

WEITERDENKEN

Anemari Karačić

Sozialer Fortschritt durch technische Innovation?

Umfrageergebnisse zu Wahrnehmung und Gestaltungswünschen der Digitalisierung in NRW

Digitalisierung ist der nächste Megatrend nach der Globalisierung. Digitalisierung verändert nicht nur die Arbeitswelt, sondern alle gesellschaftlichen Bereiche. Die mediale Berichterstattung changiert dabei zwischen utopischen und dystopischen Visionen einer zunehmend digitalisierten Gesellschaft.

Während Digitalisierung in der Vergangenheit vor allem als technikzentrierte Vision einer Industrie 4.0 platziert wurde, werden in aktuellen wissenschaftlichen und öffentlichen Debatten zunehmend die damit einhergehenden Veränderungen für die Beschäftigten berücksichtigt. Diese werden unter dem Schlagwort Arbeit 4.0 diskutiert.

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen einer repräsentativen Onlinebefragung des Meinungsforschungsinstituts Civey untersucht, wie die Menschen in NRW auf die Digitalisierung blicken. Sind sie verunsichert durch den rasanten digitalen Wandel oder blicken sie mit Zuversicht in eine digitale Zukunft? Dabei wurden zwei Schwerpunkte fokussiert: Zum einen wurde die allgemeine Wahrnehmung der Digitalisierung in NRW untersucht. Zum anderen wurde nach den Einstellungen und Gestaltungswünschen der digitalen Arbeitswelt gefragt.

Civey hat die Daten zunächst bundesweit erhoben¹ und im Anschluss speziell für NRW noch einmal ausgewertet. Die Ergebnisse der NRW-spezifischen Auswertung sind Grundlage des vorliegenden Diskussionspapiers.

Wahrnehmung der Digitalisierung in NRW: Zwischen Verunsicherung und Zuversicht

Der digitale Wandel verändert Leben und Arbeit der Menschen rasant. Zunächst wurde beleuchtet, wie die Menschen in NRW die Digitalisierung allgemein wahrnehmen. Denn daran bemisst sich, ob sie ihr mit Zuversicht oder Verunsicherung begegnen.

Ein spezifisches Charakteristikum der Digitalisierung ist die enorme Geschwindigkeit, mit der sich digitale Technologien in den letzten Jahren entwickelt haben. 40,8% der Befragten stimmten (eher) zu, dass sich digitale Technik so schnell entwickelt, dass sie nicht mehr mithalten können. 45,3% teilen dieses Gefühl hingegen (eher) nicht. Etwas deutlicher zeigt sich eine prinzipielle Aufgeschlossenheit bei der Frage,

¹ Die Ergebnisse der breiter angelegten, bundesweiten Befragung sind nachzulesen in der FES-Studie „Zeit für ein Update“ von Kirchner (2019). Die Studie wurde erstellt im Rahmen des Projekts der Friedrich-Ebert-Stiftung „Für ein besseres Morgen“, in dem überzeugende, fortschrittliche und zukunftsweisende Antworten und Positionen zu zentralen Politikfeldern entwickelt werden. Dieser Studie sind auch Informationen zum Befragungszeitraum der einzelnen Umfragen zu entnehmen. Weitergehende Informationen zum methodischen Vorgehen des Meinungsforschungsinstitutes Civey sind dessen Homepage zu entnehmen: <https://civey.com/pro/unsere-methode>.



Anemari Karačić

ist Wissenschaftliche Referentin am Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (Düsseldorf) und dort zuständig für den Themenbereich „Digitalisierung von Arbeit – Industrie 4.0“.

ob durch die Nutzung von digitaler Technik (wie Computern, vernetzten Maschinen und Onlineplattformen) eine Verunsicherung hervorgerufen wird. Als (eher) verunsichert durch deren vermehrte Nutzung zeigen sich nur 24,9 % gegenüber 65,5 %, die sich (eher) nicht verunsichert fühlen. Mit einem Blick auf soziodemografische Daten tritt in der bundesweiten Umfrage² mit fortgeschrittenem Alter tendenziell eine zunehmende Verunsicherung zutage, und ebenso wird erkennbar, dass sie mit steigendem Bildungsabschluss in der Tendenz abnimmt (vgl. Kirchner 2019: 10–12). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Menschen in NRW gespalten sind bezüglich Verunsicherung und Zuversicht durch Digitalisierung.

