

Netzwerk, keine Heimat.“ Wenn sie dann tatsächlich zurückkehren, bringen sie nicht nur ihren großen Erfahrungsschatz mit, sondern machen die Region offener und bunter. Aus diesem Grund, hält Mike Altmann auch nicht viel davon, junge Lausitzer unbedingt in der Region halten zu wollen – ganz im Gegenteil: Sie sollen die Welt kennen lernen, Erfahrungen sammeln und dann wiederkommen.

Lausitz Matrix e.V. (Landkreis Görlitz)

Mike Altmann

Geschäftsführer

Telefon: 03581-32 99 713

E-Mail: altmann@lausitz-matrix.de

Die Werbung um Rückkehrer ist dabei – wie auch in anderen Regionen – natürlich nicht ganz uneigennützig. Die Lausitz ist auf den Zuzug von Fachkräften und jungen Menschen angewiesen und dabei steht sie im Wettbewerb mit anderen Regionen Deutschlands. „Der Wunsch nach einer Rückkehr in die Lausitz ist derzeit so groß wie nie. In der Praxis scheitert es aber noch zu oft an harten Faktoren wie dem Gehalt oder Befristungen. Allerdings setzt bei den Unternehmen mittlerweile ein Lernprozess



„Eine Hürde für Rückkehrer sind häufig die unterschiedlichen Gehaltsvorstellungen. Hier müssen viele Arbeitgeber umdenken und bereit sein, mehr zu zahlen, wenn sie gut qualifizierte und motivierte Fachkräfte zurückholen wollen. Unsere Erfahrung zeigt, dass hiesige Arbeitgeber auch mit anderen Leistungen punkten können, wie Kitazuschuss, familienfreundliche Arbeitsmodelle und berufliche Perspektiven. Vor allem Familien sind eher bereit, Gehaltseinbußen in Kauf zu nehmen, wenn das Gesamtpaket von Arbeit über Wohnung bis zu Kita- und Schulangeboten stimmt. Wichtig ist ihnen, dass sie merken: Wir sind hier willkommen.“

Wencke Neubert, Agentur für Arbeit Cottbus

ein. Die Marktwirtschaft ist jetzt auch auf dem Arbeitsmarkt angekommen. Rückkehrer gehen zwar aufgrund ihrer starken Heimatverbundenheit Kompromisse ein, aber nicht um jeden Preis“, hat IHK-Sprecher Lars Fiehler beobachtet.

Die Kammern unterstützen das Bemühen um Rückkehrer ebenfalls. Sie arbeiten

mit den entsprechenden Initiativen zusammen, beteiligen sich an den bevorstehenden Rückkehrertagen. Im Fokus von Industrie- und Handwerkskammer als Unternehmervvertretung stehen die Rückkehrer nicht. Interessant werden Rückkehrer aber dann, wenn sie sich vorstellen können, ein zur Nachfolge bereit stehendes Unternehmen zu übernehmen.

„Der Wunsch zu bleiben ist heute deutlich höher“

Foto: Paul Glaser



Das sagt die Soziologin Dr. Julia Gabler von der Hochschule Zittau/Görlitz. Für den Landkreis Görlitz hat sie in einer Studie untersucht, aus welchen Gründen v.a. junge Frauen die Region verlassen und unter welchen Voraussetzungen sie wieder zurückkehren würden.

Ihre Studie trägt den Titel „Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt?“ Lassen sich diese Fragen verallgemeinernd beantworten? Gibt es den typischen Zuzügler/ Hierbleiber/ Rückkehrer?

Jein. Wir haben in der Studie untersuchen wollen, warum gut ausgebildete Frauen offensichtlich häufiger die Oberlausitz verlassen als junge Männer bzw. weniger häufig zurückkehren. In unserer Untersuchungsgruppe hat sich keine geschlechtsspezifische Abwanderungsorientierung gezeigt. Vielmehr haben wir es mit einer ohnehin mobilen Gruppe zu tun, die ihre berufliche Entwicklung dort fortführen will, wo sie die meisten Chancen sieht – und das ist zunächst nicht die Oberlausitz. Allerdings haben wir auch eine gegenteilige Orientierung erheben können: Viele Befragte wünschen sich, in der Region bleiben zu können. Zwar ist die Herkunft immer noch ein signifikanter Faktor für das Bleibenwollen, aber auch viele zugezogene Studierende können sich vorstellen, nach dem Studium hier in der Region zu leben. Allerdings werden diese Wünsche eben von mangelnden beruflichen Perspektiven begleitet. Besonders benachteiligt sind diejenigen, die einen Berufswunsch oder eine Qualifizierung im geisteswissenschaftlichen und sozialen Bereichen mitbringen. Die Option, die Region zu verlassen, wird deutlich stärker von Frauen artikuliert,

gleichzeitig bilden sie die größte Gruppe unter den Studierenden, die sich wünscht, in der Region zu bleiben.

