



CONCOURS CENTRALE-SUPÉLEC

Allemand

MP, PC, PSI, TSI

4 heures

Calculatrices interdites

2015

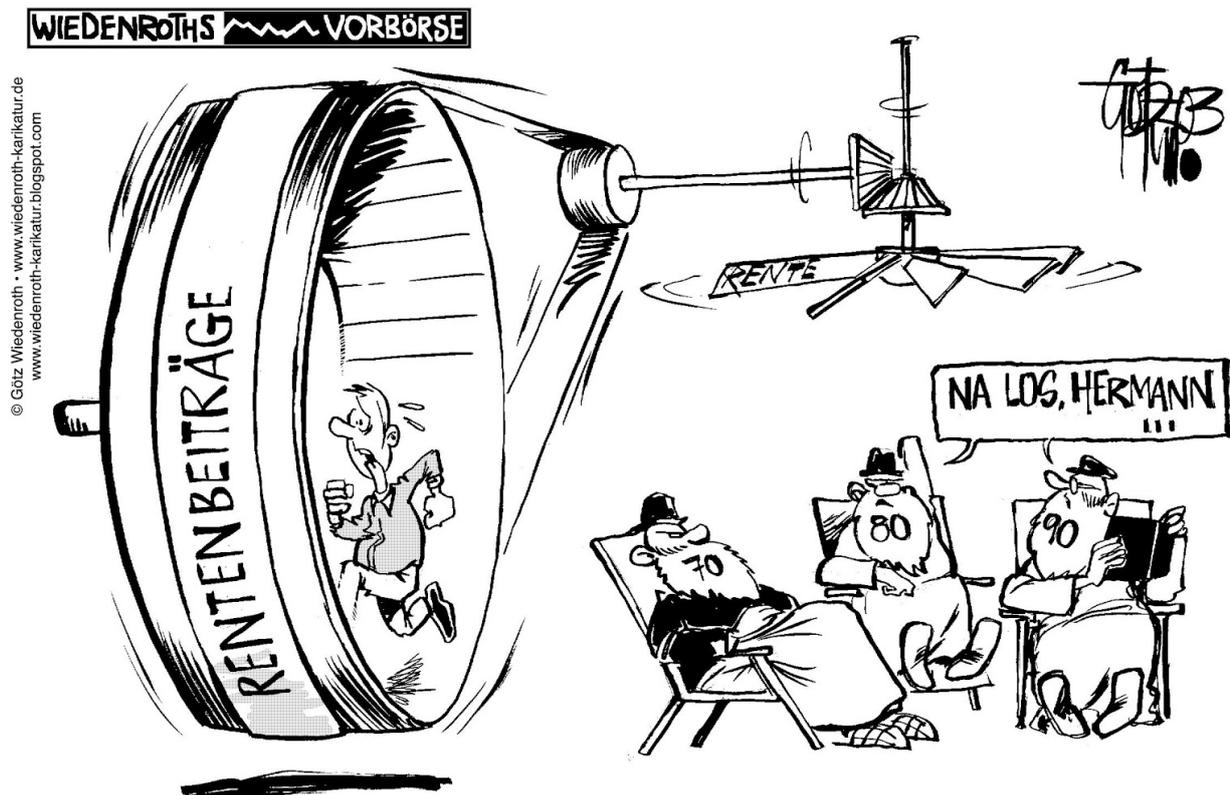
L'usage de tout système électronique ou informatique est interdit dans cette épreuve.

Rédiger en allemand et en 500 mots une synthèse des documents proposés, qui devra obligatoirement comporter un titre. Indiquer avec précision, à la fin du travail, le nombre de mots utilisés (titre inclus), un écart de 10% en plus ou en moins sera accepté.

Ce sujet propose les 4 documents suivants :

- un dessin satirique de Götz Wiedenroths ;
- un article extrait de *Frankfurter Allgemeine* ;
- un article extrait de *Zeit Online* ;
- un article extrait de *WirtschaftsWoche*.

L'ordre dans lequel se présentent les documents est aléatoire.



"...du bist der jüngste von uns - hilf dem armen Kerl ein wenig!"