Doch welche Erwartungen verbinden die Befragten mit den digitalen Technologien? Als Antwort auf die Frage nach dem Gebiet, in dem sich die Befragten persönlich den größten Fortschritt versprechen, dominiert der Bereich von Unterhaltung und Entertainment (29,1 %). Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hingegen wird auf persönlicher Ebene in geringerem Maße ein Fortschritt erwartet (10,6 %). Die Organisation des Alltags (17,8 %) sowie die Produktivität der eigenen Arbeit (17,1 %) bewegen sich im mittleren Feld.

Anpassungen im Bildungssystem notwendig

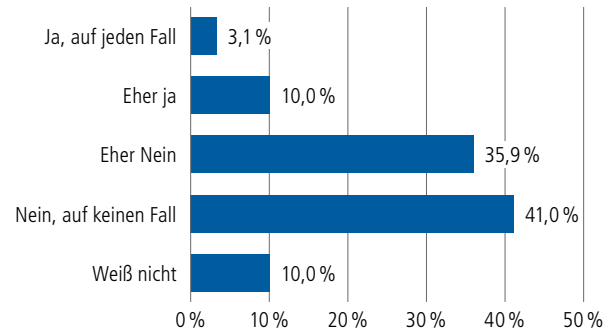
Bei der Frage nach dem größten Potenzial der Digitalisierung für den gesellschaftlichen Fortschritt rangiert das Bildungswesen ganz vorne (29,1 %), gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (22,2 %) und dem Verkehr bzw. der Mobilität (19,4 %). Eher geringe Hoffnungen setzen die Befragten auf die Auswirkungen der Digitalisierung im Gesundheitswesen (11,8 %) und auf demokratische Prozesse (3,7 %).

Obleich das Bildungswesen in der Einschätzung zu den Potenzialen der Digitalisierung einen bedeutenden Stellenwert einzunehmen scheint, zeigen die Befragten große Skepsis angesichts der aktuellen Gestaltung des deutschen Bildungssystems. Dieses bereite die Schüler_innen (eher) nicht ausreichend auf die digitale Zukunft vor, so 76,9 % der Befragten. Nur 13,1 % geben an dieser Stelle eine (eher) positive Einschätzung ab (vgl. Abb. 1). Dieser Befund legt nahe, dass die Befragten mit Blick auf die künftigen Generationen eine veränderte Bildungspolitik, die die Schüler_innen besser auf eine digitale Zukunft vorbereitet, als wichtig erachten.

² Eine spezifische Aufschlüsselung nach soziodemografischen Merkmalen wurde für NRW aufgrund der geringeren Fallzahl der Befragten nicht vorgenommen.

Abbildung 1
Bildungssystem und digitale Zukunft

Bereitet das deutsche Bildungssystem Schüler ausreichend auf die digitale Zukunft vor?



Quelle: Civey.

Digitalisierung gestalten: Die Politik ist gefragt

Dass Digitalisierung gestaltet werden muss und kann, ist inzwischen in den Kanon des Diskurses zur Digitalisierung übergegangen. In der Frage, wer aktuell den größten Einfluss auf die Digitalisierung ausübt, sind sich die Befragten in recht großem Maße einig. So nehmen über die Hälfte der Befragten (55,1 %) an, dass dies primär die großen Internetunternehmen (z. B. Google) sind. Der Politik bzw. dem Staat wird mit nur 11,4 % eine nachrangige Rolle zugewiesen. Interessanterweise wird mit 10,7 % den Internetnutzer_innen eine ähnlich wichtige Funktion zugesprochen. Zivilgesellschaftlichen Organisationen dagegen traut man mit 1,6 % aktuell kaum Einflussmöglichkeiten zu, ebenso wie Start-ups und mittelständischen Unternehmen mit insgesamt 5,6 %.

