 2013).[7] Bochum und die nahe Umgebung erleben in den kommenden 30 Jahren einen wahren Boom, zu Zeiten der Fertigung des Modelles „Opel Kadett“ arbeiten bis zu 23.000 Menschen bei Opel Bochum.[7]

Das große Konkurrenzaufkommen durch international agierende Automobilhersteller, z.B. aus Japan, Hyundai, gipfelt Anfang der 90er Jahre in der weltweiten Automobilkrise.[9] Infolgedessen werden vom Mutterkonzern General Motors (Detroit) weitreichende Maßnahmen zur Effektivitätserhöhung im Produktionswesen (z.B. „Gleichteilestrategie“) als auch in der Organisation (z.B. „Lean Production“) getroffen.[7,8]

Ab dem Zeitpunkt der Krise beginnt in etwa der Niedergang von Bochum als Produktionsstandort. Die strategische Einsparung von Produktionskosten durch qualitativ minderwertige Komponenten auf Veranlassung des Konzern-Managers José Ignacio López, führen zu Einbußungen von Marktanteilen und des guten Rufes, den sich Opel Bochum im Laufe der Jahre erarbeitete (López-Effekt). Betriebsrat und Belegschaft werden in weiterer Folge vom Mutterkonzern unter Druck gesetzt und zu erheblichen Zugeständnissen, wie die 40-Stunden Woche (Arbeitszeitflexibilisierung), Einkommensverluste (Aussetzen der Tarifrunden), weniger als 30 Tage Urlaub im Jahr etc., gezwungen. Betriebsbedingte Kündigungen werden auf diese Weise auf bestimmte Zeit verhindert.[9]

2004 verbreitet sich aus dem Stammwerk in Rüsselsheim erstmals das Gerücht, der Standort Bochum werde geschlossen. Die Belegschaft reagiert verunsichert, es kommt zur Niederlegung der Arbeit für eine Woche. Das hat Folgen, denn Bochum produziert wichtige Komponenten für die anderen Opel-Werke, was Produktionsstopps in ganz Europa impliziert. Zu einem drastischen Einschnitt kommt es im folgenden Jahr 2005: ein Personalabbau von 3.000 Arbeiter/Innen geschieht über freiwillige Austritte, unter der Prämisse eines Zukunftsvertrages, dass der Konzern bis 2010 keine betriebsbedingten Kündigungen ausspricht.[9]

Ab 2010 schreibt General Motors die Vergabe der Produktion von neuen Modellen aus. Der Standort mit dem kostengünstigsten Angebot, solle den Zuschlag erhalten. Es kommt konsequenter Weise zu einem starken Konkurrenzkampf, dem das Werk in Antwerpen, trotz europäischer Solidaritätserklärung seitens der Betriebsräte und Gewerkschaften (Delta-Arbeitsgruppe), zuerst unterliegt und geschlossen wird. Ausschlaggebend für die Schließung ist mitunter eine vertraglich vereinbarte Schließung eines europäischen Werkes, zur Akquirierung eines Kredites in

Milliardenhöhe vom Mutterkonzern General Motors.[21] Zuvor wurden bereits Werke in Azambuja (POR) und Luton (GB) und geschlossen.[9] Ein weiterer Kredit wird sich folgenschwer auf Bochum auswirken…

Am 10.12.2012 wird die Schließung des Werkes in Bochum durch den kommissarischen Vorstandsvorsitzenden Dr. Thomas Sedran, zum Ende der Produktion des „Opel Zafira" 2016, bekannt gegeben.[10] Allerdings wird dem Standort Bochum lediglich tarifvertraglich angeboten, „Zafiras" in geringer Stückzahl von einem Minimum der Belegschaft bauen zu lassen. Der Betriebsrat setzt die Belegschaft über die Bedingungen dieses auf 2 Jahre beschränkten Tarifvertrages in Kenntnis und lässt über die Zustimmung oder Ablehnung abstimmen. 76% stimmen aus Gründen der Hoffnung auf Fortbestand und Perspektive gegen den Tarifvertrag.

„es ging nur noch darum, ein bisschen Lebenszeit rauszuholen"

(ehem. Betriebsratsvorsitzender Rainer Einenkel, Persönliches Interview, 18.08.2015)

Im Mai 2013 wird seitens des Opel-Vorstandes bekannt gegeben, dass der Standort Bochum bereits zum Ende des Jahres 2014 geschlossen werden wird.

3.300 Menschen verlieren ihren Job.[11] Weitere 1.000 Jobs sind bedroht, da diese an Opel Bochum gebunden sind. (Zulieferer, Reinigungsdienste etc.)

Im Januar 2015 treten 2.443 ehemalige Opelaner/Innen in die Transfergesellschaft des TÜV Nord ein,[9] welche in Kooperation der Adam Opel AG, der Bundesagentur für Arbeit und dem Betriebsrat, mit der Weiterbildung, Betreuung und Vermittlung der Eingetretenen, beauftragt wird.[21] Etwa 700 Menschen scheiden aufgrund der Inanspruchnahme der altersbedingten, sozialen Absicherung laut Sozialtarifvertrag, vorzeitig aus.[9, 12] Im Laufe des ersten Halbjahres stoßen weitere Ehemalige (Abbauteam) dazu, sodass sich die Zahl an Menschen in der Transfergesellschaft, zu Beginn der Datenaufnahme im Mai 2015, auf insgesamt 2.700 beläuft.[21]

Welche möglichen Perspektiven könnte also die ehemalige Belegschaft von Opel Bochum in Bezug auf eine langfristig gesicherte Zukunft haben?

Methode + Ergebnisse

Zur Beantwortung der Fragestellung wurde die systematische Herangehensweise der „formativen Szenarioanalyse“ nach Scholz & Tietje[13] angewandt. Die Systematik beruht auf der schrittweisen Erarbeitung von Szenarien, welche realistisch möglich, in der Zukunft eintreffen könnten. Dabei ist zwischen möglich und wahrscheinlich deutlich zu unterscheiden! Das Hauptaugenmerk liegt auf der gründlichen Herausarbeitung aller inhärenten Faktoren/Variablen (eng. Impact Variables/Factors), die Einfluss auf die zukünftige Entwicklung des Falles nehmen könnten. Nachdem diese Arbeit geleistet ist, werden besagte Faktoren in Bezug zueinander gesetzt, um die Relevanz / Gewichtung jedes einzelnen Faktors zu bestimmen. Die am meisten relevanten Einflussfaktoren werden nach neuestem Stand der Dinge definiert und nehmen genauen Bezug auf den zu untersuchenden Fall. Durch das so entstehende Verständnis, welches sich im Verlaufe der Recherche herauskristallisiert, ist das Analystenteam schlussendlich im Stande, verschiedene, zukünftig mögliche Szenarien herauszuarbeiten. In der Gesamtheit umfasst die Szenarioanalyse 9 grundlegende Schritte, die jeweils aufeinander aufbauen. Aufgrund der Übersichtlichkeit werden diese 9 Punkte nacheinander vorgestellt und gleichsam zu Umsetzungen, Abweichungen und Ergebnissen bezüglich dieser Arbeit Stellung genommen.[13]

Die Szenarioanalyse ist ursprünglich wegen des hohen Maßes an Komplexität von einem Expertenteam durchzuführen. Je nach Thematik sollten alle für den Fall relevanten Bereiche durch eine Expertenmeinung abgedeckt sein, um den Untersuchungsergebnissen Aussagekraft zu verleihen.[13] Da ein solches Expertenteam nicht zur Verfügung stand, wurden verantwortliche Akteure aus themenrelevanten Ebenen rekrutiert - vornehmlich der Politik und Verwaltung, sowie der betroffenen Arbeiterschaft selbst. Diese wurden zu Experteninterviews und narrativen Interviews eingeladen.[14] Der klare Nachteil gegenüber einem stets abrufbereiten, bezahlten

Expertenteam ist die mangelnde Konsensfindung, da die rekrutierten Experten unabhängig voneinander befragt wurden und sich keinerlei Raum für gemeinsame Diskussionen bot. Der große Vorteil war, dass ich ein, in gewissem Maß eingebundener Teil der Situation war, da ich in der Region und mit Opel aufgewachsen bin.

Schritt 1, Definition von Fall und Ziel:

Zuerst müssen zentrale Fragen beantwortet werden.

Zum einen:

- „Wie sieht der zu untersuchende Fall aus?“

Diese Frage dient zur Erfassung und Eingrenzung des Falles, sodass sich auf das Wesentliche konzentriert werden kann. Sie bildet den Anfang, die Basis allem Folgenden (initial focal variable).

Zum anderen:

- „Zu welchem Zweck wird die Szenarioanalyse durchgeführt?“

Die Antwort auf diese Frage muss als Orientierung stets in den Köpfen des Analysten gegenwärtig sein, um während der gesamten Recherche das endgültige Ziel nicht aus den Augen zu verlieren. Sie beschreibt das Ende und somit das zu erreichende Ziel der Analyse (terminal focal variable). Es wird empfohlen, den Fall räumlich und zeitlich einzugrenzen.

Ergebnisse und Abweichungen:

Zur Beantwortung der Frage: „Wie sieht der zu untersuchende Fall aus?“, wurde zuerst ein offenes Gespräch mit zwei ehemaligen Opelanern aus dem Familienkreis geführt. Diese Gesprächsinformationen dienten als Grundlage für umfangreiche Internet-Recherchen, sodass nach und nach eine Liste der meisten involvierten Verantwortlichen entstand:

1. Die Stadtverwaltung

   Sie nahm über das speziell für den Fall Opel ins Leben gerufene Projekt „Perspektive Bochum 2022“ Einfluss. Sie dient der Verwaltung, der Aufbereitung und dem Verkauf/der Verpachtung des Opelwerk 1-Geländes.[17]
2. Die Bundesagentur für Arbeit

   Sie hat - in Zusammenarbeit mit der Adam Opel AG und dem Betriebsrat - das Dienstleistungsunternehmen TÜV Nord mit dem Auffang der ehemaligen Mitarbeiter/Innen in eine Transfergesellschaft beauftragt.[21]
3. Die Industrie-und Handelskammer (IHK) Mittleres Ruhrgebiet

   Welche zwischen den Interessen aus Politik/Verwaltung und Interessen aus der Wirtschaft vermittelt. Sie gibt Expertisen über die berufliche Weiterbildung an die Transfergesellschaft.[15]
4. Die Adam Opel AG

   Ansprechpartner war hier Pressesprecher Alexander Bazio
5. Die IG Metall (Industriegewerkschaft Metall)

   Interviewpartner Volker Strehl, der 2. Bevollmächtigte der IG Metall Bochum-Herne, bot erkenntnisreiche Hintergrundinformationen rund um das Thema Opel.
6. Der Betriebsrat

   Ansprechpartner war der ehemalige Betriebsratsvorsitzende Rainer Einenkel.

Die entsprechenden Verantwortlichen wurden telefonisch oder via Email kontaktiert und um Interviews gebeten. Es stellte sich als sehr schwierig heraus, diese Menschen zu Interviews zu bewegen, da die meisten dem Thema bereits überdrüssig waren. Letztendlich kostete es viel Zeit und Geduld, bis einige Interviewpartner überzeugt werden konnten.

Wegen der sich schnell verändernden, aktuellen Situation, fiel die Entscheidung für einen zeitlichen Rahmen der Datenaufnahme auf etwa 6 Wochen. Der räumliche Rahmen bezog sich ausschließlich auf die Stadt Bochum, die Heimat von ca. 50% aller ehemaligen Opelaner/Innen.[11] Ein klarer Vorteil, da eine einzige Stadt gegenüber einem Verbund an Städten (Ruhrgebiet), klar definierte Grenzen in Politik und statistischen Erhebungen aufweist, was wiederum die Recherchearbeit enorm erleichtert. Dieser Rahmen ist möglich, da die umliegenden Städte in der Region so nahtlos ineinander über gehen, dass der Großteil der ehemaligen Belegschaft räumlich an das Stadtgebiet Bochums angrenzt und die zukünftige Perspektive mit den in Bochum Ansässigen teilt.

Schritt 2, Systemeigenschaften:

Hier geht es darum, sich fokussiert in das Thema hinein zu arbeiten, um die zugrunde liegenden Strukturen und Dynamiken zu erfassen und die wichtigsten, den Fall betreffenden Faktoren herauszuarbeiten. Es werden zwei Herangehensweisen empfohlen: Zum einen, das Erstellen einer oder mehrerer Plus-/Minus-Tabellen, aus welchen Stärken und Schwächen des Systems ersichtlich werden, und zum anderen das Studieren von früheren Plänen und Eingriffen, welche Einfluss auf den Fall hatten.

Ergebnisse und Abweichungen:

Es sollten möglichst viele Anregungen angenommen werden. Daher wurden jeweils eine Stärken/Schwächen - Analyse für die Stadt Bochum als Strukturgeber, und eine für die ehemalige Belegschaft als Strukturnehmer verfasst. Akteursmeinung[15] und Literatur[16] gaben Inspiration zu folgendem Ergebnis:

+	-	Ambivalent
1. Hohes Angebot an Arbeitskräften 2. Sehr gute Verkehrs-Anbindungen 3. Großflächige, leer stehende GI-Flächen 4. Günstige Mieten 5. Dichtes Netz an Hochschulen 6. Großes Freizeit- und Kultur-Angebot 7. Der „grüne“ Pott 8. Positivmentalität der Einwohner 9. Friedliches multikulturelles Miteinander 10. Technisches Know-how in vielen Branchen 11. Geringe Arbeitskosten	1. Image des verschmutzten „Kohlenpotts“ 2. Vorbelastete Zechengelände 3. Staus und teilweise schlechte Straßenverhältnisse 4. Hohe Erwerbssteuer 5. Arbeitslosigkeit über dem Bundesdurchschnitt 6. Niedrige Altersbeschäftigungsquote	1. Eingebettet in eine große Metropolregion 2. „Malochertum“ 3. Der s.g. „In-Faktor“ einer Stadt 4. Sinkende Einwohnerzahl

Tabelle 1: Plus- / Minus - Tabelle für die Stadt Bochum

+	-	Ambivalent
1. Arbeitsmoral 2. Arbeitskultur 3. Mentalität 4. Handwerkliches Know-how	1. Hohes Durchschnittsalter 2. Perspektivlosigkeit 3. Arbeitslosigkeit 4. Gesundheit	1. Hohes Maß an werksinternem Fachwissen 2. Emotionale Bindung

Tabelle 2: Plus- / Minus - Tabelle für die ehemalige Belegschaft

Da zu der aktuellen Entwicklung bereits ein Projekt ins Leben gerufen wurde („Perspektive Bochum 2022“), lag es nahe, mit der dort verantwortlichen Person ein Experteninterview zu führen, welches zunächst einen tieferen Einblick in die Vorhaben der Stadt Bochum bezüglich des Opelwerksgeländes ermöglichte.[17] Das bildete die Ausgangsposition zu einer bedeutenden Frage: „Wohin gehen die wirtschaftlichen Trends in Bochum und im Ruhrgebiet?“

Schritt 3, Einflussfaktoren:

Ein ausreichendes Set an Einflussfaktoren (Impact Variables) zu kreieren ist der nächst folgende Schritt. Zwei Herangehensweisen werden vorgeschlagen: Entweder eine Top-Down- oder eine Bottom-Up-Prozedur. Top-Down daher, weil zu Anfang Kategorien (Domänen) von den Analysten erarbeitet werden (z.B. Gesellschaft, Politik, Umwelt, Wirtschaft…), in welche die für relevant erachteten Variablen später eingeteilt werden. Die Bottom-Up-Prozedur setzt – wie der Name schon andeutet – direkt an der Ausarbeitung der Variablen an.

Die Herausarbeitung der Einflussfaktoren geschieht in Gruppenarbeit, in Brainstorming-Sessions. Es gibt verschiedene Möglichkeiten eine solche Session zu organisieren, in jedem Falle sollte das Ziel ein möglichst komplettes Set an Variablen sein. Erstens werden alle von der Gruppe erdachten Variablen den Fall betreffend zusammengefasst, zweitens werden alle Variablen gestrichen, welche in einem folgenden Gruppengespräch von geringer Bedeutung sind. Drittens sind jene Variablen zusammenzufassen oder zu streichen, welche bereits in anderen Variablen enthalten sind. Übrig bleibt eine endgültige Liste an objektiv relevanten Einflussvariablen.

Darauf folgt der wohl am meisten Zeit beanspruchende Teil bislang, die Ausarbeitung von Definitionen jedes einzelnen Einflussfaktors. Empfohlen wird eine etwa einseitige Beschreibung jeder Variable, welche auf dem aktuellen Stand der Dinge basiert.

Zuletzt erfolgt die Klassifizierung der einzelnen Variablen, um im Weiteren die Szenarien erstellen zu können. Zur Veranschaulichung folgendes Beispiel:

- Die Variable „Arbeit“ wird in 2 Klassen/Level unterteilt:
  1) Neue Arbeit gefunden
  2) Keine neue Arbeit gefunden

Ergebnisse und Abweichungen

Die Entscheidung fiel zugunsten der Bottom-Up-Variante aus, da in erster Linie in Erfahrung gebracht werden sollte, wie sich die Menschen fühlen, wie sie denken und vor allem, was ihnen wichtig ist für eine langfristig gesicherte Zukunft. So fand die Befragung - in Ermangelung eines Expertenteams - mit jedem ehemaligen Opelaner statt, der/die bereit war, über das Thema zu reden. Hervorzuheben sind hier wiederum zwei Opelaner aus dem Familienkreis und ehemalige Opelaner/Innen aus dem Stadtteil Langendreer, welche sich viel Zeit nahmen und Einblicke in sehr private Empfindungen und Gedanken gewährten. Hot Spots waren stets der Marktplatz mit seinen Cafés und Bäckereien, sowie bei gutem Wetter der Stadtpark. Es resultierte eine Liste von 27 Variablen:

Arbeit	Freizeit	Soziales Umfeld
Gesundheit	Bildung	Bevölkerungswachstum
Familie	Kultur	Planung
Arbeitsmarkt	Motivation	Zufriedenheit
Lebensstandard	Sicherheit	Mobilität
Wohnen	Fortschritt	Ruhrgebiet
Ernährung	Selbstbewusstsein	Politische Entscheide
Lebensqualität	Flexibilität	Kompromissbereitschaft
Infrastruktur	Tourismus	Lebenseinstellung

Tabelle 3: Liste aller für die Befragten relevanten Einflussfaktoren

Vorab soll darauf hingewiesen sein, dass sich Erklärungen, Zusammenstellungen und Bündelungen der erarbeiteten Variablen ausschließlich auf die ehemalige Arbeiterschaft des Opelbetriebes in Bochum beziehen. Das Durchschnittsalter lag zwischen 48 und 49 Jahren, die mittlere Betriebszugehörigkeit bei etwa 25 Jahren.[11] Aufgrund der zahlreichen Gespräche mit ehemaligen Mitarbeitern wird davon ausgegangen, dass die überwältigende Mehrheit nach gesellschaftlichen Normen der Region ein „normales" Leben führt. Das heißt, ein geregeltes Einkommen, ein fester Wohnsitz, größtenteils Familie und ein gesundes Maß an Arbeitseinstellung bilden den Lebenskern. In Abgrenzung dazu, wird sich keinesfalls auf den Typus Freigeist und Abenteurer bezogen, wessen Lebensweise keinerlei Verpflichtungen unterliegt. Allgemein ist durch die Gespräche zu vermuten, dass alternative, von der Norm abweichende Lebensstile eher die Ausnahme als die Regel in Reihen der ehemaligen Opelaner/Innen bildet.

Eine rohe Fassung aller akquirierten Variablen lag nun vor. Der nächste Schritt war die Bündelung und Reduzierung der Rohfassung auf ein angemessenes Maß an Faktoren. Dazu wurden Familie und Bekannte zu einer Diskussionsrunde eingeladen. Es erschien sinnvoll, eine Fülle an verschiedenen Perspektiven wirken zu lassen, da die Variablen – zumeist „Softfacts" - Gegenstand des alltäglichen Lebens sind und jede Person auf gewisse Erfahrungswerte zurückgreifen konnte. Da die Menschen, denen diese Arbeit gilt, die aufgestellten Variablen als wichtig ansahen, wurde die Gruppe gebeten, so wenig Variablen wie möglich zu streichen und stattdessen in andere einfließen zu lassen.

