

BIRGIT GEBHARDT

# 2037

Unser Alltag in der Zukunft

IN ZUSAMMENARBEIT MIT TRENDBÜRO

*edition*  KÖRBER-STIFTUNG



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© edition Körber-Stiftung, Hamburg 2011

Redaktion: Trendbüro – Beratungsunternehmen

für gesellschaftlichen Wandel B.G.W. GmbH

Konzeption: Birgit Gebhardt

Fiktionale Texte: Birgit Gebhardt

Fakten texts: Josefine Sporer und Susanne Wittorf

Mitarbeit: Eva Deinert, Guido Mertes

Umschlag: Groothuis, Lohfert, Consorten | [glcons.de](http://glcons.de)

Coverfoto: [colourbox.com](http://colourbox.com)

Herstellung: Das Herstellungsbüro, Hamburg |

[buch-herstellungsbuero.de](http://buch-herstellungsbuero.de)

Druck und Bindung: CPI – Clausen & Bosse, Leck

Printed in Germany

ISBN 978-3-89684-086-8

Alle Rechte vorbehalten

[www.edition-koerber-stiftung.de](http://www.edition-koerber-stiftung.de)

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	9
<b>Bildung</b>	
Die Lebensunternehmer	19
Fakten zu Ausbildung und Karriere	47
<b>Konsum</b>	
Die Welt als Warenhaus	63
Fakten zu Konsum- und Medienkultur	96
<b>Beziehungen</b>	
Leben in unterschiedlichen Realitäten	115
Fakten zu Liebe und Zusammenleben	145
<b>Arbeit</b>	
Engagement für die eigene Sache	158
Fakten zu Arbeits- und Eigenzeit	195
<b>Stadtentwicklung</b>	
In fremden Welten	208
Fakten zu Städtebau und Mobilität	236
<b>Integration</b>	
Neue Horizonte	256
Fakten zu Arbeitsmarkt und Migration	285

## **Engagement**

Was noch zu retten ist	295
Fakten zu Bürgerengagement und Netz-Demokratie	321

## **Gesundheit**

Willkommen im Systemzeitalter	333
Fakten zu Gesundheit und Vorsorge	366

## **Sinnsuche**

Das ganze Leben ist ein Deal	385
------------------------------	-----

*»I felt that I was trying to describe an unthinkable present and I actually feel that science fiction's best use today is the exploration of contemporary reality rather than any attempt to predict where we are going ... The best thing you can do with science today is use it to explore the present.*

*Earth is the alien planet now.«*

**WILLIAM GIBSON**

# BILDUNG

## Die Lebensunternehmer

### Geoffrey

Der Himmel stand in hohem Blau über der Landschaft. Der Sommer war heiß. Auf den Feldern schwebte Dunst aus Wassersprengern, in dem sich Regenbögen fingen. Seit Wochen Trockenheit. Die Erntekurse fielen. Der Agrarriese Sanofar hatte eine Gewinnwarnung herausgegeben. Felder, die hier noch gesprengt wurden, brannten in Südspanien bereits. Der Train\_Blu mit seiner schuppigen Haut aus blauen Solarzellen rauschte durch die ostdeutsche Landschaft, als wäre er Teil eines surrealen Films. Ganze Landstriche waren verödet. Dörfer standen verlassen in flirrender Hitze. Geoffrey erkannte die Strukturen: Noch vor fünfzehn Jahren hatte sich jede Gemeinde einen hoch dotierten Berater wie Geoffrey geleistet, um ihre zwar idyllischen, aber entvölkerten Kleinstädte wieder mit Leben zu füllen. Manche erprobten neue Arten autonomer Selbstversorgung, um als Dorfgemeinschaften bestehen bleiben zu können. Wieder andere boten ihre Gemeinde als Testgebiet für Versuche aus der Konsumgüterindustrie oder Lebenskonzept-Projekte an. Im Osten wurden viele verlassene Ortschaften in Seniorensiedlungen mit nostalgischer Altstadtstruktur umgewandelt. Auch im Harz hatten drei Gemeinden

ein Demenzdorf eröffnet. Das Geschäft mit den »Verwahrungsparks«, wie sein Arbeitskollege die Seniorensiedlungen spöttisch nannte, schien jedoch den Zenit überschritten zu haben. Doch wo es weder größere Unternehmen noch virtuell vernetzte Hochleistungszentren gab, ließen sich eben nur noch Senioren, Demenzkranke oder Versuchsgruppen ansiedeln. Und natürlich das entsprechende Pflegepersonal, das überwiegend aus Osteuropäern bestand.