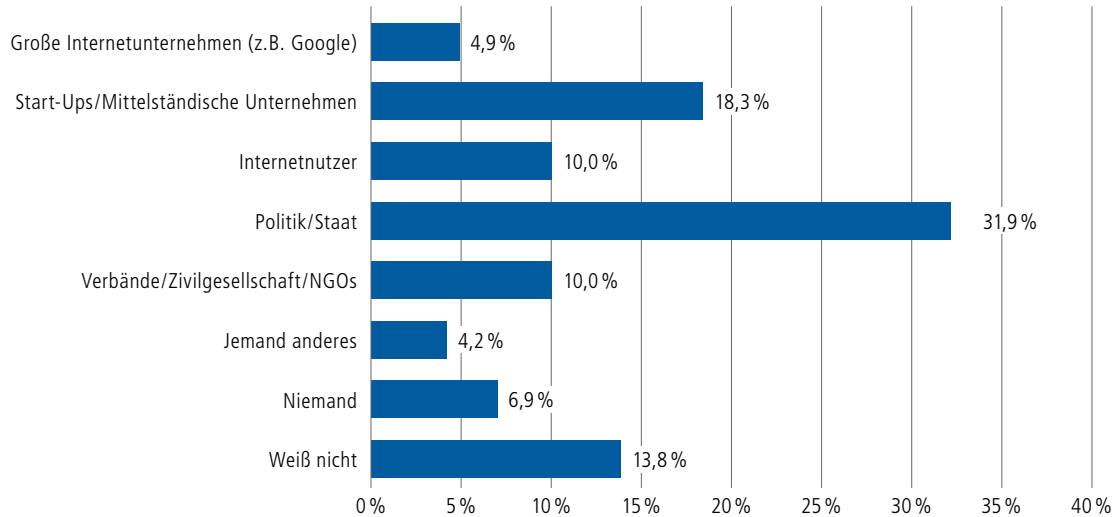
Konträr dazu erscheinen die Erwartungen, die sich an unterschiedliche Stakeholder_innen richten. Während der Politik aktuell ein geringer Einfluss zugeschrieben wird, richten sich doch deutliche Erwartungen an sie (vgl. Abb. 1). So plädieren 31,9 % der Befragten, und damit die relative Mehrheit, dafür, dass primär die Politik bzw. der Staat die Digitalisierung gestalten sollte. Auch von den zivilgesellschaftlichen Organisationen wird mit 10 % deutlich mehr Einfluss erwartet als bislang wahrgenommen.

Was die Gestaltungsfelder betrifft, die die Politik primär in Angriff nehmen sollte, so fordert die Mehrheit der Befragten eine effektivere Besteuerung der Digitalkonzerne (23,9 %) sowie die Finanzierung von Weiterbildung bzw. Qualifizierung (23,4 %). Gefolgt werden diese Bereiche von einer Stärkung des Daten- und Verbraucherschutzes (14,7 %) und der Regulierung von Digitalkonzernen (13,3 %).

Abbildung 2

Gestaltungsakteur_innen der Digitalisierung

Was denken Sie, wer sollte die Digitalisierung hauptsächlich gestalten?



Quelle: Civey.

Insgesamt zeigt sich im Hinblick auf das Thema Gestaltung, dass in der Wahrnehmung der Befragten zwischen Wunsch und Wirklichkeit eine Lücke klafft. Es kommt heraus, dass insbesondere die Erwartungen an die Rolle politischer Gestaltungsakteur_innen sich deutlich davon unterscheiden, wie sie aktuell wahrgenommen werden. Eine aktivere Ausübung der Politik als Gestalterin der Digitalisierung ist gefordert.

