

---

# AUSZUBILDENDE IM LAUSITZER STRUKTURWANDEL

---

**Gute Arbeit, sichere Lebensplanung, regionale Verbundenheit**

Eine Studie von und mit  
Auszubildenden der  
Lausitzer Energie AG  
(LEAG)

---

Victoria Luh,  
David Löw Beer

In Kooperation mit  
Laura Köster und  
Matthias Schmidt

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Institut für transformative Nachhaltigkeitsforschung/  
Institute for Advanced Sustainability Studies e. V. (IASS)  
Berliner Straße 130, 14467 Potsdam  
Tel: +49 331-28822-390  
Victoria.Luh@iass-potsdam.de  
David.LoewBeer@iass-potsdam.de  
www.iass-potsdam.de

### Text und Redaktion

Victoria Luh und David Löw Beer

### V.i.S.d.P.:

Prof. Dr. Mark G. Lawrence,  
Geschäftsführender Wissenschaftlicher Direktor

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Erschienen November 2021

DOI: 10.48481/iass.2021.042

---

# INHALT

	<b>Geleitwort</b> .....	<b>2</b>
<b>1</b>	<b>Die Studie auf einen Blick</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
	2.1 Strukturwandel braucht Auszubildende .....	4
	2.2 Anlass für eine transdisziplinäre Studie .....	4
	2.3 Was die Lesenden erwartet .....	5
<b>3</b>	<b>Methodik</b> .....	<b>6</b>
	3.1 Befragungsprozess .....	6
	3.2 Grundgesamtheit und Sample .....	6
<b>4</b>	<b>Perspektiven Auszubildender im Strukturwandel</b> .....	<b>8</b>
	4.1 Was bedeutet regionaler Wandel für Auszubildende? .....	8
	4.2 Wie sind die Lebensplanungen der Auszubildenden? .....	16
	4.3 Was bedeutet Gute Arbeit? .....	19
	4.4 Selbstwirksam im regionalen Wandel .....	22
<b>5</b>	<b>Erkenntnisse und Empfehlungen</b> .....	<b>24</b>
	5.1 Mit Weiterbildung Fachkräfte sichern .....	24
	5.2 Lebensumgebung von Jugendlichen stärken .....	24
	5.3 Gut beteiligen durch experimentelle and emanzipative Formate .....	25
	<b>Literatur</b> .....	<b>27</b>
	<b>Zu den Autor*innen</b> .....	<b>28</b>
	<b>Danksagung</b> .....	<b>29</b>

## GELEITWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,  
liebe Auszubildende und Dualstudierende,

als Leiter der Ausbildung LEAG möchte ich mich bei allen Beteiligten, die an der Durchführung der umfangreichen Aktivitäten (Studie, Befragung und Workshops) aktiv beteiligt waren, recht herzlich bedanken.

Wir haben als Ausbildung der LEAG eine lange Tradition und können mit Stolz auf eine langjährige, erfolgreiche und qualitativ hochwertige berufliche Erstausbildung zurückblicken. Wir befinden uns als Unternehmen, aber auch als Ausbildung in einem Transformationsprozess, der durch das Kohle- verstromungsbeendigungsgesetz schon jetzt begonnen hat. Dabei hat uns die Begleitung durch das IASS unterstützt und motiviert, die intensiven, gedanklichen Auseinandersetzungen in Bezug auf die Gestaltung der Zukunft fortzuführen.

Es ist uns als Ausbildung wichtig, dass wir auch zukünftig mit Partnerunternehmen in der Lausitz jungen Menschen eine Perspektive hier in der Region ermöglichen. Dazu gehört, nach wie vor, eine fundierte Ausbildung in einem zukunftsfähigen Beruf. Diesbezüglich sind wir gut vorbereitet, uns den Herausforderungen zu stellen.

Axel Ziller  
Leiter der Ausbildung LEAG

## 1 | DIE STUDIE AUF EINEN BLICK

Was bedeutet „Strukturwandel“ für Auszubildende? Diese Frage haben sich Auszubildende der LEAG in Workshops mit dem IASS (Luh et al., 2020) gestellt und die Idee für die vorliegende Studie entwickelt, die in Kooperation mit der LEAG im Mai und Juni 2021 umgesetzt wurde. Wie nehmen Auszubildende den regionalen Wandel wahr? Wie zufrieden sind sie derzeit und mit Blick auf den Strukturwandel? Welche Lebenswege und Planungen verfolgen sie – eine Zukunft in der Region oder außerhalb? Welche Faktoren sind ihnen wichtig, um zu bleiben und wie müsste eigentlich eine richtig gute Arbeitsstelle aussehen? Um das herauszufinden widmet sich diese Studie drei Themenbereichen: Regionaler Wandel, Lebensplanung und Gute Arbeit.

### Was bedeutet regionaler Wandel für Auszubildende?

Die Mehrheit der Auszubildenden fühlt sich vom Strukturwandel betroffen. Sie sind grundsätzlich zufrieden mit ihrem Alltagsleben, insbesondere mit ihrem sozialen Umfeld. Unzufriedenheit lösen u.a. fehlende Möglichkeiten für junge Menschen politisch mitzumachen sowie eine Unklarheit hinsichtlich zukünftiger Beschäftigungsfelder aus. Im Hinblick auf die Verfügbarkeit von guten Arbeits- und Ausbildungsplätzen und die Stabilität ihres sozialen Umfeldes blicken sie skeptisch auf den Strukturwandelprozess, in anderen Bereichen rechnen sie nicht mit großen oder im Falle von Weiterbildungsgelegenheiten sogar teils mit positiven Veränderungen. Einer der wichtigsten Stabilitätsanker ist für sie Engagement und Vereinsleben in der Region.

### Wie sind die Lebensplanungen der Auszubildenden?

Das soziale Umfeld ist für die Auszubildenden ein ebenso wichtiger Bleibefaktor wie die Verfügbarkeit von guten Arbeitsplätzen. 41% der Auszubildenden signalisieren, dass für sie Möglichkeiten politischer Beteiligung wichtig wären, um in der Region zu bleiben. Falls wichtige Bleibefaktoren und Bedürfnisse nicht politisch adressiert werden, kann sich die Hälfte der Auszubildenden auch vorstellen die Region zu verlassen.

### Was bedeutet Gute Arbeit?

Einkommen und Rente sind wichtige Faktoren Guter Arbeit, aber genauso wichtig oder wichtiger sind den Auszubildenden Beschäftigungssicherheit, körperliche und psychische Gesundheit und Spaß bei der Arbeit. Die beiden letzteren Faktoren sieht die Mehrheit der Auszubildenden sogar neutral oder positiv vom Strukturwandel betroffen. Einkommen und Rente sowie Beschäftigungssicherheit schätzen sie hingegen als vom Strukturwandel bedroht ein und empfinden dies als belastend.

### Selbstwirksam im regionalen Wandel

Trotz einer gewissen Strukturwandelskepsis nimmt sich die große Mehrheit der Auszubildenden als kompetent wahr, um mit den Herausforderungen des Strukturwandels auf individueller Ebene umzugehen.

## 2 | EINLEITUNG

### 2.1 Strukturwandel braucht Auszubildende

Spätestens 2038 – höchstens noch 17 Jahre bis zum Kohleausstieg. Nicht viel Zeit, um Strukturwandel so zu gestalten, dass entgegen den Befürchtungen eines sozioökonomischen Kahlchlags die Möglichkeiten und Chancen eines strukturellen Wandlungsprozesses ausgeschöpft werden können.

Die Lausitz als traditionelle Braunkohleregion und geprägt durch manifeste Transformationskonflikte, die bereits in den Umbruchserfahrungen 1989/1990 und den Folgejahren wurzeln, steht hierbei besonders im Mittelpunkt (Herberg et al., 2019). Ein Zusammenbruch großer Industriezweige und die Konzentration auf die Kohleindustrie als letzte dominante Schwerindustrie, massive demographische Veränderungen und der Wegzug junger, hoch qualifizierter Menschen sowie eine sozialräumliche Heterogenität haben die Region die letzten 30 Jahre herausgefordert. Die Transformationserfahrungen der „Randständigkeit“ (Luh, 2019) haben sich tief in das kollektive Gedächtnis eingegraben, werden an jüngere Generationen weitergegeben (Haag, 2018) und bestimmen die Erwartungen an den jetzigen Strukturwandelprozess. Seit 1995 ist die Lausitzer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um 24 Prozent geschrumpft (Markwardt & Zundel, 2017, S. 18).

Mit den Folgen der strukturpolitischen Entscheidungen (Kohleausstieg bis 2038 sowie 17 Mrd. Euro Investitionsmittel) in der Lausitz müssen besonders jene Generationen umgehen, die sich heute am Übergang vom Jugend- ins Erwachsenenalter befinden und gerne in der Region bleiben würden. Wo sie in 20 Jahren arbeiten, entscheidet sich jetzt: „die Zukunft [...] wird in hohem Maße von den dort lebenden Jugendlichen bestimmt“ (Becker & Moser, 2013, S. 1). Umso erstaunlicher ist es, dass die Kompetenz von Kindern und Jugendlichen, ihre Ideen, Interessen und Sorgen in politische Prozesse der Zukunftsgestaltung einzubringen, nur selten genutzt wird (Löw Beer & Holz, 2021).

Insbesondere die Perspektiven von Auszubildenden im Strukturwandel, die sich entgegen des Abwanderungstrends im ländlichen Raum (Becker & Moser, 2013; Beierle et al., 2016; Gabler et al., 2016) mit einer Ausbildung in der Region dafür entschieden haben (zunächst) zu bleiben, wurde bisher wenig Aufmerksamkeit entgegengebracht. Dabei sind sie – ohne sie auf diese Kategorie zu reduzieren – eine knappe Ressource in der Lausitz. Aus kommunalpolitischer Perspektive gibt es zwar kleinräumliche Formen der Jugendbeteiligung (Löw Beer & Holz, 2021), die jedoch die Auszubildenden in ihrer besonderen Lebenswelt des Übergangs ins Arbeitsleben strukturell nicht ausdrücklich ansprechen. Es fehlt an geeigneten Strukturen, um gesellschaftliche und lebensweltliche Zukunftsfragen von Auszubildenden zu thematisieren und um ihre Interessen in geeignete politische Gremien einzuspeisen – beispielsweise so wie es die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) für innerbetriebliche Prozesse leistet.

Dabei sind besonders junge Beschäftigte in der Lausitzer Kohleindustrie mit den historischen Vermächtnissen, tradierten Unzufriedenheitserzählungen und der herausforderungsvollen Zukunftsgestaltung in der Region konfrontiert. Wie geht es ihnen im Strukturwandel, wo sehen sie Herausforderungen, wo Chancen? Dies ist Gegenstand eines transdisziplinären Forschungsprozesses mit Auszubildenden des Lausitzer Braunkohleunternehmens LEAG.

### 2.2 Anlass für eine transdisziplinäre Studie

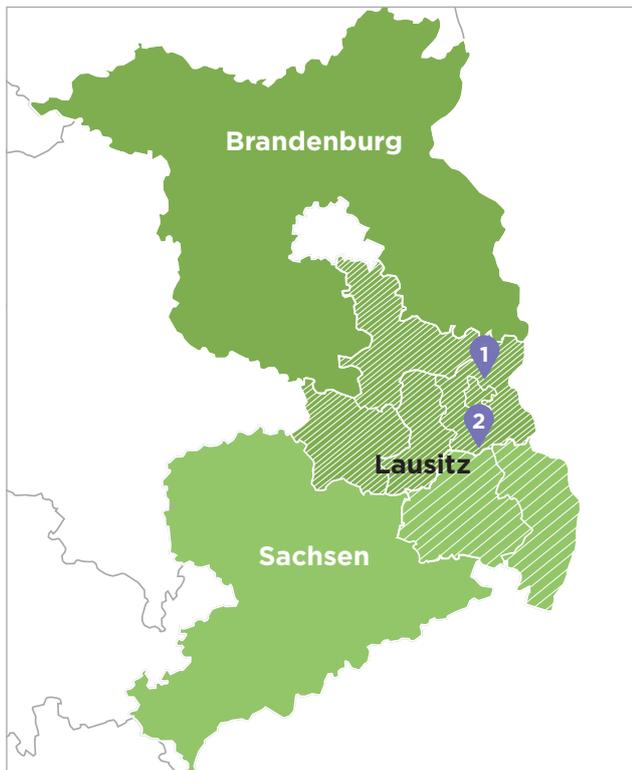
Aufgrund der bisher wenig berücksichtigten Ausgangslage von Auszubildenden im Strukturwandel, haben sich Wissenschaftler\*innen des Forschungsprojektes „Sozialer Strukturwandel und responsive Politikberatung in der Lausitz“ am IASS Potsdam im Frühjahr 2019 mit der Ausbildungsleitung des Lausitzer Braunkohleunternehmens LEAG in Verbindung gesetzt. Als größ-

ter Arbeitgeber in der Region und kernbetroffen vom anvisierten Kohleausstieg, spüren die Auszubildenden dieses Unternehmens massiv die Auswirkungen des Strukturwandels. In Zusammenarbeit mit der Ausbildungsleitung, Ausbilder\*innen und der JAV haben wir eine Workshop-Reihe entwickelt, die die Wissenschaftler\*innen des IASS von Oktober 2019 bis Mai 2020 jeweils mit zwei Klassen im Ausbildungszentrum Jänschwalde und Industriepark Schwarze Pumpe über sieben Termine durchgeführt haben. Darin sind wir mit den Auszubildenden zum Strukturwandel und ihren Zukunftsvorstellungen in der Region ins Gespräch gekommen. Ein Ergebnis dieser transdisziplinären Workshop-Reihe (vgl. Luh et al., 2020) sind die Idee und erste konzeptionelle Schritte zur Umsetzung einer quantitativen Umfrage unter allen Auszubildenden der LEAG. Den Workshopteilnehmer\*innen war es wichtig, dass die Perspektiven der Auszubildenden zum Strukturwandel nicht nur auf Basis ihrer Aussagen in den Workshops dargestellt werden, sondern möglichst viele Stimmen berücksichtigt werden.