Geoffreys Vater hatte so in Braunlage seinen Lebensabend verbracht. Dort konnte der Sohn ihm durch Kontakte einen Platz im Jugendstil-Sanatorium von Dr. Barner beschaffen, wo er mit nur fünfundachtzig Jahren recht früh verstorben war. Damals hatte er sich die Unterbringung seines alten Herrn ganz gut leisten können, doch inzwischen war das Geld knapper. Von den Babyboomern und ihren mittlerweile selbst alt gewordenen Kindern würden sich nur noch wenige den Aufenthalt mit Rundumversorgung in der Kleinstadtidylle leisten können.

Wenn Geoffrey es nicht schaffte, sich ganz oben zu positionieren, würde sein Beratungsgeschäft wenig Zukunft haben. Die Firma, für die er tätig war, schien die Situation genauso zu beurteilen. Seit seinem sechzigsten Geburtstag vor drei Jahren fühlte er sich dort immer weniger wertgeschätzt und willkommen. Die Digital Natives waren in den Führungspositionen angekommen. Schneller und reibungsloser, als das seiner Generation möglich gewesen war. Anfangs war es ihre Medienkompetenz gewesen, die sie Geoffrey voraushatten. Dann änderten die Firmen ihre Strukturen, vernetzten jeden mit allem und machten auf »We are one family«. Im Wettlauf um gute Fachkräfte und um das eigene Außenimage positiv zu beeinflussen, hatten viele große Konzerne ihr Innenleben lockerer, familiärer und offener gestaltet. Fahrräder hingen in den Flu-

ren, es gab eine Mitarbeiterbibliothek mit Kamin, in der jeden vierten Freitag Salongespräche stattfanden. Mittags kochten einige in der großen Gemeinschaftsküche, in der Bar waren abends auch Freunde willkommen. Es gab Spielzeug für Kinder oder Kundenworkshops, man konnte sich in Ruheräume zurückziehen, kurz aufs Trimmergerät und duschen und sogar im Büro wohnen, wenn das Projekt es nötig machte oder Berater von ausländischen Tochtergesellschaften kurze Zeit vor Ort waren. Nicht dass ihm viel an dieser Dauergemeinschaft gelegen hätte, aber für Konzerne und Großstrukturen war diese Community-Zelebrierung Voraussetzung, um überhaupt junge Fachkräfte für sich gewinnen zu können. Kleinere Beratungsfirmen hatten sich dagegen komplett ins Netzwerk verlagert und betrieben ihren Standort nur noch als physische Rückversicherung. Das verringerte den Kostendruck, den Geoffrey in seiner Family-Firma zu spüren bekam. Dass sich die Aufträge nicht mehr wie früher häuften, war nicht seine Schuld. Das führte er sich immer wieder rational vor Augen, um nicht dünnhäutig zu reagieren, wenn er von seinem jüngeren Vorgesetzten darauf angesprochen wurde. Der rieb ihm gerne die besseren Abschlüsse seines Kollegen Leon unter die Nase, Ende zwanzig und gerade erst eingestellt. Die Absicht dahinter war überdeutlich: Entweder es würde ihn fordern und er brächte neue Leistungen, oder es würde ihn frustrieren und er warf das Handtuch. Mit beiden Lösungen konnte seine Firma gut leben. Geoffrey nicht, und da half es auch wenig, dass es Leon peinlich war, wie der Chef Geoffrey, der ihn eingearbeitet und geschult hatte, im Leistungsvergleich bloßstellte. Und es half auch nicht, dass er sich jedes Mal fast demütig entschuldigte, wenn ihm wieder ein Abschluss geglückt war. Seinen letzten Vertrag wollte er ihm sogar übertragen, weil der Kunde vormals Geoffreys Kunde gewesen war. Mit der Ablehnung hatte



Geoffrey seinerseits ihn vor den Kopf gestoßen. Jetzt war nicht mehr viel Kollegialität von Leon zu erwarten.

Es hatte mal mehr Spaß gemacht, zu arbeiten. Unvorstellbar, dass ihn dieser Beraterjob mal ausgefüllt hatte. Dass er ihm rückblickend wichtiger gewesen war als seine Familie.