Wahrnehmung der Digitalisierung am Arbeitsplatz: Qualifizierung ist entscheidend

Die Wirtschaft in NRW und die damit verbundenen Arbeitsplätze unterliegen einem Wandel: Der klassische Industrie-arbeitsplatz sieht heute anders aus als vor etwa 30 Jahren, und auch im Dienstleistungssektor zeigen sich Veränderungen. Wie aber nehmen die Beschäftigten die Digitalisierung im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsleben wahr?

Betrachtet man zunächst, welchen Vorteil die Befragten durch die Digitalisierung ihres Arbeitsplatzes sehen, zeigt sich: Die meisten Befragten erwarten mehr räumliche Flexibilität (26,9%). Erstaunlicherweise ist die am zweithäufigsten gewählte Antwortmöglichkeit, dass sich die Befragten gar keinen Vorteil erhoffen (21,7%). Ebenfalls von Bedeutung erscheint die Erwartung einer zeitlichen Flexibilität (17,7%). Geringere Vorteile werden den Aspekten interessantere Tätigkeiten (9,4%), mehr Selbstbestimmung (8,1%) oder mehr Verantwortung (4%) zugesprochen.

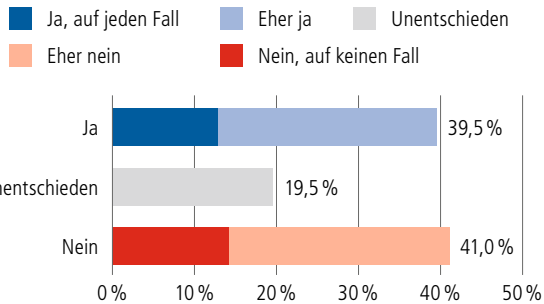
Da der Wandel der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung oftmals mit dem Verlust von Arbeitsplätzen in Zusammenhang gebracht wird, fokussiert sich die nächste Frage darauf, inwieweit sich die Befragten aus qualifikatorischer Perspektive ausreichend auf den digitalen Wandel vorbereitet fühlen.

Mit den eigenen Qualifikationen persönlich gut auf die digitale Zukunft vorbereitet fühlen sich 16,6% – und eher gut vorbereitet 34,3% der Befragten. (Eher) nicht gut gewappnet sehen sich hingegen 25,3%. Die Weiterbildungsangebote an ihrem Arbeitsplatz empfinden 39,5% als (eher) gute Vorbereitung auf die Anforderungen neuer digitaler Technik. Die Einschätzung jener Befragten, die sich durch die Weiterbildungsangebote mit 41% (eher) nicht gut vorbereitet fühlen, überwiegt jedoch leicht (vgl. Abb. 3). Die Rolle der persönlichen Qualifikation scheint demnach aktuell ausschlaggebender für eine zuversichtliche Perspektive zu sein als die Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz.

Die Bereitschaft, sich beruflich weiterzubilden, um besser auf digitale Innovationen in der Arbeitswelt vorbereitet zu sein, zeigt eine deutliche Mehrheit der Befragten (74,6%). Dabei muss jedoch zwischen jenen, die bereit wären, dies auf eigene Kosten in Angriff zu nehmen (33,6%), und jenen, die sich dafür offen zeigen, sofern der Arbeitgeber oder der Staat die Kosten dafür tragen (41%), unterschieden werden. Eine ablehnende Haltung gegenüber einer Weiterbildung äußert ein geringerer Teil der Befragten (16,4%).

Abbildung 3
Weiterbildungsangebote am Arbeitsplatz

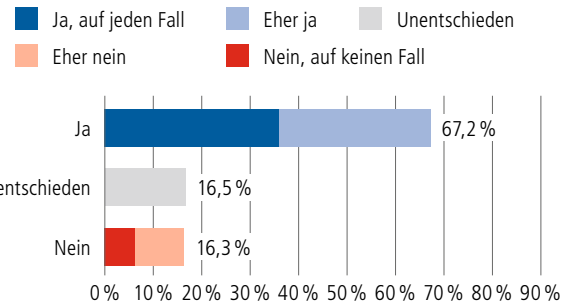
Fühlen Sie sich durch die Weiterbildungsangebote an Ihrem Arbeitsplatz gut auf die Anforderungen neuer digitaler Technik vorbereitet?