Gepostet vor 17th September 2012 von Götz Wiedenroth

15.09.2014



Jugendforscher Klaus Hurrelmann

„Sie sind angepasst, aber das ist ihr Vorteil“

Herr Hurrelmann, die sogenannte Generation Y ist angepasst und furchtbar unpolitisch, sagen viele. Sie bezeichnen die derzeit 15- bis 30-Jährigen in Ihrem Buch „Die heimlichen Revolutionäre“ hingegen als genau das: Eine Generation, die Bildungswesen und Berufsleben nicht mit Krawall umkrepelt, sondern eher unbemerkt. Warum?

Es gibt ein Muster, das durch die 68er, zu denen ich ja selbst gehöre, in unseren Köpfen steckt: Eine junge Generation ist dadurch gekennzeichnet, dass sie aufmuckt, dass sie alles in Frage stellt, was die Vorgängergeneration auf die Beine gestellt hat. Doch das ist bei den derzeit Jungen nicht der Fall. Deshalb ziehen viele den Schluss: Die sind aber angepasst. Das sind sie in gewissem Sinne auch. Denn indem sie quasi von Geburt an mit den sehr komplexen Veränderungen durch die fortschreitende Technisierung der letzten zehn Jahre zurechtkommen mussten, indem sie in einer sehr unsicheren Zeit vor dem Hintergrund der Terroranschläge in New York, Umweltkatastrophen wie in Fukushima und der Wirtschaftskrise sozialisiert wurden, haben sie gelernt: Alles ist im Fluss, nichts ist mehr sicher, am allerwenigsten ein Arbeitsplatz. Deshalb passen sie sich dem System an, optimieren ihre Ausgangslage. Sie fragen sich: Was brauche ich, was bringt mich weiter? Sie gehen ihr Leben taktisch an, richten sich ganz stromlinienförmig auf den Erfolg aus.

Wo bleibt da der Idealismus?

Woher soll in dieser Generation Idealismus kommen, was soll ihnen Idealismus bringen? Es geht in erster Linie darum, der Gefahr zu entgehen, zu den etwa 20 Prozent jedes Jahrgangs zu gehören, die gar nicht in Ausbildung und Beruf kommen. Das müssen sie auch, um in dieser unsicheren Welt zu überleben. Das heißt jedoch nicht, dass sie immer mit dem Strom schwimmen. Die derzeit Jungen verändern vieles, aber eben zu ihren Gunsten und Bedingungen, nicht unbedingt nur aus idealistischen Gründen wie manche Generation vor ihnen. Ich würde sagen, sie sind pragmatische Idealisten. Sie scheinen zu spüren, wenn ich das System von außen angreife, werden sich die Fronten verhärten, und es wird viel schwieriger, etwas zu verändern. Sie versuchen, das System von innen heraus zu unterwandern. Und das ist das eigentlich Revolutionäre an dieser Generation.

Die derzeit Jungen verändern das System also eher von innen als von außen. Ist das vielleicht ein Grund, warum viele von ihnen in den Staatsdienst wollen?

Wer das beobachtet, beruft sich auf Umfragen, in denen ein Wunschscenario vorgegeben wird: Wo würde ich gerne arbeiten, wenn ich die freie Wahl hätte? Und in diesen Umfragen schneiden alle Berufe mit Beamtenstatus überdurchschnittlich gut ab. Das wird meiner Meinung nach überbewertet. Selbstverständlich wählt eine Generation, die in der prägenden Zeit der Pubertät mit der derzeit herrschenden Unsicherheit konfrontiert ist, ob sie überhaupt in den Beruf hineinkommt, einen sicheren Arbeitsplatz. Denn sie weiß ja auch, dass etwa 40 Prozent der Arbeitsverträge von Berufsanfängern befristet sind, da wünscht man sich doch natürlich, dass man zu den unbefristeten Arbeitnehmern gehört. Aber meine Recherchen haben auch ergeben, dass sich die sehr gut Qualifizierten auch sehr gut überlegen, ob sie in eine solche Position, also zum Beispiel in die eines Beamten, überhaupt gehen, in der sie möglicherweise gar nichts gestalten können — was sie ja aber durchaus wollen, wie wir festgestellt haben. Dann nehmen sie lieber eine unsichere Stelle und setzen darauf, dass sie gut genug sind, um den Arbeitgeber zu wechseln, wenn sie unzufrieden sind.

Die Fragen stellte Eva Heidenfelder.