Seit einem Jahr hatte er zum Glück genügend Wut im Bauch, um das nicht als das Ende seiner Karriere zu akzeptieren. Ein konsultierter Persönlichkeits-Coach in einer dieser schicken neuen Recruitment-Kanzleien setzte Geoffrey wieder auf die Spur. Er hatte sich für das freiwillige »Job-Fresh-up für Best Ager« angemeldet, und es war erfolgreich verlaufen. Für beide Seiten. Geoffrey hatte das sagenhaft teure Elite-Aufbauprogramm gleich mitgebucht, und dem Human-Resources-Berater war es gelungen, ihn für neue Aufgaben zu motivieren. Er fühlte die Rastlosigkeit wieder in sich kribbeln: Jetzt versetzte er seinem Leben den längst fälligen Schub in die richtige Richtung. Er würde sich mit dieser Elite-Fortbildung für den reiferen Arbeitsmarkt fit machen und eine neue interessante Tätigkeit finden. Beflügelt von der Idee des beruflichen Neustarts, beschloss er, auch gleich sein Privatleben neu zu gestalten: Er wollte endlich zu Hause ausziehen. Schon seit Jahren führten seine Frau und die sechszwanzigjährige Tochter eine Art moderne WG, in der er sich nicht wirklich erwünscht fühlte. Die vertrauensselige Gewohnheit, die ihn bei seiner Familie gehalten hatte, bekam vor dem Hintergrund des Fresh-ups etwas geradezu Pathologisches. Es war höchste Zeit für einen Schnitt. Und so öffnete sich Geoffrey auch in der Liebe einem Neustart, der gern ein paar Überraschungen mehr parat haben durfte als der berufliche.

In den unteren Sichtbereich, in dem die silikatbedampften Scheiben des Train\_Blu transparent und nicht blau abgedunkelt waren, drängten sich jetzt Brücken und Trassen, Raffinerien

und Industrieanlagen, dann Kräne und Container, schließlich Lofts, Groß- und Baumärkte sowie Kreativgewerbe an den Zug.

Geoffrey starrte hinaus und lächelte in sich hinein. Ob sich seine zweite Pubertät genauso aufwühlend anfühlen würde wie die erste? Ein schizophrener Schwanken zwischen Außen- und Innenabgleich, zwischen lässiger Überheblichkeit und in Wellen auftretender Unsicherheit? So zerrissen hatte er sich auch im Gespräch mit dem HR-Berater vom Job-Fresh-up gefühlt: Der geschniegelte Endzwanziger hatte tatsächlich gedacht, er könnte ihn in seiner fragilen Lebens- und Jobsituation beraten! Geoffrey schmunzelte, als er an das Coaching zurückdachte. Er hatte seine anfängliche Herablassung gegenüber dem jungen Schnösel nicht verbergen können. »Haben Sie den Führerschein-Refreshment-Test schon vollzogen?«, hatte der gefragt. Wo dachte das Bürschchen hin? Er war doch noch keine fünfundsiebzig! Er sollte den Test ruhig schon früher machen, hatte der gemeint. Eine aufgeschlüsselte Datenanalyse hinsichtlich Seh- und Hörstärke, Reaktionsschnelligkeit, Beweglichkeit, technischer Bedienkompetenz der Bordgeräte und Fähigkeit zur Kommunikation mit anderen Verkehrsteilnehmern anzufordern, wäre nicht nur für die Zulassung im Straßen-, sondern auch für die Einstufung im Berufsleben extrem wichtig. »Falls sie eine Selbstständigkeit planen, sollten sie zusätzlich den Komplettesundheitscheck mit Erbgutrisiko-Erkennung machen. Spätestens Ihr Bankberater wird Sie zur Krediteinstufung ab fünfundsechzig danach fragen. Jegliche Eigeninitiative, gegenüber potenziellen Arbeitgebern oder Finanzdienstleistern gute Werte als Referenz auf den Tisch zu legen, wird in Ihrem Alter unbedingt notwendig«, hatte es unter der gegelten Locke hervorgetönt. Das war ein Argument und wurmte auch jetzt noch. Zum Wiederaufrichten hatte der Coach den alten Geoffrey mit ein paar Zuckerstückchen gelockt: »Der Fach-

kräftemangel, die vergleichsweise schlechte Ausbildung und natürlich auch die geringe Erfahrung der Jüngeren arbeiten für Sie. Außerdem können Sie über regelmäßige Fortbildungen im In- und Ausland Punkte für Ihr Arbeitskonto sammeln und so Ihre Businesskompetenzwerte trotz fortgeschrittenen Alters verbessern«, hatte der HR-Berater sein Programm abge-spult. »Machen Sie nicht den Fehler, sich mit Gleichaltrigen zu messen. Glauben Sie mir: Kein Arbeitgeber hat ein ehrliches Interesse, Menschen über sechzig zu beschäftigen – egal, ob sie bis dato in gehobener Position oder auf Sachbearbeiterniveau gearbeitet haben. Schauen Sie: Haben Ältere eine gehobene Stellung, dann werden sie mit zunehmendem Alter empfindlich, rechthaberisch und divenhaft. Haben sie eine untergeordnete Stellung, werden sie naturgemäß bequem, ineffizient, unflexibel oder agieren verunsichert.«

»Das finde ich doch sehr eindimensional betrachtet«, hatte Geoffrey eingewandt und etliche schon über achtzigjährige aktive Unternehmer, Anwälte, Berater oder Stararchitekten aufgezählt. Doch das Argument hatte sein Coach wohl schon öfter gehört.