Quelle: Civey.

Abbildung 5
Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Würden Sie gern selbst mehr mitbestimmen, wie digitale Technik an Ihrem Arbeitsplatz verwendet wird?



Quelle: Civey.

Digitalisierung am Arbeitsplatz: Nicht ohne Mitbestimmung!

Von Interesse ist zu guter Letzt, welche konkreten Vorstellungen und Gestaltungswünsche die Befragten im Hinblick auf die Digitalisierung am Arbeitsplatz haben.

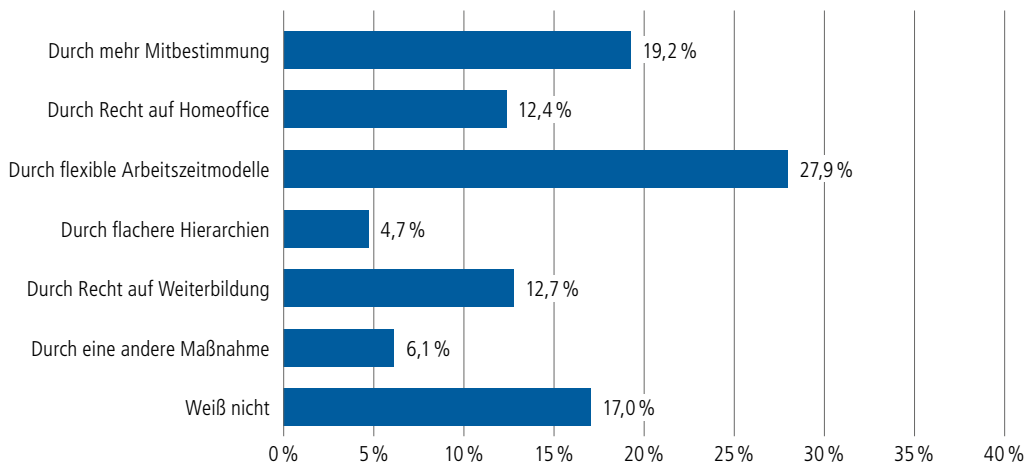
Auf die Frage, wodurch sich die Bedürfnisse der Beschäftigten in der digitalen Transformation am stärksten berücksichtigen lassen (vgl. Abb. 4), plädiert ein Großteil der Befragten für flexible Arbeitszeitmodelle (27,9%). Der Wunsch nach mehr Mitbestimmung (19,2%) wird an zweiter Stelle genannt. Darauf folgen das Recht auf Weiterbildung (12,7%) und das Recht auf Homeoffice (12,4%). Nur wenige der Befragten legen in diesem Zusammenhang großen Wert auf flachere Hierarchien (4,7%).

Nachdem die Gestaltungswünsche an den digitalen Arbeitsplatz in den Blick genommen wurden, stellt sich auch hier die Frage danach, wen die Befragten für die Gestaltung als verantwortlich erachten. Auf die Frage, ob sie gerne mehr mitbestimmen würden, wie digitale Technik an ihrem Arbeitsplatz verwendet wird (vgl. Abb. 5), stimmen 67,2% (eher) zu. Nur 16,3% der Befragten lehnen dies (eher) ab.

Damit verbunden wurde der Frage nachgegangen, ob die Rechte der Betriebsräte und Beschäftigten im Kontext der Digitalisierung gestärkt werden sollten. Auch hier spricht sich eine deutliche Mehrheit (eher) für die Stärkung der Rechte aus (58%). Dem steht mit 19,2% ein leicht größerer Anteil als bei der vorigen Frage (eher) entgegen. Dies könnte unter Umständen dadurch bedingt sein, dass die Befragten gerne persönlich und weniger über eine Stellvertretung eingebunden wären. Dieser Frage müsste jedoch noch genauer nachgegangen werden.

Abbildung 4
Bedürfnisse der Arbeitnehmer_innen

Wodurch lassen sich die Bedürfnisse der Arbeitnehmer_Innen in der digitalen Transformation am stärksten berücksichtigen?