Durch gezielte und konfliktsensible Gesprächsführungsmethoden wie Dynamic Facilitation (Luh et al., 2020; Zubizarreta & Zur Bosen, 2014) haben die Auszubildenden in den Workshops drei Themenbereiche entschlüsselt, die ihnen in einer Umfrage besonders wichtig erscheinen – Regionaler Wandel, Lebensplanung und Gute Arbeit. Anhand dieser Themenbereiche entwickelten die Auszubildenden in einem zweiten Schritt erste offene Fragen, die die Wissenschaftler\*innen des IASS in einen sozialwissenschaftlich abgesicherten Fragebogen überführt haben, der den Schwerpunktthemen und Ideen der Auszubildenden gerecht wird und gleichzeitig eine Vergleichbarkeit mit anderen Jugendstudien und Studien zu Verbleibchancen in ländlichen Räumen ermöglicht. Nach einem finalen Abstimmungsprozess mit den Auszubildenden, der Ausbildungsleitung sowie dem Betriebsrat, konnte die Umfrage zwischen Mai und Juni 2021 durchgeführt werden.



**Abbildung 1: Die Lausitz**



- 1 Ausbildungszentrum Jänschwalde
- 2 Industriepark Schwarze Pumpe

### 2.3 Was die Lesenden erwartet

Die vorliegende Studie präsentiert und diskutiert die Ergebnisse dieser quantitativen Erhebung und stellt dar, wie Auszubildende den regionalen Wandel in der Lausitz wahrnehmen und was dieser für ihre Lebensplanung sowie ihre Vorstellung von Guter Arbeit in der Region bedeutet. Die Studie soll dazu beitragen, die Ausgangslagen und Perspektiven von Auszubildenden besser nachzuvollziehen und in der Gestaltung des Strukturwandels zu berücksichtigen. Im folgenden Kapitel werden zunächst methodische Fragen adressiert sowie die Zusammensetzung des Samples erläutert. Kapitel 4 ist das Kernstück des vorliegenden Berichts, hier werden die Ergebnisse der Befragung dargestellt und eingeordnet. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse diskutiert und daraus politische Empfehlungen für Entscheidungsträger\*innen in Politik, Wirtschaft und (Aus-)Bildung formuliert.

## 3 | METHODIK

### 3.1 Befragungsprozess

Die innerbetriebliche Umfrage wurde im Mai und Juni 2021 unter 399 Auszubildenden des Braunkohleunternehmens LEAG durchgeführt. Der Fragebogen wurde den Auszubildenden über das digitale Befragungstool Limesurvey zur Verfügung gestellt. Insgesamt war die Befragung knapp vier Wochen von Mitte Mai bis Mitte Juni online. Durch vier Erinnerungsmails wurde sichergestellt, dass alle Auszubildenden die Gelegenheit hatten an der Befragung teilzunehmen.

Der Fragebogen umfasst 23 Fragen inklusive eines einleitenden Teils mit soziodemographischen Daten und Motivation zur Berufswahl, an den sich die Themenblöcke Regionaler Wandel (I), Lebensplanung (II) und Gute Arbeit (III) anschließen. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit für den vollstandardisierten Fragebogen betrug ca. 15 Minuten. Die Formulierung der Mehrheit der Fragen ist aus anderen Fragebögen (Sinus-, Shellstudie, DGB-Index Gute Arbeit) übernommen, die mit Jugendlichen, jungen Erwachsenen oder Arbeitnehmer\*innen durchgeführt wurden. Dadurch wird eine Vergleichbarkeit unserer Ergebnisse ermöglicht.

Die Auszubildenden wurden über eine E-Mail, die ihnen von der Ausbildungsleitung über die LEAG-interne Plattform moodle zugesendet wurde, über die Umfrage informiert und gebeten an der Umfrage teilzunehmen. Aufgrund betriebsinterner Regelungen konnten für die Umfrage keine individualisierten Zugangslinks versendet werden. Eine mehrmalige Teilnahme einzelner Auszubildender kann technisch nicht ausgeschlossen werden. Durch eine ausführliche Erhebung soziodemographischer Daten konnte die Repräsentativität des Samples im Vergleich zu den soziodemographischen Daten aller LEAG Auszubildenden abgeglichen und bestätigt werden.

### 3.2 Grundgesamtheit und Sample

Insgesamt waren im Braunkohleunternehmen LEAG zum Befragungszeitpunkt (Mai/Juni 2021) 399 Auszubildende und Dual-Studierende beschäftigt. Davon haben 122 mit einem vollständig ausgefüllten Fragebogen an der Befragung teilgenommen. Die Teilnahme war freiwillig und ohne (im-)materielle Anreize. Insofern ist die Teilnahmequote von 31% sehr zufriedenstellend. Hinsichtlich demographischer Aspekte wie Alter, Geschlecht, Jahrgang und Ausbildungsberuf ist die Studie größtenteils repräsentativ für das Gesamtsample aller 399 Auszubildenden des Unternehmens.

Ein Großteil der Auszubildenden ist männlich und zwischen 18 und 24 Jahren alt. Dies spiegelt sich auch in der Umfrage wider: 83% der Teilnehmer\*innen sind Männer; 76% sind zwischen 18 und 24 Jahre alt, 12% unter 18 Jahre und weitere 12% älter als 25 Jahre. Insofern entsprechen die Auszubildenden in der LEAG und speziell unser Sample der beschriebenen Herausforderungen junger Menschen am Übergang zwischen Jugendalter und Erwachsenen-Sein. Nur knapp 6% aller Auszubildenden haben bereits eine Familie gegründet. Die meisten Azubis sind regional stark verwurzelt: Jede\*r zweite Auszubildende der LEAG kommt aus Sachsen (54%), etwas mehr als jede\*r Dritte aus Brandenburg (38%).

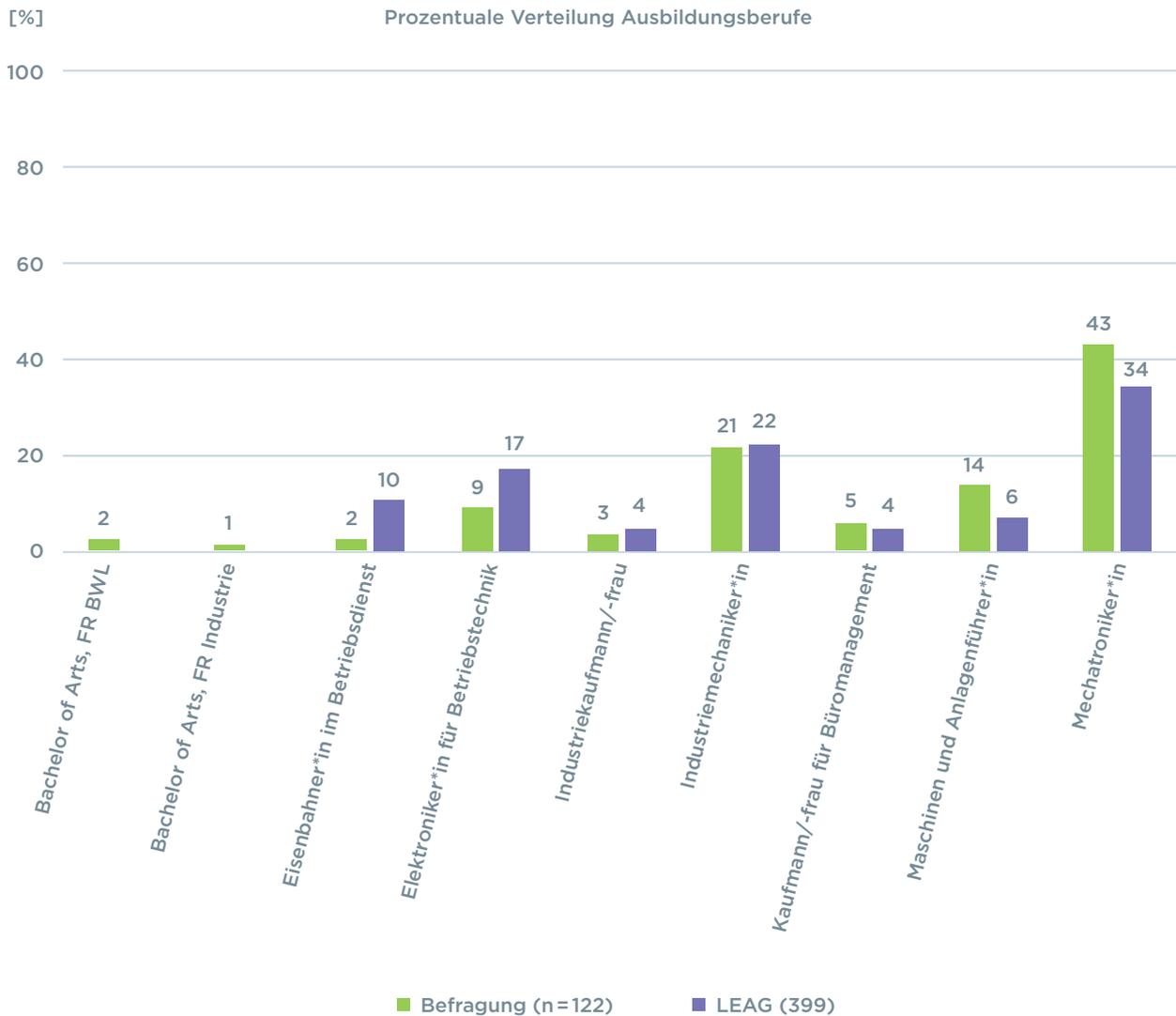
Die meisten Azubis machen eine gewerblich-technische Ausbildung als Mechatroniker\*in, Industriemechaniker\*in oder Elektroniker\*in für Betriebstechnik (73%). Weitere Ausbildungsberufe sind Eisenbahner\*in im Betriebsdienst, Maschinen- und Anlagenführer\*in, Kauffrau oder -mann für Büromanagement, Industriekauffrau oder -mann sowie Elektroniker\*in für Automatisierungstechnik, in denen jedoch deutlich weniger Auszubildende ihre Ausbildung machen. Angebote des Dualen Studiums – B.A. Fachrichtung Industrie/BWL und B.Sc. Fachrichtung Informatik – machen einen sehr geringen Anteil

der Auszubildenden aus (2,6%). In der Umfrage haben Auszubildende aus allen Ausbildungsberufen teilgenommen, die Teilnahmequote ist repräsentativ für den Anteil der Auszubildenden (vgl. Abbildung 2). Prozentual etwas stärker vertreten waren mit einem Anteil von 43% die Mechatroniker\*innen sowie Maschinen- und Anlagenführer\*innen (14%). Prozentual etwas

weniger haben Auszubildende der Berufe Eisenbahner\*in im Betriebsdienst (2%) und Elektroniker\*in für Betriebstechnik (9%) an der Umfrage teilgenommen. Etwas mehr als jede\*r zweite (56%) Teilnehmer\*in hat einen Realabschlussabschluss. Weitere 34% haben Abitur oder Fachabitur.



**Abbildung 2: Grundgesamtheit und Sample im Vergleich der Ausbildungsberufe**



## 4 | PERSPEKTIVEN AUSZUBILDENDER IM STRUKTURWANDEL

### 4.1 Was bedeutet regionaler Wandel für Auszubildende?

Unsicherheit und der Wunsch nach klaren Perspektiven, wie der regionale Wandel in der Lausitz aussehen kann, prägen die Perspektiven der Auszubildenden in den Workshops (Luh et al., 2020) und in der Umfrage: Es besteht eine große Diskrepanz zwischen der Zufriedenheit im Alltagsleben und den abstrakten Sorgen, die der Strukturwandel bei den Auszubildenden auslöst. Es fällt ihnen schwer, den regionalen Wandlungsprozess, dessen Entwicklung und Ausgang ungewiss ist, mit lokalen und individuellen Vorstellungen von der Zukunft der Region und dem Guten Leben zu vereinbaren. Die Mehrheit der Auszubildenden fühlt sich vom Strukturwandel bereits jetzt oder in naher Zukunft betroffen, doch die Hälfte aller Auszubildenden gibt an (sehr) zufrieden mit ihrem Alltagsleben zu sein. Dazu tragen besonders das soziale Umfeld, Vereinsleben und Engagement sowie Umwelt und Natur bei. Der größte Unzufriedenheitsfaktor für die Auszubildenden ist hingegen die mangelnde Verfügbarkeit guter Arbeitsplätze. Jede\*r dritte Auszubildende ist zudem explizit unzufrieden mit den Möglichkeiten für junge Menschen politisch mitzumachen und die eigene Meinung zu sagen. Mit Blick auf den Strukturwandel sind die Azubis in einigen Bereichen sehr kritisch, in anderen rechnen sie mit weniger Veränderungen. Vor allem bei der Verfügbarkeit guter Arbeits-

plätze und der Energieversorgung erwarten sie eine negative Entwicklung. Doch auch hinsichtlich Schulen und Ausbildungsmöglichkeiten sowie des sozialen Umfeldes rechnen sie mit Verschlechterungen im Strukturwandel. Allerdings ist fast jede\*r vierte Auszubildende optimistisch, dass sich Weiterbildungsmöglichkeiten im Strukturwandel verbessern werden. Zudem ist das Engagement und Vereinsleben ein wichtiger Stabilitätsanker im Wandel (Kapitel 5.1).