»Das sind alles Selbstständige oder Inhaber ihres eigenen Unternehmens. Das ist tatsächlich etwas anderes, weil sie inhaltlich wie existenziell dafür brennen. Aber Sie wollen sich ja gegenüber einem Arbeitgeber verkaufen. Und dazu müssen Sie dessen mögliche Fehleinschätzung aufgrund Ihres Alters und des naturgemäßen Angestelltenverhaltens kippen, indem Sie Ihre tatsächlichen Fähigkeiten und Ihre jung gebliebenen Qualitäten über unabhängige Referenzen und Tests nachweisen.«

Geoffrey hatte den Punkt mittlerweile verstanden, aber als er im Nachhinein die Kosten für die freiwilligen Tests erfahren hatte, war ihm klar, warum der Schlaukopf ihn so demon-

tiert hatte. Doch bis dahin hatte er sich noch nicht geschlagen geben wollen: »Können Sie nicht zur Abwechslung auch mal einen Vorteil nennen, den ein alter Angestellter seiner Firma bietet? – Erfahrung zum Beispiel?«

»Das ist sicherlich ein wichtiger Punkt, aber andererseits verändert sich doch alles rasant schnell ...«, hatte der geschulte Gegelte die generöse Billigung gedehnt. »Selbst das Wissen um Projekte im Unternehmen, das lange das Dinosaurier-Vorsprungswissen war, wird heute von allen Mitarbeitern offen geteilt und in Activity Streams digital in die Cloud gelegt, dass es jederzeit auffindbar ist. Mit dem Input gebenden Mitarbeiter oder ohne.«

Diese Art vernetzter interner Kommunikation kannte Geoffrey aus seiner Firma. Zwar durften aus Datenschutzgründen in Deutschland Mitarbeiteraktivitäten grundsätzlich nicht transparent abgebildet werden, aber man umging das Problem, indem man das Einverständnis innerhalb von Projektgruppen einholte und Dokumente, Filme oder andere Medien über eine Microblogging-Oberfläche kommunizierte, die sich automatisch verschlagwortete und den Projektordnern zuwies. So war es Geoffrey damals möglich gewesen, reibungslos das Projekt seines Vorgängers zu übernehmen, weil er alle Dokumente dazu fand und alle Projektschritte chronologisch einsehen konnte. So stellte auch er täglich sein »Dinosaurierwissen« allen Mitarbeitern mit kleinen Einträgen zur Verfügung und würde es jedem Nachfolger leicht machen, seinen Platz einzunehmen. Das Wissen blieb im System, und auch Geoffrey profitierte täglich vom transparenten Know-how – auch der vielfach gut vernetzten Jüngeren.

Der Coach hatte längst weitergeredet: »Der Punkt ist: Vergessen Sie die Alten, da schneiden Sie bestens ab, und deren Altersjobs finden Sie doch eh uninteressant. Sie müssen sich

an den Jungen messen, mit *denen* kämpfen Sie um die Projekte. Das sind die international ausgebildeten und digital Kompetenten, nach denen sich die Firmen und Headhunter die Finger lecken. Davon gibt es aber nicht genug, und deshalb kommen Sie ins Spiel – sofern Sie die Kompetenzen der Ausschreibung für die eigentlich Jüngeren mitbringen. Genau das ist Ihre Herausforderung. Es reicht nicht, ein vergleichsweise engagierter Alter zu sein. Sie müssen so gut wie ein Junger sein, um in den interessanten Projekten ihre Position halten zu können.«

Heiß und kalt. Geoffrey konnte sich nicht erinnern, dass jemand in letzter Zeit so offen mit ihm gesprochen hatte.

Der Zug fuhr inzwischen deutlich langsamer. Geoffreys Blick wanderte durch den Großraum zur Energieskala, die anzeigte, dass der Train\_Blu seine Stromversorgung in dieser Geschwindigkeit allein über seine Bremsenergie- und Solarenergieausbeute – ohne externe Stromzufuhr – bestreiten konnte. Er konnte an der Skala erkennen, dass momentan die Passagiere in Wagen sieben die meiste Energie abzapften und ihr Kontingent fast erschöpft hatten. Er kramte nach seinen Notizen. Das Sonnenlicht spiegelte sich in den Wohn- und Bürogebäuden jenseits der Kaikante. Die Zugscheiben verdunkelten sich kurzzeitig, und er blickte auf die HafenCity. Der Vorzeigestadtteil war aufgrund leerer Kassen in den letzten Jahren sich selbst überlassen geblieben. Sichtbare Alterserscheinungen an vielen Gebäuden, aber vor allem fehlende Instandsetzungen an Straßen und öffentlichen Anlagen hatten dem einst modernen Quartier die Patina der Selbstverständlichkeit verliehen. Warum erhöhten sichtbare Altersspuren beim Stadtquartier die Bürgerakzeptanz, dachte Geoffrey, während sie sich an Menschen negativ auswirkten? War es die eigene Nachlässigkeit, die einen alt aussehen ließ?