<u>Das Ergebnis:</u>

- Die Gruppe bewertete allein die Variablen „Tourismus" und „Bevölkerungswachstum" vor dem Hintergrund der Fragestellung als irrelevant.
- „Sicherheit" und „Wohnen" ordnete sie dem „Lebensstandard" zu.
- „Ernährung", „Selbstbewusstsein" und „Motivation" wurden als Parameter des „gesundheitlichen" Befindens (sowohl physisch als auch psychisch) betrachtet. Zudem seien sie stark verknüpft mit „Arbeit". Daher entschied ich mich für eine untergeordnete Rolle dieser drei Faktoren.

- Die „Lebenseinstellung“ ist nach langer Diskussion, als ein zu schwer zu erfassender Begriff für eine, allein auf einer Matrix beruhenden Arbeit, eingestuft worden, da sie ein Manifest aller jemals gesammelten Erfahrungen eines Lebens bildet. Sie sei zu facettenreich, als dass sie simpel in „positiv“ und „negativ“ unterschieden werden könnte. Ich entschloss mich daher, den Faktor „Lebenseinstellung“ in der Art und Weise der Bewertung durch den Einzelnen, aufgehen zu lassen.
- „Zufriedenheit“ erwachse aus der Verwirklichung von Zielen und Träumen. Um Ziele und Träume zu verwirklichen, bedarf es einer soliden Grundlage, einer Basis aus Regelmäßigkeit und Struktur in Job und Leben. Aus kontinuierlichem Erhalt und Ausbau dieser Grundlage ergibt sich ein adäquater „Lebensstandard“, mit dem „Zufriedenheit“ einhergeht.
- „Kultur“, „Freizeit“ und „Lebensstandard“ fasste ich allgemein unter „Lebensqualität“ zusammen. Kulturelles Angebot (Theater, Oper, Museen, Kino etc.) dient der Rekreation, sowie der Einbettung in gesellschaftliche Strukturen und bildet neben der ökonomisch anmutenden Komponente „Lebensstandard“ (finanzielle Sicherheit, Wohnen, Ernährung, Mobilität etc.) die Grundlage für ein zufriedenstellendes Leben, sowohl für die Einzelperson, als auch für dessen Familie oder andere Vertraute.
- „Familie“ wurde in „soziales Umfeld“ eingebettet.
- „Mobilität“ sei direkt abhängig von der „Infrastruktur“ oder der „Gesundheit“
- „Kompromissbereitschaft“ sei abhängig von der „Flexibilität“ eines Menschen
- Der Fokus der Arbeiterschaft lag im Bezug auf den anonymen, eher allumspannenden Begriff „Bildung“, eindeutig auf „Weiterbildung und Qualifikation“
- Aus „Ruhrgebiet“ wurde zum besseren Verständnis „Großraum Ruhrgebiet“ und aus „Planung“ wurde „Lebensplanung“
- Die Variable „Fortschritt“ ging in der Variablen „Innovation“ auf, da mit Fortschritt allgemein technische Errungenschaften zur Arbeitserleichterung und das Auftun neuer Wirtschaftszweige gemeint waren.

Die Liste an Variablen wurde daher sinnvoll von anfangs 27 auf 12 Variablen reduziert.

1.	Arbeit
2.	Arbeitsmarkt
3.	Gesundheit
4.	Soziales Umfeld
5.	Flexibilität
6.	Lebensqualität
7.	Lebensplanung
8.	Innovation
9.	Politische Entscheide
10.	Großraum Ruhrgebiet
11.	Weiterbildung + Qualifikation
12.	Infrastruktur

Tabelle 4: Nach Ende der Diskussionsrunde verblieben 12 Variablen als Grundlage für die weitere Arbeit

Im Folgenden erhält jede einzelne Variable eine genaue Beschreibung, bestehend aus Definitionen aus soziologischer Sicht, sowie aktuell fallbezogener Informationen.

Die Variablen werden nacheinander vorgestellt:

1) Arbeit

„Allgemeine Bezeichnung für eine bewusste, zweckmäßige Tätigkeit, mit der etwas erstellt wird. Welche dieser Tätigkeiten Arbeit heißt und welche Bedeutung Arbeit für den Menschen hat, ist von den jeweiligen gesellschaftlichen Umständen bestimmt. Alltagssprachlich umfasst Arbeit im heutigen Gebrauch alle Tätigkeiten für eigenen oder fremden Unterhalt oder Erwerb (…) sowie für das Gemeinwesen (…).“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

„Aus individuellem Blickwinkel dient Arbeit instrumentell zunächst dem Gelderwerb (…). Von der Art der Arbeit und von der Höhe der Bezahlung hängen die Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung ab (Nahrung, Wohnung, Kleidung, Freizeitgestaltung etc.). Doch Arbeit ordnet auch, strukturiert den individuellen Tages-, Wochen- und Lebenszyklus und schafft soziale Kontakte. In direkter Beziehung prägt Arbeit zugleich die Persönlichkeit eines Menschen, schafft (oder nimmt) ihm die Möglichkeit der Selbstverwirklichung, den werktätigen Stolz auf die geschaffene Leistung und das Gefühl der Nützlichkeit." (May, 2008)

Essenz: Arbeit dient vorrangig dem Gelderwerb, ordnet die Lebensgestaltung und schafft soziale Kontakte. Sie trägt zur Bildung der Persönlichkeit bei und gibt dem Arbeitenden das Gefühl, von gemeinschaftlichem Nutzen zu sein.

- **Level**: 1) neue Arbeit gefunden 2) keine Arbeit gefunden

- **neue Arbeit gefunden**:

    1. bis mindestens 2020 werden die Geschäfte des Opel-Werkes 3 in Joint-Venture mit der Neovia Logistics Supply Chain Services GmbH weitergeführt, 265 Beschäftigte werden dort voraussichtlich einen Arbeitsplatz finden oder behalten.[20]
    2. 200 neue Arbeitsstellen werden in anderen deutschen Unternehmen der Adam Opel AG für ehemalige Mitarbeiter von Opel Bochum geschaffen. Als Anreiz soll eine „Mobilitäts-Prämie" dienen, eine einmalige Auszahlung von 1.000€ brutto pro Jahr der Betriebszugehörigkeit. Bedingung ist, dass der Wechsel dauerhaft erfolgt.[20]

3. Alle ehemalig Beschäftigten hatten die Möglichkeit, eine Abfindung zu erhalten, welche wie folgt individuell berechnet wurde:[20]

(Alter x Betriebszugehörigkeit (max. 24) x Bruttomonatseinkommen)/ 30

Die Abfindung kann zur Finanzierungsgrundlage der selbstständigen Arbeit dienen. Als Beispiel sei das Café „Cheese“ (Alte Bahnhofstraße 180, 44892 Bochum) zu nennen, welches genau unter beschriebenen Voraussetzungen von einem ehemaligen Opelaner eröffnet wurde.

4. Ein Teil der ehemaligen Belegschaft wurde von Konkurrenzunternehmen aus der Automobilindustrie aufgefangen. Als Beispiel sei die Porsche Leipzig GmbH zu nennen, ein großer Teil der ehemaligen Lackiererteams wurde dort übernommen.[21, 22]
5. Ein weiterer Teil der Belegschaft hat Arbeit in anderen Bereichen gefunden. Als Beispiele seien der Bahnengolf Sportclub Bochum 1978 e.V., ein Kleinunternehmen im Dienstleistungssektor, die Firma Reko Korrosionsschutz GmbH, ein mittelständisches Industrie-Unternehmen, und die National Express Group, ein Global Player im Transportdienstleistungsbereich, zu nennen.

- **Keine Arbeit gefunden:**

1. Dem Sozialtarifvertrag stimmten 99% der Belegschaft zu, 1% weigerte sich. Der Sozialtarifvertrag sah vor, dass die Menschen ohne direkten Erwerb eines neuen Arbeitsplatzes, in Transfergesellschaften wechseln sollten, wo sie auf die Vermittlung zu anderen Firmen vorbereitet würden. 2.443 Ehemalige sind der Transfergesellschaft übermittelt worden, 700 Ehemalige sind - aufgrund der Inanspruchnahme der altersbedingten, sozialen Absicherung laut Sozialtarifvertrag - vorzeitig ausschieden. Es verblieben 2.700 Menschen in der

Transfergesellschaft.[21] Menschen des Jahrganges 1960 und jünger werden für 2 Jahre zu 80% (bzw. 75% im 2. Jahr) ihres letzten Nettogehaltes beschäftigt, Menschen der Jahrgänge 1949-1959 zu gleichen Konditionen (80%) für 1 Jahr. Um die Vermittlungsbereitschaft anzutreiben, bietet die Transfergesellschaft eine „Sprinter-Prämie“ an, welche sich auf 2.000€ brutto pro Monat des vorzeitigen Ausscheidens aus der Transfergesellschaft beläuft.[20, 21]

2. Für die Jahrgänge 1949-1959 wird das individuelle Abfindungsangebot so bemessen, dass es unter Anrechnung von Arbeitslosengeld 1 und Bezügen aus der Opel Altersversorgung (OVK) ab dem 60. Lebensjahr eine 80%-Nettoabsicherung im Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum frühestmöglichen Wechsel in die gesetzliche Rente sicherstellt.[20] („Pension-Bridge“)
3. Im Zuge der Interviews und vieler Einzelgespräche trat eine Einstellung zu Tage, welche von keiner Statistik oder Behörde erfasst wird, werden kann oder werden will. Es handelt sich um ehemalige Opelaner/Innen des Alters Anfang 50 bis Ende 50 mit einer langen Betriebszugehörigkeit, welche nicht beabsichtigen, je wieder eine Arbeit aufzunehmen. Gründe hierfür sind der Erhalt einer hohen Abfindung, die persönliche Akzeptanz der Verminderung von Rentenansprüchen durch fehlende Einzahljahre, die Opel-Betriebsrente und andere spezifischere Gründe. Finanziell seien diese Menschen nach eigenen Angaben für die Zukunft abgesichert.

2) Arbeitsmarkt

„Besonderer Markt, auf dem die `Besitzer` von Arbeitskraft um Arbeitsplatz- und Einkommenschancen konkurrieren. Diese Chancen hängen von jeweiligen Angebotsbedingungen (…) und jeweiligen Nachfragebedingungen ab. (…) Praktisch herrschen unvollkommene Teilarbeitsmärkte vor.“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

a) Berufsfachlicher Arbeitsmarkt:

„Teilarbeitsmarkt, der beruflich und fachlich gut qualifizierte Arbeitskräfte umfasst. Die zertifizierten Qualifikationen wurden im beruflichen Bildungssystem erworben und sind dementsprechend kaum betriebsspezifisch. (…) Die Arbeitskräfte sind weniger an den Betrieb, sondern eher an ihren Beruf und ihre Qualifikation gebunden. (…)“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

b) Betriebsspezifischer Arbeitsmarkt:

„(…) Teilarbeitsmarkt, der sich innerhalb großer Unternehmen herausbildet, auch interner Arbeitsmarkt genannt. Beschäftigte werden vorwiegend innerhalb des Unternehmens rekrutiert und qualifiziert. Einstiege (…) erfolgen auf eher niedriger Qualifikationsstufe. Betriebsspezifische Qualifikationssysteme und Karrierewege führen zu einer starken Bindung an die Unternehmen und zu einer hohen Beschäftigungsstabilität. Die Beschäftigten sind (…) in hohem Maße von den jeweiligen Betrieben abhängig.“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

c) Unstrukturierter Arbeitsmarkt:

„(…) Teilarbeitsmarkt, der sich weder durch berufliche noch durch betriebliche Bindungen der Beschäftigten auszeichnet und demnach unstrukturiert ist; er wird auch Jedermann-, seltener Jedefrauarbeitsmarkt genannt. Die Beschäftigten sind eher unterdurchschnittlich qualifiziert, die Löhne sind gering und die Beschäftigungsverhältnisse eher instabil. (…)“(Fuchs-Heinritz et al., 2011)

Essenz: Der Arbeitsmarkt ist in die 3 Teilarbeitsmärkte unterteilt. Den berufsfachlichen, den betriebsspezifischen und den unstrukturierten Arbeitsmarkt. Der unstrukturierte Teilarbeitsmarkt ist in Bezug auf die Fragestellung dieser Arbeit als zu vernachlässigen einzustufen. Der Fokus liegt klar auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt.

„Auf dem Arbeitsmarkt herrscht derzeit eine stabile Konjunktur. Möglichkeiten sind, trotz der aktuellen, saisonbedingten Sommerflaute (Anmerkung: Stand 23.07.2015), *vorhanden. Wir wissen allerdings aus Erfahrung, dass die Unternehmen in der Urlaubszeit nur zögernd Einstellungen vornehmen. Darüber hinaus laufen zur Jahresmitte in aller Regel befristete Arbeitsverträge aus. Nach den Sommerferien werden sich die Chancen wieder verbessern."* (Greiter, Pressesprecherin der Agentur für Arbeit Bochum, 23.07,2015)

99% der Gesamtbelegschaft besitzt eine betriebsunabhängige Facharbeiter-Ausbildung und sind ausreichend qualifiziert, nur 1% genoss eine betriebsinterne Ausbildung.[11] Doch viele Opelaner/Innen sind im Laufe ihrer Berufslaufbahn nicht nachqualifiziert worden, sodass die jeweils erlernten Berufsqualifikationen nicht mehr auf dem neuesten Stand sind. Weiterbildungen und Schulungen sind Aufgabe der Transfergesellschaft.[11, 12] Daher ist, vor dem Hintergrund der Weiterbildungsangebote der Transfergesellschaft, davon auszugehen, dass ein Großteil der ehemaligen Opelaner/Innen einen Arbeitsplatz entsprechend ihrer Qualifikation finden könnte, wenn es die Arbeitsmarktsituation zulässt. Besonders interessant sind Jobs in den Sparten „verarbeitendes Gewerbe", „Logistik" und „Transportdienstleistungen".[12]

Die Arbeitsmarktsituation wird durch Angebot und Nachfrage bestimmt. Sie lässt sich vereinfacht in einer Zahl für die Arbeitslosenquote einer Stadt oder Region darstellen: bei **10,1%** lag der Wert im Durchschnitt 2014 in Bochum. Im Großraum Ruhrgebiet (RVR, Regionalverband Ruhr) bei **12%**.[12] Zum Vergleich: Der Bundesdurchschnitt lag bei **6,7%**.[23] Das Ruhrgebiet weist demnach eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote auf. Doch diese Zahlen sagen nichts über Trends und Perspektiven aus. Um das Angebot im Großraum Ruhrgebiet zu erfassen, werden im Folgenden die für die Region wichtigen Leitmärkte angeführt.

„Als Leitmärkte werden Märkte bezeichnet, die mit neuen Angeboten, Dienstleistungen und Geschäftsmodellen auf die großen Herausforderungen und Trends sozioökonomischer Entwicklung reagieren. Die Ausrichtung auf Leitmärkte trägt der Tatsache Rechnung, dass es immer weniger die Schlüsseltechnologien selbst sind, die neue Arbeitsplätze schaffen, sondern kreative Ideen zur Anwendung dieser Technologien" (Wirtschaftsbericht Ruhr, 2014)

Den Ergebnissen der Analyse jener Leitmärkte können Stärken und Schwächen einer Region entnommen werden. Die Bündelungen und der Ausbau der Stärken müsse Ziel der Verbände, Unternehmen und politischen Entscheidungsträgern sein.[15] Dieses wichtige Element ist Teil der Vorgabe der europäischen Regionalpolitik und wird „Smart Specialisation" genannt, auf welche unter dem Punkt „Innovation" genauer eingegangen wird. Die Leitmärkte im Überblick:[25]

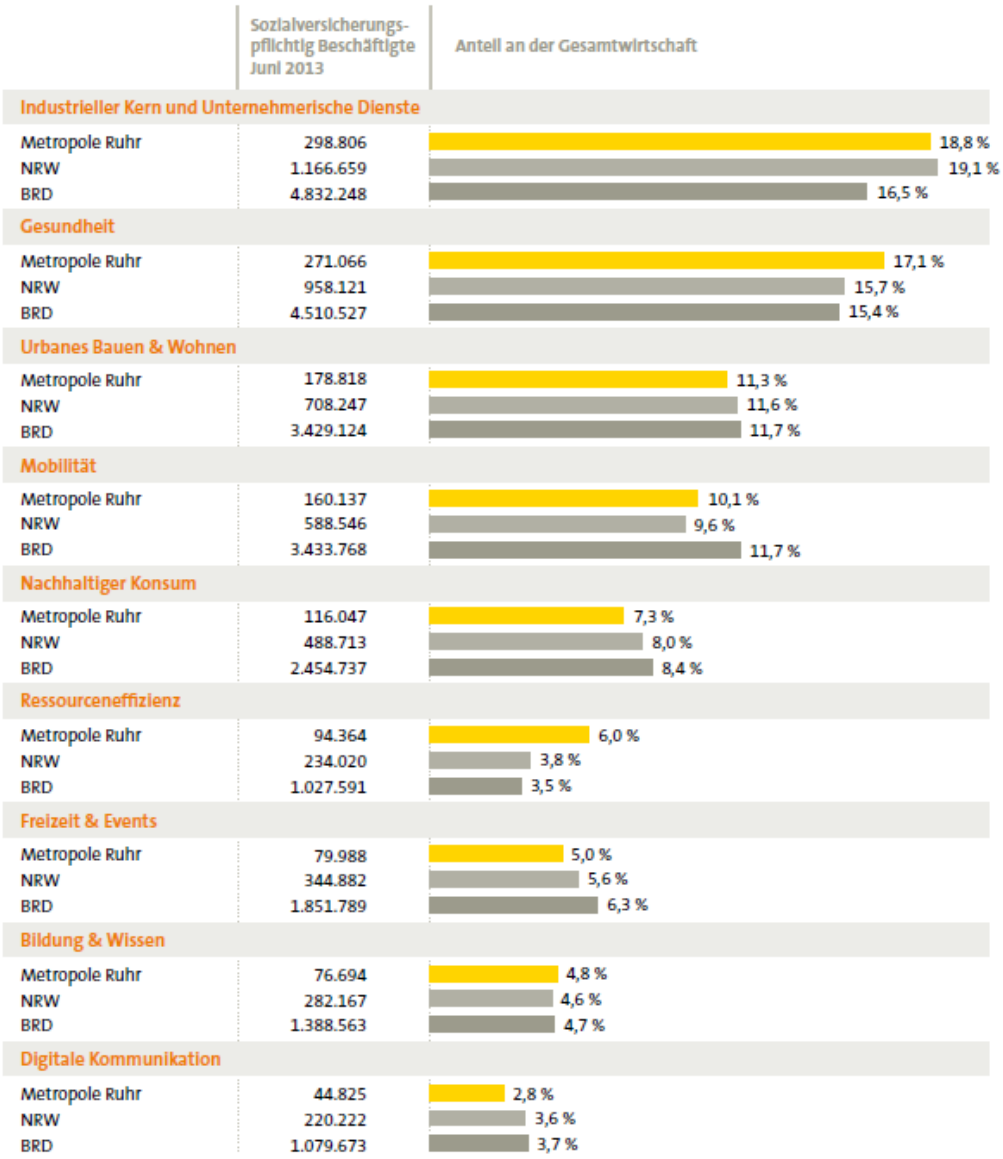

Abbildung 1: Die einzelnen Leitmärkte nach Beschäftigungszahlen und Anteilen an der Gesamtwirtschaft[25]

Diese Abbildung zeigt die Beschäftigungszahlen in Prozent und im Vergleich zum Bundesdurchschnitt. Jedoch können keine Aussagen über einen wirtschaftlichen Trend der einzelnen Leitmärkte getroffen werden. Der nächsten Abbildung kann zumindest eine Veränderung zum Vorjahr entnommen werden:

	Absolut	in %
Industrieller Kern und Unternehmerische Dienste	9.526	3,3%
Gesundheit	4.463	1,7%
Mobilität	3.120	2,0%
Urbanes Bauen & Wohnen	1.587	0,9%
Bildung & Wissen	1.377	1,8%
Freizeit & Events	581	0,7%
Digitale Kommunikation	−772	−1,7%
Ressourceneffizienz	−799	−0,8%
Nachhaltiger Konsum	−972	−0,8%
Leitmärkte insgesamt	18.110	1,4%

Abbildung 2: Absolute und prozentuale Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Leitmärkten der Metropole Ruhr. Juni 2013 gegenüber Juni 2012[25]

Diese Tabellen zeigen lediglich die Veränderungen innerhalb einer relativ kurzen Zeit. Der Wirtschaftsbericht, herausgegeben von der Wirtschaftsförderung MetropoleRuhr, erscheint erst seit 2011 jährlich. Es wurde der aktuelle Wirtschaftsbericht (2014) herangezogen. Die Zahlen der vorherigen Berichte weisen in etwa gleiche Trends auf.[25]