**Top-Faktoren der Alltagszufriedenheit: Soziales Umfeld, Vereinsleben und Engagement, Umwelt und Natur**

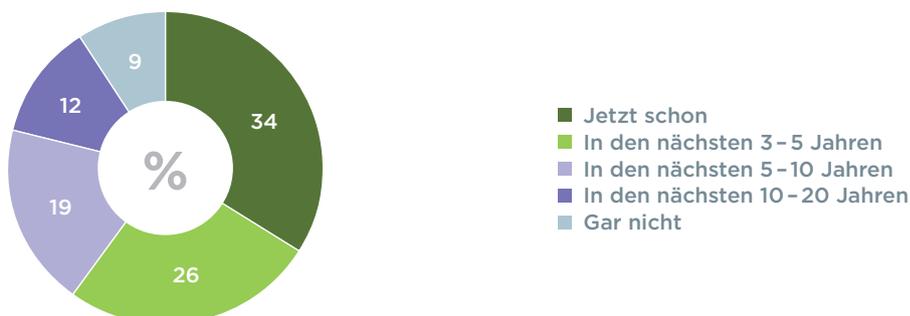
### Betroffenheit vom Strukturwandel

Mehr als die Hälfte der Auszubildenden (60%) fühlt sich heute oder in naher Zukunft vom Strukturwandel betroffen. Weitere 19% rechnen damit in 5–10 Jahren, 12% in den nächsten 10–20 Jahren vom Strukturwandel betroffen zu sein (vgl. Abbildung 3). Die Empfehlungen der Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ bis 2038 aus der Braunkohleverstromung auszusteigen hat den abstrakten Strukturwandelbegriff für fast alle relevant werden lassen.



**Abbildung 3: Betroffenheit vom Strukturwandel**

Zu welchem Zeitpunkt erwartest du, dass der Strukturwandel (z. B. Kohleausstieg) dich persönlich betrifft? (n=122)



## Entscheidungsfaktoren für eine Ausbildung in der Region

Warum haben sich die Auszubildenden trotzdem dafür entschieden, eine Ausbildung in der Braunkohleindustrie und damit bei dem größten Arbeitgeber der Region zu beginnen?

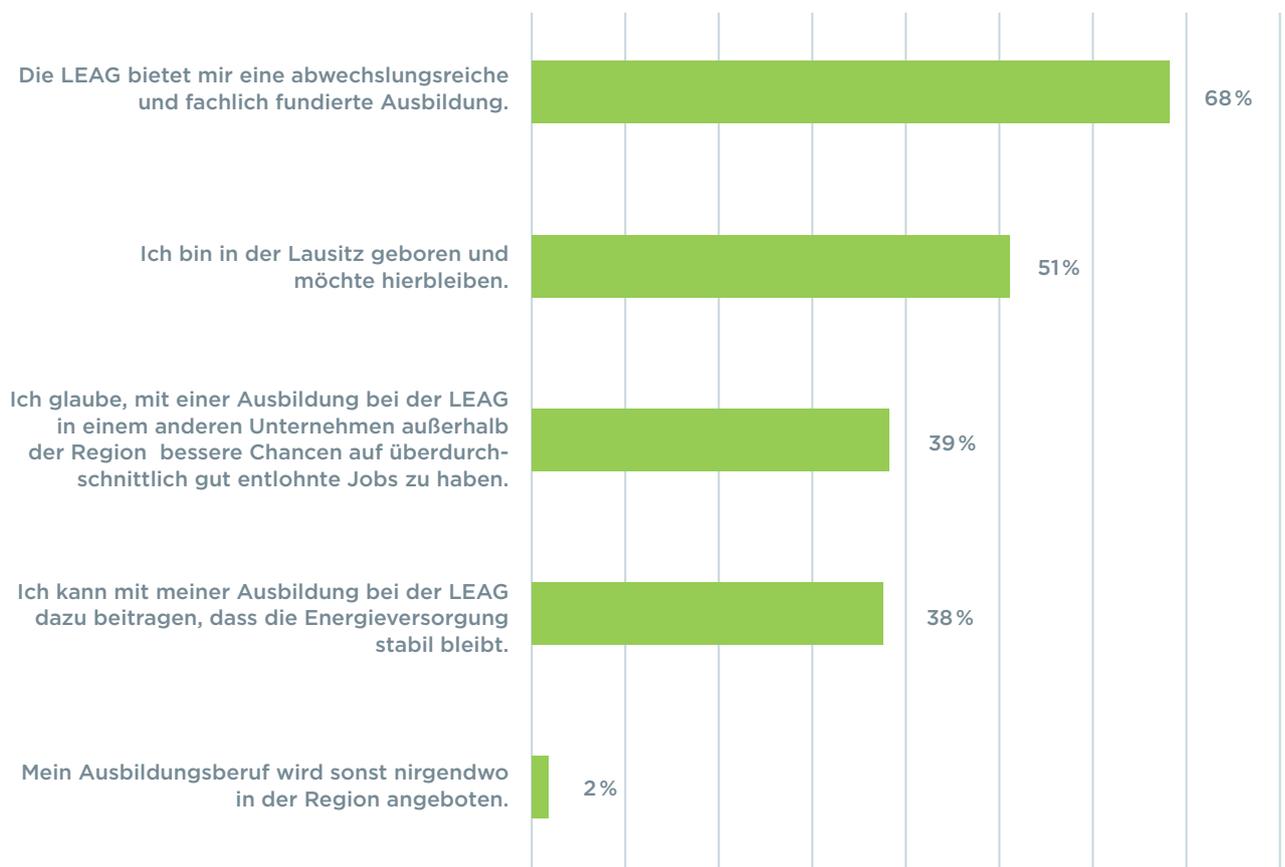
Eine qualitativ hochwertige und vielseitige Ausbildung ist für gut zweidrittel aller Auszubildenden ein Grund sich für eine Ausbildung

bei der LEAG entschieden zu haben. Die Verbundenheit zur Lausitz und der Wunsch in der Region zu bleiben war ebenfalls für jede\*n zweite\*n Auszubildende\*n ein Grund die LEAG als Ausbildungsbetrieb zu wählen. Doch auch die Überzeugung mit einer Ausbildung bei der LEAG bessere Chancen auf überdurchschnittlich gut entlohnte Jobs zu haben (39%) sowie zu einer stabilen Energieversorgung beizutragen (38%), sind häufige Gründe für eine Ausbildung im Unternehmen (vgl. Abbildung 4).



### Abbildung 4: Betroffenheit vom Strukturwandel

Warum machst du deine Ausbildung bei der LEAG? (n=122)



(Mehrfachnennungen möglich)

## Alltags(un-)zufriedenheit im regionalen Wandel

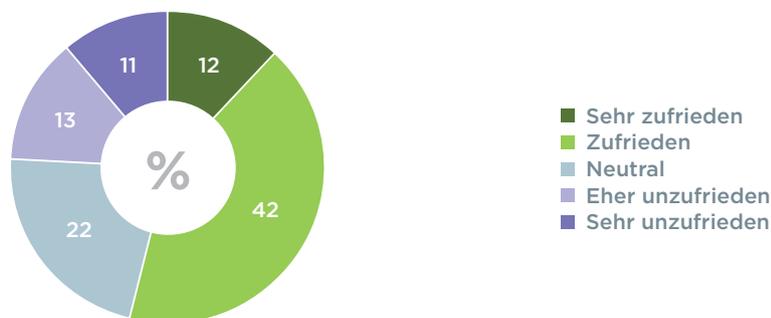
Mehr als die Hälfte der befragten Auszubildenden ist zufrieden (42%) oder sehr zufrieden

(12%) mit ihrem Alltagsleben. Es gibt aber auch eine veritable Anzahl an Auszubildenden, die angibt eine eher neutrale Haltung zu haben (22%), eher unzufrieden (13%) oder sehr unzufrieden (11%) zu sein (vgl. Abbildung 5).



### Abbildung 5: Alltagszufriedenheit

Wie zufrieden bist du mit deinem Alltag? (n = 122)



Die Ergebnisse zur Alltagszufriedenheit der Auszubildenden der LEAG decken sich weitgehend mit den Ergebnissen des Lausitz Monitors (Bischoff & Heidig, 2021). Der Vergleich mit aktuellen Jugendstudien und Studien Jugendlicher in ländlichen Räumen zeigt allerdings, dass die Anzahl derjenigen Azubis, die angegeben haben sehr unzufrieden oder unzufrieden zu sein (24%) im deutschlandweiten Vergleich hoch ist: In der aktuellen SINUS-Jugendstudie (2021) sowie der Studie des Thünen-Instituts für Ländliche Räume haben nur maximal 6% der Befragten angegeben unzufrieden zu sein (Becker & Moser, 2013, S. 50; Calmbach et al., 2020, S. 194). Der Vergleich legt nahe, dass regionalspezifische Faktoren einen negativen Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit einiger Auszubildenden haben könnten. Beachtet werden sollte allerdings auch, dass die Auszubildenden im Gegensatz zu den Befragten der SINUS- bzw. Thünen-Studie im Durchschnitt älter waren, den teilweise schwierigen Übergang ins Erwachsenenleben bereits gestalten und mit den Herausforderungen des regionalen Wandels konfrontiert sind (vgl. dazu auch Kapitel 3 in Luh et al., 2020).

Insgesamt lässt sich größtenteils eine Zufriedenheit unter den Auszubildenden der LEAG feststellen, die allerdings im Vergleich mit anderen Studien prozentual etwas niedriger ausfällt. Besonders die wahrgenommene Unzufriedenheit von knapp jeder\*m vierten Auszubildenden (24%) ist ungewöhnlich hoch.

### Facetten der Zufriedenheit und Unzufriedenheit von Auszubildenden und ihre Veränderung im Strukturwandel

Welche Facetten beeinflussen die Zufriedenheit und Unzufriedenheit von Auszubildenden, mit welchen Veränderungen rechnen sie im Strukturwandel und welche Rolle spielen diese für den Verbleib in der Region?

Wie aus Abbildung 6 hervorgeht, ist der wichtigste Aspekt der Alltagszufriedenheit der Auszubildenden das soziale Umfeld (81%), danach folgen Umwelt und Natur (74%). Als sehr wichtiger Bezugspunkt der Alltagszufriedenheit empfindet knapp jede\*r vierte Auszubildende auch das aktive Mitmachen in einem Verein, wobei die knappe Mehrheit hierzu eine eher neutrale Haltung hat. Mit Blick auf den Strukturwandel rechnet die Hälfte der Auszubildenden mit einer Verschlechterung des sozialen Umfeldes (51%). Hingegen erwartet die Mehrheit der Auszubildenden (67%) für das aktive Mitmachen in einem Verein keine negativen Entwicklungen durch den Strukturwandel (vgl. Abbildung 7).

Als größten Faktor ihrer Unzufriedenheit haben die meisten Auszubildenden – trotz ebenso vieler positiver Angaben bei diesem Aspekt – die Verfügbarkeit guter Arbeitsplätze angegeben (47%). Auch die Möglichkeiten der politischen Teilhabe empfindet jede\*r dritte Auszubildende (31%) als nicht zufriedenstellend. Im Struktur-

wandel rechnet die große Mehrheit der Auszubildenden mit einer Verschlechterung der Verfügbarkeit von guten Arbeitsplätzen (83%).

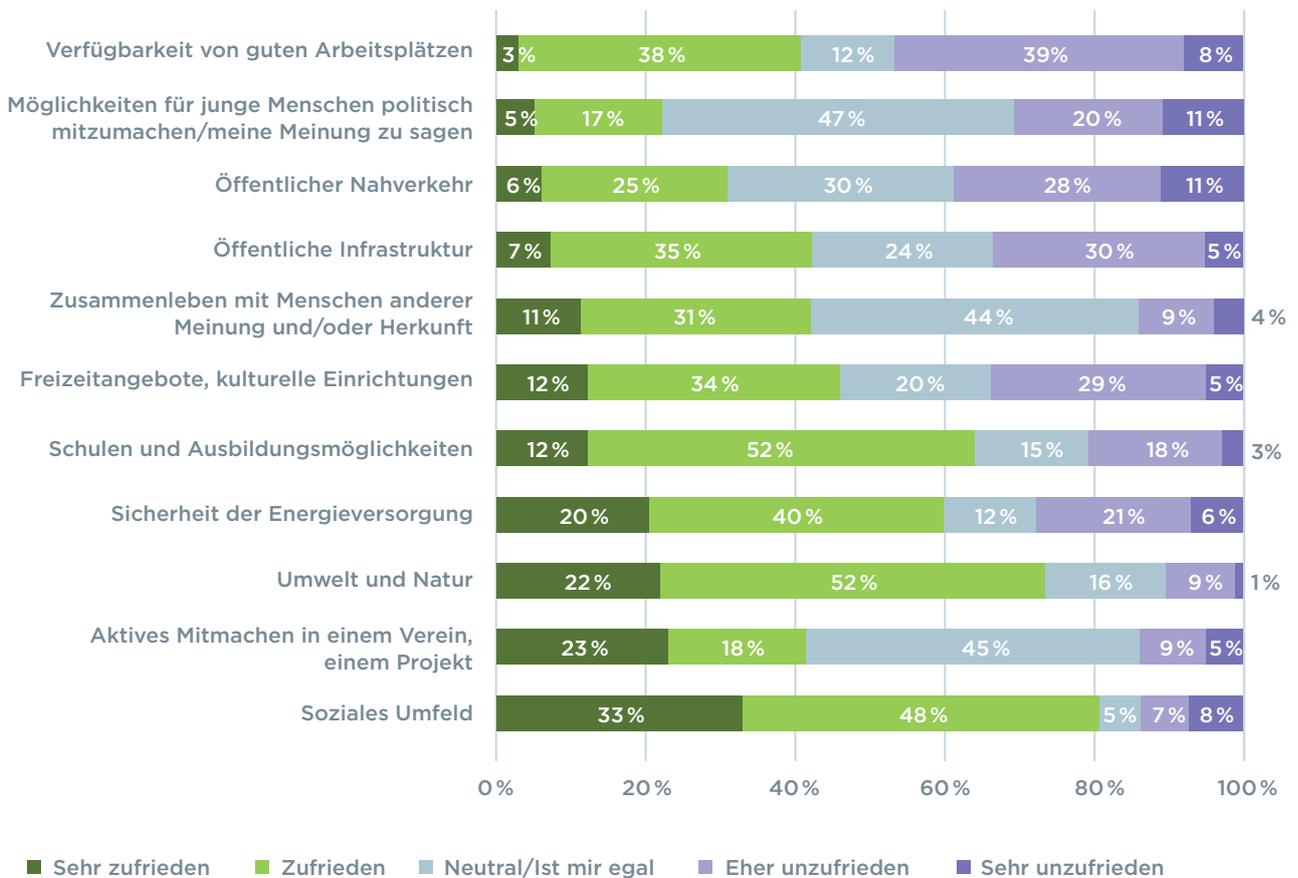
Sehr unterschiedliche Einschätzungen haben die Auszubildenden mit Blick auf die Infrastruktur und den öffentlichen Nahverkehr. Wahrscheinlich sind die verschiedenen Einschätzungen diversen Faktoren geschuldet, die im Detail nicht erfragt werden konnten: Wo liegt der Wohnort, wie gut sind Wohn- und Arbeitsort erreichbar, wie sind Freund\*innen erreichbar, ist man im Besitz eines Führerscheins. Insgesamt hat mehr als ein Drittel der Auszubildenden (39%) angegeben mit dem

öffentlichen Nahverkehr unzufrieden zu sein, 31% sind allerdings zufrieden. Hinsichtlich der öffentlichen Infrastruktur haben etwas mehr Befragte angegeben zufrieden (42%) als unzufrieden (35%) zu sein. Mit Blick auf den Strukturwandel geht die Mehrheit der Auszubildenden davon aus, dass die Situation ähnlich bleiben wird. Anders sehen die Auszubildenden dies mit Blick auf die Energieinfrastruktur. Die Umfrage verdeutlicht, dass ein Großteil der Auszubildenden sich um die Sicherheit der Energieversorgung nach dem Kohleausstieg sorgt. 84 % der Befragten rechnen mit einer Verschlechterung der Sicherheit der Energieversorgung.