Er erinnerte sich, dass der Berater kurz vor Schluss noch

ein paar praktische Tipps rausgerückt hatte: Das Geburtsdatum müsste aus Gründen möglicher Altersdiskriminierung nicht mehr in den Lebenslauf. Überhaupt wäre ein aktiv gepflegtes Webprofil mit interessanten Kontakten und Themen interessanter als jede Vita. Das Bübchen war wirklich gut geschult. Am Ende hatte Geoffrey eine ambitionierte To-do-Liste und war so vertraut mit seinem Berater geworden, dass ihn Gellockes letzter, mit einem freundschaftlichen Grinsen versehener Hieb doch verletzt hatte: Er sollte sich übrigens ruhig die Haare färben, gegebenenfalls auch die hervortretenden Tränensäcke und das hängende Kinn etwas straffen. Er könnte sich gar nicht vorstellen, wie sensationell solche mikroinvasiven Eingriffe sein Marktpotenzial auf dem globalen Arbeitsmarkt erhöhen würden. Nach dieser Bemerkung hatten sich bei Geoffrey Augen und Kinn ganz von selbst zusammengezogen. Das Gespräch allein hinterließ bei Geoffrey Tausende brennende mikroinvasive Spuren.

## Fakten zu Ausbildung und Karriere

Digitale Medien erobern die Klassenräume, der demografische Wandel verändert die Arbeitswelt, und die öffentlichen Kassen sind leer. Politik und Wirtschaft appellieren an die Eigenverantwortung der Menschen. Viele werden sich auf die Veränderungen einstellen können, einige werden es nicht wollen, und manche es nicht schaffen.

### Wissen im Wandel

Bereits seit einigen Jahren setzt sich die Erkenntnis durch, dass erlerntes, gespeichertes Wissen unwichtiger wird und Zugangswissen an Bedeutung gewinnt. Noch mehr als heute wird es in Zukunft darum gehen, über die Fertigkeit zu verfügen, sich relevante Information schnell zu beschaffen.

Professor Peter Struck fasst zusammen: »In Zukunft wird es kaum noch um pures Wissen gehen. Heute verdoppelt sich bereits alle fünf Jahre das Wissen, das der Menschheit zur Verfügung steht. Es ist unmöglich, alles zu wissen. Schlüsselqualifikationen wie Teamgeist oder vernetztes Denken werden deshalb immer wichtiger, um innerhalb dieses Stroms von Informationen noch die Übersicht zu behalten. Die Wirtschaft braucht kompetente Köpfe, keine Lexika.«<sup>1</sup>

Auch der Mathematiker und promovierte Theologe Marc Luyckx Ghisi fordert in einem Vortrag zum Thema »Bildung im Jahr 2020« eine radikale Änderung der Lehrpläne an Schulen und Universitäten. Er plädiert jedoch für Generalisten: »Anstelle von Spezialisten, die alles über ein sehr kleines Gebiet wissen, benötigen wir unbedingt Generalisten. Menschen, die kompetent in Management, Buchhaltung, Technologie, Psychologie, Theater, Philosophie usw. sein können. Unsere Universitäten werden ›Dr. phil. in generellen Dingen‹ produzieren müssen. Wir brauchen Menschen, die ein umfassendes Bild davon haben, was in der Gesellschaft vor sich geht.«<sup>2</sup> Generalisten und interdisziplinäre Ansätze werden wir in Zukunft dringend brauchen, denn in einer immer komplizierter werdenden Welt wird es von großer Bedeutung sein, den »Überblick« zu behalten und Entwicklungen richtig einschätzen zu können. Hierfür wird eine fundierte und vor allem umfassend definierte Allgemeinbildung unbedingt nötig sein.