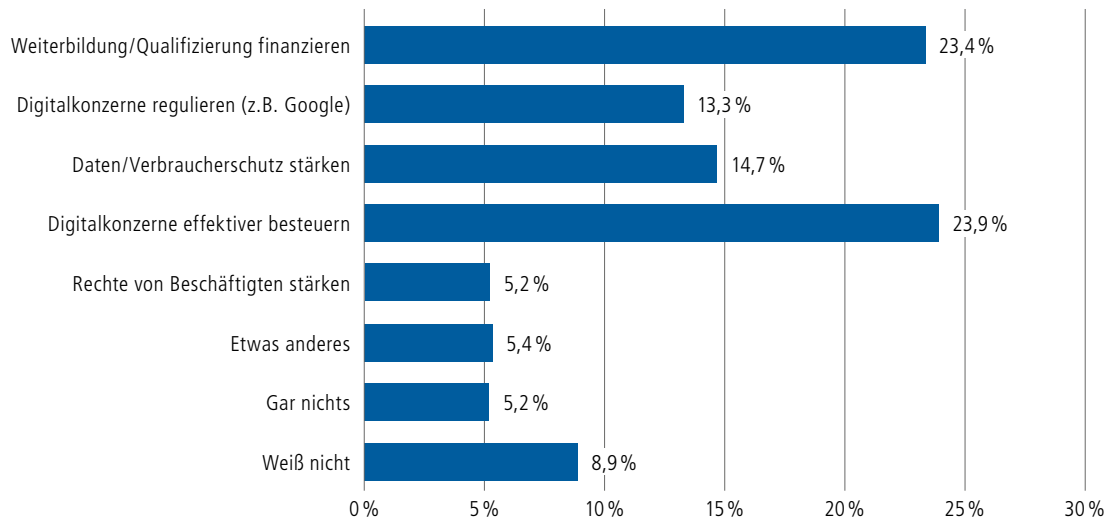


Quelle: Civey.

Abbildung 6

Was sollte die Politik als Erstes tun?

Was sollte die Politik Ihrer Meinung nach als Erstes tun, um die Digitalisierung für die Menschen besser zu gestalten?



Quelle: Civey.

Fazit

Resümierend lässt sich feststellen, dass die Menschen in NRW der Digitalisierung tendenziell durchaus aufgeschlossen gegenüberstehen. Dennoch zeigt sich in vielerlei Hinsicht ein deutlicher Unterschied zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Am deutlichsten wird dieser Widerspruch bei der Frage, wie bzw. durch wen Digitalisierung aktuell gestaltet wird und wie bzw. durch wen sie nach Ansicht der Befragten gestaltet werden sollte. Hieraus lässt sich ein sehr deutlicher Auftrag an die Politik ableiten, aktiv zu werden und die Digitalisierung stärker zu gestalten. Bislang wird die Politik nämlich in dieser Rolle kaum wahrgenommen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist mit unterschiedlichen Erwartungen verbunden. Viele Beschäftigte erhoffen sich mehr (örtliche und zeitliche) Flexibilität. Einige Befragte bleiben den Vorteilen einer digitalisierten Arbeitswelt auch skeptisch gegenüber oder sehen keine Vorteile in ihr. Interessant ist, dass sich viele Befragte mit ihren Qualifikationen zwar gut auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet sehen, dies jedoch nicht unbedingt auf die Weiterbildungsangebote an ihren Arbeitsplätzen zurückzuführen ist. Auch die Vorbereitung auf die digitale Zukunft durch das deutsche Bildungssystem sehen viele Befragte kritisch. Deutlich wird aber im Hinblick auf die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt, dass die Befragten mehr mitbestimmen möchten und eine Stärkung der Rechte der Betriebsräte, aber auch ein Recht auf Weiterbildung fordern.