### Abbildung 6: Faktoren der Alltags(un-)zufriedenheit<sup>1</sup>

Wie zufrieden bist du mit den Bereichen in deinem Leben/ deinem gesellschaftlichen Umfeld? (n = 122)

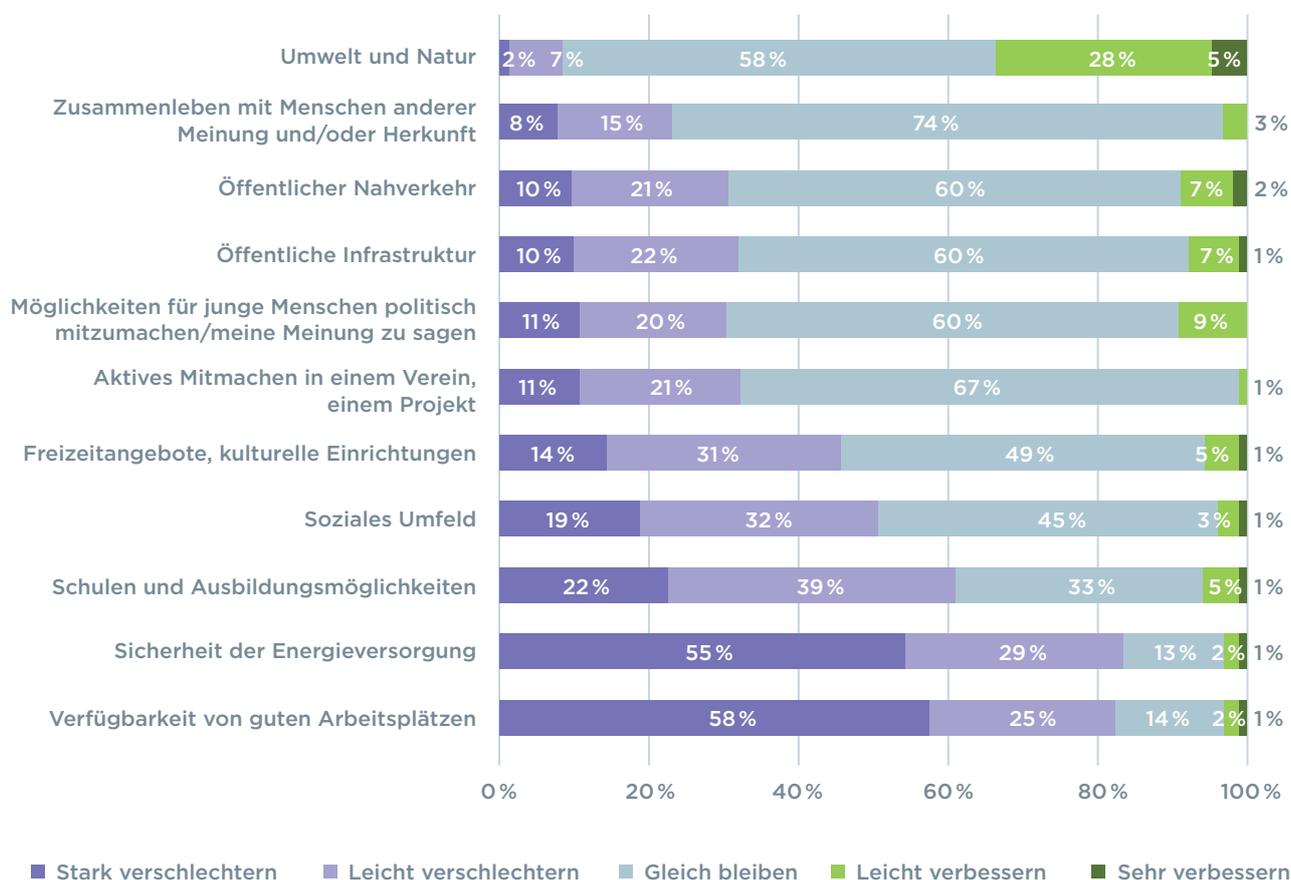


<sup>1</sup> Rundungsbedingte Abweichungen möglich



### Abbildung 7: Erwartete Veränderungen im Strukturwandel<sup>2</sup>

Wie stark, glaubst du, wird der Strukturwandel durch den Kohleausstieg dein Leben und dein Lebensumfeld verändern? (n=122)



### Zufriedenheitsgarant – Soziales Umfeld

Das soziale Umfeld, Zeit mit Freund\*innen und Familie zu verbringen, ist für die Auszubildenden der wichtigste Aspekt ihrer Alltagszufriedenheit. 81 % der Auszubildenden geben in der Befragung an, dass sie mit ihrem sozialen Umfeld „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ sind (vgl. Abbildung 8). Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen der SINUS- und Shell-Studie. Darin wird deutlich, dass über alle Lebenswelten hinweg die Alltagszufriedenheit vorrangig mit einem stabilen, harmonischen sozialen Nahumfeld zusammenhängt (Calmbach et al., 2020, S. 195; Hurrelmann et al., 2019).

Im Hinblick auf die Veränderungen im Strukturwandel rechnet etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden (51%) mit einer Verschlechterung des sozialen Umfeldes, etwas weniger Auszubildende (45%) glauben jedoch, dass das soziale Umfeld im Strukturwandelprozess stabil

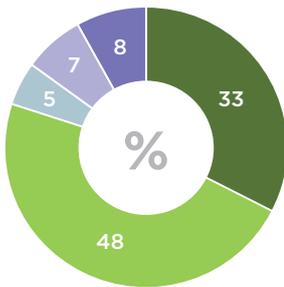
bleiben wird. Mit einer Verbesserung im Strukturwandel rechnet nur ein sehr kleiner Prozentsatz, dabei geben 90% aller Auszubildenden an, dass ihnen das soziale Umfeld wichtig oder sehr wichtig ist, um in der Region zu bleiben.

<sup>2</sup> Rundungsbedingte Abweichungen möglich



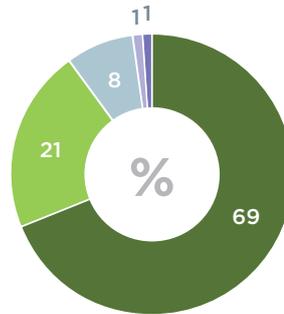
## Abbildung 8: Überblick „Soziales Umfeld“

Wie zufrieden bist du mit den folgenden Bereichen in deinem Leben/gesellschaftlichen Umfeld?  
- Soziales Umfeld -



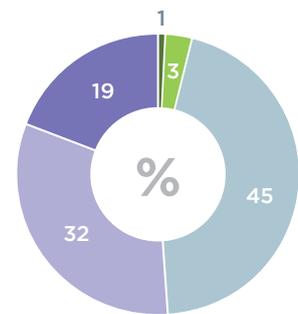
- Sehr zufrieden
- Zufrieden
- Neutral/Ist mir egal
- Eher unzufrieden
- Sehr unzufrieden

Was ist dir wichtig, um in der Region zu bleiben?  
- Soziales Umfeld -



- Ist mir sehr wichtig
- Ist mir eher wichtig
- Ist mir egal/Ich bin unentschlossen
- Ist mir eher unwichtig
- Ist mir unwichtig

Wie stark glaubst du, wird der Strukturwandel durch den Kohleausstieg dein Leben und dein Lebensumfeld verändern?  
- Soziales Umfeld -



- Stark verbessern
- Leicht verbessern
- Gleich bleiben
- Leicht verschlechtern
- Stark verschlechtern



## Sorge um gute Ausbildungs- und Arbeitsplätze

Die Arbeitsplatzsituation ist eine klassische regionalpolitische Frage, die auch im Bericht der Bundesregierung zur Zwischenbilanz politischer Maßnahmen für gleichwertige Lebensverhältnisse (Die Bundesregierung, 2021) im Fokus steht. Die Auszubildenden benennen die Verfügbarkeit guter Arbeitsplätze im Vergleich zu allen anderen erfragten Faktoren am häufigsten als Faktor ihrer Unzufriedenheit.

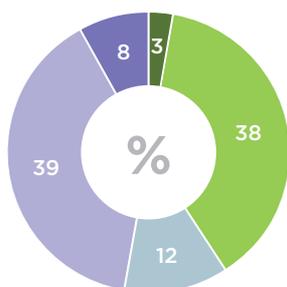
Fast jede\*r zweite Auszubildende gibt an mit der Verfügbarkeit von guten Arbeitsplätzen „eher unzufrieden“ (39%) oder „sehr unzufrieden“ (8%) zu sein, nahezu die andere Hälfte der Auszubildenden ist damit allerdings „zufrieden“ (38%) oder „sehr zufrieden“ (3%) (vgl. Abbildung 9). Deutlich zufriedener äußert sich mehr als jede\*r zweite Auszubildende (64%) im Hinblick auf Schulen und Ausbildungsmöglichkeiten. Mit Blick auf den Strukturwandel schätzt der Großteil der Auszubildenden die Verfügbarkeit

guter Arbeitsplätze als bedroht ein. Keinen anderen erfragten Aspekt schätzen die Auszubildenden derart pessimistisch ein: 58 % der Befragten rechnet mit einer starken Verschlechterung der Verfügbarkeit von guten Arbeitsplätzen, weitere 25% mit einer leichten Verschlechterung. Dabei ist die Verfügbarkeit von guten Arbeitsplätzen für fast alle Auszubildenden ein wichtiger oder sehr wichtiger Faktor, um in der Region zu bleiben (93%).



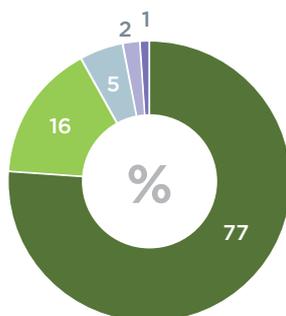
**Abbildung 9: Überblick „Verfügbarkeit guter Arbeitsplätze“**

Wie zufrieden bist du mit den folgenden Bereichen in deinem Leben/gesellschaftlichen Umfeld?  
- Verfügbarkeit guter Arbeitsplätze -



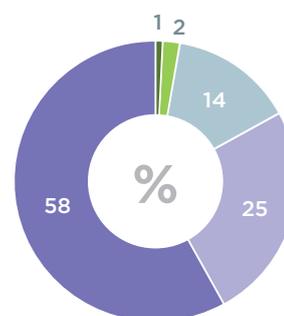
- Sehr zufrieden
- Zufrieden
- Neutral/Ist mir egal
- Eher unzufrieden
- Sehr unzufrieden

Was ist dir wichtig, um in der Region zu bleiben?  
- Verfügbarkeit guter Arbeitsplätze -



- Ist mir sehr wichtig
- Ist mir eher wichtig
- Ist mir egal/Ich bin unentschlossen
- Ist mir eher unwichtig
- Ist mir unwichtig

Wie stark glaubst du, wird der Strukturwandel durch den Kohleausstieg dein Leben und dein Lebensumfeld verändern?  
- Verfügbarkeit guter Arbeitsplätze -



- Stark verbessern
- Leicht verbessern
- Gleich bleiben
- Leicht verschlechtern
- Stark verschlechtern



### Engagement und Freizeitgestaltung - Stabilitätsanker im Wandel

Die Umfrage zeigt, dass Vereinsaktivitäten und Engagement direkt nach den sozialen Nahbeziehungen zu den Faktoren gehören, die für einige Jugendliche (stark) zur Zufriedenheit beitragen (41%). Fast ebenso viele Auszubildende haben dazu allerdings eher eine neutrale Haltung (45%), einige sind unzufrieden mit den Möglichkeiten lokalen Engagements (14%). Mit den expliziten Freizeitangeboten oder kulturellen Einrichtungen ist knapp jede\*r zweite Auszubildende (46%) zufrieden. 34% geben an (eher) unzufrieden damit zu sein (vgl. Abbildung 6).

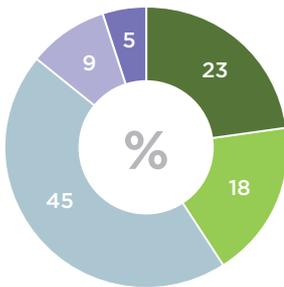
Mit Blick auf den Strukturwandel sind die Auszubildenden vergleichsweise optimistisch, denn die Mehrheit (67%) glaubt, dass der Strukturwandel eher wenig Einfluss auf ihre Freizeit- und Vereinsaktivitäten hat. 32% rechnen mit einer Verschlechterung im Strukturwandel (vgl. Abbildung 10). Bei speziellen Freizeit- und Kulturangeboten rechnen 45% der Auszubildenden mit einer Verschlechterung, 49% glauben, dass auch diese gleich bleiben werden. Mit explizit positiven Entwicklungen rechnen die Auszubildenden im Hinblick auf das Erleben von Umwelt und Natur (37%) (vgl. Abbildung 7). Bereits in den Workshops wurde deutlich, dass die Auszubildenden auf die rekultivierten Flächen, beispielsweise die Seen, die in den ehemaligen Tagebaugruben angelegt wurden, stolz sind und dort gerne viel Zeit verbringen (Beobachtungsprotokoll. Workshop Schwarze Pumpe, 2020).