- **Level**: 1) Chance hoch 2) Chance gering

3) Gesundheit

„Das `normale` (bzw. `nicht krankhafte`) subjektive Befinden, Aussehen und Verhalten, sowie das Fehlen von der Norm abweichender, ärztlicher Befunde. Gesundheit wird auch häufig entsprechend der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) von 1948 interpretiert. Diese beschreibt Gesundheit als Zustand des vollkommenen physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als Abwesenheit von Krankheit. (…) Gesundheit wird als allgemeines Wohlbefinden, als Einheit von Körper und Geist, als Leistungsfähigkeit oder als psychisch und soziale Integrität verstanden und geht damit weit über das Gesundheitsverständnis im pathologischen Sinn hinaus.“ (Brockhaus Enzyklopädie, 2006)

„Nach WHO `Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens`. Die alleinige Umschreibung des Begriffs im Sinne von Abwesenheit von Krankheit und Gebrechen ist demnach unvollständig. Gesundheit ist nach der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN ein Grundrecht. (…)“ (Roche Lexikon Medizin, 2003)

Essenz: Gesundheit ist der Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens

Psychisch:

„Die Ergebnisse vieler Studien verdeutlichen, dass Arbeitslose im Vergleich zu Erwerbstätigen einen schlechteren Gesundheitszustand haben“

„Der Eintritt in die Arbeitslosigkeit hat in der Regel erhebliche Auswirkungen auf die Lebensführung der Betroffenen. Sie verlieren einen beträchtlichen Teil ihres Einkommens und müssen sich an die Vorgaben der Arbeitsagentur halten. Die immateriellen Verluste wiegen ebenfalls schwer; etwa der Verlust fester Tages- und Zeitstrukturen oder von an den Arbeitsplatz gebundenen Kontakten zu Kolleginnen und Kollegen“

„Außerdem verringert sich das an den Beruf gebundene soziale Prestige mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit. Diese mit der Arbeitslosigkeit assoziierten Belastungen können psychosozialen Stress erzeugen und gesundheitsriskantes Verhalten sowie das Auftreten von Erkrankungen begünstigen. So ist vielfach dokumentiert, dass insbesondere psychische Erkrankungen, wie Depressionen und Angststörungen, bei Arbeitslosen vermehrt auftreten.“ (Kroll; Lampert, 2012)

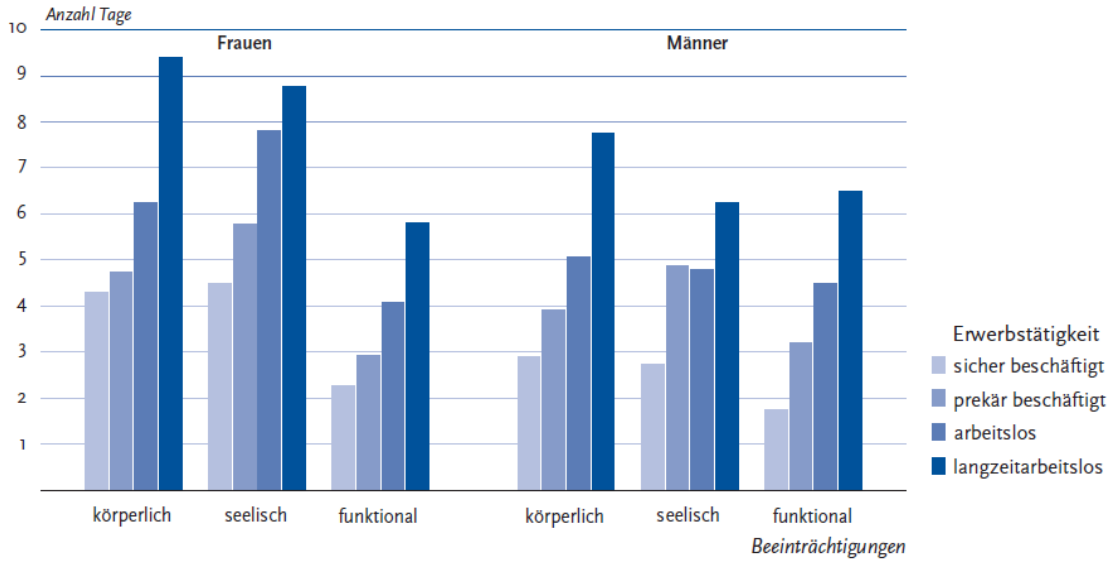

Abbildung 3: Gesundheitliche Beeinträchtigung in Tagen pro Monat, aufgeteilt nach Grad der Erwerbsfähigkeit und Geschlecht.[28]

Physisch:

„Der Anteil von Menschen mit einer schweren Behinderung liegt bei Opel seit Jahrzehnten über den gesetzlichen Anforderungen. Im Jahr 2013 betrug die sogenannte Schwerbehindertenquote unternehmensweit 8,31 Prozent.“ (Opel Media Deutschland, 06.05.2014)

Die Schwerbehindertenquote im Werk Rüsselsheim liegt bei 6,93%, von 12.990 Beschäftigten fallen 900 Mitarbeiter in die Kategorie Schwerbehindert (behördlich, Schwerbehindertenausweis) und Gleichgestellte (vom Betrieb selbst als solche ausgewiesen)[30]

Das Opel-Werk Bochum weist eine sehr ähnliche Quote auf, exakte Zahlen fehlen jedoch.[21]

- **2 Level**: 1) Erwerbsfähig 2) Eingeschränkt

4) Weiterbildung / Qualifikation

„Qualifikation, die Gesamtheit der Fertigkeiten, Fähigkeiten und Wissensbestände einer Person. Als Arbeitsqualifikation die für Beschäftigungen im Produktions- und Reproduktionssektor erforderliche Qualifikation einer Person.“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

„(…) Von Qualifikation ist seit den 1960er-Jahren besonders in Zusammenhängen mit Debatten über die Reform der beruflichen Ausbildung die Rede. In der Erziehungswissenschaft wird Qualifikation vor allem von Bildung und Erziehung abgegrenzt, fast immer in wertender Absicht. Das geschieht vor allem dort, wo das als Bildung Postulierte als Selbstzweck und das als Qualifikation Diskriminierte als fremdbestimmt apostrophiert wird. (…) bei Bildung wird der Selbstbezug des Menschen postuliert, bei Qualifikation geht es um die Fähigkeit oder um die Befähigung eines Menschen, gesellschaftliche, besonders betriebliche Arbeitsaufgaben kompetent zu erfüllen. Dabei wird zwischen unmittelbar arbeitsprozessbezogenen und arbeitsprozessunabhängigen Qualifikationen unterschieden. Als arbeitsprozessunabhängig oder –unspezifisch werden u.a. Wert-Orientierungen oder neuerdings sogenannte `Schlüsselqualifikationen` angesehen.“ (Tenorth; Tippelt, 2007)

„Der von D. Mertens in den 1970er-Jahren geprägte Begriff der Schlüsselqualifikation umfasst neben grundlegenden Kulturtechniken und Basiswissen auch metakognitive Strategien des Lernens und der Informationsverarbeitung sowie soziale und kommunikative Kompetenzen. Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen kann nur indirekt über konkrete Inhalte und Probleme erfolgen.“ (Tenorth; Tippelt, 2007)

Essenz: Qualifikation erfasst im allgemeinen Sinne die Gesamtheit aller Fähigkeiten und allen Wissens einer Person. Darüber hinaus ist Qualifikation eine wichtige Funktion, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein und den Gelderwerb zu maximieren.

Opelaner/Innen besitzen aufgrund ihrer langen Betriebszugehörigkeit zumindest eine arbeitsprozessbezogene Qualifikation, aufgrund welcher sie imstande wären, sehr ähnlich gestaltete Tätigkeiten auszuüben. Ein gutes Beispiel ist die Übernahme ehemaliger Opelaner/Innen durch Porsche im Werk Leipzig.[21, 22]

„(…) Angebote in den Bereichen Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau, Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe sowie technische Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerung sind interessant. Aber auch der Bereich Logistik, Verkehr und Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten kommt in Frage.“ (Greiter, Pressesprecherin der Agentur für Arbeit Bochum, 23.07,2015)

Mögliche Qualifizierungs – und Weiterbildungsangebote der Transfergesellschaft sind:[9]

- Objektbetreuer, bereits 45 Vermittelte (Stand Ende Mai)
- Kraftfahrer, 56 Vermittelte
- Lager und Logistik, 48 Vermittelte
- Steuerung von Werkzeugmaschinen (CNC), 300 werden qualifiziert
- Pneumatik und Steuerungstechnik (SPS), 100 werden ausgebildet

Opelaner/Innen, welche die Angebote der Transfergesellschaft und anderer nutzen, um sich in ihrem erlernten Beruf weiterzubilden oder gar eine neue, in sich geschlossene Ausbildung abschließen, erwerben weitere Qualifikationen, welche es ihnen erlauben, flexibler für Arbeitsangebote zu sein.

Konkrete Beispiele:

Fachkraft „Lager & Logistik“: Schulungen im Bereich SAP (Unternehmenssoftware) und im Warenwirtschaftssystem (Erfassung der Warenströme eines Unternehmens).[12]

Industriemechaniker: Eine Schulung im Bereich Schweißverfahren, Steuerungstechnik, Pneumatik und Hydraulik ist für die Wiederauffrischung des Berufes erforderlich.[12]

- **Level:** 1) Erhalt der alten Qualifikation 2) Erwerb einer neuen Qualifikation

5) Innovation

„Neuerung, die Hervorbringung, Durchsetzung, Übernahme und Anwendung neuer Ideen und Techniken, bisher unbekannter Produkte oder Rollen in einem sozialen System oder Subsystem. In modernen industriellen Gesellschaften ist Innovation zur Norm geworden: In einer Umwelt steigender Aufnahmefähigkeit und Innovationsbereitschaft wird Neuerung im institutionalisierten Innovationsprozess zur Routine. Innovationsinitiativen gehen zumeist von kreativen Einzelnen, den Innovatoren, aus.“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

„(lat.=Neuerung) Umsetzung von Erfindungen im Produktionsprozeß, auf Produktebene (Produktinnovation) wie auch auf Verfahrensebene (Prozeßinnovation).“ (May, 2008)

Essenz: Innovation beschreibt allgemein den Prozess der Umsetzung einer neuartigen Idee. Im wirtschaftlichen Sinne, die Erfindung und Umsetzung neuer Techniken und Produkte.

Innovation bedeutet Neuerungen in jeglicher Hinsicht. Innovativ kann auch ein Gesamtkonzept sein. „Smart Specialisation" ist ein von der EU-Kommission in Leben gerufenes Vorhaben, nach dem sich Regionen auf ihre jeweiligen Stärken konzentrieren sollen. Ziel ist es, basierend auf bekannten Stärken, neue Möglichkeiten und Vorteile für den jeweiligen Markt zu schaffen.[32]

Um Aussagen über das Innovationspotential einer Region zu treffen, sollte demnach das Hauptaugenmerk auf den absoluten Stärken dieser Region liegen. Im Falle des Ruhrgebiets sind das, wie aus Abbildung 1 hervorgeht, die Leitmärkte „Industrieller Kern und unternehmerische Dienste", „Gesundheit" und „Ressourceneffizienz". Obwohl der Großteil an sozialversicherten Beschäftigten im Bereich „Industrieller Kern" anzutreffen ist und das Potenzial zweifelsohne sehr hoch sein dürfte, wird im weiteren der Leitmarkt „Ressourceneffizienz" zur Bestimmung des Innovationspotenziales herangezogen, da dieser Markt sehr viele Chancen für das Ruhrgebiet eröffnen könnte und sehr nahe am aktuellen Zeitgeist liegt. Unter „Ressourceneffizienz" wird die Entwicklung von ressourcenschonenden Verfahren, Produkten und Technologien, als auch den effizienten Einsatz von Energie und Rohstoffen, verstanden. Da das Ruhrgebiet Jahrzehnte lang von Schwerindustrie geprägt war, entwickelte sich hier überdurchschnittlich viel Potenzial zur Beseitigung von Altlasten, Recycling-Verfahren und ähnlichem, sodass ein großer Pool an Know-How und Erfahrung vorhanden ist.[33]

Indikatoren für Innovation sind zum einen die Zahl an geförderten Projekten und zum anderen die Zahl der Patentanmeldungen.[15] Zwischen 2008 und 2013 wurden 17.000 Projekte mit Umweltbezug (Leitmarkt Ressourceneffizienz) in Deutschland gefördert, 2.807 davon entfallen auf NRW. Damit nimmt das Bundesland zusammen mit Baden-Württemberg die führende Position bundesweit ein. 26% dieser Projekte aus NRW stammen aus der Metropole Ruhr. Von diesen 736 Projekten entfallen 60% auf

Hochschulen und Forschungseinrichtungen. 36% davon wurden von Unternehmen mit Sitz in der Metropole Ruhr gefördert. Beispiele sind Vorhaben in den Bereichen Solar- und Photovoltaik (u. a. Solarkraftwerke, Zellen- und Kollektorentechnik), Brennstoffzellentechnik, Bioenergie, Effizienzsteigerung in der Kraftwerkstechnik, Verfahren im Bereich der Wärmespeicherung und Wärmedämmung, Rückgewinnung von werthaltigen Rohstoffen oder Forschungen im Bereich der Elektromobilität.[33]

7.580 Patentanmeldungen gab es im Zeitraum 2005 bis 2012 in ganz Deutschland, darunter 1.200 aus NRW. 28,4% stammten aus der Metropole Ruhr: 23,6 % der Patentanmeldungen entfielen auf den Technikbereich Energieumwandlung, Energieeffizienz, weitere 13,3 % beschäftigten sich mit Erfindungen im Bereich erneuerbarer Energien, und 63 % entfielen auf Umweltschutztechnologien (Wasser/Abwasser: 15,6 %; Abfall, Recycling, Altlastensanierung: 12,7 %; Lärmschutz/Luftreinhaltung: 5 %; sonstige Umweltschutzbereiche: 29,8 %). Das Engagement in diesen Bereichen des Umweltschutzes liegt weit über dem Bundesdurchschnitt.[33]

- **Level:** 1) Entwicklung 2) Stagnation

6) Flexibilität

„Die Fähigkeit einer Organisation, sich in ihrem Innern vollziehenden (internen) oder in ihrer Umwelt ereignenden (externen) Änderungen anzupassen. Flexibilität ist eine wichtige Voraussetzung für die innere Stabilität, den Fortbestand und den Erfolg einer Organisation. Organisationen können sich auf verschiedenen Ebenen (Zielen, Strukturen, Rollen) Veränderungen anpassen.“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

„In Bildungsökonomie und – planung der Grad, zu dem gleich Ausgebildete verschiedenartige Berufsfunktionen ausfüllen können.“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

„(…) der Grad, zu dem sich Absolventen eines Ausbildungsganges oder Arbeitskräfte überhaupt an unterschiedliche bzw. sich verändernde Anforderungen der Arbeitsplatzstruktur anpassen können." (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

„Eine psychologische, mittels Skalen erfasste Eigenschaft mit dem Gegenpol Rigidität. Bedeutet svw. `kognitive Beweglichkeit`." (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

Essenz: Das Maß an Kompetenz und Bereitschaft sich an Veränderungen im Arbeits- und Sozialleben anzupassen

Flexibilität bezogen auf das Verhalten der ehem. Opelaner bedeutet im Kern, inwieweit jemand bereit ist, wegen eines neuen Jobs oder auch aus anderen Gründen den Wohnort zu verlassen, Freizeiteinbußen wegen längerer Arbeitswege /-zeiten in Kauf zu nehmen und/oder sich in der Arbeitswelt neu zu orientieren. Unflexibel wäre das Gegenteil. Wenn aus verschiedenen Gründen (Familie, emotionale Bindung, Klima, Heimatsgefühl, Gesundheit, Einstellung) entschieden wird, nur minimalen Aufwand zum Erhalt der Arbeit zu betreiben. Die individuelle Flexibilität eines Menschen wird stark durch andere Faktoren beeinflusst, beispielsweise durch die Gesundheit oder die soziale Umwelt.

„(…) muss sich jeder Betroffene darauf einstellen, dass der Arbeitsort in den seltensten Fällen Bochum bleiben wird. Räumliches und auch finanziell flexibles Denken muss bei der Jobsuche immer berücksichtigt werden – bei allen Arbeitsuchenden." (Greiter, Pressesprecherin der Agentur für Arbeit Bochum, 23.07,2015)

- **Level:** 1) flexibel 2) unflexibel

7) Soziale Umwelt

Stichwort „Persönliche Beziehungen“: *„(…) Teilgebiet der Mikrosoziologie, worin die verschiedenen Arten seelisch tiefgehenden Verhältnissen zwischen zwei Menschen untersucht werden. Neben Ehe und Eltern-Kindschaft sind das u.a. Freundschaft und Lebensgemeinschaften in vielen Formen. `Sie sind nicht zufällige Äußerungsformen individueller Anlagen, sondern ordnen sich in ihren Arten und Formen nach gesellschaftlichen Bedingungen` (F.H. Tenbruck 1964/1989) (…) Gegenüber einer bloßen Interaktion enthält eine persönliche Beziehung emergente Eigenschaften wie Vertrauen, Intimität und Hingabe (K. Lenz 1998). Persönliche Beziehungen zeichnen sich durch ein hohes Maß an Kontinuität aus, das die Abfolge von Interaktionen überspannt und es möglich macht, an die gemeinsame Vergangenheit anzuknüpfen.“* (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

„Bei A. Schütz ist Umwelt die in räumlicher und zeitlicher Unmittelbarkeit und aus der Perspektive des im Mittelpunkt stehenden Ich erfahrene (dingliche und soziale) Situation. Die Mitwelt reicht räumlich und zeitlich über die Grenze der leibhaftig erfahrbaren und gleichgegenwärtigen Umwelt hinaus.“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

„Auch Umfeld. In der Feldtheorie: die außerhalb der Person oder einer Sozialeinheit liegenden Handlungsbedingungen und Einwirkungen (…); Handlungen einer Person sind Funktion der Persönlichkeitsstruktur und der Umwelt im Lebensraum (…).“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

Essenz: Persönliche Beziehungen zeichnen sich in Partnerschaft, Freundschaft und Lebensgemeinschaft durch ein hohes Maß an Vertrauen, Intimität, Kontinuität und Hingabe aus. Persönliche Beziehungen sind eingebettet in die soziale Umwelt, welche alle Interaktionen mit anderen Menschen um die eigene Person herum widerspiegelt.

Kern der sozialen Umwelt bilden Familie, Freunde und Arbeitskollegen, da innerhalb dieser Gruppen die wichtigsten, sozialen Interaktionen stattfinden.

Arbeitskollegen:

Anhand der zahlreich geführten Gespräche mit ehemaligen Opelaner/Innen kann die Aussage getroffen werden, dass ein Aspekt von außerordentlicher Wichtigkeit für die Menschen war oder ist:

- Die soziale Struktur innerhalb des Betriebes aufgrund der jahrelangen, gemeinsamen Zusammenarbeit und der sich daraus entwickelten Kollegialität untereinander.

Dieser zentrale Punkt verschlechterte sich nach Aussage der Ehemaligen infolge der Werksschließung.

Familie:

Stellt einen wichtigen Teil des Soziallebens dar. Jobverlust kann sich einerseits wegen der fehlenden Einnahmen auf die ganze Familie auswirken, andererseits kann die Unzufriedenheit der arbeitslos gewordenen Person zu innerfamiliärem Stress führen.[34] Eine intakte Familie wird womöglich in der Lage sein, eine Person aufzufangen, jedoch kann eine nicht intakte Familie zur Verschlechterung der Gesamtlage beitragen. Keine Familie zu haben, kann im Umkehrschluss bedeuten, dass eine Person nicht aufgefangen wird und im Extremfall sozial isoliert lebt, oder aber weniger familiären Belastungen ausgesetzt ist. Zwischen den Extremen „Vorzeigefamilie“ und „sozialer Isolation“ liegen so viele Varianten, wie es betroffene Menschen gibt.

Freunde:

„Vertrauen, Intimität und Hingabe“ zeichnen persönliche Beziehungen im Wesentlichen aus. Das gilt auch für Freundschaft. Freunde können die Rolle eines eng Vertrauten in Ermangelung einer Familie übernehmen.