## Neue Vermittlungsformen

Betrachtet man neben den vielerorts diskutierten alternativen pädagogischen Ansätzen den veränderten Umgang mit digitalen Medien in der Schule, so zeichnet sich nach etlichen Jahren konservativen Misstrauens eine Trendwende ab: Wird mit Games und Simulationen gelernt, so werden bessere Leistungen und eine positivere Einstellung zum Lernen erwartet als mit herkömmlichen Unterrichtsformen. »Wenn Computerspiele im Unterricht gezielt zur Vermittlung von Problemlösungsstrategien eingesetzt werden sollen, dann kann dies sowohl mit unterhaltungsbezogenen Spielen als auch mit Lernspielen geschehen«, so der Medienpädagoge Dominik Petko in seinem Essay *Unterrichten mit Computerspielen*.<sup>3</sup>

Der Einsatz digitaler Medien in der Schule verbessert den Un-



terricht: Durch Lernsoftware und Internet verändern sich nicht nur Lerninhalte, sie können auch den sich voraussichtlich durchsetzenden individualisierten Unterricht elektronisch unterstützen.<sup>4</sup> Der Hightech-Verband Bitcom ist nach repräsentativen Umfragen unter 1000 Lehrern und Schülern zu dem Ergebnis gekommen, dass 79 Prozent der befragten Lehrkräfte überzeugt sind, ihre Schüler würden schneller lernen, wenn sie im Unterricht mit Computern und dem Internet arbeiten. Auch seien die Schüler motivierter, wenn sie digitale Medien benutzen dürfen.<sup>5</sup> »Im Kern geht es um eine stärkere individuelle Förderung der einzelnen Schüler«, sagte Bitcom-Präsident August-Wilhelm Scheer während der Cebit 2010.<sup>6</sup> Denn Lernsoftware übernimmt einen Teil der Betreuung: Sie hat Feedbackfunktionen zum Korrigieren von Fehlern und zur Erläuterung von Lösungen. Neben der Wissensvermittlung können »Serious Games« auch an ernste Themen heranzuführen. Im Spiel POLITWORLD, das Studenten der Uni Paderborn gemeinsam mit der Bundeszentrale für politische Bildung entwickelt haben, setzen sich die Spieler mit Kriegen und Flüchtlingswellen auseinander. Bei diesen »ernsthafte[n] Spielen« gehe es darum, die Generation Internet mit der Ursache von Konflikten vertraut zu machen. Denn die unter 30-Jährigen, berichtet der Medienexperte Soenke Zehle, »lesen nur noch in Ausnahmefällen Zeitung«.<sup>7</sup> Wer in dieser Zielgruppe Botschaften platzieren will, müsse multimedial denken.

## **Mobil, virtuell, gemeinschaftlich – der Unterricht geht neue Wege**

Forscher der Fernuniversität Hagen haben in dem Projekt »Mobile Learning: prozessorientiertes Informieren und Lernen in wechselnden Arbeitsumgebungen« Möglichkeiten entwickelt, um Konzepte aus dem bereits gebräuchlichen E-Learning auf die nächste Stufe

zu heben. Das neue »M-Learning« soll das Lernen auf mobilen Endgeräten ermöglichen. Dabei werden vor allem Unterbrechungen und kurzfristige Lernphasen sowie ständige Ortswechsel in den angewandten Lernmethoden berücksichtigt.<sup>8</sup>

Avancierte Formen des E-Learnings bietet das US-amerikanische Unternehmen Toolwire seinen Studenten an: Es versetzt die Studenten in virtuelle, fotorealistische Lernräume, in denen sie per Video Aufgaben erhalten und ihr Wissen unter Beweis stellen können. Die Kommunikation mit anderen Projektteilnehmern findet per Videokonferenz statt, Leistungen werden in der realen Welt evaluiert.<sup>9</sup>

Wie man in einer Community mit webgestützten Werkzeugen lernen kann, zeigt das »Learners' Garden Projekt«<sup>10</sup>, das Professor Wolfgang Neuhaus 2010 ins Leben gerufen hat. Zentrales Online-Werkzeug seiner Lehrveranstaltungen ist ein Wiki (pro Veranstaltung), in dem Studierende und Lehrende flexibel und übersichtlich, an jedem Ort zugänglich, Inhalte strukturieren und an jeweils aktuelle Planungen und Diskussionen anpassen können. Dozenten und Studenten trainieren so gleichermaßen, ihr Lernen selbst zu organisieren.

So weit, so gut. Doch auch in den Klassenräumen wird die Schere zwischen Arm und Reich immer größer. In der Bildungsrepublik Deutschland hat der soziale Status bereits heute weitreichende Auswirkungen auf die Lernerfolge des Einzelnen. Und in Zeiten leerer Kassen kann man davon ausgehen, dass sich diese Tendenz weiter fortsetzt.