Für manche Personalchefs sind wir ein Albtraum: Sie halten uns für verwöhnt, selbstverliebt und Größenwahnsinnig. Es heißt, wir seien schlecht darin, uns zu hinterfragen, aber groß darin, uns selbst zu überschätzen. Wir könnten nichts so richtig (außer schneller simsens als die Alten). Schon in der Schule hätten wir für mäßige Leistungen viel zu gute Noten bekommen und für alles andere eine Urkunde (auch wenn wir beim Fußballturnier nur auf der Ersatzbank saßen).

Wir, das ist meine Generation. Man nennt uns Generation Y, weil wir nach der Generation X geboren sind, also zwischen 1980 und 1995, und Y im Englischen ausgesprochen wird wie *why*, „warum“ (da wir alles hinterfragen). Während wir gerade massenhaft auf den Arbeitsmarkt strömen, fragen sich Chefs und Personalberater, mit wem sie es da eigentlich zu tun haben. Manche halten uns für Freizeitoptimierer, die, anstatt an ihrer Karriere zu arbeiten, lieber pünktlich Feierabend machen oder sich gleich ins Sabbatical verabschiedeten.

Aber sind wir wirklich die „Generation Weichei“, als die uns manche Medien verspotten? Ich persönlich nehme meine Generation ganz anders wahr. Wir sind nicht faul. Wir wollen arbeiten. Nur anders. Mehr im Einklang mit unseren Bedürfnissen. Wir lassen uns im Job nicht versklaven, doch wenn wir von einer Sache überzeugt sind (und der Kaffeeautomat nicht streikt), geben wir alles. Wir suchen Sinn, Selbstverwirklichung und fordern Zeit für Familie und Freunde.

Was wir verlangen, kommt einem gewaltigen Umbruch gleich: Wir fordern eine neue Berufswelt. In der alten herrscht vor allem Frust: Jeder vierte Beschäftigte in Deutschland hat innerlich gekündigt, 61 Prozent machen Dienst nach Vorschrift, wie aus dem „Engagement Index“ des Beratungsunternehmens Gallup hervorgeht. In vielen Unternehmen gelten noch immer starre Arbeitszeiten und Präsenzpfllichten. Statt Vertrauensarbeitszeit herrscht das Diktat der Stempeluhr. Feedback gibt es, wenn überhaupt, nur einmal im Jahr — beim obligatorischen Mitarbeitergespräch.

Leistung wird daran bemessen, wie viele Stunden man bei der Arbeit verbringt, und nicht daran, was am Ende dabei herauskommt. In dieser Logik ist es sinnvoller, viel Zeit mit wenig Arbeit zu verbringen, anstatt viel Arbeit in kurzer Zeit zu erledigen. Langsames Arbeiten wird belohnt, schnelles Arbeiten bestraft. Wer spät abends noch E-Mails schreibt, schindet Eindruck. Wer um halb fünf gehen muss, um sein Kind von der Kita abzuholen, schleicht schuldbewusst aus dem Büro.

Meine Generation will das ändern. Und die Älteren können uns dankbar sein, denn auch sie wollen anders arbeiten. Auch sie wünschen sich mehr Flexibilität und mehr Freiräume, wie Studien belegen, auch sie sehnen sich nach regelmäßigem Feed-

back und einer klaren Perspektive. Meine Generation kämpft also nicht nur für sich, sie kämpft für eine Kultur, die allen nützt.

Was uns von älteren Arbeitnehmern unterscheidet, ist, dass wir einen Trumpf in der Hand halten, der unseren Eltern und Großeltern vorenthalten war. Es ist der Trumpf der Demografie, die Macht der Knappheit in einem Land, dem allmählich die Fachkräfte ausgehen. In einigen Branchen ist der Mangel heute schon sichtbar, der deutschen Wirtschaft fehlen Ingenieure, Computerspezialisten, Physiker. Doch nicht nur Arbeitnehmer mit Uni-Abschluss sind knapp. Dringend gebraucht werden auch Menschen mit bestimmten Berufsausbildungen: Klempner, Lokführer, Altenpfleger. Bis 2030 fehlen der deutschen Wirtschaft laut den Forschern der Prognos AG rund fünf Millionen Arbeitskräfte — und zwar in nahezu allen Branchen, bei Akademikern, Facharbeitern und Ungelernten. Bislang kamen Veränderungen in Unternehmen meist von oben, wir können nun erstmals von unten Druck machen. Denn meine Generation profitiert von ihrer geringen Zahl.