Die soziale Einbettung kann zudem weitreichende, gesundheitliche Auswirkungen haben: Eine völlige, soziale Isolation erhöht das Risiko von Erkrankungen psychischer, wie physischer Art und im Endeffekt zu sterben, erheblich, wohingegen enge persönliche Bindungen die Gesundheit fördern.[35]

- **Level:** 1) intakt 2) schwierig

8) Planung

„Gesamtheit aller Entscheidungen, die – auf der Basis umfassender Informationen über Bedingungen und Wirkungsbeziehungen des zu gestaltenden Zusammenhangs – Planziele definieren, Mittel zu ihrer Verwirklichung auswählen und schließlich Durchsetzungsstrategien formulieren. Zur Planung gehört auch die methodische Kontrolle der Planverwirklichung.“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

„Der geistige, auch organisatorisch und institutionell ausgeformte Vorgang, durch Abschätzungen, Entwürfe und Entscheidungen festzulegen, auf welchen Wegen, mit welchen Schritten, in welcher zeitlichen und organisatorischen Abfolge, unter welchen Rahmenbedingungen und schließlich mit welchen Kosten und Folgen ein bestimmtes Ziel erreicht werden soll. Anthropologisch gesehen ist Planung der Versuch, die Zufälligkeit der Welt, die Vielfalt möglicher Alternativen und die Zukunftsunsicherheit, auch das Nichtwissen über mögliche Nebenfolgen bzw. Rückkopplungseffekte von Handlungen so zu reduzieren, dass Risiken minimiert werden und eine möglichst zieladäquate Handlungsauswahl erreicht wird.“ (Brockhaus Enzyklopädie, 2006)

Planung ist ein in vielerlei Hinsicht wichtiger Faktor für die Lebensgestaltung. Planung ist wichtig für den Erhalt der Lebensqualität, die Gründung und den Unterhalt von Familie, die Strukturierung des Alltags. Ohne geregeltes Einkommen ist Planung im

Normalfall nur begrenzt möglich, da komplexere Ziele der finanziellen Eingeschränktheit unterliegen.

Planungssicherheit ist stark abhängig von äußeren Faktoren. Dazu mehr in der Diskussion.

Essenz: Planung ist das strukturierte Vorgehen zum Erreichen eines Zieles, sodass Risiken aller Art minimiert werden

- **Level:** 1) Sicherheit 2) Unsicherheit

9) Lebensqualität

„Zusammenfassende Bezeichnung für den durch sog. Soziale Indikatoren (social indicators) angezeigten Entwicklungsstand der allgemeinen Lebensbedingungen in einer Gesellschaft. Im Gegensatz zu dem rein ökonomisch definierten Begriff des Lebensstandards umfasst der Begriff der Lebensqualität unter anderem auch solche Faktoren wie die Wohnbedingungen, den Grad der Demokratisierung, den Gesundheitszustand der Bevölkerung, die Erholungsmöglichkeiten, das Erziehungswesen und das Maß an sozialer Sicherheit in einer Gesellschaft zu einem gegebenen Zeitpunkt." (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

Essenz: Lebensqualität spiegelt den Entwicklungsstand der allgemeinen Lebensbedingungen in einer Gesellschaft wider und lässt sich über bestimmte Parameter „messen".

Die Lebensqualität lässt sich anhand verschiedener Parameter statistisch darstellen, jedoch beruht die Empfindung der individuellen Lebensqualität auf der subjektiven Wahrnehmung der Menschen. Daher werden folgende Herangehensweisen durchgeführt:

- Eine allgemeine Befragung zur Lebensqualität in Bochum wurde durchgeführt, indem Menschen aus Bochum verschiedenen Alters, Herkunft und Bildungsstandes auf der Straße interviewt wurden. Dies soll das allgemeine Empfinden der Bevölkerung widerspiegeln.
- Die statistisch erfassten Parameter des Bochumer Sozialberichtes 2012 sollen die wichtigsten Facetten des Begriffes „Lebensqualität" widerspiegeln.

Straßeninterviews:

Auf einem Straßenfest (Blaupause, Ruhr-Universität Bochum) wurden 8 Personen innerhalb längerer Interviews nach ihrer Meinung in Bezug auf die allgemeine Lebensqualität in Bochum und dem Ruhrgebiet gefragt. 6 Meinungen fielen positiv, 2 Meinungen neutral und 0 Meinungen negativ aus.[36]

Hier einige Aussagen:

- „großes Freizeitangebot"
- „von allem etwas, von Natur bis Party"
- „es mangelt an Ästhetik"
- „Image schlechter, als es hier tatsächlich ist"
- „sehr gute Integration von Ausländern" (Polizeibeamter)
- „Menschen sind offener und freundlicher als anderswo"
- „andere Städte haben mehr zu bieten"
- „vielfältig"
- „nachts keine guten Anbindungen mittels ÖPNV"
- „ich bin Wahlbochumer"

Lebensstandard:

Zur Bestimmung des Lebensstandards einer Stadt, einer Region oder eines Landes wird zunächst ein Blick auf das Pro-Kopf-Einkommen geworfen, desweiteren werden Konsumausgaben und Schulden pro Person angeführt.

- Durchschnittseinkommen: Die Bruttojahresbezüge aller Lohn- und Einkommensteuerpflichtigen des Jahres 2010 wurden herangezogen:

Region	Ø
Bochum	30.182
Ruhrgebiet	30.211
NRW	33.199
Deutschland	27.997
Wien	30.011
Österreich	28.715

Tabelle 5: Durchschnittsbruttobezüge 2010 nach Stadt, Region und Land[23, 37, 38]

Das durchschnittliche Jahreseinkommen der Bochumer/Innen liegt im Durchschnittsbereich des Ruhrgebiets, liegt deutlich niedriger als im Bundesland Nordrhein-Westfalen, jedoch deutlich höher als der Bundesdurchschnitt. Wien und Österreich sind aus persönlichen Gründen hinzugefügt, finden aber keine Beachtung in der Auswertung.

- Konsumausgaben: Daten über private Konsumausgaben (Ernährung, Verkehr, Kleidung etc.) finden sich leider nur für gesamt Deutschland.

- Schulden: Die Wirtschaftsauskunftei „Creditreform“ erstellt jährlich einen „Schuldneratlas“, aus welchem überschuldete Regionen Deutschlands nach Privatpersonen hervorgeht:

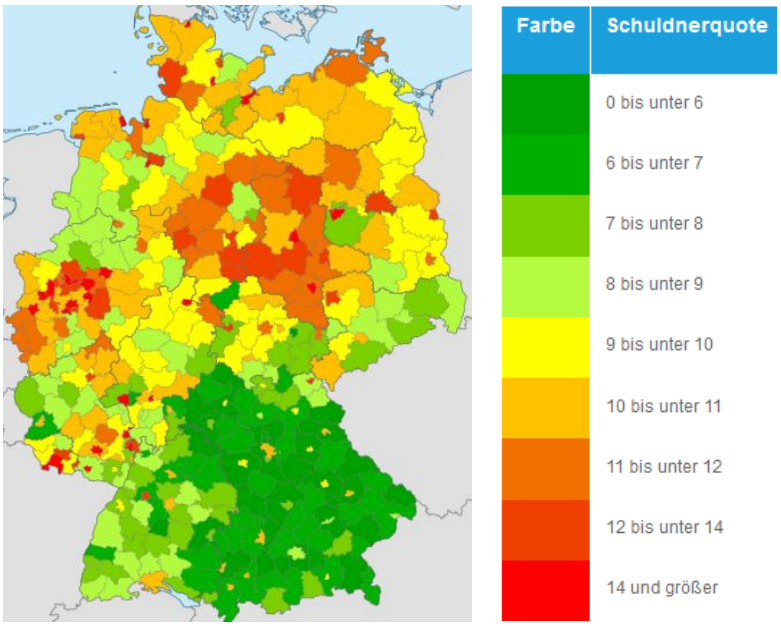

Abbildung 4: Regionen Deutschlands nach privaten Schulden (absolut, 2010) von Menschen über 18 Jahren.[39]

Insgesamt 36.226 Bochumer/Innen **(11,23%)** über 18 Jahren waren 2010 verschuldet. Der Bundesdurchschnitt lag bei 6,49 Mio. Menschen **(9,5%)** [39]

Wohnen:

„Die Lage am Bochumer Wohnungsmarkt wird von den Experten insgesamt als ausgewogen bis entspannt bewertet.“ (Sozialbericht Bochum, 2012)

- Ca. 57.500 Wohngebäude.
- 4 % über zehn oder mehr Wohneinheiten.
- 56 % sind Ein- und Zweifamilienhäuser.
- 40% verfügen über drei bis neun Wohneinheiten.
- Durchschnittliche Wohnfläche: 38 qm / Einwohner/In.

- 16.750 Wohnungen (9% aller Wohnungen) öffentlich gefördert (Sozialwohnungen).
- Mietspiegel: Da kein einheitlicher Bundesdurchschnitt aus vertrauenswürdiger Quelle verfügbar war, wurde der Mietspiegel für die 8 Städte zum Vergleich herangezogen, welche im Ranking der größten Städte Deutschlands der Stadt Bochum nächst liegen.[24]

Stadt	Einwohner	Wohnungen	Miete Baujahr 2005
12) Leipzig	502.979	328.085	5,36
13) Hannover	506.416	289.117	6,6
14) Nürnberg	486.314	266.256	7,46
15) Duisburg	488.468	256.189	6,95
16) Bochum	**362.286**	**196.782**	**6,49**
17) Wuppertal	342.661	190.152	6,4
18) Bielefeld	326.870	165.833	6,73
19) Bonn	305.765	164.738	7,63
20) Münster	289.576	154.982	7,15
			Ø 6,75

Tabelle 6: Durchschnittliche Mietpreise pro m² für die 8 nächstgroßen Städte nach Städteranking. Die Mietpreisspiegel variieren je nach Baujahr. Es wurde der Mietspiegel für Gebäude ab Jahrgang 2005 gewählt.[41]

Die Mietpreise in Bochum liegen mit 6,49€/m² knapp unterhalb des Durchschnitts für die 8 nächstgroßen Städte. Zum Vergleich: München = 10,59€/m², Halle a. d. Saale 4,92€/m² [41]

Rekreation:

Kultur und Freizeit sind wichtig für die Regeneration von Körper und Geist. Ein vielfältiges Angebot bieten die Stadt Bochum und das gesamte Ruhrgebiet. Einige Beispiele: Bergbaumuseum, Planetarium, Sternwarte, Eisenbahnmuseum, Zeche Zollverein (Weltkulturerbe),Fußball-Kultur (Bochum,

Dortmund, Schalke, Duisburg, Essen, Düsseldorf), Schauspielhaus Bochum, Kemnader See, Burgen (Hohenstein, Blankenstein, Haus Kemnade), Musicals (Starlight Express, Apassionata, Mamma Mia, Tabaluga, Phantom der Oper), Kunst (Industrieruinen wie die Jahrhunderthalle in Bochum dienen als Kulisse), Festivals (Bochum Total, Kemnader in Flammen, Cranger Kirmes, Ruhr Triennale), Route Industriekultur (Industrielle Sehenswürdigkeiten mit dem Rad abfahren), Partyszene (Großdiskotheken, Bermudadreieck, Innenstädte), Shopping Center (Ruhrpark, Indu-Park Dortmund, Centro Oberhausen) zahlreiche Zoos und Tierparks, Badeseen, Wanderwege, Fossilienfundstätten, Tauchcenter, Indoor-Ski, Klettern und Bouldern in alten Fabriken und vieles mehr. Das kulturelle und freizeitliche Angebot ist schier unerschöpflich.[1, 42]

- **Level:** 1) hoch 2) mäßig

10) Großraum Ruhrgebiet

„Agglomeration, eine Verdichtung oder Zusammenballung insbesondere von Siedlungen zu Großstädten oder von Industrien und Siedlungen zu Industriebezirken.“ (Fuchs-Heinritz et al., 2011)

„5,05 Millionen Menschen – 4.436 Quadratkilometer Fläche – 53 Städte und Gemeinden im Schnittpunkt von Rheinischem Schiefergebirge, Westfälischer und Niederrheinischer Bucht – neben Ile-de-France, Moskau, Greater London und Istanbul steht sie für eine der fünf größten Agglomerationen in Europa.“

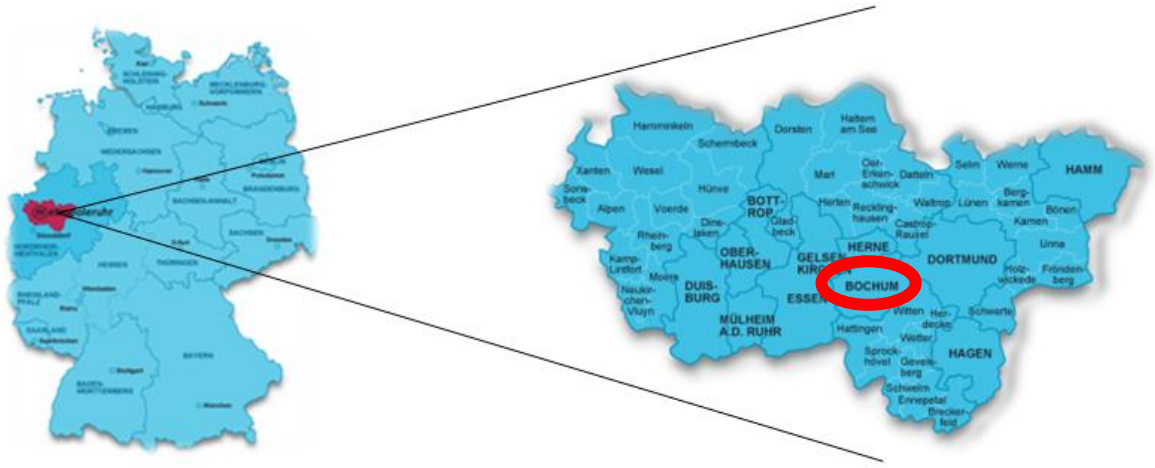

Abbildung 5: Die Städte des Ruhrgebiets hervorgehoben aus der Deutschlandkarte[1]

„In der Metropole Ruhr lebt ein Drittel der Landesbevölkerung Nordrhein-Westfalens auf nur 13 Prozent der Landesfläche. Die Einwohnerdichte beträgt 1.140 Einwohner pro Quadratkilometer, der Bundesdurchschnitt liegt bei 230 Einwohnern pro Quadratkilometer. (…) Die ehemals größte Montanindustrieregion Europas durchläuft einen immensen Wandel. In Hochzeiten der Kohleproduktion um 1956 waren im Bergbau über 470.000 Menschen beschäftigt - 2006 waren es 28.946 Beschäftigte, Ende 2012 lediglich noch 17.600 Menschen. Heute ist die Metropole Ruhr auf dem Weg zu einem Dienstleistungs-, Technologie- und Wissensstandort. (…) In der Metropole Ruhr wurden im Jahr 2013 rund 2,2 Millionen Erwerbstätige gezählt“
(metropoleruhr.de, 27.07.2015)

Essenz: Das Ruhrgebiet ist ein Großballungsraum, welcher sich in einem enormen, aber stetigen Wandel befindet. Das dichte Geflecht an Städten birgt großes Potential für die Zukunft. Sehr viele Menschen der Region identifizieren sich mit dem Ruhrgebiet.

Kann das Ruhrgebiet eine so große Zahl an Arbeitsuchenden gemäß ihrer Qualifikation auffangen? Dazu wurde der Experte Rouven Beeck, Leiter des Geschäftsbereichs Industrie, Energie, Verkehr und Umwelt von der IHK Mittleres Ruhrgebiet befragt:

„Das Problem ist kein quantitatives Problem. Denn grundsätzlich steuern wir zu auf ein Zeitalter des Fachkräftemangels, auch in Bochum und Umgebung gibt es sicherlich um die 15.000 freien Arbeitsplätze, zugegebenermaßen aller Qualifikationsstufen. Hinzu kommt, dass mit DHL (Anmerkung: Logistikunternehmen)*voraussichtlich sehr schnell ein weiterer großer Arbeitgeber nach Bochum kommen wird, der ca. 600 Arbeitsplätze mitbringt. Und Opel selbst stockt seine Logistik um fast 300 Menschen auf. Das sind nur einige Beispiele. Die eingerichtete Transfergesellschaft übernimmt weitere Mitarbeiter und qualifiziert diese weiter, um sie fit für einen neuen Arbeitsmarkt zu machen. Wenn nun regionale Mobilität und Flexibilität sowie Veränderungs- und Anpassungsbereitschaft seitens der Opelaner hinzukommen, bin ich ganz guter Dinge, dass man den Wegfall von Arbeitsplätzen kompensieren kann.“*

Oder wirkt sich ein gewisser Konkurrenzdruck zwischen den Städten des Ruhrgebiets auf eine problemlose Arbeitssuche aus?

„Einen solchen "Konkurrenzdruck" zwischen den Ruhrgebietsstädten gibt es mit Blick auf Arbeitsplatzsuche aus meiner Sicht nicht. Diese Konkurrenz findet an anderen Stellen statt.“

Der Leitmarkt „Industrieller Kern und unternehmerische Dienste“ ist nach wie vor, der von den Beschäftigungszahlen her, relevanteste. Wie bereits erwähnt waren 99% der Opelaner/Innen Facharbeiter/Innen, deren Qualifikationen in der Transfergesellschaft auf den neuesten Stand gebracht werden. Die erlernten Berufe, welche unter dem Punkt „Weiterbildung und Qualifikation“ angeführt werden, fallen in eben diesen Leitmarkt.

Abgesehen vom wirtschaftlichen Aspekt, ist die Metropole Ruhr für sehr viele Menschen, Ort der Identifikation.

- **Level:** 1) Fängt auf 2) Fängt nicht auf

Schritt 4, Einflussmatrix:

Die Einflussmatrix setzt die einzelnen Variablen nun in Beziehung zueinander, um den Grad der Beeinflussung (aktiv oder passiv) zu ermitteln. Zuerst wird ein Bewertungsmaßstab (Skala) festgesetzt. Beispiel:

- 0 = kein Einfluss 1 = mittlerer Einfluss 2 = starker Einfluss

Der Skalierung obliegt keine feste Regel, es liegt im Ermessen des Analysten einen fallspezifischen Maßstab festzulegen. Die Bewertung wird in der Regel von einem Expertenteam vorgenommen, von denen jede/r eine Matrix auszufüllen hat. Bevor dies geschieht, werden alle Variablen, in ihrer Definition und der Beschreibung des aktuellen Standes, vorgestellt. So ist sichergestellt, dass alle Experten die gleichen Grundinformationen haben, zu denen allerdings noch eigene Kenntnisse und Erfahrungen mit einfließen.

Bei der Bewertung sind folgende Punkte zu beachten:

- Nur direkte Einflüsse
- Gefragt wird nach Kausalitäten, nicht nach Korrelationen
- Die Bewertung muss auf Grundlage ausreichender Informationen geschehen

- Die Variablen dürfen nicht allgemein, sondern fallspezifisch interpretiert werden
- Es sollte sich Zeit gelassen werden. Erfolgt die Bewertung an einem Stück, droht die Konzentration nachzulassen

Hat die Gruppe alle Fragebögen gewissenhaft ausgefüllt, werden Mittelwert und Standardabweichung aller Bewertungen einer Variablen ermittelt.

Zuletzt wird die Bewertung auf heterogene Elemente geprüft. Wie sie geprüft wird, hängt von den Bewertungsbedingungen ab (Gruppengröße, Expertenwissen, Skalierung etc.).

Ergebnisse und Abweichungen:

Der erste Fragebogen enthielt die genannten 12 Variablen und wurde von den 2 bereits bekannten Testpersonen (ehem. Opelaner aus dem Familienkreis) bewertet. Die Bewertung erhielt die Skalierung **„Kein Einfluss“ (0), „mittlerer Einfluss“ (1), „starker Einfluss“ (2)**.

Folgende Probleme taten sich auf:

- Keine der beiden Testpersonen hatte je eine wissenschaftliche Matrix ausgefüllt. Sie waren überfordert.
- Die Skalierung war zu komplex.
- Die Erklärung der einzelnen Variablen dauerte zu lang und musste bei jedem Punkt aufs Neue wiederholt werden.
- Die Testpersonen fühlten sich von den Variablen, aufgrund ihrer sehr weitreichenden Bedeutungen, „erschlagen“.
- Die Konzentration ließ wegen der Komplexität schnell nach.

Die Skalierung wurde zunächst von **0,1,2** auf **+, 0, -** abgeändert, da die Symbolik eindeutiger zu verstehen sein könnte. Die Testpersonen beantworteten den Fragebogen erneut, doch das Ergebnis blieb dasselbe.