## Bildung nur für Reiche

In Deutschland hängt die Zukunft eines jungen Menschen in hohem Maße vom Geldbeutel der Eltern ab. Diesen Trend spiegelt auch die aktuelle 16. Shell Jugendstudie wider. Während die Mehrheit der Jugendlichen optimistisch in die Zukunft blickt, ist die Zuversicht bei Jugendlichen aus sozial schwachen Haushalten weiter gesunken.<sup>11</sup> Bereits im Grundschulalter investieren Eltern in private Nachhilfe für ihre Kinder. Die Bertelsmann Stiftung hat untersucht, dass Eltern über alle Klassenstufen verteilt jährlich fast 1,5 Milliarden Euro für privaten Nachhilfeunterricht ausgeben. Wenn schulische Anforderungen aber ohne zusätzlichen Unterricht nicht zu bewältigen sind, verschlechtern sich die Bildungschancen der Kinder aus sozial schwachen Familien schon in jungen Jahren. Die steigende Zahl allgemeinbildender Privatschulen in Deutschland scheint diese Entwicklung zu unterstreichen: Innerhalb von zehn Jahren, von 2000 bis 2010, ist ihre Zahl um 26 Prozent gestiegen, womit sich etwas mehr als 7 Prozent aller deutschen Schulen in freier Trägerschaft (nur wenige arbeiten profitorientiert) befinden.<sup>12</sup> Dass Privatschulen nicht per se ein Indiz für Bildungsungerechtigkeit sind, zeigt der internationale Vergleich: In den Niederlanden gehen rund 70 Prozent aller Schüler auf private Schulen.<sup>13</sup> Die Bereitschaft der (gebildeten) Eltern, in die Bildung ihrer Kinder zu investieren, zeigt aber auch, dass es dem Staat bisher nicht gelungen ist, ein faires, sozial durchlässiges und zukunftsweisendes Schulsystem zu schaffen.

Auch im Hinblick auf die absehbaren Folgen des demografischen Wandels hat es der Staat bisher nicht geschafft, zukunftsträchtige Modelle vorzustellen. Er appelliert auch hier an die Verantwortung des Einzelnen.

## Arbeit im Wandel: Uns gehen die Arbeitskräfte aus

Erste Auswirkungen des demografischen Wandels, der wie kaum ein anderer Trend unsere Gesellschaft umfassend beeinflussen und verändern wird, sind bereits heute am Arbeitsmarkt spürbar. In der Elektro- und Metallindustrie beispielsweise blieben selbst im Krisenjahr 2009 5 Prozent der Lehrstellen unbesetzt. Die Lücke in den Branchen, für die Personal mit Abschlüssen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik gesucht wird, könnte sich, so schätzt die deutsche Wirtschaft, bereits bis 2014 auf 220 000 Fachkräfte erstrecken.<sup>14</sup> In den nächsten zehn Jahren sorgt der Babyboom, mit seinen hohen Geburtenraten von Mitte der 1950er bis Ende der 1960er Jahre, noch für gemäßigte Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeitsmarktsituation und damit auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Nation. Bis 2020 sinkt die Zahl der erwerbsfähigen Menschen um vergleichsweise moderate 2 Millionen. Danach allerdings kommen die geburtenstarken Jahrgänge ins Rentenalter. Infolgedessen wird sich die Zahl der Erwerbsfähigen bis 2034 um weitere 8 Millionen auf nur mehr 40 Millionen verringern.<sup>15</sup> Selbst wenn ab heute mehr Kinder geboren werden sollten, würde es mindestens 20 Jahre dauern, bis diese das erwerbsfähige Alter erreichen und als Arbeitskräfte die Altersstrukturen verjüngen und in die Rentenkassen einzahlen. Bis dahin aber steigt unsere Lebenserwartung weiter, und die geburtenstarken Jahrgänge wären dann doppelt belastet, denn sie hätten für mehr Kinder und gleichzeitig für mehr Ältere zu sorgen. Einst hatten Fachleute für 2010 eine Arbeitslosenquote um 5 Millionen erwartet. Aktuell liegt sie – aus verschiedenen, auch rechentechnischen Gründen – bei etwas mehr als 3 Millionen. Doch bereits für 2015 sagt das Wirtschaftsforschungsunternehmen Prognos einen Arbeitskräftemangel von 3 Millionen Menschen voraus. Bis 2030 würden dem Arbeitsmarkt durch die Folgen des demogra-

fischen Wandels nach dieser Studie mehr als 5 Millionen Arbeitskräfte fehlen.<sup>16</sup>

Diese rein rechnerische Voraussage bedeutet natürlich nicht, dass es 2015 in Deutschland keine Arbeitslosigkeit mehr geben wird. Davor steht die große Anzahl der Geringqualifizierten. Hier ist etwa jeder Fünfte arbeitslos.<sup>17</sup> Und die schlecht Ausgebildeten verdienen seit Mitte der 1990er Jahre im Vergleich zu den Höherqualifizierten immer weniger.