Freund\*innen treffen und Angebote wie den Jugendclub wahrnehmen und mitgestalten sind die meist gewählten Engagement- und Freizeitaktivitäten der Azubis wie auch deutschlandweit der meisten Jugendlichen (Calmbach et al., 2020, S. 201). Hier beteiligen sich 40% stark oder regelmäßig. Viele Auszubildende sind auch sportlich stark oder regelmäßig aktiv (32%), 15% beteiligen sich stark oder regelmäßig in der Freiwilligen Feuerwehr und beim Unfall- oder Rettungsdienst. In der beruflichen Interessenvertretung ist etwas mehr als jede\*r siebte Auszubildende stark oder regelmäßig engagiert (16%). Drei von Fünf Azubis würden sich gerne mehr engagieren, doch dafür benötigen sie mehr Zeit, andere Möglichkeiten der Beteiligung und das Gefühl wirklich etwas zu bewirken in Gemeinschaft mit anderen.



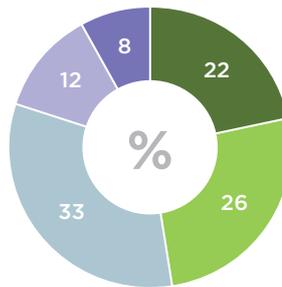
## Abbildung 10: Überblick „Aktives Mitmachen in einem Verein, einem Projekt“

Wie zufrieden bist du mit den folgenden Bereichen in deinem Leben/gesellschaftlichen Umfeld?  
- Aktives Mitmachen in einem Verein, einem Projekt -



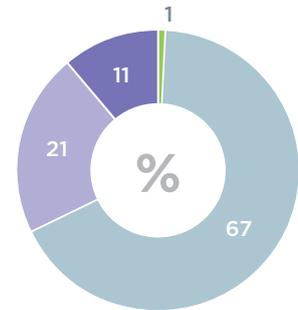
- Sehr zufrieden
- Zufrieden
- Neutral/Ist mir egal
- Eher unzufrieden
- Sehr unzufrieden

Was ist dir wichtig, um in der Region zu bleiben?  
- Aktives Mitmachen in einem Verein, einem Projekt -



- Ist mir sehr wichtig
- Ist mir eher wichtig
- Ist mir egal/Ich bin unentschieden
- Ist mir eher unwichtig
- Ist mir unwichtig

Wie stark glaubst du, wird der Strukturwandel durch den Kohleausstieg dein Leben und dein Lebensumfeld verändern?  
- Aktives Mitmachen in einem Verein, einem Projekt -



- Stark verbessern
- Leicht verbessern
- Gleich bleiben
- Leicht verschlechtern
- Stark verschlechtern



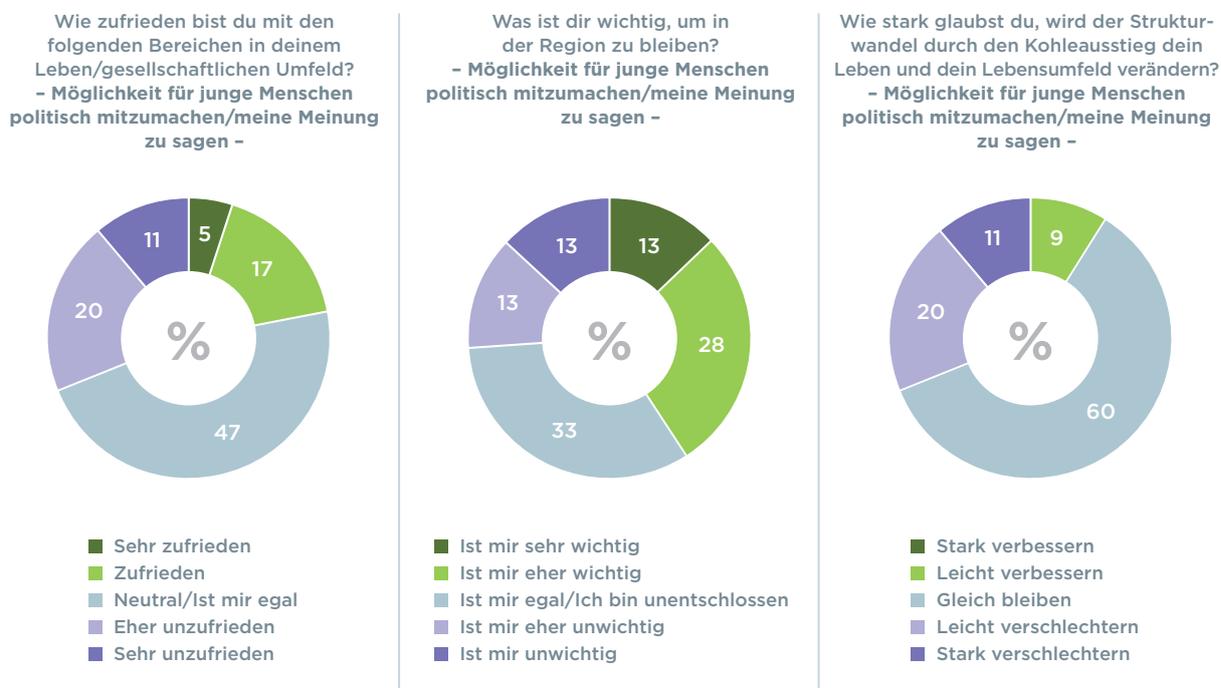
## Politische Teilhabe - Wunsch vs. Realität

In den Workshops ist an vielen Stellen deutlich geworden, dass es den Auszubildenden schwer fällt, sich zu politischen Fragestellungen zu äußern. Sie empfinden sich als „das kleinste Zahnrad im System“<sup>3</sup> und brauchen Übungsräume und verantwortungsvolle Anleitung, um ihre Situation und die vielfältigen Stimmen und Haltungen wahrzunehmen, sich zu artikulieren und sich in die regionale Öffentlichkeit einzubringen (Luh et al., 2020). Die Herausforderung besteht in erster Linie darin, Möglichkeiten adäquater Beteiligung zu entwickeln, denn die Umfrage zeigt, dass nur jede\*r fünfte Auszubildende derzeit mit den Möglichkeiten, für junge Menschen politisch mitzumachen und seine Meinung zu sagen, zufrieden oder sehr zufrieden ist. 41% der Auszubildenden geben an, dass Möglichkeiten für junge Menschen mitzumachen und seine Meinung zu sagen ein (sehr) wichtiger Grund ist, um in der Region zu bleiben (vgl. Abbildung 11). Die Ergebnisse der Befragung bestätigen damit auch die Erkenntnisse der SINUS- und Shell-Studie, die betonen, dass sich Jugendliche mit ihren Perspektiven in der politischen Landschaft nicht gehört, repräsentiert und in ihren Interessen berücksichtigt fühlen (Calmbach et al., 2020; Hurrelmann et al., 2019).

<sup>3</sup> Beobachtungsprotokoll. 3. Workshop Schwarze Pumpe, 2020. Vgl. hierzu Luh et al. 2020.



**Abbildung 11: Überblick „Möglichkeiten für junge Menschen politisch mitzumachen/meine Meinung zu sagen“**



## 4.2 Wie sind die Lebensplanungen der Auszubildenden?

Zwar haben sich die Auszubildenden zunächst für den Verbleib in der Lausitz entschieden, doch die Studie zeigt: Die Hälfte der Auszubildenden zeigt eine Bereitschaft die Region zu verlassen, wenn für sie wichtige Bleibefaktoren im Strukturwandel nicht adressiert werden. Absolute Spitzenreiter, die fast unter allen Auszubildenden als wichtige Bleibefaktoren gelten, sind die Verfügbarkeit von guten Arbeitsplätzen (93%) und das soziale Umfeld (90%). Auch andere Studien zeigen: Neben der Arbeitsplatzperspektive sind soziale Nahbeziehungen ein ebenso wichtiger Faktor, warum (junge) Menschen sich für den Verbleib in der Region entscheiden (Becker & Moser, 2013, S. 71; Gabler et al., 2016, S. 20f.). Zudem bestätigen die aktuelle Shell- sowie SINUS-Studie, dass soziale Nahbeziehungen für Jugendliche einer der

wichtigsten Orientierungspunkte der eigenen Lebensführung sind (Calmbach et al., 2020; Hurlmann et al., 2019).

### bleiben oder gehen?

Die Auszubildenden haben sich schon einmal mit ihrer Ausbildung für den Verbleib in der Region entschieden und so verwundert es nicht, dass sich ein gutes Drittel von ihnen (35%) eher nicht oder gar nicht vorstellen kann wegzuziehen (vgl. Abbildung 12). Jedoch kann mehr als die Hälfte der Auszubildenden (53%) sich auch gut vorstellen wegzuziehen. 12% sind unentschieden. Die Daten entsprechen damit tendenziell den Ergebnissen des aktuellen Lausitz Monitors, in dem 45% der 16-29-jährigen angegeben haben, aus der Lausitz wegzuziehen zu wollen (Bischoff & Heidig, 2021).



## Abbildung 12: Wegziehen – eine Option?

Wäre Wegziehen für dich eine Option? (n=122)



### Bleibefaktoren

Lehrjahre sind Wanderjahre – so sagt ein altes Sprichwort. Sich dafür zu entscheiden in einer Region zu bleiben, heißt nicht diese nie zu verlassen. Es heißt auch wiederzukommen, weil dort Menschen, Landschaften, Arbeitskontexte sind, die zur Zufriedenheit beitragen. Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse als Tendenzen in einer Lebensphase zu verstehen, in der Prioritäten durch Erfahrungen immer wieder neu ausgerichtet werden.

Wie in Abbildung 13 dargestellt, sind die beiden Faktoren, die die meisten Auszubildenden als sehr wichtig oder wichtig für ihren Verbleib in der Region einschätzen, die Verfügbarkeit von guten Arbeitsplätzen (93%), dicht gefolgt vom sozialen Umfeld (90%). Dieses Ergebnis deckt sich mit Studien zum Wanderungsverhalten in peripheren Regionen (Becker & Moser, 2013, S. 71; Gabler et al., 2016, S. 20f.).

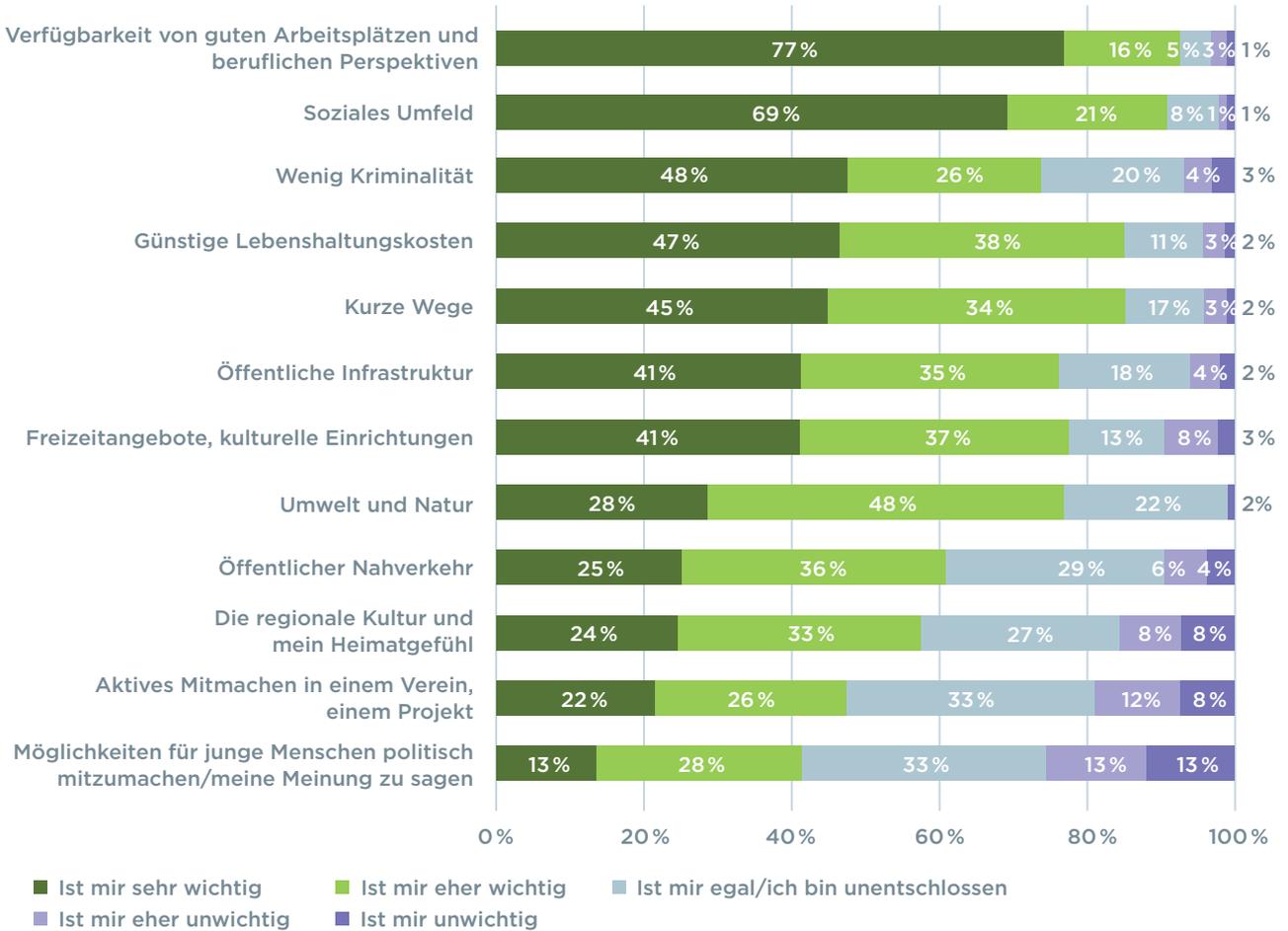
Weitere (sehr) wichtige Bleibefaktoren sind für die Mehrheit der Auszubildenden günstige Lebenshaltungskosten (85%), kurze Wege (79%), eine öffentliche Infrastruktur (76%), Freizeitangebote und kulturelle Einrichtungen (78%), Umwelt und Natur (76%) sowie wenig Kriminalität (74%).