Um einen, für akademisch ungeschulte Menschen, verständlichen Fragebogen zu erstellen, wurden die Fragen ausformuliert und die Skalierung in 4 ankreuzbare Gewichtungen unterteilet: **„gar nicht", „wenig", „viel" und „auf jeden Fall".**

Der Fragebogen enthielt nun vier Seiten, statt einer kompakten. Die Testpersonen nahmen die Ausformulierung äußerst positiv auf, da sie mit dieser Struktur vertrauter waren.

- Fragebogen (ausformuliert) siehe Anhang

15 ehemalige Opelaner/Innen bewerteten den Fragebogen. Es erwuchs die Idee, einen gemeinschaftlichen Grillabend in entspannter Atmosphäre zu planen. Eine einleitende Erklärung des Themas und der einzelnen Variablen hätte wahrscheinlich zu einem einheitlichen Verständnis des Verlangten geführt. Doch die Planungen scheiterten an den Planungen der Menschen, da kein Konsens über einen für alle wahrzunehmenden Termin zu erzielen war. Unerwartet viele Absagen, mangels Interesses, wegen der Schulferien und hauptsächlich wegen der Sensibilität des prekären Themas, erforderten sehr viel Geduld.

Da sich ein gemeinsamer Termin nicht arrangieren ließ, wurde, aufgrund der Homogenität der Bewertungen der Fragebögen, jede Befragung persönlich durchgeführt. Zuerst richteten sich die Fragen an Opelaner/Innen aus dem Familien- und Bekanntenkreis. Diese vermittelten wiederum ehemalige Arbeitskollegen. Doch schon auf dieser Ebene zeigten sich oben genannte Schwierigkeiten. Beinahe jede/r vermittelte Bekannte/r entschied sich aus vorgeschobenen oder ehrlich gemeinten Gründen gegen eine Bewertungsabgabe.

Die Verantwortlichen der Transfergesellschaft in Person von Frau Kipry, Leiterin Presse TÜV Nord Bildung, wurden um Unterstützung gebeten. Durch bürokratische Hürden,

welche es unmöglich machten, das Werksgelände zu betreten, war dieser Ansatz vergebens und nicht zu realisieren.

Nach all diesen enttäuschenden Erfahrungen – ich ging fest davon aus, dass die Fragebögen problemlos beantwortet würden – machte ich den Erfolg von meiner Hartnäckigkeit und meiner Aufgeschlossenheit abhängig. In klaren Worten, ich ging morgens aus dem Haus und lief durch die den Opel-Werken nächst liegenden Stadtteile Langendreer, Querenburg, Altenbochum und Laer.

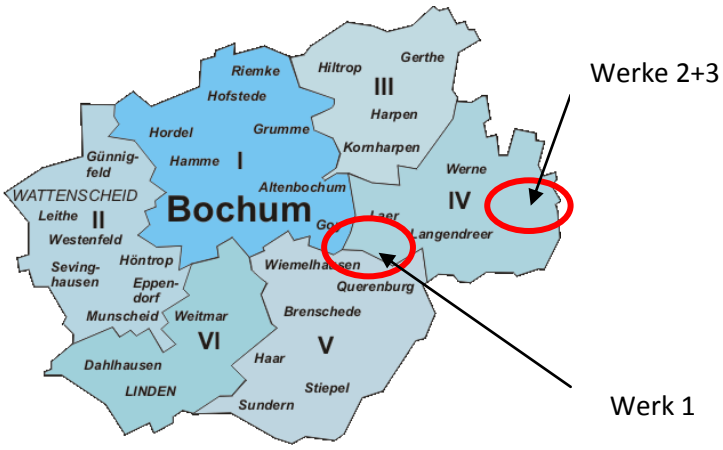

Abbildung 6: Stadtteile Bochums und die Standorte der Werke

In Cafés, auf Marktplätzen, in Parks und auf der Straße sprach ich Menschen an. Zu bestimmten Uhrzeiten wartete ich vor den Toren des ehemaligen Werks 2, dem Sitz der neu eingerichteten Transfergesellschaft. Nach fünf anstrengenden Tagen in glühender Sommerhitze hatte ich mein Repertoire an ausgefüllten Fragebögen zusammen. Zu meinen „Anreizen“ gehörten in erster Linie das einheimische Fiege®-Pils, das Übernehmen von kleineren Rechnungen von Kaffee und Kuchen und Kinogutscheine. Von der Aussicht auf eine „Belohnung“ erhoffte ich mir eine gründlichere Auseinandersetzung mit den Fragen.

Die 15 Fragebögen wurden vollständig und sorgfältig ausgefüllt. Anschließend wurden die Antworten in die ursprüngliche Matrix übertragen, indem das Ausgeschriebene wieder in eine Skala aus Ziffern überführt ward:

- „gar nicht“ = 1
- „wenig“ = 2
- „viel“ = 3
- „auf jeden Fall“ = 4

Die Addition aller Werte einer Zeile ergibt die Aktivsumme (Grad der in Einflussnahme), die Addition aller Werte einer Spalte ergibt die Passivsumme (Grad der Beeinflussung). Mittelwerte und Standardabweichungen dieser Summen wurden für alle Fragebögen berechnet:

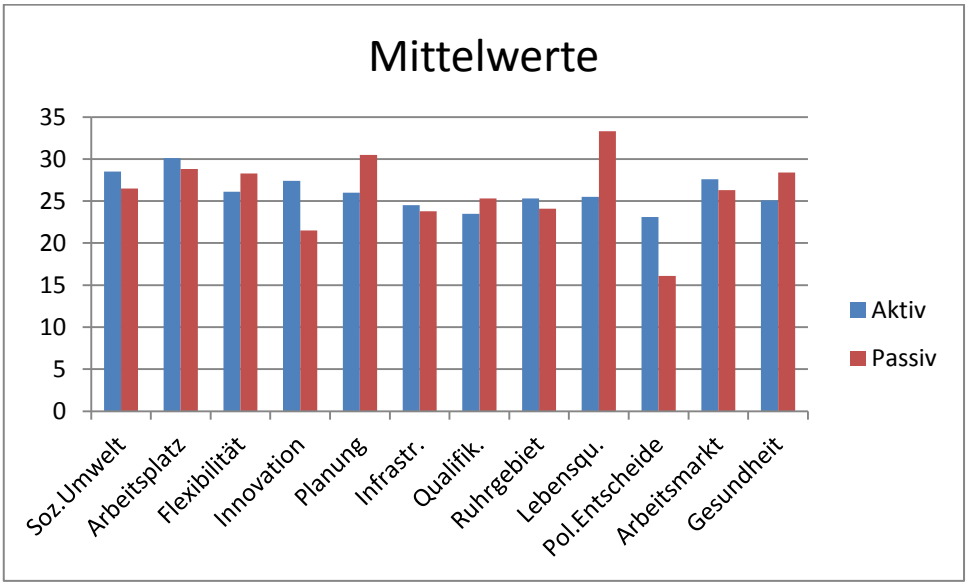

Abbildung 7: Der Mittelwert der Aktiv- und Passivsummen jeder einzelnen Variable

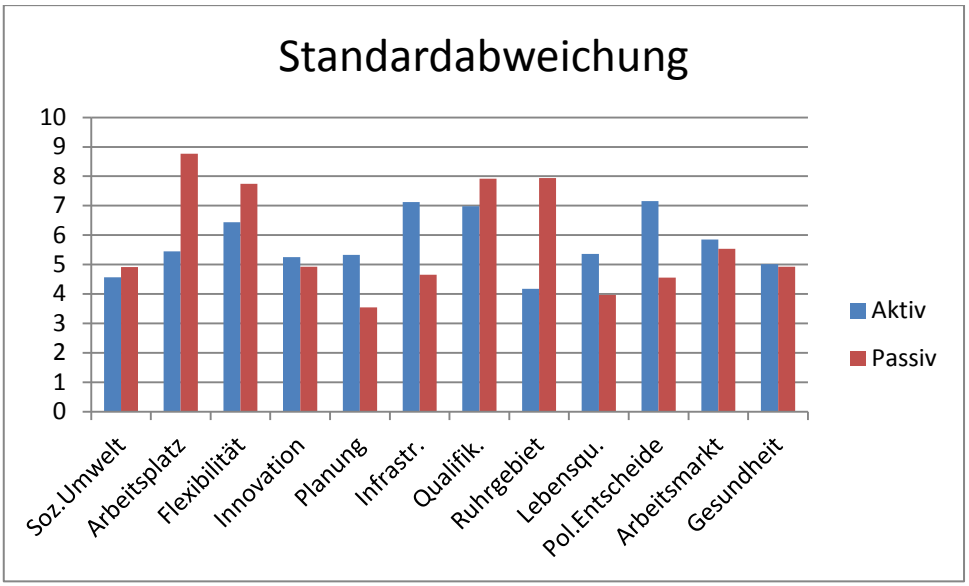

Abbildung 8: Die Standardabweichung der Aktiv- und Passivsummen jeder einzelnen Variable

Auf die Adjustierung von Abweichungen wurde bewusst verzichtet und alle Werte flossen ausnahmslos in die Statistik mit ein, da **jede** Meinung zählt und persönliche Empfindungen der Menschen nicht beschnitten werden sollten. Diese Entscheidung impliziert eine genaue Betrachtung der Standardabweichungen jeder einzelnen Variablen für die spätere Interpretation. Nachfolgend sind die einzelnen Variablen nach Rängen, tabellarisch angeordnet:

	Aktiv	Passiv
Arbeitsplatz	1	3
Soziale Umwelt	2	6
Arbeitsmarkt	3	7
Innovation	4	11
Flexibilität	5	5
Planung	6	2
Lebensqualität	7	1
Ruhrgebiet	8	9
Gesundheit	9	4
Infrastruktur	10	10
Qualifikation	11	8
Politische Entscheide	12	12

Tabelle 7: Ränge der Variablen nach direkten Einflüssen

Schritt 5, Graphische Darstellung:

Zur Visualisierung der Datenbestände werden die Mittelwerte aller Aktiv- bzw. Passivsummen in einem Rasterdiagramm (System Grid) dargestellt. Zudem werden in einer Grafik (System Graph) die Beziehungen der Variablen untereinander gezeigt.

Ergebnisse:

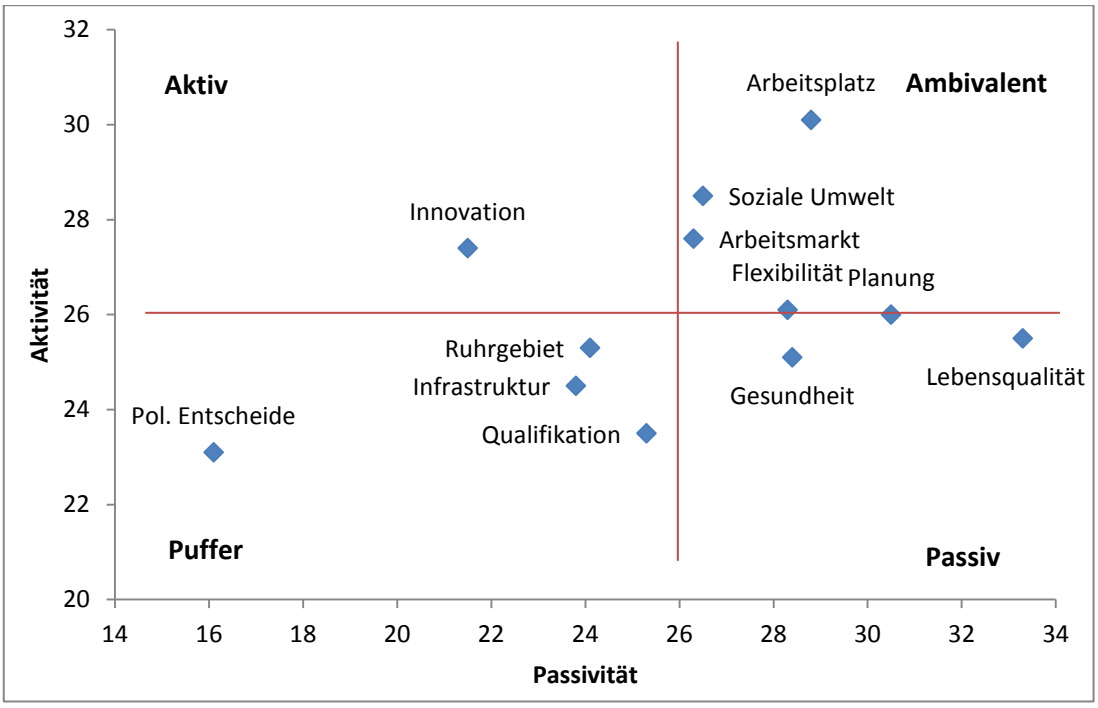

Abbildung 9: System Grid der Einflussfaktoren

Die horizontale und vertikale, rote Linie repräsentiert den jeweiligen Mittelwert aller Aktiv- bzw. Passivsummen. Der Schnittpunkt markiert den absoluten Durchschnitt. Das so entstehende Kreuz teilt das Diagramm in 4 Bereiche:

- Aktiv, Variablen, die überdurchschnittlich beeinflussen
- Passiv, Variablen, die überdurchschnittlich beeinflusst werden
- Puffer, Variablen, die unterdurchschnittlich beeinflussen und beeinflusst werden
- Ambivalent, Variablen, die überdurchschnittlich beeinflussen und beeinflusst werden

Um die Vernetzung der starken, direkten Einflüsse der Variablen untereinander zu zeigen (System Graph), wurden zunächst die Anzahl aller mit „auf jeden Fall“ („4“) bewerteten Einflüsse in einer Matrix zusammengefasst. Jeder Einfluss ist durch die Fragebögen 15-fach vertreten, d.h. die maximale Zahl an starken Bewertungen pro Einfluss kann 15 nicht übersteigen:

	Soz.	Arb	Flex	Inn	Plar	Infr	Qua	Ruh	Leb	Pol.	Arb	Ges	Aktiv
Soz.Umw.		5	5	1	6	1	1	2	8	1	6	6	42
Arbeitspl.	5	0	4	0	8	2	2	4	11	0	3	6	45
Flexib.	5	6	0	0	6	0	1	1	5	0	2	5	31
Innov.	1	3	2	0	2	2	3	2	3	0	4	6	28
Planung	5	6	4	0	0	0	3	0	9	0	1	5	33
Infrastr.	0	2	4	2	1	0	1	3	2	0	0	1	16
Qualifik.	0	6	5	0	4	0	0	1	3	0	3	2	24
Ruhrgebiet	1	1	0	1	0	0	1	0	3	1	6	0	14
Lebensqual.	4	4	5	0	7	0	2	1	0	0	1	7	31
Pol.Ents.	1	2	0	1	0	3	1	3	1	0	3	0	15
Arbeitsma.	2	5	3	1	4	3	1	2	5	0	0	1	27
Gesundh.	3	3	6	0	8	0	2	1	7	0	0	0	30
Passiv	27	43	38	6	46	11	18	20	57	2	29	39	

Abbildung 10: Summen der starken, direkten Einflüsse

Um den unterschiedlichen Grad der Beeinflussung zu verdeutlichen, werden die resultierenden Summen in 4 Kategorien eingeteilt:

- 0-2 mal „auf jeden Fall“ („4“) = **kein** Einflusspfeil
- 3-5 mal „auf jeden Fall“ („4“) = normaler, **schwarzer** Pfeil
- 6-8 mal „auf jeden Fall“ („4“) = **roter** Pfeil
- Mind. 9 mal „auf jeden Fall“ („4“) = **verstärkter, roter** Pfeil

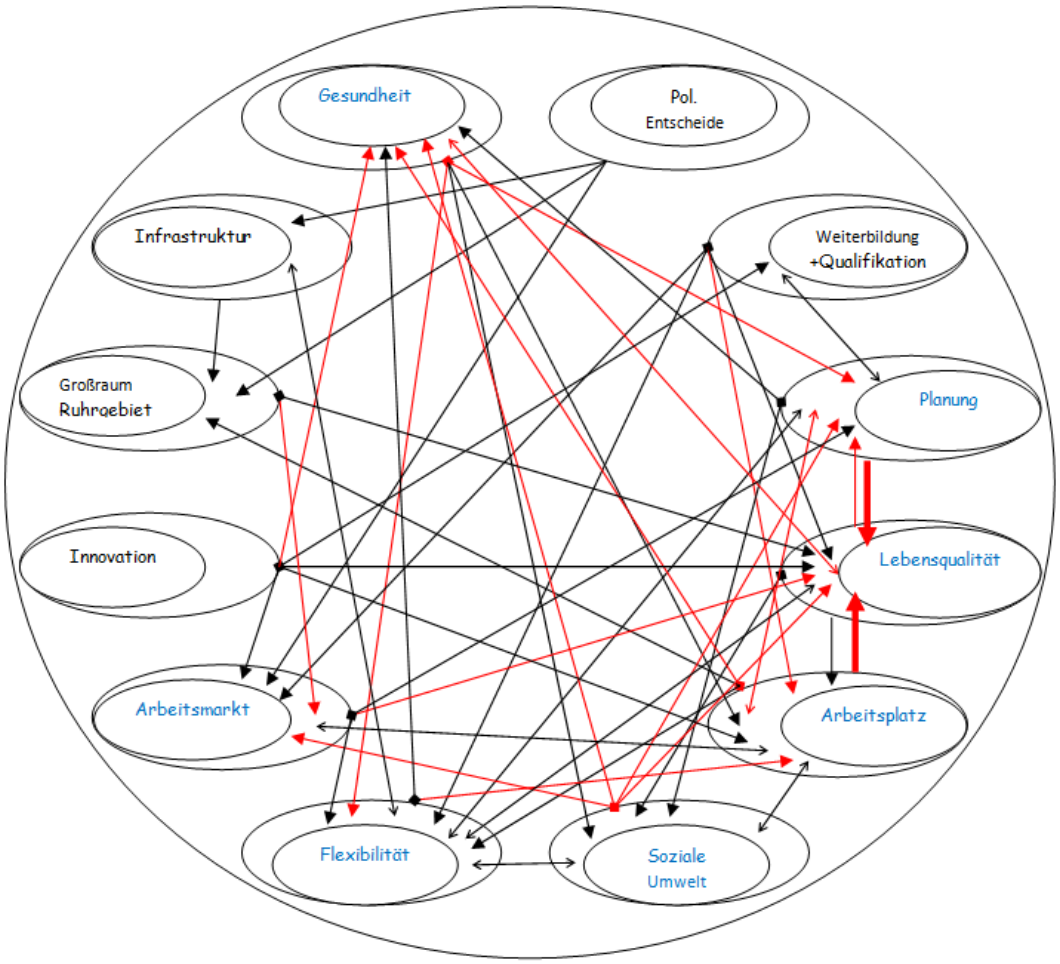

Abbildung 11: System Graph, Versuch der Darstellung aller starken, direkten Einflüsse

Die Variablen mit den meisten Einflüssen (passiv und aktiv) sind blau hervorgehoben. Variablen, welche sich gleichermaßen stark beeinflussen, sind über Doppelpfeile verbunden.

Schritt 6, MIC-MAC-Analyse:

Im vorherigen Schritt lag der Fokus auf den direkten, starken Einflüssen. Ein komplexes System ist jedoch nicht starr, sondern dynamisch. Eine Variable kann über eine oder mehrere andere Variable(n), eine dritte oder höhere indirekt beeinflussen, wie folgende, stark vereinfachte Skizze veranschaulichen soll:

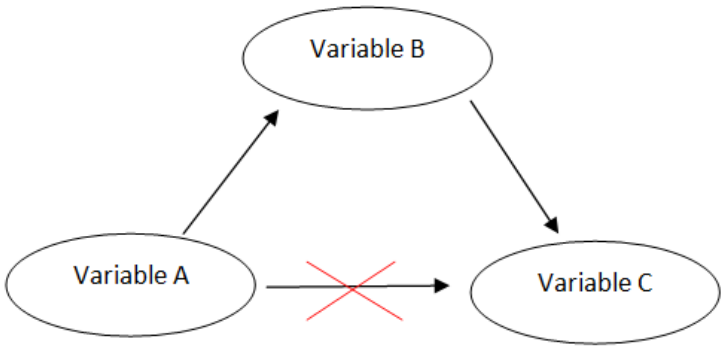

Abbildung 12: A nimmt keinen direkten Einfluss auf C, nimmt jedoch indirekt Einfluss über B

Um die indirekten Einflüsse und die Dynamik der Vernetzung aller Variablen untereinander zu erfassen, wird die Ausgangsmatrix mit sich selbst multipliziert. Dabei ändern sich die Aktiv- und Passivsummen. Die Multiplikation erfolgt solang, bis sich die Rangfolge nicht mehr ändert. Zur Berechnung werden ausschließlich die starken, direkten Einflüsse („4“) herangezogen. Die Rangordnung der resultierenden, indirekten Einflüsse wird mit der Rangordnung der direkten Einflüsse verglichen. Je stärker die Differenz des „Aktivitäts“-Ranges einer Variable, desto mehr Beachtung sollte ihr bei der Szenariokonstruktion gegeben werden. Die Ergebnisse sollten allerdings nicht streng nach mathematischen Vorschriften interpretiert werden, sondern dem Analysten als zusätzliches Werkzeug dienen, um noch tiefer in die Hintergründe der Thematik Einblick nehmen zu können.