Obwohl diese Menschen dem Arbeitsmarkt theoretisch zur Verfügung stehen, wird ein Großteil von ihnen auch in Zukunft keinen Arbeitsplatz finden. Denn in einer globalisierten Welt spricht alles dafür, dass Unternehmen gering qualifizierte Tätigkeiten vermehrt ins Ausland verlagern. Mit dieser Entwicklung ist eine klare wirtschaftspolitische Botschaft verbunden. Die Bildungspolitik muss verhindern, dass sich die Zahl der bildungsfernen Schüler, also derjenigen, die einen Großteil der zukünftigen Geringqualifizierten ausmachen werden, weiter erhöht. Ob das gelingt, bleibt abzuwarten.

## Karrierefrauen

Die Wirtschaft wird weiblich. Davon gehen zumindest Wirtschaftsforscher aus. Wenn in Zukunft hierarchische Strukturen abgebaut werden und immer mehr Teams aus gleichberechtigten Mitarbeitern entstehen, sind sogenannte weibliche Attribute immer gefragter. Vernetztes und inhaltsorientiertes Denken, Erfassen komplexer Zusammenhänge, gründliches Abwägen, gute kommunikative Fähigkeiten, hohe Sensibilität und Geduld – mit diesen Merkmalen will die Wirtschaft in Zukunft punkten. Weiblichen Nachwuchs gibt es genug in Deutschland: Während aktuell Schulabbrecher zu zwei Dritteln männlich sind, ist 2010 mehr als die Hälfte der Hochschul-

absolventen weiblich. Im Fach Medizin sind bereits 70 Prozent der Studenten Frauen.<sup>18</sup>

Die bessere Ausbildung und der höhere intellektuelle Anspruch lassen den Schluss zu, dass Frauen bis 2030 vermehrt Karriere machen. Anzeichen dafür gibt es bereits. Der Frauenanteil im oberen und mittleren Management ist in den letzten 15 Jahren von 8 Prozent auf heutige 20 Prozent gestiegen. Nur die höchsten Stufen in der Karriereleiter bleiben den Frauen bis heute verwehrt. So machten Frauen 2010 zwar 56 Prozent der Abiturienten aus, die Hälfte der Uni-Absolventen, 43 Prozent der Promovierten, aber nur 16 Prozent der Professoren, und sie besetzten nur 3 Prozent der Vorstandsposten in den 200 größten deutschen Unternehmen.<sup>19</sup>

Auch was die Vergütung ihrer Arbeit angeht, müssen Frauen aufholen, denn nur vier von zehn Frauen lebten 2010 ausschließlich von der eigenen Tätigkeit. Von den 32,5 Millionen Frauen, die hierzulande einen Privathaushalt führen, finanzieren 42 Prozent ihren Lebensunterhalt durch ihre eigene Berufstätigkeit, teilte das Statistische Bundesamt zum Weltfrauentag 2010 mit. Weitere 29 Prozent leben überwiegend von einer Rente oder Pension. 19 Prozent der deutschen Frauen sind den Zahlen zufolge auf die Einkünfte von Angehörigen angewiesen, 10 Prozent auf Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II – oder sie lebten von ihrem eigenen Vermögen.

Bei steigenden Scheidungsraten werden in Zukunft immer mehr Frauen ihren Lebensunterhalt allein bestreiten müssen. Und laut der Deutsche-Bank-Studie *Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung* wird das für Frauen in der Zukunft kein Problem darstellen. Bereits im Jahr 2020 werden sie deutlich besser dastehen als heute. Die Wirtschaft werde alles daransetzen, um Frauen das Leben und Arbeiten leichter zu machen. »Es gibt für Unternehmer keine Alternative«, sagen die Experten. »Nur wenn Frauen leichter in Führungsetagen aufsteigen, können Unternehmen Innovation und Wachstum garantieren.«<sup>20</sup>

Für diese Zuversicht nennt die Studie verschiedene Gründe: In einer schrumpfenden Gesellschaft, der die Fachkräfte ausgehen, können die Unternehmen gar nicht anders, als verstärkt auf Frauen zu setzen. Die virtuelle Vernetzung wird dazu führen, dass immaterielle Tätigkeiten immer häufiger in Projektarbeit erledigt werden. Flexible Arbeitszeitmodelle werden in Zukunft zunehmen. Soziale Kompetenzen wie Kooperation und Kreativität gewinnen an Bedeutung. Diese Soft Skills schreibt man nach wie vor vor allem Frauen zu.

Doch selbst wenn mehr Frauen in die Führungsetagen aufsteigen, den kommenden Fachkräftemangel wird das nicht ausgleichen.