Obwohl im Hinblick auf das aktive Mitmachen in einem Verein und die Möglichkeiten für junge Menschen mitzumachen und seine Meinung zu sagen deutlich weniger Auszubildende diese Aspekte als wichtige Bleibefaktoren angeben, ist dies noch einer beachtlichen Anzahl an Auszubildenden wichtig: Knapp jede\*r zweite Auszubildende gibt an, dass ihnen Vereins- und Freizeitaktivitäten für junge Menschen wichtig für den Verbleib in der Region sind (48%), weiteren 41% ist es wichtig politisch mitzumachen und die eigene Meinung sagen zu können.



### Abbildung 13: Bleibefaktoren<sup>4</sup>

Was ist dir wichtig, um in der Region zu bleiben? (n = 122)



**Verfügbarkeit von guten Arbeitsplätzen**

**Wenig Kriminalität**

Politische Beteiligung für junge Menschen

**Freizeit- und Kulturangebote**

**Kurze Wege**

Öffentliche Infrastruktur

**Günstige Lebenshaltungskosten**

Engagement- und Vereinsleben

**Umwelt und Natur**

Regionale Kultur und Heimatgefühl

**Soziales Umfeld**

**Öffentlicher Nahverkehr**

<sup>4</sup> Rundungsbedingte Abweichungen möglich

### 4.3 Was bedeutet Gute Arbeit?

Die Verfügbarkeit Guter Arbeitsplätze ist neben dem sozialen Umfeld der Bleibefaktor Nr. 1 unter den LEAG-Auszubildenden. Doch was bedeutet gute Arbeit für sie, welche Faktoren nehmen sie davon im Strukturwandel als bedroht wahr und wie optimistisch blicken sie in ihre berufliche Zukunft? Gute Arbeitsplätze sind für die Mehrheit der Auszubildenden nicht nur gut bezahlt, sondern bieten Beschäftigungssicherheit, ermöglichen körperlich und psychisch gesund zu bleiben und nicht zuletzt ist für 96% der Auszubildenden auch der Spaß bei der Arbeit ein Top-Faktor Guter Arbeit. Obwohl für die Auszubildenden Beschäftigungssicherheit und Einkommen und Rente (sehr) negativ vom Strukturwandel betroffen sind, sehen sie die körperliche und psychische Gesundheit sowie den Spaß bei der Arbeit nicht oder positiv vom Strukturwandel betroffen.

**Top Faktoren Guter Arbeit: Beschäftigungssicherheit, Einkommen und Rente, körperliche und psychische Gesundheit, Spaß bei der Arbeit**

### Faktoren Guter Arbeit

Der großen Mehrheit (< 80%) der Auszubildenden sind alle erfragten Aspekte sehr wichtig oder wichtig (vgl. Abbildung 14). Die vier am häufigsten als sehr wichtig oder wichtig eingeschätzten Faktoren sind die Beschäftigungssicherheit (94%), die körperliche und psychische Gesundheit (93%), Einkommen und Rente (94%) und Spaß bei der Arbeit (95%). Hier wird deutlich, dass weiche Faktoren wie eine sichere Zukunftsplanung, die eigene Gesundheit und Spaß an der Arbeit zu haben als ebenso wichtig empfunden werden wie die klassische Einkommensfrage. Diese Ergebnisse decken sich weitestgehend mit den Angaben der 15-25 Jährigen im DGB-Index Gute Arbeit, auch hier wird die Beschäftigungs- und berufliche Zukunftssicherheit als einer der wichtigsten Aspekte Guter Arbeit angegeben (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2020, S. 50). Die SINUS-Studie bestätigt, dass „Spaß an der Arbeit“ eines der wichtigsten Kriterien bei der Berufswahl Jugendlicher ist (Calmbach et al., 2020, S. 243). Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sind mit 73% zwar vergleichsweise weniger Auszubildenden wichtig, jedoch ist dies immer noch für die überwiegende Mehrheit ein (sehr) wichtiges Kriterium.



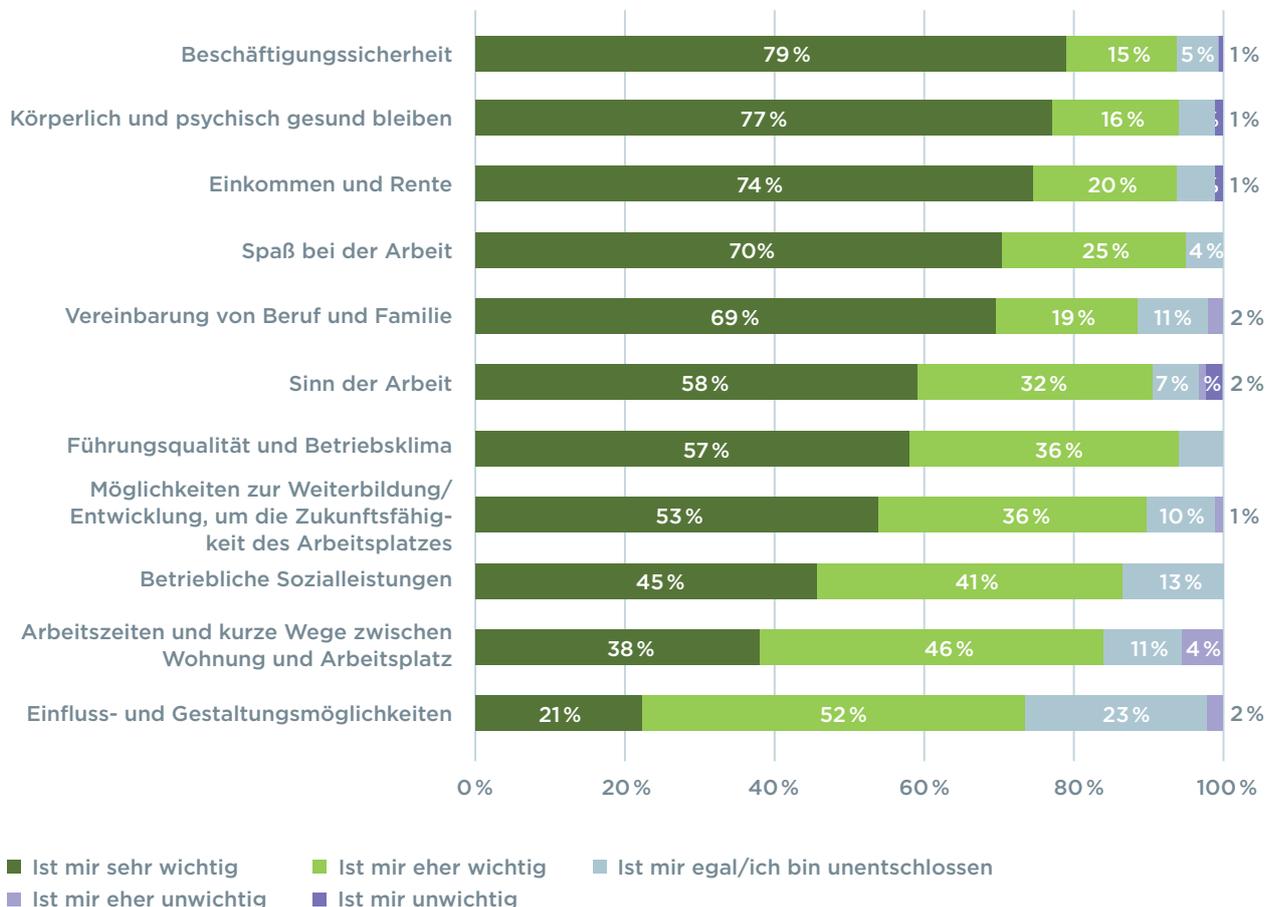
### Strukturwandel als Weiterbildungsgelegenheit

Mit Abstand am positivsten wird von einem Teil der Auszubildenden (22%) die berufliche Weiterentwicklung im Strukturwandel bewertet. Hier sind die Einschätzungen aber sehr unterschiedlich, denn die Mehrheit der Auszubildenden (61%) rechnet auch hier mit einer (sehr) negativen Veränderung (siehe Seite 21, Abbildung 15).



**Abbildung 14: Faktoren Guter Arbeit<sup>5</sup>**

Was ist dir bei der Arbeit besonders wichtig? (n=122)



### Veränderungen des Arbeitslebens im Strukturwandel

Die Auszubildenden rechnen im Strukturwandel mit großen Veränderungen in einigen Bereichen ihres Arbeitslebens, doch nicht alle Veränderungen nehmen sie als gleichermaßen negativ betroffen vom Strukturwandel wahr (vgl. Abbildung 15).

Die drei am stärksten vom Strukturwandel bedrohten Aspekte sind für die Mehrheit der Auszubildenden die Beschäftigungssicherheit (76%), gefolgt von einem negativen Einfluss auf Einkommen und Rente (72%) sowie auf Arbeitszeiten und kurzen Wege zwischen Wohnung und Arbeitsplatz (69%).

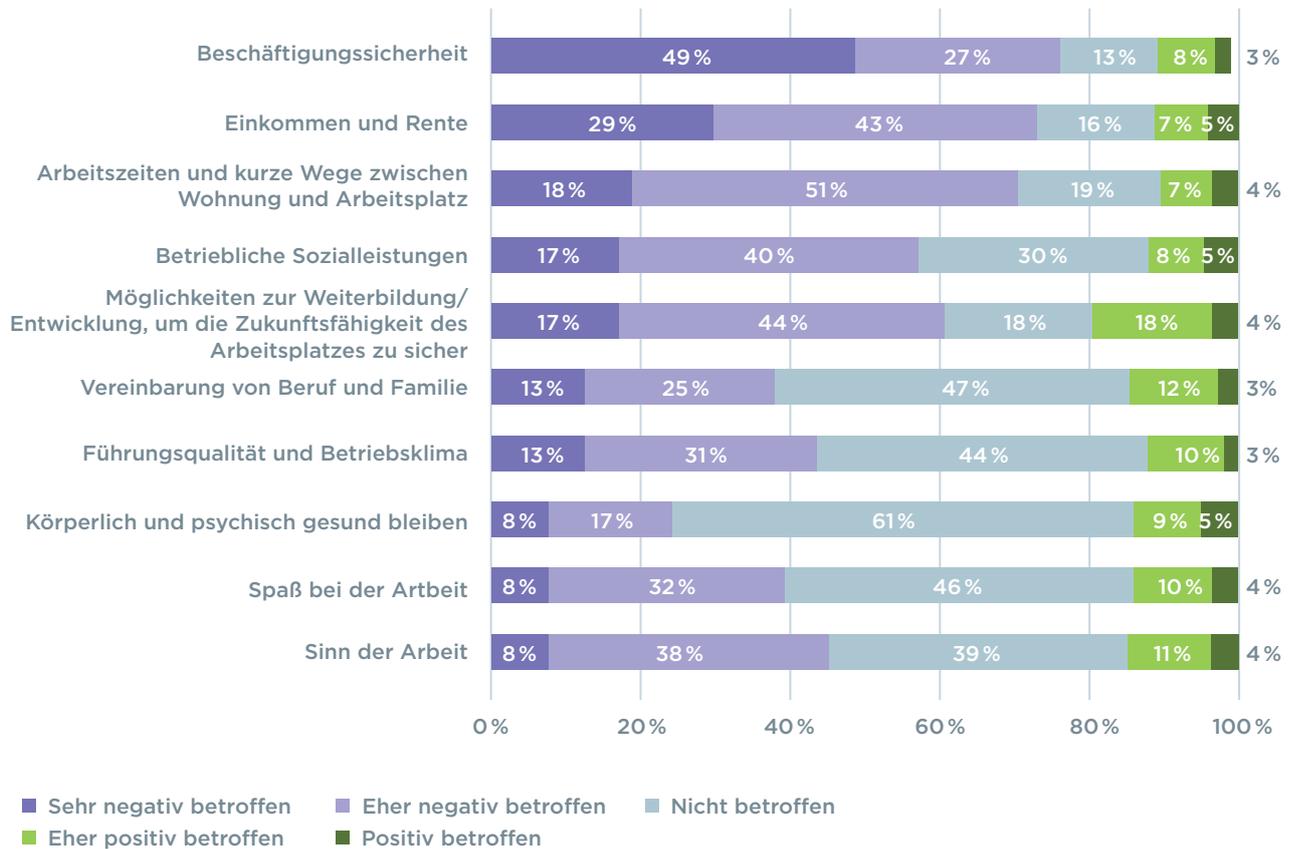
Nicht vom Strukturwandel betroffen oder positiv betroffen sind für die Mehrheit der Auszubildenden die „körperliche und psychische Gesundheit“ sowie „Spaß bei der Arbeit“, die für sie ebenfalls unter den vier wichtigsten Faktoren guter Arbeit sind: 75% aller Auszubildenden geben an, dass der Strukturwandel auf die körperliche und psychische Gesundheit keinen oder einen positiven Einfluss hat. Weitere 60% der Auszubildenden sind überzeugt, dass der Spaß bei der Arbeit ebenfalls nicht oder positiv vom Strukturwandel betroffen ist.