Ergebnisse:

- Die Matrix mit den starken, direkten Einflüssen (Abb.10) wird mit sich selbst multipliziert.[43]

												0	5	5	1	6	1	1	2	8	1	6	6
												5	0	4	0	8	2	2	4	11	0	3	6
												5	6	0	0	6	0	1	1	5	0	2	5
												1	3	2	0	2	2	3	2	3	0	4	6
												5	6	4	0	0	0	3	0	9	0	1	5
												0	2	4	2	1	0	1	3	2	0	0	1
												0	6	5	0	4	0	0	1	3	0	3	2
												1	1	0	1	0	0	1	0	3	1	6	0
												4	4	5	0	7	0	2	1	0	0	1	7
												1	2	0	1	0	3	1	3	1	0	3	0
												2	5	3	1	4	3	1	2	5	0	0	1
												3	3	6	0	8	0	2	1	7	0	0	0
0	5	5	1	6	1	1	2	8	1	6	6	146	161	149	11	205	33	74	60	221	2	61	156
5	0	4	0	8	2	2	4	11	0	3	6	132	194	175	16	201	14	76	45	211	9	87	176
5	6	0	0	6	0	1	1	5	0	2	5	100	113	139	8	165	23	58	49	211	6	68	135
1	3	2	0	2	2	3	2	3	0	4	6	75	103	111	11	141	19	41	42	150	3	45	77
5	6	4	0	0	0	3	0	9	0	1	5	103	123	142	6	221	20	50	57	175	5	74	156
0	2	4	2	1	0	1	3	2	0	0	1	51	56	37	3	70	8	26	20	76	3	46	65
0	6	5	0	4	0	0	1	3	0	3	2	100	88	76	4	127	21	43	40	159	1	41	105
1	1	0	1	0	0	1	0	3	1	6	0	31	58	49	8	65	26	19	27	56	1	22	47
4	4	5	0	7	0	2	1	0	0	1	7	104	131	119	6	154	15	54	40	227	5	65	113
1	2	0	1	0	3	1	3	1	0	3	0	24	42	46	13	50	16	19	29	66	4	38	39
2	5	3	1	4	3	1	2	5	0	0	1	86	92	96	10	122	14	47	45	147	4	61	123
3	3	6	0	8	0	2	1	7	0	0	0	114	140	104	4	135	9	54	33	168	4	66	159

Abbildung 13: Erste Multiplikation der Matrix

- Die Aktiv-und Passivsummen werden nach jeder Multiplikation berechnet und die Variablen nach Rängen geordnet. Nach der 2. Multiplikation veränderten sich die Rangordnungen nicht mehr.

Rang	Aktiv	Rang	Passiv
Arbeitsplatz	45	Lebensqualität	57
Soz. Umwelt	42	Planung	46
Planung	33	Arbeitsplatz	43
Lebensqualität	31	Gesundheit	39
Flexibilität	31	Flexibilität	38
Gesundheit	30	Arbeitsmarkt	29
Innovation	28	Soz. Umwelt	27
Arbeitsmarkt	27	Ruhrgebiet	20
Qualifikation	24	Qualifikation	18
Infrastruktur	16	Infrastruktur	11
Pol.Entscheide	15	Innovation	6
Ruhrgebiet	14	Pol.Entscheide	2

Rang	Aktiv	Rang	Passiv
Arbeitsplatz	1336	Lebensqualität	1867
Soz. Umwelt	1279	Planung	1656
Planung	1132	Gesundheit	1351
Flexibilität	1075	Arbeitsplatz	1301
Lebensqualität	1033	Flexibilität	1243
Gesundheit	990	Soz. Umwelt	1066
Arbeitsmarkt	847	Arbeitsmarkt	674
Innovation	818	Qualifikation	561
Qualifikation	805	Ruhrgebiet	487
Infrastruktur	461	Infrastruktur	218
Ruhrgebiet	409	Innovation	100
Pol.Entscheide	386	Pol.Entscheide	47

Rang	Aktiv	Rang	Passiv
Arbeitsplatz	1412162	Lebensqualität	1963166
Soz. Umwelt	1337558	Planung	1737845
Planung	1176401	Gesundheit	1435592
Flexibilität	1110476	Arbeitsplatz	1365988
Lebensqualität	1085284	Flexibilität	1309646
Gesundheit	1050250	Soz. Umwelt	1119325
Arbeitsmarkt	871916	Arbeitsmarkt	686945
Innovation	850863	Qualifikation	582141
Qualifikation	838170	Ruhrgebiet	472909
Infrastruktur	477290	Infrastruktur	193540
Ruhrgebiet	411658	Innovation	84273
Pol.Entscheide	378542	Pol.Entscheide	49204

Tabelle 8: Die Rangordnungen zu Beginn, nach der 1. und nach der 2. Multiplikation (v. l. n. r.)

- Die Durchführungen der 3. und 4. Multiplikation werden nicht angeführt, da sich die Rangordnungen nicht mehr veränderten

- Nun werden direkte und indirekte Einflüsse miteinander verglichen:

	Aktiv direkt	Aktiv indirekt	Passiv direkt	Passiv indirekt
Arbeitsplatz	1	1	3	4
Soziale Umwelt	2	2	6	6
Arbeitsmarkt	3	7	7	7
Innovation	4	8	11	11
Flexibilität	5	4	5	5
Planung	6	3	2	2
Lebensqualität	7	5	1	1
Ruhrgebiet	8	11	9	9
Gesundheit	9	6	4	3
Infrastruktur	10	10	10	10
Qualifikation	11	9	8	8
Politische Entscheide	12	12	12	12

Tabelle 9: Vergleich direkter und indirekter Einflüsse nach Aktivität und Passivität. Veränderungen sind farblich hervorgehoben: Überbewertet, Unterbewertet

Das „Aktivitäts"-Ranking der Variablen „Gesundheit" und „Planung" hat sich stark positiv verändert. Diese Variablen sind demnach enger mit den anderen Variablen vernetzt, nehmen mehr Einfluss als bisher angenommen. Das lässt sich zudem am System Graphen (Abb.11) ablesen.

Das „Aktivitäts"-Ranking der Variablen „Arbeitsmarkt", „Innovation" und „Ruhrgebiet" hat sich stark negativ verändert. Diese Variablen sind weniger eingebunden, nehmen den gleichen Einfluss auf die Gesamtstruktur wie bisher angenommen, aber büßen an Bedeutung für die Gesamtstruktur ein, da andere Variablen an Bedeutung gewinnen.

- Auf Grundlage der Ergebnisse wurde ein weiteres Rasterdiagramm für die indirekten Einflüsse erstellt:

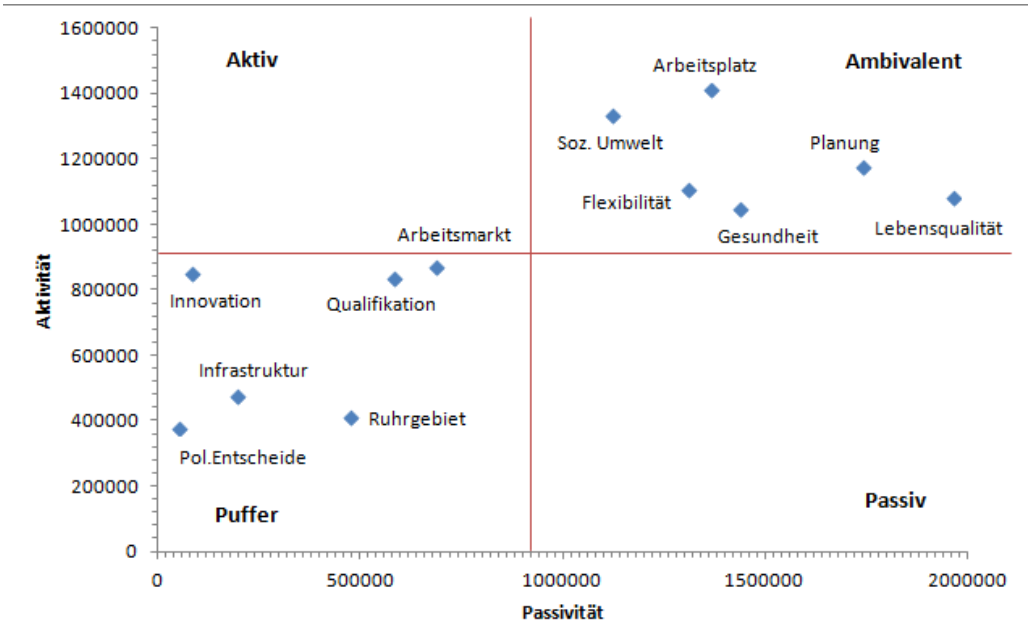

Abbildung 14: Rasterdiagramm der indirekten Einflüsse

Die Auswertung der Fragebögen, die anschließende, graphische Darstellung der Variablen und die Resultate der MIC-MAC-Analyse zeigten, dass zwei Einflussfaktoren von geringer Bedeutung zu sein scheinen:

- „Infrastruktur“
- „Politische Entscheide“

Die beiden Faktoren wurden gestrichen und werden keinen Einfluss auf die Interpretation der resultierenden Szenarien nehmen.

Schritt 7, Konstruktion der Szenarien:

Ein Szenario ist schlichtweg eine der möglichen Kombinationen eines der Levels aller erarbeiteten Einflussfaktoren.

Ergebnisse:

In dieser Arbeit blieben 10 entscheidende Faktoren für die Szenariokonstruktion übrig. Jeder Einflussfaktor hat zwei Ausprägungen (Level). Die insgesamt mögliche Anzahl aller Szenarien ergibt sich daher aus folgender Rechnung:

$$2^{10} = 1024$$

Hier wird ersichtlich, dass nur die wirklich relevanten Faktoren nach den vorangegangenen Schritten in die Konstruktion einfließen sollten, da bei höherer Anzahl an Ausprägungen und Faktoren, die Zahl an Szenarien explodiert und nur schwerlich zu analysieren sind.

Schritt 8, Konsistenzanalyse und Szenarioauswahl

Eine genaue Anzahl möglicher Szenarien steht fest, alle Einflussfaktoren sind hinreichend nach neuestem Stand und per Definition beschrieben und deren Ausprägungen sind gegeben. In diesem Schritt folgt die Prüfung der Szenarien auf Konsistenz, also wie stimmig eine bestimmte Levelkombination der Einflussfaktoren in sich ist. Zunächst werden in einer Matrix alle Levelkombinationen (Paare) bewertet (Konsistenzmatrix, Tab. 10). Eine Bewertungsskala muss erstellt werden. Es ist ratsam,

Paare, die vollkommen antikorrelieren, also deren gemeinsames Auftreten stark unlogisch erscheint, mit einer besonders niedrigen Wertung zu versehen (z.B. -99). Damit wird sichergestellt, dass Szenarien mit mehreren, inneren Unstimmigkeiten nachfolgend als inkonsistent identifiziert werden können. Aufgrund der intensiven Vertiefung in den jeweiligen Fall, sollte das Expertenteam nun in der Lage sein, die Konsistenzmatrix zu bewerten.

Ein Szenario ist exakt definiert über alle möglichen Kombinationen einer Ausprägung mit allen weiteren Ausprägungen innerhalb eines Szenarios.

x sei eine Ausprägung eines Einflussfaktors. Bei *n* Faktoren, ist ein Szenario *S* wie folgt definiert:

$$\mathbf{S = (x_1, x_2, x_3, ..., x_n)}$$

Jede Ausprägung *x* wird nun mit allen anderen Ausprägungen innerhalb eines Szenarios auf Korrelation geprüft (Binomialkoeffizient). Hierzu werden die Ergebnisse der Konsistenzmatrix hinzugezogen, welche alle möglichen Paare beinhaltet:

$$\binom{\boldsymbol{n}}{\mathbf{2}} = \left(\frac{\boldsymbol{n}!}{\mathbf{2}! \times (\boldsymbol{n} \times \mathbf{2})!}\right)$$

Die Bewertungen aller resultierenden Paare werden je nach Verfahrensweise addiert oder multipliziert. Die höchsten Summen bzw. Produkte spiegeln die konsistentesten Szenarien wider.

Nachdem die Szenarien nach höchster Summe bzw. Produkt geordnet sind, werden bestimmte Szenarien ausgewählt. Dies geschieht je nach Fall und Experten unterschiedlich. Z.B. können die ersten 1%, 5% oder 10% der Szenarien ausgewählt werden oder ein Schwellenwert bestimmt werden, den ein für konsistent erachtetes Szenario nicht unterschreiten soll. Die Auswahl unterliegt keiner festen Regel und muss vom Expertenteam mit Fingerspitzengefühl getroffen werden.

Nun steht ein „bereinigtes“ Set an Szenarien bereit. Zwangsläufig ähneln sich manche Szenarien hinsichtlich ihrer Summe bzw. ihres Produktes stark, da sie sich lediglich in ein oder zwei Einflussfaktor-Ausprägungen unterscheiden. Es muss eine Auswahl an

verschiedenen Szenariogruppen getroffen werden. Zwei Herangehensweisen seien zielführend:

- Bottom Up, Daten gestützte Herangehensweise: Die einzelnen Szenarien werden auf Ähnlichkeiten bezüglich ihrer Ausprägungen und Summen bzw. Produkte geprüft. Sinnesgemäß kaum zu unterscheidende Szenarien werden zu Szenariogruppen oder zu einem Gesamtszenario zusammengeführt

- Top Down, Konzept gestützte Herangehensweise: Das Expertenteam erlangt im Verlaufe der Untersuchung tiefe Einblicke in den Fall und dessen Dynamiken. Auf Grundlage der Erkenntnisse, des Wissens und der Fakten, können Szenarien vorausgewählt werden und mit den konsistentesten Resultaten verglichen werden.

Ergebnisse und Abweichungen:

Die Konsistenzmatrix musste ich in Ermangelung eines Expertenteams selbst bewerten. Allerdings diskutierte ich die Ergebnisse mit einer Person aus der Familie, welche von Anfang an mit dieser Arbeit vertraut gewesen ist. Zur Bewertung wurde folgende Skalierung herangezogen:

- 2 = das Ausprägungspaar korreliert sehr stark, vollkommene Konsistenz
- 1 = das Ausprägungspaar korreliert, Konsistenz
- 0 = das Ausprägungspaar antikorreliert, keine Konsistenz
- -99 = das Ausprägungspaar antikorreliert sehr stark, vollkommene Inkonsistenz

Die Bewertung der Konsistenzmatrix im Überblick:

		Arbeits-markt 1		Gesundheit 2		Lebens-Qualität 3		Planung 4		Metropole Ruhrgebiet 5		Arbeit 6		Qualifikation 7		Flexibilität 8		Innovation 9		Soziale Umwelt 10	
		Chance hoch 1	Chance gering 0	Erwerbsfähig 1	Eingeschränkt 0	Hoch 1	Mäßig 0	Sicher 1	Unsicher 0	Fängt auf 1	Fängt nicht auf 0	Neue gefunden 1	Keine gefunden 0	Neue erworben 1	Alte aufgefrischt 0	Flexibel 1	Unflexibel 0	Entwicklung 1	Stagnation 0	Intakt 1	Schwierig 0
Arbeitsmarkt	Chance hoch	0																			
	Chance gering																				
Gesundheit	Erwerbsfähig	1	1	0																	
	Eingeschränkt	-99	2																		
Lebens-qualität	Hoch	1	0	1	0	0															
	Mäßig	0	1	0	2																
Planung	Sicher	1	0	1	0	2	1	0													
	Unsicher	0	2	0	1	-99	1														
Metropole Ruhrgebiet	Fängt auf	2	0	1	1	1	0	2	0	0											
	Fängt nicht auf	0	2	0	0	0	0	0	1												
Arbeit	Neue Arbeit	2	0	2	0	2	1	2	1	1	1	0									
	Keine Arbeit	0	2	1	2	0	2	-99	1	0	1										
Qualifikation	Neue erworben	2	-99	2	-99	1	0	1	1	1	0	2	0	0							
	Alte aufgefrischt	1	0	2	0	1	0	1	1	1	0	1	0								
Flexibilität	Flexibel	2	0	2	-99	1	0	1	0	2	0	2	0	2	1	0					
	Unflexibel	-99	2	1	1	0	1	0	1	2	0	0	1	-99	0						
Innovation	Entwicklung	2	0	0	0	2	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0			
	Stagnation	0	2	0	0	0	2	0	1	1	1	0	2	0	0	1	0				
Soziale Umwelt	Intakt	1	0	2	1	2	-99	2	1	1	0	2	0	2	2	2	1	1	0	0	
	Schwierig	0	1	0	1	-99	2	-99	1	1	2	0	1	0	1	-99	1	0	1		

Tabelle 10: Konsistenzmatrix der endgültigen Einflussfaktoren und deren Ausprägungen, vollkommen inkonsistente Werte sind in Rot gefasst

Bei **10** verschiedenen Einflussfaktoren mit je **2** Ausprägungen, ergibt sich über den Binomialkoeffizienten eine Vielfalt von

$$\binom{10}{2} = 45$$

möglichen Kombinationen innerhalb eines Szenarios.

Um die Fülle der sich ergebenden Informationen (1024 Szenarien x 45 Paarkombinationen) zu bewältigen, wurde in Zusammenarbeit mit der Fakultät für Mathematik der Ruhr-Universität Bochum ein Computer-Programm erstellt, welches die erforderlichen Rechenleistungen in kürzester Zeit erbrachte. Der Quellcode wurde in der Programmiersprache „Sage“ verfasst, anschließend in die Freeware *SageMathCell®* eingefügt und evaluiert. (Quellcode siehe Anhang)

Die Werte der 45 Paarkombinationen wurden für jedes Szenario **addiert**. Im Folgenden wird ein kurzer Auszug der konsistentesten Szenarien vorgestellt, die gesamte Liste liegt dem Anhang bei.

	Szenarien	**Bewertungssumme**
1)	1111111111	67
2)	1111110111	64
3)	1111111101	59
4)	1111011111	56
5)	1111110101	56
6)	1111010111	53
7)	0111110111	52
8)	1111011101	49
9)	0111110101	48
10)	0111110011	47
11)	0000000000	46
12)	1111010101	46
13)	0000100000	45
14)	0111010111	45
15)	0100000000	42
16)	0111010101	42
17)	0111110001	42
18)	0011110011	41

19)	0100100000	41
20)	0000000010	40
21)	0000100010	40
22)	0111010011	40
23)	0000010000	38
24)	0000110000	38
25)	0100010000	37
26)	0100110000	37
27)	0011110001	36
28)	0100000010	36
29)	0100100010	36
30)	0111010001	36
31)	0000110010	35
32)	0000010010	34
33)	0011010011	34
34)	0100110010	34
35)	0100010010	33
36)	0011010001	30

Tabelle 11: Tabelle der 36 konsistentesten Szenarien nach Summe der Bewertung der Paare

In der linken Spalte („Szenarien“) ist die Kombination der Ausprägungen zu sehen. In der rechten Spalte („Bewertungssumme“) die Summe aller 45 möglichen Bewertungen für ein Szenario.

Ein Beispiel:

Der Code 1010101010 steht für ein Szenario. Jede Ziffer steht für einen Einflussfaktor.

- eine 0 steht für Ausprägung 1
- eine 1 steht für Ausprägung 2

Die Reihenfolge ist dieselbe wie in der Matrix in Tabelle 10

Für die Auswahl der Szenarien habe ich mich aufgrund meines erlangten Wissens für die Top-Down-Herangehensweise entschieden. Um potentielle Szenarien nicht zu übersehen, habe ich zudem im Anschluss alle weiteren Szenarien nach der Bottom-Up-Variante betrachtet. Als Schwellenwert zog ich die Grenze zwischen positiver und negativer Bewertungssumme, da alle negativen Summen zumindest eine vollkommene Inkonsistenz aufweisen.