Die NRW-spezifische Auswertung zeigt im Großen und Ganzen keine wesentlichen Unterschiede zu der deutschlandweiten Befragung³ – mit Ausnahme von zwei Punkten. Auf die Frage, ob sich die Menschen mit ihren Qualifikationen gut vorbereitet fühlen, äußern sich die Befragten in NRW deutlich zurückhaltender mit Zustimmung (etwa 51 % in NRW antworten darauf mit (eher) ja gegenüber 58 % bundesweit).⁴ Ein weiterer Unterschied ist bei der Frage festzustellen, wodurch sich die Bedürfnisse der Arbeitnehmer_innen stärker berücksichtigen ließen. Hier plädieren deutlich mehr Befragte in NRW für mehr Mitbestimmung (etwa 19 % in NRW gegenüber 13 % bundesweit) und deutlich weniger Befragte wünschen sich flexible Arbeitszeitmodelle⁵ (etwa 28 % in NRW gegenüber 34 % bundesweit).

³ Vgl. Kirchner 2019.

⁴ Auf bundesweiter Ebene fühlen sich vor allem die älteren Befragten sowie jene mit niedrigeren Schulabschlüssen weniger gut auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet.

⁵ Im Hinblick auf den Wunsch bzw. die Erwartung flexiblerer Arbeitsmodelle zeigt sich ein unterschiedliches Antwortverhalten (auf bundesweiter Ebene) mit Bezug auf soziodemografische Merkmale. Örtliche Flexibilität bzw. das Recht auf Homeoffice wird etwas stärker von Frauen und Personen mit Kindern befürwortet. Die möglicherweise damit einhergehenden Erwartungen auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden jedoch von aktuellen Studien konterkariert: Diese zeigen nämlich, dass sich durch flexible Arbeitsarrangements auch etablierte Rollenmuster eher verstärken (vgl. Lott 2019).

Welche Handlungsbedarfe lassen sich daraus auf (landes-)politischer Ebene ableiten?

1) Politik muss in der Gestaltung der Digitalisierung aktiver werden.

Die Ergebnisse zur allgemeinen Wahrnehmung der Digitalisierung zeigen, dass sich die Befragten eine stärkere Gestaltung der Digitalisierung wünschen. Diese soll primär von Politik und Staat ausgeübt werden und nicht wie aktuell wahrgenommen durch die großen Internetunternehmen erfolgen.

2) Qualifizierung ermöglichen und finanzieren.

Zwar zeigen sich die Beschäftigten aktuell hinsichtlich der Eignung ihrer Qualifikation für die digitale Zukunft recht optimistisch gestimmt, aber dennoch werden Handlungsbedarfe sichtbar. Die Beschäftigten in NRW sehen sich im bundesdeutschen Vergleich weniger gut vorbereitet und sind ambivalent im Hinblick auf die Weiterbildungsangebote ihres aktuellen Arbeitsplatzes. Gefordert wird bei der Frage, wie sich Politik einbringen kann, an zweiter Stelle die Finanzierung von Weiterbildung und Qualifizierung.⁶ Dass die Bereitschaft zu einer Weiterbildung deutlich größer ist, wenn diese vom Arbeitgeber oder Staat finanziert wird, wird in den Ergebnissen der Befragung ebenfalls offenbar. Bei der Qualifizierung von Kindern und Jugendlichen durch das deutsche Schulsystem besteht ebenfalls Handlungsbedarf, da empfundenes Potenzial und aktuelle Situation stark voneinander abweichen.

3) Mitbestimmungsmöglichkeiten stärken und ausweiten.

Darüber hinaus ergibt sich ein deutlicher Handlungsauftrag hinsichtlich einer Stärkung und eines Ausbaus der Beteiligungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten im Zuge des digitalen Wandels der Arbeitswelt. Betrachtet man wissenschaftliche Studien zu dem Thema Mitbestimmung und digitaler Wandel, wird deutlich, dass die Einbindung der Beschäftigten derzeit noch lange nicht selbstverständlich ist und dass Mitbestimmung vielfältig ausgelegt wird. Die Spanne reicht von Information über Konsultation hin zu Mitspracherecht.⁷ Dabei ist die seit Jahren rückläufige Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, der betrieblichen Interessenvertretung sowie der Tarifbindung zu berücksichtigen.⁸ Angesichts dessen muss darüber

⁶ Wichtig scheint angesichts des zu erwartenden Wandels in der Arbeitswelt, dass der Fokus nicht allein auf Weiterbildung liegt, sondern Qualifizierung im breiteren Sinne in den Blick genommen werden sollte.