<sup>5</sup> Rundungsbedingte Abweichungen möglich



## Abbildung 15: Erwartete Veränderungen des Arbeitslebens im Strukturwandel<sup>6</sup>

Welche Aspekte von der Arbeit sind durch den Strukturwandel positiv oder negativ betroffen? (n=122)



## Wie sehr belasten diese Veränderungen die Auszubildenden?

Die Auszubildenden, die die erfragten Aspekte Guter Arbeit als (sehr) negativ vom Strukturwandel betroffen einschätzen, empfinden dies größtenteils auch als sehr belastend. Besonders belastet den Großteil der Befragten die fehlende Beschäftigungssicherheit und mögliche finanzielle Sorgen durch weniger Einkommen und Rente. Die Abnahme von Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten hingegen stellt für die Mehrheit derjenigen, die diesen Aspekt als vom Strukturwandel bedroht einschätzen, keine Belastung dar.

<sup>6</sup> Rundungsbedingte Abweichungen möglich

### Ein verunsicherter Blick in die berufliche Zukunft

Die Frage nach der Erfüllung der späteren beruflichen Wünsche ist von den Auszubildenden sehr unterschiedlich bewertet worden. Während die eine Hälfte der Auszubildenden (48%) optimistisch in die Zukunft blickt und angibt sicher oder sehr sicher zu sein, dass ihre beruflichen Wünsche in Erfüllung gehen, ist die andere Hälfte der Auszubildenden (53%) unsicher oder sehr

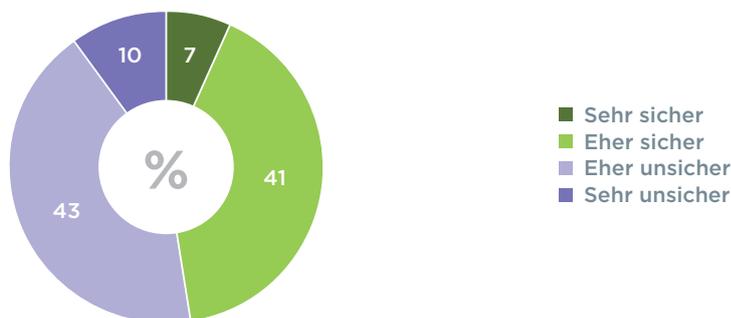
unsicher im Hinblick auf die Erfüllung ihrer beruflichen Wünsche (vgl. Abbildung 16).

Im Vergleich zur Shell-Jugendstudie sowie Zielgruppenstudie des SINUS-Instituts „Azubis gewinnen und fördern“, in der zwischen 84% (Hurrelmann et al., 2019) und 68% (Calmbach, 2019) (sehr) sicher waren, dass sich ihre beruflichen Wünsche erfüllen, sind die LEAG-Auszubildenden deutlich unsicherer im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft.



#### Abbildung 16: Erfüllung beruflicher Wünsche<sup>7</sup>

Wie sicher bist du dir, dass deine beruflichen Wünsche in Erfüllung gehen? (n=122)



### 4.4 Selbstwirksam im regionalen Wandel

Trotz der grundsätzlichen Zukunftsskepsis, die der Strukturwandel in den Auszubildenden auslöst, und Unsicherheit hinsichtlich der Erfüllung der eigenen beruflichen Wünsche, weist der Großteil der Azubis eine sehr hohe Selbstwirksamkeitserwartung auf, um mit den Herausforderungen umzugehen.

Unter Selbstwirksamkeitserwartung wird die Überzeugung von den eigenen Fähigkeiten verstanden, die benötigt werden, um eine bestimmte Handlung zu organisieren, auszuführen und bestimmte Ziele zu erreichen (Bandura, 1977). Sie sind also eine Triebfeder des eigenen Denkens, Fühlens, Handelns und bestimmen stärker als die tatsächlichen Umstände das Motivationslevel, um Herausforderungen des Lebens entgegenzutreten (Bandura, 1995). In der Befragung haben wir sowohl die Selbstwirksamkeitserwar-

tung im Status Quo als auch im Hinblick auf den Strukturwandel erfragt und uns auf die ASKU-Kurzskala zur Erfassung der Selbstwirksamkeitserwartungen (Beierlein et al., 2012) gestützt.

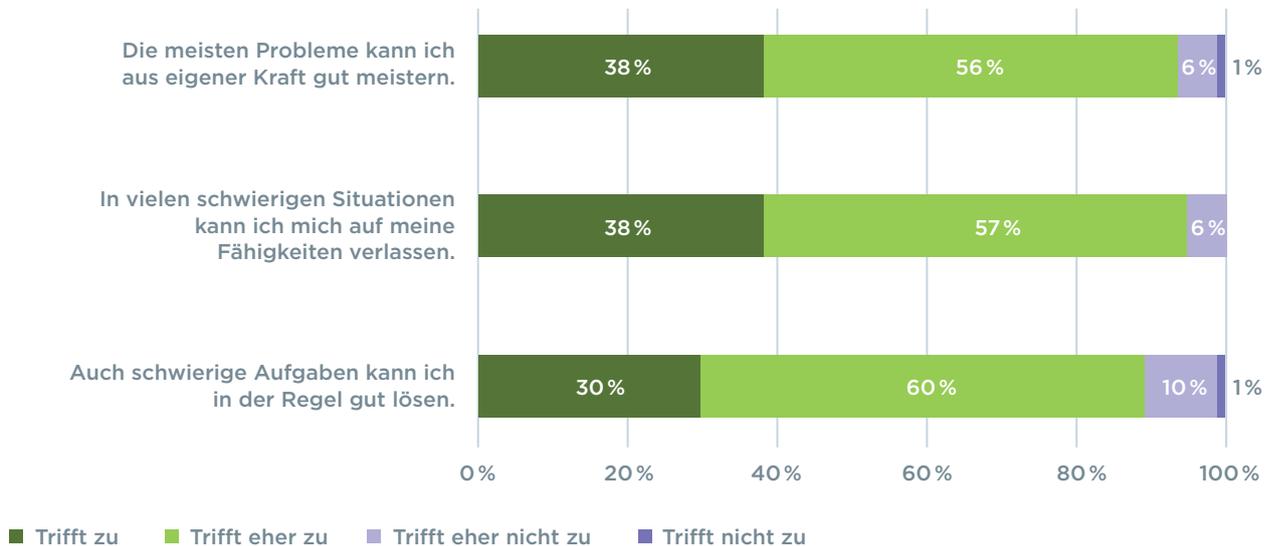
Die Ergebnisse der Befragung weisen auf eine sehr hohe Selbstwirksamkeitserwartung hin (vgl. Abbildung 17): Zwischen 90% und 95% der Auszubildenden sind überzeugt, dass sie die meisten Probleme aus eigener Kraft gut meistern können, sich in schwierigen Situationen auf ihre Fähigkeiten verlassen können und auch schwierige Aufgaben in der Regel gut lösen können. Mit Blick auf den Strukturwandel sind 94% der Auszubildenden überzeugt, dass sie sich auf ihre Fähigkeiten verlassen können (vgl. Abbildung 18). Etwas weniger, jedoch immer noch die Mehrheit der Auszubildenden rechnet damit, dass sie die mit dem Strukturwandel verbundenen Probleme aus eigener Kraft gut meistern können (67%) oder schwierige Aufgaben, die auf sie zukommen, lösen können (76%).

<sup>7</sup> Rundungsbedingte Abweichungen möglich



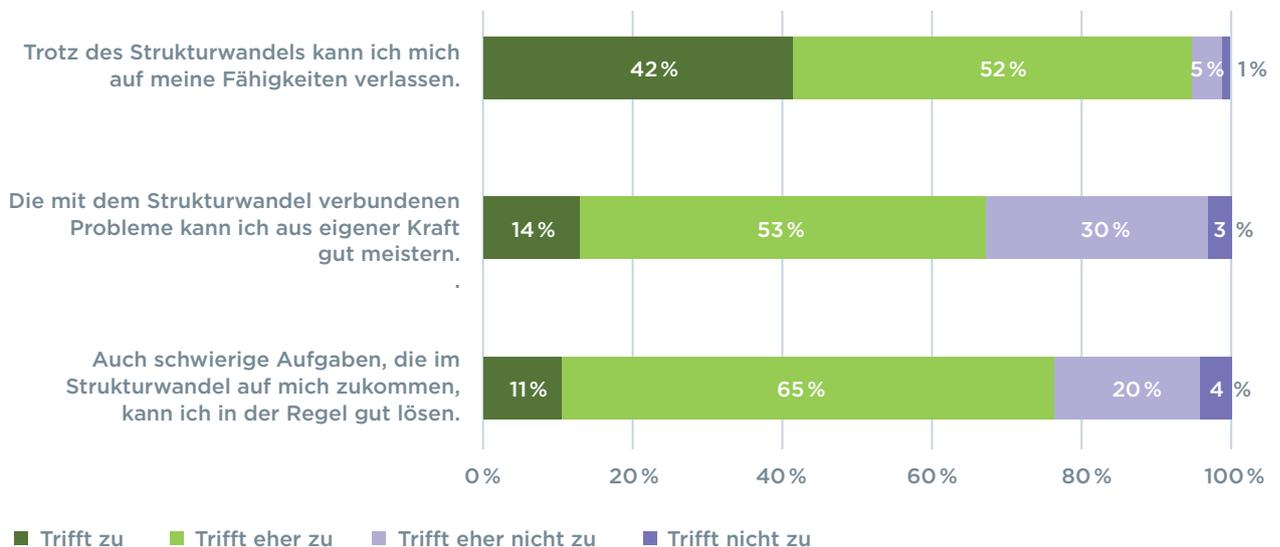
### Abbildung 17: Selbstwirksamkeitserwartung Auszubildender<sup>8</sup>

Die folgenden Aussagen können mehr oder weniger auf dich zutreffen.  
Gib bei jeder Aussage an inwieweit diese zurzeit auf die persönlich zutrifft. (n=122)



### Abbildung 18: Selbstwirksamkeitserwartung Auszubildender im Strukturwandel<sup>9</sup>

Die folgenden Aussagen können mehr oder weniger auf dich zutreffen.  
Gib bei jeder Aussage an inwieweit diese zurzeit auf die persönlich zutrifft. (n=122)



Bemerkenswert ist, dass die Auszubildenden dem Strukturwandel zwar in einigen Bereichen skeptisch entgegen blicken, sich selbst aber in der großen Mehrheit als kompetent wahrneh-

men, um mit den Herausforderungen des Strukturwandels auf individueller Ebene umgehen zu können.

<sup>8/9</sup> Rundungsbedingte Abweichungen möglich

## 5 | ERKENNTNISSE UND EMPFEHLUNGEN

### 5.1 Mit Weiterbildung Fachkräfte sichern

Der Strukturwandel löst bei vielen Auszubildenden eine Verunsicherung und teilweise pessimistische Einschätzung aus, die sich allerdings nicht auf die Wahrnehmung der individuellen Bewältigungskompetenz bzw. Selbstwirksamkeit auswirken. Ihre starken Überzeugungen von den eigenen Fähigkeiten, die Auffassung, Probleme aus eigener Kraft gut meistern und schwierige Aufgaben lösen zu können, ist beachtlich (vgl. Kapitel 5.4) und dass, obwohl die Auszubildenden mit den Unzufriedenheitserzählungen des Strukturwandels biographisch konfrontiert sind (Haag, 2018).

Das Ergebnis einer teilweise sehr skeptischen Haltung gegenüber dem Strukturwandel in Verbindung mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung und Zuversicht auf individueller Ebene erscheint auf den ersten Blick paradox. Es zeigt allerdings, dass ein Nährboden vorhanden ist, um die pessimistischen Strukturwandelenerwartungen der Auszubildenden produktiv zu entwickeln. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Auszubildenden in ihren Bewältigungskompetenzen wahrgenommen, durch entsprechende Formate angesprochen und ernsthaft in den regionalen Wandel eingebunden werden.

Für den beruflichen Kontext kann dies über eine Auszubildenden-sensible Weiterbildungsstrategie im Strukturwandel gelöst werden. Schon heute ist Ostdeutschland mit einem zunehmenden Arbeitskräftemangel konfrontiert, der langfristig zu Produktionseinschränkungen und damit zur Schrumpfung der Einkommen führen kann (Ragnitz, 2019). Um dies zu verhindern braucht es junge, gut ausgebildete, mutige und für die regionalen Herausforderungen sensibilisierte und weitergebildete Fachkräfte in der Region. Die Grundlage und Bereitschaft hierfür ist vorhanden: Jede\*r vierte Auszubildende der LEAG sieht im Strukturwandel eine Weiterbildungsgelegenheit.



**Wir empfehlen eine langfristige finanzielle Förderstrategie bereits bestehender Netzwerke der lokalen Aus- und Weiterbildungslandschaft, damit Auszubildende nach dem Ende ihrer Ausbildung im Betrieb regionale Ansprechpartner\*innen haben, mit denen mögliche Weiterbildungsstrategien entwickelt und umgesetzt werden können. Durch die kluge Begleitung dieser wichtigen Übergangsphase, in der viele junge qualifizierte Menschen die Region verlassen (Bischoff & Heidig, 2021), kann der zügigen Abwanderung fachlich qualifizierter, junger Menschen entgegengewirkt werden und die persönliche Bewältigungskompetenz sowie das fachliche Wissen für einen langfristigen Strukturwandelprozess genutzt werden.**

### 5.2 Lebensumgebung von Jugendlichen stärken

Das soziale Umfeld, Freund\*innen und Familie, ist für den Großteil der Auszubildenden (81%) ein (sehr) wichtiger Aspekt ihrer Alltagszufriedenheit, für 90% der Auszubildenden sogar ein zentraler Aspekt, um in der Region zu bleiben. Auch andere Studien zum Verbleib in peripheren Räumen betonen, dass die Priorisierung von sozialen Nahbeziehungen einer der wichtigsten Faktoren ist, warum junge Menschen sich für den Verbleib in der Region entscheiden (Becker & Moser, 2013; Gabler et al., 2016). Allerdings rechnet die Hälfte der Auszubildenden mit einer Verschlechterung des sozialen Umfeldes im Strukturwandel. Die Workshops mit den Auszu-

bildenden legen nahe, dass ein Grund dafür die Transformationserfahrungen der stark von Abwanderung geprägten 1990er Jahre sein könnten, die die Auszubildenden zwar nicht direkt erfahren haben, die sie aber dennoch durch die Unzufriedenheitserzählungen der Eltern- und Großelterngeneration geprägt haben (Luh & Stammeler 2021; Haag 2018).