Am Ende der langen Kette an Arbeitsschritten, erblühen der formativen Szenarioanalyse folgende 6 Szenariogruppen:

	Rang	Szenarien	Beschreibung
a)	1)	**1111111111**	Best Case
	2)	**1111110111**	
	3)	1111111101	
	5)	1111110101	
	7)	0111110111	
	9)	0111110101	
	10)	0111110011	
	17)	0111110001	
b)	22)	0111010011	Pendler
	23)	0000010000	
	25)	0100010000	
	30)	**0111010001**	
	32)	0000010010	
	33)	0011010011	
	35)	0100010010	
	36)	0011010001	
c)	4)	1111011111	Emigration
	6)	1111010111	
	8)	1111011101	
	12)	1111010101	
	14)	0111010111	
	16)	**0111010101**	
d)	18)	**0011110011**	„Pensionbridge“
	24)	0000110000	
	27)	0011110001	

e)	26) 0100110000 31) 0000110010 34) **0100110010**	Einschränkung
f)	11) **0000000000** 13) 0000100000 15) 0100000000 19) 0100100000 20) 0000000010 21) 0000100010 28) 0100000010 29) 0100100010	Worst Case

Tabelle 12: Szenarien aufgeteilt nach ähnlichen Gruppen, in Fett gefasste Szenarien sind die Repräsentanten der jeweiligen Gruppe

Schritt 9, Interpretation der Szenarien

Der letzte Schritt der Szenarioanalyse bildet die Essenz der gesamten Arbeit. Auf Grundlage der konsistentesten Szenarien kristallisieren sich eine Hand voll repräsentative Gruppen von sinngemäßer Ähnlichkeit heraus. Es liegt nun am Expertenteam diese Gruppen zu interpretieren.

Folgende Herangehensweisen werden empfohlen:

- *Konversation*, das Expertenteam diskutiert in einer Runde, anhand des erarbeiteten Wissens über den Fall. Sehr zeitaufwändig, da das gesamte Wissen von vielen Personen in die Diskussion mit einfließen.
- *Evaluation*, das Expertenteam bewertet die Szenarien nach bestimmten Kriterien und festgelegter Prozedur
- *Best Reply Strategies*, das Expertenteam sinniert über die bestmögliche Vorgehensweise oder Strategie, die für den jeweiligen Fall – in Bezug auf ein bestimmtes Szenario – angewendet werden kann.

- *Szenario Manipulation*, das Expertenteam manipuliert absichtlich die Bewertungsstärken der Konsistenzmatrix. Dadurch können Rückschlüsse auf die Angreifbarkeit, die Sensitivität des Falles gezogen werden.

Ergebnisse:

Ein Fall, der sich so nah auf menschlicher Ebene ereignet, muss meines Erachtens nach, über das Gespräch abgeschlossen werden (*Konversation*). Ich habe im Verlaufe dieser Arbeit viele Menschen gesprochen, mit ihnen diskutiert und deren Empfindungen aufgenommen. Schon während dieser Gespräche manifestierten sich einige mögliche Szenarien, einfach aus dem Grunde, da sie schon anfingen Realität zu werden. Auf Basis meines Wissens, erstellte ich jene oben genannten 6 Szenariogruppen. Anschließend unterbreitete ich diese Gruppen einigen Menschen, die direkt betroffen sind und mir im Laufe der Arbeit sehr geholfen haben. Zu nennen seien an dieser Stelle in besonderem Maße die zwei ehemaligen Opelaner aus meinem Familienkreis. Ich ließ diese Menschen beurteilen, ob diese Szenarien realistisch seien und ob sie Beispiele für jede Gruppe wüssten. (*Evaluation*) Bis auf das schlimmste Szenario (Worst Case) konnte für jede Gruppe mindestens eine Beispielperson genannt werden, welche aus Datenschutzgründen anonym gehalten werden. Dies zeigte mir, dass die ausgewählten Szenarien tatsächlich realistisch sind.

Zum Abschluss meiner Arbeit werde ich nun die 6 Repräsentanten der Szenariogruppen vorstellen, welche realistisch eintreffen können und bereits zum großen Teil Realität sind:

Szenario 1: Best Case Scenario

Repräsentanten: Szenarios 1111111111, 1111110111

Die betroffene Person beweist mentale Flexibilität und erwirbt über die Angebote der Transfergesellschaft oder in eigener Initiative eine neue Qualifikation, welche eine gesteigerte Chance auf dem Arbeitsmarkt zulässt. Die Angebote der Transfergesellschaft sind in Absprache mit der Bundesagentur für Arbeit und auf Expertisen der Industrie- und Handelskammer (IHK) hin, auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation zugeschnitten. Das Innovationspotential der Region wächst, da eine Spezialisierung des hinreichenden Repertoires an altbewährten Industriezweigen geschieht. Physisch weitestgehend gesund wird eine neue Arbeit daraufhin angenommen, welche die Sicherung des Lebensstandards gewährleistet. Psychisch und mental unterstützend wirken sich der familiäre Zusammenhalt und ein intaktes soziales Umfeld aus. Zu ehemaligen Arbeitskollegen besteht weiterhin Kontakt. Diese soziale Einbettung ist nicht zuletzt der Tatsache geschuldet, dass die sich stets im Wandel befindliche Metropole Ruhrgebiet, weiterhin die Heimat der betroffenen Person bleibt. Diese Gegebenheiten bilden den Rahmen für eine zukunftssichere Planung und ein angemessenes Maß an Lebensqualität. Einen Bonus bildet die „Sprinterprämie“, welche höher ausfällt, je schneller die Person eine neue Stelle antritt.

Gleiches gilt für betroffene Personen, welche die Angebote der Transfergesellschaft nutzen, um ihre ursprüngliche Berufsausbildung auf den neuesten Stand zu bringen und sich weiterzubilden.

Szenario 2: Pendler

Repräsentant: Szenario 0111010001

Die Arbeitsmarktsituation in der Metropole Ruhrgebiet ist für die betroffene Person unzureichend. Der Fachbereich oder der Berufszweig der Person liegt außerhalb der innovativen Potentiale der Region. Sie geht einer „aussterbenden“, wahrscheinlich schwerindustriellen Tätigkeit nach, welche keine Relevanz für die sich im Wandel befindliche Region mehr trägt. Denn eine neue Berufsausbildung – oder Qualifikation wurde im Zuge der Angebote der Transfergesellschaft nicht erworben. Das soziale Umfeld und der familiäre Zusammenhalt sind intakt, der aktuelle Wohnsitz, welcher Heimat bedeutet, bleibt bestehen. Diese Person ist in Absprache mit der Familie zu der Entscheidung gelangt, einen längeren Arbeitsweg in Kauf zu nehmen, um bestehende Strukturen nicht aufgeben zu müssen. Sie will oder kann nicht flexibel im Sinne einer Umsiedelung sein. Die neue Arbeitsstelle liegt außerhalb der Metropole Ruhrgebiet und gewährleistet den Erhalt des Lebensstandards. Zudem wird bei schneller, erfolgreicher Vermittlung die „Sprinterprämie“ ausgezahlt. Lebensqualität bedeutet für diese Person Heimat und Familie. Durch die sich so entwickelnden, neuen Strukturen, entsteht ein hohes Maß an Planungssicherheit.

Szenario 3: Emigration

Repräsentant: Szenario 0111010101

Wie in Szenario 2, ist die Arbeitsmarktsituation in der Metropole Ruhrgebiet für die betroffene Person unzureichend und das innovative Potential liegt fern ihres Tätigkeitsbereiches. Die ursprüngliche Berufsausbildung wurde entweder aktualisiert oder war im Zuge des neuen Arbeitsplatzes nicht notwendig. Ausgehend von einer intakten Familienbande und der vollen Erwerbsfähigkeit, entschließt sich die räumlich flexible Person zur Annahme einer Arbeitsstelle, welche eine Umsiedelung unumgänglich macht. Tiefreichende persönliche Beziehungen, wie Freundschaften spielen entweder eine untergeordnete Rolle, sind soweit ausgereift, um räumliche Distanzen zu überwinden, oder können mit ausschlaggebend für eine gemeinsame Umsiedelung gewesen sein. Die Umsiedelung lohnt sich langfristig und spiegelt sich im Erhalt des Lebensstandards wider. Mit verstreichender Eingewöhnungszeit in der neuen Heimat steigt gleichsam die Planungssicherheit. Sollte die Entscheidung zugunsten eines der anderen Opel-Werke fallen, wird zusätzlich noch eine „Mobilitätsprämie“ ausgezahlt.

Szenario 4: „Pensionbridge“

Repräsentant: 0011110011

Die betroffene Person besitzt eine überdurchschnittlich lange Betriebszugehörigkeit bei Opel. Durch die körperliche Belastung litt im Laufe der Zeit die physische Gesundheit, sodass die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für die Person sehr schlecht stehen und die Flexibilität eingeschränkt ist. Eine Abfindung im 6-stelligen Bereich vor Abzug der Steuern seitens Opels ist anzunehmen. Nach einem Jahr Transfergesellschaft, bei 80% der Bezüge des letztverdienten Nettogehaltes, können bis zu zwei Jahre Arbeitslosengeld bezogen werden, bevor das frühestmögliche Renteneintrittsalter erreicht ist. Die Person ist in ein gesundes familiäres Umfeld gebettet und hat im Laufe der langen Jahre bei Opel, die Schließung des Werkes überdauernde Freundschaften geschlossen. Das Ruhrgebiet ist der Ort, an dem der Lebensabend genossen werden kann. Finanziell weitestgehend abgesichert, kann der bestehende Lebensstandard annähernd aufrecht erhalten und die Planung für die Zukunft ungefährdet in Angriff genommen werden. Um einer Beschäftigung nachzugehen, wird ein Nebenjob des Interesses angenommen, sofern dieser verfügbar ist.

Szenario 5: Finanzielle Einschränkung

Repräsentant: Szenario 0100110010

Die betroffene Person besaß eine unterdurchschnittlich lange Betriebszugehörigkeit, von einer hohen Abfindung kann nicht ausgegangen werden. Eine schlechte soziale Anbindung und ein schwieriges Familiengefüge wirken sich kontraproduktiv auf die Motivation und die Flexibilität der Person aus, was die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verringert. Trotz physischer Unversehrtheit, wurde eine neue Berufsqualifikation im Zuge der Angebote der Transfergesellschaft nicht erlangt. Es ist anzunehmen, dass die Person schwer vermittelbar ist, dennoch kann eine neue Arbeit aufgenommen werden. Allerdings zu deutlich geringeren Bezügen. Darunter leidet der Lebensstandard spürbar, zukünftige Planungen unterliegen der finanziellen Einschränkung. Eine allgemein reduzierte Lebensqualität unter jenen Rahmenbedingungen, kann sich nach einiger Zeit auf das mentale Wohlergehen auswirken. Die Metropole Ruhrgebiet bleibt trotz der schwierigen Verhältnisse die Heimat, häufig aus Gründen des resultierenden, mangelnden Selbstvertrauens und des Mutes, neue Schritte zu wagen.

Szenario 6: Worst Case Scenario

Repräsentant: Szenario 0000000000

Die betroffene Person ist in einer bemitleidenswerten Lebenslage, welche starken Substanzmissbrauch und suizidale Tendenzen suggerieren mag. Entweder wurde aufgrund einer kurzen Betriebszugehörigkeit nur eine geringe Abfindung erhalten oder mit der Abfindung wurde zuwider jeglicher, sorgsamer Haushaltsplanung verschwenderisch umgegangen. Angebote der Transfergesellschaft wurden bloß hingenommen, statt als Chance wahrgenommen zu werden. Nach zwei vollen Jahren bei der Transfergesellschaft ohne vermittelt zu werden, rutscht die Person in die Langzeitarbeitslosigkeit. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind verschwindend gering, mentale und räumliche Flexibilität wird im Laufe der Zeit weiter eingeschränkt. Das Ruhrgebiet wird mangels Perspektive und Selbstbewusstsein zur Zwangsheimat, die Person ist sozial und familiär ausgegliedert. Die Lebensqualität könnte vergleichsweise geringer nicht sein, zukünftige Planungen unterliegen massiv der mentalen und finanziellen Eingeschränktheit.

Diskussion

Die folgende Diskussion ist in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil werden die einzelnen Szenarien in den jeweiligen, wissenschaftlichen Kontext eingebettet, im zweiten Teil wird die, in dieser Arbeit angewandte Methodik der formativen Szenarioanalyse, hinsichtlich ihrer funktionalen Bandbreite, mit Arbeiten unterschiedlicher Wissenschaftsbereiche verglichen, welche ebenfalls dieselbe Methodik anwandten.

Das thematisierte Beispiel Opel Bochum, ist durch folgende Charakteristika gekennzeichnet: Massenarbeitslosigkeit in einem Großballungsraum, welcher sich im wirtschaftlichen Strukturwandel befindet. Welche Perspektiven ergeben sich zukünftig für Betroffene?

Arbeitslosigkeit ist ein bedeutender Faktor für Mobilität.[47] Aus verschiedenen, persönlichen Gründen kann sich für oder gegen eine Umsiedlung entschieden werden. Individuelle sozioökonomische Gründe finden sich im Bereich des Qualifikationsniveaus, des Alters, natürlich des Familienstandes und der Anzahl der Kinder. Desweiteren ausschlaggebend sind die Firmengröße des neuen Betriebes und die Industriezugehörigkeit des Arbeitnehmers.[47] Je höher eine Person qualifiziert ist, desto besser stehen die Chancen auf dem überregionalen Arbeitsmarkt, je jünger eine Person ist, desto flexibler und mobilitätsfreudiger wird sie sein. Ein/e verheiratete/r Familienvater - / Mutter muss wesentlich umfangreicher planen und entscheiden, als eine alleinstehende Person ohne Kinder. Bedeutend ist besonders im Falle Opel Bochums die Industriezugehörigkeit. Das Ruhrgebiet befindet sich seit Jahrzehnten im Wandel, weg von monostruktureller Montanindustrie, hin zu einer reinen Dienstleistungs- und Spezialisierungsindustrie. Das Gros an ehemaligen Arbeiter/Innen aus dem verarbeitenden Gewerbe wird keiner gesicherten Zukunft in der Metropole Ruhr entgegenblicken. Zwangsläufig wird dieser Wandel zu Abwanderungen und arbeitsplatzbedingter Mobilität führen. Die hohe Arbeitslosenquote in der Region wird sich in der Folge auch negativ auf die Löhne auswirken, eine Senkung der Arbeitslöhne triggert konsequenterweise die Mobilität.[47] Es bleibt eine individuelle bzw. familiäre Entscheidung, ob und in welchem Ausmaße (Pendler oder Emigrant) die Überbrückung längerer, räumlicher Distanzen zum Erhalt der Arbeit

stattfinden wird. Als gesichert gilt allerdingt, DASS bereits Entscheidungen zugunsten der Mobilitätsinkaufnahme gefallen sind.

Menschen zwischen 55 und 65 Jahren besitzen kaum realistische Chancen auf dem gesamten Arbeitsmarkt, vor allem je niedriger der Qualifikationsstatus ist.[48] Der Altersübergang gestaltet sich infolge des Arbeitsplatzverlustes schwierig, besonders, wenn jene Person auf eine lange Betriebszugehörigkeit zurückblicken kann.[48] In vielen kleineren Betrieben bilden keine oder nur unzureichende Maßnahmen zur Überbrückung der Altersübergangsphase die Regel. Bei großen Betrieben hingegen, ist die Belegschaft über Abfindungsreglements und Vorruhestandsmodelle weitestgehend abgesichert. Es ist wenig überraschend, dass Menschen aus dem produzierenden Gewerbe einem erhöhten Risiko des vorruheständischen Erwerbsaustritts ausgesetzt sind.[48] Vor allem auf die jahrzehntelange, körperliche Belastung entfällt eine tragende Rolle! Vorruhestandsmodelle sind bereits seit langer Zeit, sinnvolle, sozioökonomische Werkzeuge zur Regulierung und Entlastung des Arbeitsmarktes.[48] Menschen in der s.g. „Pension-Bridge“ müssen zwar mit Abschlägen ihrer vollen Berentung leben, dennoch fallen Vereinbarungen und Abfindungen, gerade bei Großbetrieben, die im Fokus der Öffentlichkeit in Bezug auf Renommée und Image, Schaden davon tragen könnten, in der Regel sehr großzügig aus, sodass sie auf Seiten der Pension-Bridger kaum zu Einschränkungen des Lebensstandards führen.

Seit den Jahrzehnten des Wohlstandes der post-fordistischen Arbeitsgesellschaft der westlichen Welt bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts hinein, in denen sich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern solide Vereinbarungen zur Lohn- und Arbeitssicherung herauskristallisierten, hat eine Transformation der Lohnarbeit gegen Ende des letzten Jahrhunderts stattgefunden.[49] Mittlerweile stehen Arbeitsverhältnisse wie Minijob, Mindestlohn, 1€-Job, Niedriglohn und Leiharbeit für soziale Ungerechtigkeit und schüren die Angst von Beschäftigten, durch nicht konstante, schlecht bezahlte Arbeit in finanzielle und soziale Schieflagen zu geraten. Die freie Marktwirtschaft erzeugt vielfach den Druck auf Unternehmen zur Gewinnmaximierung, sodass Einsparungen für gewöhnlich die Mitarbeiter/Innen treffen. Der Begriff der „Prekarität“ fasst die Rückkehr zu ausbeuterisch anmutenden Beschäftigungsverhältnissen in der Moderne zusammen.[49] Ein Beispiel eines prekären Arbeitsverhältnisses wäre:

Herr X arbeitet 30 Jahre lang bei Opel Bochum. Seine Ausbildung erfolgt innerbetrieblich und es gibt wegen des übertariflichen Lohnes und der guten Arbeitsatmosphäre keinen Anlass dazu, das Unternehmen zu verlassen. Jetzt schließt das Werk und Herr X verliert seinen Job. Durch die Gesamtheit aller persönlichen Umstände, muss Herr X einer wesentlich schlechter bezahlten Arbeit nachgehen. Diese prekäre Arbeit vermindert Lebensstandard, Planungssicherheit und soziale Konsolidierung.

Durch beispielsweise das Aufkommen von Warenverteilzentren bedeutender Logistikunternehmen und ähnlich firmenstrategisch aufgestellten Unternehmen, z.B. auf der ehemaligen Fläche des Opel-Werks 1, werden Voraussetzungen für eine Niedriglohnstruktur geschaffen, dessen Ranken, ehemalige Industriearbeiter ohne Perspektive, einzuverleiben vermögen.

Das Ruhrgebiet bietet schon lange nicht mehr die erforderlichen Kapazitäten für die Sicherung aller wegfallenden, industriebezogenen Arbeitsplätze. Wenn die Zuflussrate in die Arbeitslosigkeit, die Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung in einer Region über längere Zeit übersteigt, dann nimmt im Zuge dessen auch die Langzeitarbeitslosigkeit zu.[50] Kontinuierlich werden Industriejobs im Ruhrgebiet abgebaut, und bei weitem nicht alle Menschen, deren Qualifikation sich auf Berufe dieses Sektors beschränken, werden sich beruflich neu orientieren, mutige Schritte zum Erhalt der Arbeit wagen oder im Niedriglohnsektor Beschäftigung finden. Als langzeitarbeitslos gilt, wer mindestens 6 Monate in Folge keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen ist.[50] Der Absturz in soziale Abgründe ist bei schlecht sozial integrierten Menschen mit ungünstigen persönlichen Umständen unter diesen beschriebenen Bedingungen vorprogrammiert. Da der ökonomische Wandel beständig fortschreitet, verschlechtern sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt kontinuierlich (Negative Duration Dependance).[50] Wenn sich allein die Fakten vor Augen geführt werden, dass sich die mittlere Betriebszugehörigkeit bei Opel Bochum auf 25 Jahre und das durchschnittliche Alter der Beschäftigten auf knapp 50 Jahre beläuft, dass die arbeitsmarkttechnischen Kapazitäten der Region nicht genügen und ein großer Teil der Opelaner/Innen eine ordentliche Abfindung erhalten haben, deren geballte Summe einen Menschen zum Müßiggang über Monate oder gar Jahre bewegen könnte, spiegelt dieses „Worst-Case“ – Szenario – wenn auch bestimmt nicht in dieser extrem drastischen Weise -

eine sehr realistische Zukunft wider, welcher von institutioneller Seite her, entgegengewirkt werden muss.