⁷ Vgl. bspw. die Studien, die in dem FGW-Themenbereich Digitalisierung von Arbeit – Industrie 4.0 erschienen sind: <https://www.fgw-nrw.de/themenbereiche/digitalisierung-von-arbeit/publikationen-industrie.html>

⁸ Vgl. Ellguth 2019, Kohaut 2019 sowie Dieke/Lesch 2017.

nachgedacht werden, wie sich wichtige Errungenschaften in der Regulierung von Digitalisierungsprozessen auch auf jene Betriebe übertragen lassen, in denen keine betriebliche Interessenvertretung gegeben ist oder die keine Tarifbindung aufweisen.

4) (Unbeabsichtigte) Nebenfolgen im Blick behalten

Zuletzt soll noch angemerkt sein, dass technologischer Wandel stets das Risiko nicht beabsichtigter Nebenfolgen mit sich bringt. Diese gilt es frühzeitig in den Blick zu nehmen durch ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen einer innovationsförderlichen, technikzentrierten Forschung und einer Forschung, die sich mit gesellschaftlichen Nebenfolgen technologischen Wandels befasst.

Literatur:

Dieke, Saskia/Lesch, Hagen (2017): Gewerkschaftliche Mitgliederstrukturen im europäischen Vergleich: Ergebnisse des European Social Survey. In: IW-Trends 3.2017, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/358017/IW-Trends_03_2017_Dieke_Lesch-Gewerkschaftliche_Mitgliederstrukturen.pdf, Abrufdatum: 8. Juli 2019.

Ellguth, Peter (2019): Ist die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung gestoppt? In: IAB-Forum 22. Mai 2019, <https://www.iab-forum.de/ist-die-erosion-der-betrieblichen-mitbestimmung-gestoppt/>, Abrufdatum: 8. Juli 2019.

Kirchner, Stefan (2019): Zeit für ein Update. Was die Menschen in Deutschland über Digitalisierung denken. In: FES-Reihe „Für ein besseres Morgen“, <http://library.fes.de/pdf-files/fes/15549.pdf>, Abrufdatum: 8. Juli 2019.

Kohaut, Susanne (2019): Tarifbindung: Weiterhin deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. In: IAB-Forum 22. Mai 2019, <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-weiterhin-deutliche-unterschiede-zwischen-ost-und-westdeutschland/>, Abrufdatum: 8. Juli 2019.

Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit. Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. In: WSI-Report 47/2019, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf, Abrufdatum: 8. Juli 2019.

Impressum: © Friedrich-Ebert-Stiftung | **Herausgeber:** Landesbüro NRW, Petra Wilke (V. i. S. d. P.), Godesberger Allee 149, 53175 Bonn | Tel.: 0228 883-7202 | Fax: 0228 883-9208 | landesbuero-nrw@fes.de | www.fes.de/landesbuero-nrw | www.facebook.com/FESNRW | twitter.com/FESNRW | **ISBN:** 978-3-96250-377-2 | **Gestaltung:** pellens.de | **Druck:** Druckerei Brandt, Bonn | **Fotos:** FES; NRW-Fahne: Yul/fotolia.com; Skyline: Hans-Jürgen Landes; shamm, Tobias Arhelger, Henrik Dolle, photofranz56, elxeneize/fotolia.com; Beeldbewerking, AndresGarciaM/istockphoto.com; birdys/photocase.de; Lokilech, Thomas Wolf/Commons wikimedia.org

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung der Friedrich-Ebert-Stiftung nicht gestattet.

Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von der Autorin in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