Gibt es etwas, das alle Rückkehrer verbindet?

Was wir aus anderen Untersuchungen wissen: Rückkehrer sind eher männlich, was mit den vorhandenen Arbeitsplatzkapazitäten, aber auch mit der Partnersuche zu tun hat. Was Rückkehrende und diejenigen, die in der Region bleiben wollen, verbindet ist, dass Einkommen und Karrierechancen als weniger wichtig bewertet werden, und zwar zugunsten von Aspekten der Lebensqualität und der Nähe zur Familie, z.B. in der Familiengründungsphase oder aufgrund der Pflege von Angehörigen.

Viele der heute umworbene Rückkehrer haben die Region vor 15 oder 20 Jahren verlassen. Ist die Bereitschaft wegzugehen, bei heutigen Lausitzern immer noch so groß?

Seit einigen Jahren sind die Zahlen der Rückkehrenden höher als die der Fortzüge nach Westdeutschland. Das Wanderverhalten hat sich verändert. Während heute ländliche Regionen immer noch von Abwanderung betroffen sind, wandern junge Menschen weitaus weniger nach Westdeutschland ab, sondern sie ziehen in die nächst gelegene Großstadt. Der

Übernahme eines Unternehmens – Chance für Rückkehr

Gut 25 Jahre nach der Wende stehen zahlreiche Betriebe in Ostdeutschland vor einem Generationenwechsel. Auch in anderen Regionen Deutschlands ist das ein Thema, aber nirgends so stark wie in den ostdeutschen Bundesländern.

Im Kammerbezirk Cottbus betrifft das in den kommenden Jahren etwa 6.000 Unternehmen, in ganz Sachsen geht man von etwa 1.000 Übergaben pro Jahr aus. Viele Unternehmer verdrängen das Thema und wer sich doch damit auseinandersetzt, für den gestaltet sich die Suche nach einem geeigneten Nachfolger mitunter als schwierig. Das ist das Fazit der jüngsten Unternehmensbefragungen der Industrie- und Handelskammern in Cottbus und Dresden. Insgesamt hatten sich 3.500 Unternehmen beteiligt, bei denen aufgrund des Alters der Entscheidungsträger in den kommenden Jahren eine Übergabe nötig ist. Je nach Branche und Größe wissen zwischen 30 und 70 Prozent der befragten Unternehmer derzeit noch nicht, wie die Nachfolge bei ihnen aussehen soll.

Möglich ist sowohl eine interne als auch eine externe Nachfolge. Bei der in-

ternen Nachfolge wird das Unternehmen in der Regel innerhalb der Familie übergeben, meist an die Kinder. Die meisten Unternehmen wünschen sich, dass das Unternehmen in Familienhand bleibt. Dieser Wunsch geht nicht immer einher mit den Vorstellungen der Kinder, die vielleicht andere Pläne haben. Etwa jedes dritte befragte Unternehmen plant bereits konkret eine Nachfolge innerhalb der Familie.

Diese Variante hat für Unternehmer den Charme, dass das Loslassen leichter fällt. Denn die größte Hürde ist in vielen Fällen nicht das Aushandeln des Kaufpreises, sondern die menschliche Komponente: „Viele Unternehmer können schwer loslassen, sie wollen ihr Lebenswerk nur ungern aus der Hand geben“, hat Grit Fischer beobachtet, sie ist bei der IHK Dresden zuständig für Nachfolgen. Ihre Kollegin Jana Frost von der IHK Cottbus hat dieselben Erfahrungen gemacht: „Man darf bei der Unternehmensnachfolge die psychologische Komponente nicht außer acht lassen, der Unternehmer muss sich mit dem eigenen Alterungsprozess auseinandersetzen. Oft tun sie sich schwer

loszulassen, weil sie sich ein Leben ohne ihren Betrieb gar nicht vorstellen können.“ Das Risiko dabei: Die Unternehmen fangen zu spät mit der Nachfolgeplanung an. Wer frühzeitig plant, hat zugleich für den Notfall vorgesorgt, ermuntert Jana Frost: „Falls der Unternehmer ungeplant ausfällt, besteht sonst die Gefahr, dass das Unternehmen steuerlos umherirrt.“ Experten raten, mindestens fünf Jahre vor der geplanten Übergabe zu beginnen. Dabei sollten sie unbedingt externen Sachverstand nutzen: Kammern, Unternehmensverbände, Steuerberater, Rechtsanwälte, Banken. Zu klären ist eine Vielzahl an Fragen: Wie ermittle und finanziere ich den Wert meines Unternehmens? Welche steuerlichen und rechtlichen Konsequenzen können aus der Unternehmensnachfolge entstehen? Welche Förderprogramme gibt es? Eine der wichtigsten Fragen: Wer übernimmt mein Unternehmen?