Es bleibt abzuwarten, in welchem Verhältnis sich die Zahl der Opelaner/Innen auf die einzeln beschriebenen Szenarien verteilen, und ob weitere, mögliche, bisher unbeleuchtete Zukunftsentwicklungen hinzukommen.

Im zweiten Teil der Diskussion wird nun auf die Methodik eingegangen und mit Anwendungen in anderen Werken verglichen.

Es werden 2 Arbeiten herangezogen, deren Themen sich von hiesigem unterscheiden. Dieser Vergleich soll ein Gefühl für die Bandbreite des Anwendungsbereiches der formativen Szenario Analyse vermitteln. Die erste Arbeit behandelt mögliche Perspektiven für die Landschaftsnutzung einer Region. Es handelt sich um den Schweizer Kanton Appenzell Ausserrhoden. Mithilfe der Szenarioanalyse war es möglich, politischen Entscheidungsträgern, realistische Szenarien für die weitere Entwicklung ihres Einflussgebietes vor Augen zu führen.[51] Die Ergebnisse, welche sich in den einzelnen Szenarien widerspiegeln, sind denen dieser Arbeit methodologisch ähnlich. Ich will damit sagen, dass dieselbe Methode - angewandt in unterschiedlichen Themenbereichen - zur selben Ergebnisstruktur führen kann.

Die zweite Arbeit soll eine Risikoabschätzung über ein potentiell gefährliches Umweltphänomen liefern. Um die Einflüsse und Auswirkungen von Sturzbächen in den Alpen und deren Schäden infolge des Transportes von mitgeschwemmtem Holz zu untersuchen, wird die Szenario Analyse mithilfe der Fuzzylogik unterstützt, da diese, subjektive Aussagen und Meinungen detaillierter behandelt.[52] Traditionelle Logik richtet sich nach exakten Angaben, wie „Ja“ / „Nein“, „0“ / „100“ oder „Schwarz“ / „Weiß“. Die Fuzzylogik splittet diese binären Aussagen in mehrere dazwischenliegende Facetten auf. Wenn vage Bewertungen über ein Thema von mehreren Menschen getroffen werden, hilft die Fuzzylogik, diese Aussagen in eine Bewertungsskala zu integrieren, um wichtige, subjektiv wahrgenommene Details berücksichtigen zu können. Anhand des Beispiels der Zuhilfenahme dieses Elements will ich aufzeigen, dass abseits des „roten Fadens“, welchem diese Arbeit weitestgehend komplementär zu folgen versuchte, eine Fülle an Operationen und wissenschaftlichen Werkzeugen existiert, die der formativen Szenario Analyse mehr

Effektivität und Spielraum verleihen. Auch in dieser Arbeit wäre die Fuzzylogik einsetzbar, z.B. bei den Expertenbewertungen und in allen anderen Schritten, in denen Bewertungen von Menschen erfasst wurden.

Fazit: Die formative Szenario Analyse kann in unterschiedlichen Disziplinen eingesetzt werden!

Conclusion:

General Motors schließt zum ersten Mal in der deutschen Geschichte eine Automobilproduktion, nach den Werken in Azambuja (POR), Luton (GB) und Antwerpen (BE) war Bochum der nächste betroffene Standort. 3.300 Beschäftigte verloren ihren Job oder sehen einer ungewissen Zukunft im verbleibenden Warenverteillager (Werk 3) entgegen. 2.700 Menschen versuchen über Weiterbildungsangebote der eingerichteten Transfergesellschaft (TÜV Nord) einen neuen Arbeitsplatz zu finden, jedoch ist die Vermittlungsquote bescheiden. Einige hatten das Glück direkt eine neue Arbeit aufzunehmen, z.B. im Porsche-Werk Leipzig, oder eine neue Berufsausbildung anzufangen. Die von Arbeitslosigkeit geprägte Situation, schlägt sich auf die Gesamtstimmung der ganzen Region nieder. Alle Menschen gehen anders mit ihrer Lebenslage um, feine Abstufungen finden sich zwischen Perspektivlosigkeit und Zufriedenheit, in einer Zeit des steten Wandels. Die Essenz dieser Arbeit bilden die 6 Szenarien, welche als Hilfestellung für die momentane Situation und natürlich für zukünftige, ähnlich gelagerte Fälle dienen soll. Im idealen Fall, kann diese Arbeit von Seiten der Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft, genutzt werden, um Planungen für die Zukunftssicherung, der von Massenentlassung Betroffenen, voranzutreiben.

Ich wünsche allen Betroffenen aus tiefstem Herzen Mut und Hoffnung für die Zukunft!

Anmerkungen:

Aus zeitlichen Gründen war es nicht möglich, die formative Szenarioanalyse üppiger zu gestalten, um den Erfolg der Arbeit zu maximieren. Ein konkretes Beispiel ist der Aufnahmezeitraum der Interviews mit direkt betroffenen Personen. Eine deutlich höhere Zahl an Interviewpartner/Innen als 15, hätte wahrscheinlich zu einer präziseren Ausformulierung der Szenarien geführt. Die daraus resultierende Vielfalt an unterschiedlichen Lebensgeschichten hätte ein intensiveres Verständnis über die Gesamtlage geweckt. Rückblickend auf die zaghaften Anfänge dieser Arbeit, ginge ich in der Strukturierung meines Zeitplanes zum jetzigen Zeitpunkt anders vor. Die richtige Organisationsstruktur und ein effektives Zeitmanagement kristallisierten sich erst spät heraus. Diese Einsicht ist hauptsächlich den langsam mahlenden Mühlen der Bürokratie geschuldet, einige Komplikationen waren damit verbunden. Z.B. das Abwarten von Antworten auf wichtige, weiterführende Fragen. Oder das Einholen von bestimmten Genehmigungen, welche sich Wochen oder gar Monate hinauszögern konnten. Auch die Scheu und das Lampenfieber vor Interviews mit wichtigen Akteuren musste mit der Zeit überwunden werden. Was sind die richtigen Fragen? Wie wird ein Interview strukturiert? Je mehr Wissen über den Fall erlangt wird, desto leichter fallen später die Interviews.

Ich möchte mich herzlichst bei meiner gesamten Familie für ihre aufopfernde Unterstützung im Kampf gegen die Zeit, für Rat und Tat an richtiger Stelle und für die mir gestellten Rahmenbedingungen bedanken!

Ein besonderer Dank gilt auch den vielen ehemaligen Opelaner/Innen, die bereit waren, mir ihre kostbare Zeit in einer schweren Phase ihres Lebens zu widmen!

Ich danke allen Akteuren und Interviewpartnern für ihre freundliche Unterstützung, besonders Herrn Rouven Beeck von der IHK, Herrn Schauer von der „Perspektive Bochum 2022“, Herrn Volker Strehl von der IG Metall, Herrn Malte Darnstädt von der Fakultät der Mathematik an der Ruhr-Universität Bochum, Herrn Alexander Bazio von der Adam Opel AG und Frau Gülen-Tarim vom Arbeitsministerium NRW!

Diese Arbeit wäre jedoch ohne die schnelle und zielsichere Hilfe von Herrn Prof. Wilfing nicht möglich gewesen. Meine Lebenslage war äußerst prekär, Prof. Wilfing war stets ein solider Leuchtturm im brandenden Ozean des Chaos. Vielen herzlichen Dank!

Literaturverzeichnis:

1. Regionalverband Ruhr, Internet URL: http://www.metropoleruhr.de/regionalverband-ruhr/statistik-analysen/statistik-portal.html , Stand: 09.07.2015
2. Stadt Bochum, Internet URL: https://www.bochum.de/C125708500379A31/vwContentByKey/W29RTCR5821BOCMDE?open&MCL=77NAJW439BOLD , Stand: 14.08.2015
3. GREES, Marco (2006), *Die Sozialgeschichte des Ruhrgebiets*, GRIN Verlag, München
4. BIRKLEIN, Michael (1998), *Das Ruhrgebiet*, GRIN Verlag, München
5. WAGNER, Johannes Walter (1993), *Wandel einer Stadt*, Universitätsverlag Dr. Brockmeyer, Bochum
6. BEZ, Michaela; HEBIG, Inka (2001), *IV Die Geschichte des Steinkohlenbergbaus*. Universität Göttingen, S. 37
7. BLÖCKER, Antje; PALOMO, Mark Esteban; WANNÖFFEL, Manfred (2013), *Chancen und Grenzen nachhaltiger Standorte- und Beschäftigungssicherung – Das Beispiel der Opel-Standorte in Bochum*, Hans-Böckler Stiftung, Düsseldorf
8. SCHEUPLEIN, Christoph; WOOD, Gerald (2011), Nach *der Weltwirtschaftskrise: Neuanfänge in der Region?*, Lit Verlag Dr. W. Hopf, Berlin,
9. STREHL, Volker (2015), IG Metall Bochum-Herne, Persönliches Interview, geführt vom Verfasser, Bochum, 28.07.2015
10. Die Zeit, Internet URL: http://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2012-12/opel-entscheid-schliessung , Stand: 15.08.2015

11. BAZIO, Alexander (2015), Pressesprecher Opel Bochum, Telefoninterview, geführt vom Verfasser, Bochum, 27.04.2015
12. GREITER, Anja (2015), Pressesprecherin der Agentur für Arbeit Bochum, Persönliche Mitteilung (E-Mail), Bochum, 23.07.2015
13. SCHOLZ, Roland W.; Tietje, Olaf (2002), *Embedded case study methods : integrating quantitative and qualitative knowledge,* S. 79-116, Thousand Oaks (u.a.) : Sage Publications
14. SCHOLL, Armin (2003), *Die Befragung – sozialwissenschaftliche Methode und kommunikationswissenschaftliche Anwendung*, S.60-71, UVK Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz
15. BEECK, Rouven (2015), Industrie - und Handelskammer Mittleres Ruhrgebiet, Leiter des Geschäftsbereichs Industrie, Energie, Verkehr, Umwelt, Persönliches Interview, geführt vom Verfasser, Bochum, 22.05.2015
16. LOSSE, Bert (2008), *Städteranking 2008 - Stärken und Schwächen von Bochum*, in: Wirtschaftswoche, 05.09.2008
17. SCHAUER, Jürgen (2015), PR Bochum Perspektive 2022, Persönliches Interview, geführt vom Verfasser, Bochum, 30.04.2015
18. FUCHS-HEINRITZ, Werner et al. (2011), *Lexikon zur Soziologie*, Springer Fachmedien GmbH, Wiesbaden
19. MAY, Hermann (2008): *Lexikon der ökonomischen Bildung*, Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH, München
20. Sozialtarifvertrag zwischen der IG Metall Nordrhein-Westfalen und der Adam Opel AG vom 17.11.2013
21. EINENKEL, Rainer (2015), ehemaliger Betriebsratsvorsitzender Opel Bochum, Persönliches Interview, geführt vom Verfasser, Bochum, 18.08.2015
22. DPA (2013), *Opelaner flüchten zu Porsche*, in: Handelsblatt, 30.04.2013
23. Statista, Internet URL: http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-seit-1995/ , Stand: 20.07.2015
24. Statista, Internet URL: http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1353/umfrage/einwohnerzahlen-der-grossstaedte-deutschlands/ , Stand: 23.07.2015

25. Wirtschaftsbericht Ruhr 2014 (2015), Wirtschaftsförderung MetropoleRuhr, Essen
26. Brockhaus Enzyklopädie in 30 Bänden, Band 10, 21. Auflage, Mannheim 2006
27. REICHE, Dagmar (2003), *Roche Lexikon Medizin*, 5.Auflage, Urban & Fischer Verlag München, Jena
28. KROLL, Lars Eric; LAMPERT, Thomas (2012) *Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung und Gesundheit,* Robert Koch-Institut, Berlin
29. Opel Media Deutschland, Internet URL: http://media.gm.com/media/de/de/opel/news.detail.html/content/Pages/news/de/de/2014/opel/05-06-gesund-aelter-werden.html , Stand: 21.07.2015
30. MAI, Ingrid, Schwerbehindertenbeauftragte Opel Rüsselsheim (2015), Telefoninterview, geführt vom Verfasser, Bochum, 22.07.2015
31. TENORTH, Heinz-Elmar; TIPPELT, Rudolph (2007), *Lexikon Pädagogik*, Beltz Verlag, Weinheim und Basel
32. FORAY, Dominique; GOENAGA, Xabier (2013), *The goals of smart specialisation*, Joint Research Center European Commission, Brüssel
33. Wirtschaftsbericht Ruhr 2013 (2014), Wirtschaftsförderung MetropoleRuhr, Essen
34. THOMAS, L. Eugene; MCCABE, Esther; BERRY, Jane E., (1980), *Family relations*, Vol.29, Nr.4, S.517-524, National Council on Family Relations, Minneapolis
35. HOUSE, James S. (2001), *Psychosomatic Medicine 63,* S. 273-274, American Psychosomatic Society, Mc Lean, Virginia
36. Straßeninterviews (2015), geführt vom Verfasser, Bochum, 06.06.2015
37. Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Internet URL: https://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2014/pdf/172_14.pdf , Stand: 23.07.2015
38. Statistik Austria, Internet URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html , Stand: 23.07.2015
39. Boniversum Consumer Information, Internet URL: http://www.boniversum.de/schuldneratlas/ , 24.07.2015
40. Sozialbericht Bochum 2012 (2012), Stadt Bochum, Dezernat für Soziales, Jugend und Gesundheit, Bochum

41. Focus Online, Internet URL: http://www.focus.de/immobilien/mieten/mietspiegel/staedtevergleich_aid_9009.html#mietspiegel , Stand: 24.07.2015
42. Ruhr-Universität Bochum, Internet URL: http://www.ruhr-uni-bochum.de/universitaet/kultur-und-freizeit/metropole-ruhr/index_en.html , Stand 27.07.2015
43. WALTER, Lothar (2013), *Mathematik in der Betriebswirtschaft*, 4. Auflage, Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH, München
44. DARNSTÄDT, Malte (2015), Fakultät für Mathematik der Ruhr-Universität Bochum
45. MIßLER-BEHR, Magdalena (1993), *Methoden der Szenarioanalyse*, Deutscher Universitätsverlag GmbH, Wiesbaden
46. JAHODA, Marie; LAZARSFELD, Paul F.; ZEISEL, Hans (1933), *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch*, 24. Auflage 2014, Suhrkamp Verlag, Berlin
47. MERTENS, Antje; HAAS, Anette (2006), *Regionale Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzwechsel in Deutschland – Eine Analyse auf Kreisebene,* Jahrbuch für Regionalwissenschaft 26: S.147–169, Physica Verlag (Springer), Heidelberg
48. EBERT, Andreas; TRISCHLER, Falko (2012), *Altersübergänge*, Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, 2. Bericht, S.533-561, VS Verlag für Sozialwissenschaften (Springer), Wiesbaden
49. KRAEMER, Klaus (2008), *Prekarität – Was ist das?,* ARBEIT, Heft 2, S.77-90, Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft, Stuttgart
50. HAGEDORN, Marcus; KAUL, Ashok (2002), *Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland: Fakten, Ursachen und Bekämpfung,* Discussion Paper series No.680, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn
51. MAZZORANA, Bruno; FUCHS, Sven (2010), *Fuzzy Formative Scenario Analysis for woody material transport related risks in mountain torrents,* Environmental Modelling & Software 25/10, S.1208-1224, Elsevier Ltd. Verlag, Amsterdam
52. WIEK, Arnim et all. (2002), *Umfeld- und Systemszenarien für die Entwicklung der Landschaftsnutzung im Kanton Appenzell Ausserrhoden,* Herausgeber: SCHOLZ, Roland W.; Wiek, Arnim et all., Zürich

Anhang:

Interviewnachweise

Für die Einsicht zu sämtlichen, persönlich geführten Interviews, sowie zu den Aufzeichnungen der Straßeninterviews, bitte ich Sie, sich an mich persönlich zu wenden:

Christian Hartmann, geb. 27.12.1983 in Witten, E-Mail: c.hartmann5@gmx.de

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die einzelnen Leitmärkte 22
Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 23
Abbildung 3: Gesundheitliche Beeinträchtigung 25
Abbildung 4: Regionen Deutschlands nach privaten Schulden 38
Abbildung 5: Die Städte des Ruhrgebiets 41
Abbildung 6: Stadtteile Bochums 46
Abbildung 7: Der Mittelwert 47
Abbildung 8: Die Standardabweichung 48
Abbildung 9: System Grid der Einflussfaktoren 49
Abbildung 10: Summen der starken, direkten Einflüsse 50
Abbildung 11: System Graph 51
Abbildung 12: Indirekte Einflüsse 52
Abbildung 13: Erste Multiplikation der Matrix 53
Abbildung 14: Rasterdiagramm der indirekten Einflüsse 55

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Plus- / Minus - Tabelle für die Stadt Bochum 11
Tabelle 2: Plus- / Minus - Tabelle für die ehemalige Belegschaft 11
Tabelle 3: Liste aller Einflussfaktoren 13

Tabelle 4: 12 Variablen als Grundlage 16
Tabelle 5: Durchschnittsbruttobezüge 2010 37
Tabelle 6: Durchschnittliche Mietpreise 39
Tabelle 7: Ränge der Variablen nach direkten Einflüssen 48
Tabelle 8: Die Rangordnungen 53
Tabelle 9: Vergleich direkter und indirekter Einflüsse 54
Tabelle 10: Konsistenzmatrix 59
Tabelle 11: Tabelle der 36 konsistentesten Szenarien 61
Tabelle 12: Szenarien 63

Quellcode Konsistenzanalyse

Für die Einsicht in den Quellcode der Konsistenzanalyse, bitte ich Sie, sich an mich persönlich zu wenden:

Christian Hartmann, geb. 27.12.1983 in Witten, E-Mail: c.hartmann5@gmx.de

Fragebögen der ehemaligen Opelaner/Innen

Für die Einsicht in die Fragebögen der ehemaligen Opelaner/Innen, bitte ich Sie, sich an mich persönlich zu wenden:

Christian Hartmann, geb. 27.12.1983 in Witten, E-Mail: c.hartmann5@gmx.de

Abstract

Diese Arbeit versucht zukünftige Perspektiven für Menschen zu erarbeiten, die infolge der Schließung eines regional bedeutenden Großbetriebes, ihren Job verloren. Als Werkzeug dient die formative Szenarioanalyse nach Scholz & Tietje. In 9 Schritten werden den Fall betreffende Einflussfaktoren zusammengefasst, welche die Basis für die Konstruktion einzelner, realistisch möglicher Zukunftsszenarien darstellen. Der Standort Opel Bochum existierte von 1962 bis Ende 2014, zu Höchstzeiten arbeiteten dort über 22.000 Menschen. Mit der anhaltenden Montankrise zum Ende der 50er Jahre hin, gab der Betrieb neue Hoffnung und erhöhte die Lebensqualität der Menschen in der Region. Hauptsächlich wegen des großen, internationalen Konkurrenzdrucks in der Automobilindustrie, reagierte der Mutterkonzern General Motors mit Werksschließungen. Seit dem 01.01.2015 versuchen etwa 2.700 ehemalige Opelaner/Innen über die vermittelnde Transfergesellschaft TÜV Nord, eine neue Anstellung zu finden. Bisher mit sehr mäßigem Erfolg.

This paper tries to examine future perspectives for people who lost their job, as a consequence of the close-down of a regional important large concern. The methodological tool is formative scenario analysis by Scholz & Tietje. In 9 steps all impact variables, concerning the actual case, are summarized and constitute the basis for the construction of possible future scenarios. Opel Bochum existed from 1962 to 2014, at maximum operating grade 22.000 workers have been employed there. The persisting crisis in mining and steel producing industries since End of the fifties, Opel raised hope and life standards in the whole region. Triggered by great, international concurrence in automobile industries, the parent company General Motors reacted with close-downs of factories. Since 01.01.2015 about 2.700 former Opel-workers try to find a new job, assisted by the transfer organization TÜV Nord. But penetration rate is yet quite low.

Lebenslauf:

Name: Christian Hartmann

Titel: M. Sc. (Biologie, Ökologie)

Geboren am: 27.12.1983 in Witten (DE)

Staatsbürgerschaft: deutsch

17.06.2005	Reifeprüfung (Abitur)
01.10.2005 – 31.03.2006	Bachelor-Studium Geowissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum
2006 - 2007	Auslandsaufenthalt Australien
01.10.2007 – 19.12.2011	Bachelor-Studium Biologie an der Universität Wien
2012	Auslandsaufenthalt Neuseeland
01.10.2012 – 30.11.2015	Master-Studium Biologie, Schwerpunkt Ökologie an der Universität Wien