Um Wegzug zu verhindern, ist es daher wichtig, dass nicht nur die Arbeitsmarktsituation, sondern auch die persönlichen und kollektiven Lebensumgebungen von Jugendlichen berücksichtigt und verbessert werden, denn in diesen Keimzellen beginnen gesellschaftliche Entwicklungs- und Veränderungsprozesse, die die Grundlage für einen innovativen Strukturwandelprozess sind (Ragnitz, 2019). Hierzu gehört auch, dass sich mehr Auszubildende in der regionalen Vereinslandschaft wiederfinden können, denn unsere Umfrage zeigt: Einige Auszubildende würden sich gerne mehr engagieren, wenn es ein passenderes Angebot gäbe oder mehr Leute mitmachen. Auch spezielle Freizeitangebote und kulturelle Einrichtungen sind einem Großteil der Auszubildenden (78%) wichtig, um in der Region zu bleiben. Beides würde das ohnehin schon aktive soziale Leben stärken.



**Wir empfehlen nicht allein die Arbeitsmarktsituation und den Infrastrukturausbau als notwendige Bedingungen für den Verbleib junger Menschen zu definieren. Ebenso viel Wert muss auf die Stärkung der persönlichen und kollektiven Lebensumgebung von jungen Menschen gelegt werden, z.B. in selbstorganisierten Jugendclubs. Ein funktionierendes soziales Umfeld trägt entscheidend dazu bei, dass sich junge Menschen von den sie umgebenden Unzufriedenheitserzählungen emanzipieren, eine eigene Haltung zu gesellschaftlichen Wandlungsprozessen entwickeln können und für sie wichtige Standortfaktoren kollektiv stärken können.**

### 5.3 Gut beteiligen durch experimentelle and emanzipative Formate

Der großen Unsicherheit und Unzufriedenheit der Auszubildenden im Strukturwandel kann nur durch eine erhebliche Ausweitung der Kommunikationsbemühungen begegnet werden. Jede\*r dritte Auszubildende ist mit den Möglichkeiten für junge Menschen politisch mitzumachen unzufrieden, dabei ist es für 41% der Auszubildenden ein wichtiger Grund, um in der Region zu bleiben. Beierle und Kolleg\*innen (2016) deuten in ihrer Studie zum Wanderungsverhalten junger Menschen im ländlichen Raum darauf hin, dass politische Akteure die oftmals geringen Teilnehmer\*innenzahlen an politischen Beteiligungsmöglichkeiten als politisches Desinteresse deuten. Dabei besteht sowohl das Problem, dass junge Menschen kaum gezielt über den Strukturwandel informiert werden als auch, dass diese zu abstrakten und vordergründig spaßfreien Beteiligungsformate nur zu vorgegebenen Themen arbeiten und oft unklar bleibt, was mit den Ergebnissen geschieht. Zu einer inklusiveren Gestaltung regionaler Wandlungsprozesse und damit Erhöhung von Verbleibchancen, gehört es Perspektiven und Ideen Auszubildender ernsthaft zu berücksichtigen. Politische Unzufriedenheit schwächt langfristig die Region.

Für bessere Beteiligungskonzepte müssen politische Akteure gemeinsam mit bereits engagierten Jugendlichen adäquate Beteiligungsmöglichkeiten entwickeln und umsetzen. Ergebnisse aus diesen Prozessen sollten auch kurzfristig in den politischen Prozess eingespeist werden können. Dafür braucht es experimentelle Formate, die es den Auszubildenden ermöglichen sich von den sie umgebenden Unzufriedenheitserzählungen zu emanzipieren. Hier besteht auch ein Interventionspunkt Auszubildende anzusprechen, denen politische Beteiligungsformen gleichgültig scheinen. Eine Basis mit der man jugendadäquate Beteiligungsmöglichkeiten entwickeln könnte, ist bereits vorhanden: 22% der Auszubildenden sind mit dem Angebot sich politisch zu beteiligen zufrieden. Beachtlich ist auch, dass knapp 6% der Auszubildenden angeben, sich explizit politisch zu engagieren, denn das ist doppelt so viel wie der bundesweite Deutsche Freiwilligen-survey 2019 mit 2,9% erhoben hat (Simonson et al., 2021, S. 90).



Wir empfehlen die Ausweitung und strukturelle Verankerung eines Azubi-Workshopformats in Kooperation zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben, das die vier Knotenpunkte einer thematische Orientierung an konkreten Lebensfragen (I), vertrauensvollen Vorgesprächen (II), schrittweisem Vorgehen (III) und Moderation (IV) berücksichtigt (Luh et al., 2020). Workshopformate, die sich speziell den Herausforderungen des Strukturwandels widmen, eröffnen den Auszubildenden die Möglichkeit, in Übungsräumen und mit verantwortungsvoller Anleitung die unterschiedlichen Perspektiven im Strukturwandel wahrzunehmen und auszuhalten, ihre eigene Bewältigungskompetenz im Strukturwandel zu erkennen und dadurch Sprechfähigkeit zu entwickeln.

Wir empfehlen die gezielte Ansprache von Auszubildenden in den Beteiligungsstrukturen. Hierfür sollten separate, experimentelle und emanzipative Formate gemeinsam mit bereits engagierten Auszubildenden entwickelt werden, um die Auszubildenden in ihren Lebenswelten als Expert\*innen für ihre eigenen Anliegen zu berücksichtigen. Eine Möglichkeit hierfür könnte eine jährliche Auszubildendenkonferenz in der Lausitz sein, bei der die Auszubildenden eigene strukturwandelrelevante Projekte entwickeln, die in ihren Kommunen betriebsübergreifende Fragen thematisieren. Aus dem Bereich der Kinder- und Jugendbeteiligung kann für ein solches Format die #MISSION2038 der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) genutzt werden.

---

# LITERATUR

- Becker, H., & Moser, A. (2013).** Jugend in ländlichen Räumen zwischen Bleiben und Abwandern – Lebenssituation und Zukunftspläne von Jugendlichen in sechs Regionen in Deutschland. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume.
- Beierle, S., Tillmann, F., & Reißig, B. (2016).** Jugend im Blick—Regionale Bewältigung demographischer Entwicklungen. Projektergebnisse und Handlungsempfehlungen. München: Deutsches Jugendinstitut e. V.
- Beierlein, C., Kovaleva, A., Kemper, C. J., & Rammstedt, B. (2012).** Ein Messinstrument zur Erfassung politischer Kompetenz- und Einflussüberzeugungen. GESIS Working Papers 2012/17. [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/29235/ssoar-2012-beierlein\\_et\\_al-ein\\_messinstrument\\_zur\\_erfassung\\_subjektiver.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/29235/ssoar-2012-beierlein_et_al-ein_messinstrument_zur_erfassung_subjektiver.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Letzter Zugriff: 09.09.2021].
- Calmbach, M. (2019).** Wie ticket die junge Generation in puncto Beruf? Vorstellung der SINUS-Studie „Azubis gewinnen und fördern“. [https://www.bundestag.de/resource/blob/633290/fabf8bed266e497f5c3ca0e79d711633/kdrs-19-28-36-neu\\_ppp-calmbach-data.pdf](https://www.bundestag.de/resource/blob/633290/fabf8bed266e497f5c3ca0e79d711633/kdrs-19-28-36-neu_ppp-calmbach-data.pdf) [Letzter Zugriff: 09.09.2021].
- Calmbach, M., Flaig, B., Edwards, J., Möller-Slawinski, H., Borchard, I., & Schleer, C. (2020).** Wie ticken Jugendliche? SINUS-Jugendstudie 2020. Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Die Bundesregierung (2021).** Politik für gleichwertige Lebensverhältnisse. Zwischenbilanz der 19. Legislaturperiode.
- Gabler, J., Kollmorgen, R., & Kottwitz, A. (2016).** Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt? Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz. TRAWOS Institut / Hochschule Zittau-Görlitz / Landratsamt Görlitz.
- Haag, H. (2018).** Im Dialog über die Vergangenheit. Tradierung DDR-spezifischer Orientierungen in ostdeutschen Familien. Springer VS.
- Herberg, J., Gürtler, K., & Löw Beer, D. (2019).** Strukturwandel als Demokratiefrage. Der Lausitzer Kohleausstieg, ein Ausstieg aus der Transformationsblockade? Berliner Debatte Initial, 30(4), 113–124.
- Hurrelmann, K., Albert, M., Schneekloth, U., & Utzmann, H. (2019).** 18. Shell Jugendstudie. Eine Generation meldet sich zu Wort. Hamburg: Deutsche Shell Holding GmbH.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2020).** Jahresbericht 2020. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020. Schwerpunktthema Mobile Arbeit. Berlin: Institut DGB.
- Löw Beer, D., & Holz, V. (2021).** Jugendbeteiligung im Strukturwandel in der Lausitz—Aktueller Stand sowie Perspektiven. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Luh, V., Gabler, J., & Herberg, J. (2020).** Sie wollen bleiben. IASS Workshops mit Auszubildenden in der Kohleindustrie. Institut für transformative Nachhaltigkeitsforschung. IASS Workshop Summary.
- Luh, V., & Staemmler, J. (2021).** Selbstwirksamkeit im Strukturwandel: Transformative Nachhaltigkeitsforschung mit Auszubildenden in der Lausitzer Braunkohleindustrie. In J. Herberg, J. Staemmler, & P. Nanz (Eds.), *Wissenschaft im Strukturwandel: Die paradoxe Praxis engagierter Transformationsforschung* (pp. 293–316). München: oekom.
- Markwardt, G., & Zundel, S. (2017).** Strukturwandel in der Lausitz. Eine wissenschaftliche Zwischenbilanz. ifo Dresden berichtet 03/2017. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/170224/1/ifo-db-v24-y2017-i03-p17-22.pdf> [Letzter Zugriff 09.09.2021].
- Ragnitz, J. (2019).** Das größte Problem für die Zukunft Ostdeutschlands ist der zunehmende Arbeitskräftemangel. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 20(3), 226–236.
- Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., & Tesch-Römer, C. (2021).** Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Deutsches Zentrum für Altersfragen. [https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges\\_Engagement\\_in\\_Deutschland\\_-\\_der\\_Deutsche\\_Freiwilligensurvey\\_2019.pdf](https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges_Engagement_in_Deutschland_-_der_Deutsche_Freiwilligensurvey_2019.pdf) [Letzter Zugriff 20.09.2021].
- Zubizarreta, R., & Zur Bonsen, M. (2014).** Dynamic Facilitation. Die erfolgreiche Moderationsmethode für schwierige und verfahrenere Situationen. Weinheim: Beltz.

## ZU DEN AUTOR\*INNEN



### **M.A. Victoria Luh**

Victoria Luh ist seit Mai 2019 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Sozialer Strukturwandel und responsive Politikberatung in der Lausitz“. Ethnografisch erkundet sie die lokalen Herausforderungen und Konflikte, die mit sozial-ökologischen Transformationsfragen einhergehen, und untersucht, welche Rolle transdisziplinäre Forschung in diesen Umbruchprozessen spielen kann. In diesem Jahr ist von ihr ein Beitrag über die Selbstwirksamkeitserwartung von Auszubildenden im Strukturwandel erschienen. Seit Oktober 2021 erscheint das Podcast-Format „hör mal : lausitz“, das sich damit beschäftigt, wie Wissenschaft und Gesellschaft miteinander im Gespräch sind.



### **Dr. David Löw Beer**

David Löw Beer leitet das Projekt „Sozialer Strukturwandel und responsive Politikberatung in der Lausitz“ gemeinsam mit Johannes Staemmler. Sein wissenschaftliches Interesse liegt dabei insbesondere in der Integration demokratischer und ökonomischer Bildung sowie Bildung für nachhaltige Entwicklung. In diesem Jahr ist von ihm u. a. ein Aufsatz zu Bildung für nachhaltige Entwicklung im Strukturwandel, eine Analyse der Verhandlungsdynamiken innerhalb der „Kohlekommission“ sowie eine Studie zum Corona-Erleben von Jugendlichen und ihren Wünschen zur Kinder- und Jugendbeteiligung in einer Brandenburger Kommune erschienen.

---

## Danksagung

Die Forschung von Victoria Luh und David Löw Beer für diese Publikation ist entstanden im Projekt "Sozialer Strukturwandel und responsive Politikberatung in der Lausitz", gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Förderkennzeichen O3SF0561.

Ein besonderer Dank gilt den Auszubildenden der LEAG, die die Idee für diese Umfrage sowie in Zusammenarbeit mit uns den thematischen Fokus der Befragung entwickelt haben. Ebenso bedanken wir uns herzlich bei den Verantwortlichen im Bereich Aus- und Weiterbildung der LEAG, insbesondere Axel Ziller, Leiter Ausbildung Bergbau & Kraftwerke, P-PA sowie Jessica Schick Tanz, Ausbildung P-PA. Sie haben uns engagiert bei allen organisatorischen Schritte zur Umsetzung der Befragung im Unternehmen begleitet und durch das mehrmalige Versenden von Erinnerungsmails zu einer sehr zufriedenstellenden Teilnahmequote von 31% beigetragen. Schließlich geht unser Dank an unsere Kollegen und Kolleginnen Julia Gabler, Konrad Gürtler, Tobias Haas, Frauke Hauptenthal, Jeremias Herberg und Johannes Staemmler für die gemeinsame Entwicklung und wissenschaftliche Absicherung des Fragebogens sowie Unterstützung in der (administrativen) Umsetzung des Befragungsprozesses. Ebenfalls danken möchten wir unserer studentische Hilfskraft Lena Eyerich, die die Erstellung der vorliegenden Studie tatkräftig unterstützt hat.

[www.iass-potsdam.de](http://www.iass-potsdam.de)



**FONA**  
Forschung für Nachhaltigkeit