Was also erwarten junge Beschäftigte von der Arbeitswelt? Jedenfalls keinen Dienstwagen mit Vollausrüstung, keinen Privatparkplatz in der Firmengarage und auch kein aufgeglastes Eckbüro mit Ausblick. Mit den alten Insignien der Macht können wir wenig anfangen. Harte Anreize wie Gehalt, Boni und Aktienpakete treiben uns weniger an als die Aussicht auf eine Arbeit, die Freude macht und einen Sinn stiftet. Sinn zählt für uns mehr als Status. Glück schlägt Geld. Das heißt nicht, dass Geld uns nicht wichtig wäre. Doch eine angemessene Entlohnung ist das, was Arbeitswissenschaftler einen Hygienefaktor nennen: Es verhindert die Entstehung von Unzufriedenheit, stiftet aber bei positiver Ausprägung allein auch keine Zufriedenheit. Das Gehalt macht nicht unglücklich, es macht aber auch nicht glücklich.

Was hingegen Glück stiftet, kostet nicht einmal Geld: Herr über die eigene Zeit sein. Selbstbestimmung ist das Statussymbol meiner Generation.

Was uns nicht einleuchtet, ist, warum wir nur an einem bestimmten Ort zu einer festgelegten Zeit arbeiten sollten. Eine an Ort und Zeit gebundene Arbeit ist ein Relikt aus der Industriegesellschaft, als es noch eine klare Trennung zwischen Beruf und Freizeit gab. Die heutige Berufswelt wandelt sich aber mehr und mehr zu einer Kreativ- und Wissensökonomie, in der sehr viele Arbeiten am Computer von einem beliebigen Ort mit Internetzugang aus erledigt werden können. Warum also nicht mal um vier Uhr das Büro verlassen, um im Café oder abends zu Hause weiterzuarbeiten? Smartphones und Laptops verwandeln den Arbeitsplatz in ein mobiles Büro.

Deutschlands demografische Zeitbombe tickt. Die Babyboomer, die 1964 geboren wurden, sind jetzt 50 Jahre alt und wollen in 15, wenn nicht 13 Jahren ihre Rente beziehen. [...]

Noch ahnen die Babyboomer nicht, was ihnen blüht, weil sie von einer glücklichen und historisch einmaligen Konstellation profitieren. Noch nie hat es in der Geschichte Deutschlands eine Gruppe von 50-Jährigen gegeben, die relativ gesehen so wenige alte und junge Menschen miternähren musste wie heute. Vorläufig wird es sie auch nie wieder geben. Die Finanzierung der Eltern können sich die Babyboomer mit ihren vielen Geschwistern teilen, und die Finanzierung der Kinder entfällt mangels Masse. Deshalb bleibt viel Geld für einen beispiellosen Konsumstandard übrig. Aber das schöne Leben wird in etwa 15 Jahren jäh in Verzweiflung umschlagen, wenn alle Babyboomer gleichzeitig in die Rente gehen und von Kindern ernährt werden wollen, die es nicht gibt. Der Sturz vom Konsumhimmel in die Altersarmut wird jäh, tief und schmerzlich sein.



Die einstigen Babyboomer werden ihre Macht einsetzen und den Nachkommen immer mehr Lasten aufbürden. (Quelle:imago/blickwinkel)

Die politischen Gefahren dieser Entwicklung sind immens. Die Babyboomer werden ihre politische Macht einsetzen, um der absehbaren Altersarmut zu entkommen, indem sie ihren wenigen Nachkommen immer mehr Lasten aufbürden. Wie Silke Übelmesser und ich bereits 2002 prognostiziert hatten, kippt die rechnerische politische Mehrheit der Jungen bereits um das Jahr 2015. Danach haben jene Wähler, die hinreichend alt sind, um von Renten- und Beitragserhöhungen zu profitieren, mehr Stimmen als diejenigen, die dabei per saldo, über das ganze Leben gerechnet, verlieren. Deutschland wird also zur Gerontokratie.

Auch wenn sie in der Minderheit sind, werden sich die jungen Menschen freilich nicht widerstandslos ausbeuten lassen. Wenn sie einen immer größeren Anteil ihres Einkommens an den Staat abführen sollen, um die Renten der Alten zu finanzieren, werden sie auswandern oder auf die Straße gehen, um ihren Unmut kundzutun.

Hans-Werner Sinn