Wer innerhalb der Familie niemanden findet, hat noch folgende Optionen: das Unternehmen an einen eigenen leitenden Mitarbeiter übergeben. Diese Variante kommt laut Befragung für die wenigsten ☺

ländliche Raum hat sich in den letzten 20 Jahren massiv ausgedünnt, was die Altersgruppe der 18-25 Jährigen angeht. Hier findet man schlicht keine Freunde und Gleichgesinnten mehr. Es bleibt aber ambivalent. Der Wunsch zu bleiben, ist deutlich höher als vor einigen Jahren. Ob aus dem Wunsch Wirklichkeit wird, hat viel mit der subjektiven Einschätzung der Region zu tun. Wer gehen möchte, geht. Wer bleiben möchte, kann auch einen Weg finden. Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist ja heute weitaus entspannter. Aber vielen fehlen Kulturangebote, der öffentliche Nahverkehr und Bildungsangebote werden als unzureichend bewertet.

Sie schreiben in Ihrer Studie, dass viele die Region verlassen, weil sie der Sogwirkung der Großstädte folgen – ist das ein Phänomen, dass sich auch auf die gesamte Lausitz bzw. andere ländliche Regionen übertragen lässt?

Ja, die Städte sind Magneten und zwar in China genauso wie in Sachsen. Sie versprechen Entwicklungschancen, die in den ländlichen Regionen leider immer noch in Frage stehen. Wie gesagt, unsere Untersuchungsgruppe gehört durch die gute Ausbildung ohnehin zu den Mobilsten. Klar, gehen sie in die Großstädte zum Studieren oder um dort berufliche Erfahrungen zu sammeln. Die Großstädte sind aber auch

wegen ihrer vielfältigen Lebenschancen attraktiver, also nicht nur in beruflicher Hinsicht, sondern auch wegen der Fülle an Erfahrungen, die ich dort potenziell machen kann.

Gegen diese Sogwirkung der Großstädte kann man in ländlichen Gegenden nicht viel gegenhalten – was empfehlen Sie – ziehen lassen, hierhalten, zurückgewinnen?

Ja, alles drei und wenn ich sie zurückgewonnen habe, nicht locker lassen. Eine Erfahrung, die sich in den Interviews mit zurückgekehrten und zugewanderten Frauen durchgehend gezeigt hat, ist, dass das Leben hier sehr wohl viele Reize hat, die das individuelle oder familiäre Glück erhöhen – die Natur, der eigene Hof und nachbarschaftliche und familiäre Gemeinschaften. Diese Vorzüge überdecken aber nicht die ebenfalls gemachten Erfahrungen der sozialen Kontrolle durch eine Dorfgemeinschaft oder auch patriarchalen Bevormundung durch (männliche) Chefs oder Kollegen. Frauen trauern dann gewissermaßen ihrem Leben in der Großstadt auch nach. Rückkehrende, aber auch Zugezogene aus dem In- und Ausland kommen häufig aus gut angebundenen und interessanten Städten. Sie bringen ein anderes Selbstverständnis mit in die Region. Sie wollen sich einbringen, sie experimentieren mit Ideen, die sie an das hier Vorhandene anknüpfen

wollen. Ich glaube hier passiert viel Spannendes, das vielleicht auch für die zukünftige Generation Anknüpfungspunkte bietet, hierzubleiben, zurückzukehren oder andere einzuladen, hier zu leben.

Womit kann die Region punkten, um Abgewanderte oder Zugezogene langfristig für sich zu gewinnen?

Mit Offenheit und Toleranz. Was wir in unseren Forschungen herausgefunden haben, ist, dass die Menschen, die hier leben und hierher (zurück)kommen, den Gestaltungsfreiraum sehr schätzen. Hier gibt es einen Raum, um Zukunftsfragen zu stellen und Antworten auf wichtige gesellschaftliche Fragen zu finden. Ich glaube, dass in diesen Regionen, die so hart den Struktur- und Systemumbruch verarbeiten mussten und nun weiterhin mit dem Abbau starker Wirtschaftszweige umgehen müssen, Menschen leben, die eine gewisse Gelassenheit im Umgang mit Krisen mitbringen, die immer wieder Lösungen produzieren (müssen) und alternative Pfade betreten haben. Diese Erfahrung spielt in unserer gegenwärtigen Gesellschaft eine viel zu geringe Rolle, aber die Zugezogenen und Wiedergekehrten werden danach fragen. Hierin sehe ich die Chancen, das vorhandene Wissen mit den hinzukommenden Erfahrungen zu verbinden und in gesellschaftliche Entwicklungsprozesse zu überführen.