

CARTA 2020

Das Magazin zur *Bildungsinitiative*
des Stifterverbandes



**WIR
MACHEN...**

Stifterverband
für die Deutsche Wissenschaft

Chemie, die verbindet. Damit die Haut die Sonne liebt.

Um Haut sogar an besonders sonnigen Tagen gesund zu erleben und zuverlässig zu schützen, kommt es auf die richtige Kombination von UV-Filtern an. Sonnenschutz- und Tagespflegeprodukte mit UV-Filtern unserer Marken Tinocort[®], Uveaf[®] und E-COTE[®] decken sowohl das UVA- als auch das UVB-Spektrum ab, absorbieren schädliche UV-Strahlung und wandeln sie in harmlose Wärme um. Wenn man Sonnen Tage den ganzen Sommer lang genießen kann, dann ist das Chemie, die verbindet. Von BASF.

www.veurostechnology.com

 **BASF**
The Chemical Company



...ZUKUNFT!

Deutschland ist ein *Bildungsstandort*.
Damit das so bleibt, müssen wir alle mit anpacken:
für bessere Schulen, für mehr Forschergeist,
für lebenslanges Lernen. Gefragt sind gute Ideen.
Wir vom Stifterverband hätten da ein paar.



Der wichtigste Rohstoff bei der Herstellung von Hightech-Produkten: Herzblut.



Als weltweit führendes Technologieunternehmen mit Schwerpunkten in der Blechbearbeitung, Lasertechnik, Elektronik und Medizintechnik glauben wir daran, dass man Gutes immer noch besser machen kann. Nicht nur, wenn es um unsere Produkte geht, sondern auch im Hinblick auf Unternehmenskultur, Mitarbeiterförderung und gesellschaftliches Engagement. Für ein Umfeld, in dem neben Innovationen vor allem eines wachsen kann: Begeisterung.

www.trumpf.com

INHALT



WIR MACHEN ZUKUNFT

Eine Reise zu denen, die anpacken –
und mit ihrem Engagement
die Hochschulen umkrepeln
Seite 6

AUF GUTEM WEG

Wie man die Chancen
des Bildungssystems nutzt
Seite 16



WAS WÄRE DEUTSCHLAND OHNE BILDUNG?

Ein Gespräch mit Stifterverbands-
Präsident Arend Oetker
Seite 18

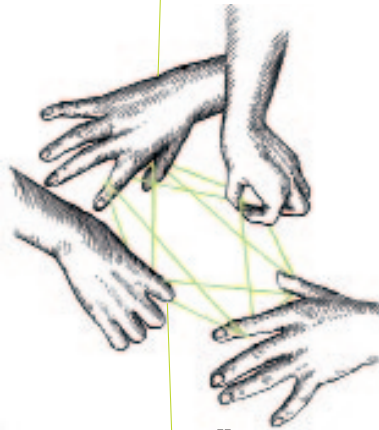
AUFGABEN FÜR UNS ALLE

Die Soziologin Jutta Allmendinger
über unser spaltendes Schulsystem
Seite 24



DER WEITERBRINGER

Fünf junge Menschen zeigen,
was ihnen auf ihrem Bildungsweg
geholfen hat – und erzählen
die Geschichte dazu
Seite 29

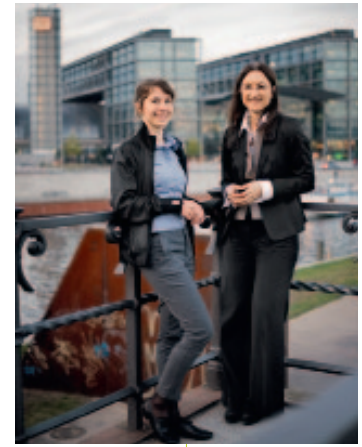


KLUGE KÖPFE KÖDERN

Wie Hochschulen und
Unternehmen ihre Region attraktiv
machen – auch fernab
der angesagten Standorte
Seite 35

DANK

Unsere Partner; Impressum
Seite 38



UND WIE GEHT ES JETZT WEITER?

Eine Doktorandin und eine
Managerin im Gespräch über Bildung
und Karriere
Seite 40

BILDUNG BESSER MACHEN

Wie der Stifterverband
arbeitet – und was er bewirkt
Seite 44

DARUM SIND WIR DABEI

Drei Wirtschaftsführer über
ihr Engagement für bessere Bildung
Seite 48

BILDUNG IN ZAHLEN

Was die Statistik über
den Rohstoff Wissen sagt
Seite 50

ZUKUNFT MACHEN

DIE BILDUNGSINITIATIVE
Klar definierte Ziele und inspirierende
Projekte – so gibt der Stifterverband
der Debatte um bessere Bildung
mehr Substanz



**VIelfalt im
KLASSENZIMMER?
KEIN PROBLEM!**

Karolina Stasiak und Kristina Heider, Lehramtsstudentinnen, Paderborn

Peter Raczka, 27 Jahre, Student und Unternehmensnachfolger, Ettlingen



WIR MACHEN ZUKUNFT

Die Hochschulen verändern sich im Rekordtempo.
Eine *Reise* zu denen, die ihre Ärmel hochkrepeln
und anpacken.

Text: Kilian Kirchgeßner

Unsicher sitzt Esra auf dem Stuhl, die Nervosität passt nicht richtig zu ihren großen Plänen. „Ich möchte gern Architektur studieren“, sagt sie und fügt dann diese zwei Worte hinzu, die hier in dem Klassenzimmer häufig fallen: „Geht das?“ Esra ist in der zwölften Klasse, im nächsten Schuljahr wird sie Abitur machen, und sie steckt voller Ideen für die Zeit danach. „Klar geht das“, sagt Suat Yilmaz, der ihr am Tisch gegenüber sitzt, „ich helfe dir dabei.“

Suat Yilmaz ist für die Schüler im Ruhrgebiet eine Mischung aus großem Bruder, Berufsberater und Nachhilfelehrer. Auf seiner Visitenkarte steht nur „Koordinator Talentförderung“, darüber prangt das Logo der Westfälischen Hochschule mit Sitz in Gelsenkirchen. Sein Job ist der eines Talentscouts: Suat Yilmaz zieht durch die Gymnasien und Gesamtschulen rund um Gelsenkirchen und macht den Abiturienten Lust auf das Studium. „Was ich hier sehe, ist irre viel Power“, sagt er. In den Klassenzimmern wie denen der Gesamtschule Essen Nord findet er Jungs mit Bestnoten in Mathe und Physik, er findet junge Frauen wie Esra, die Architektinnen werden wollen oder Maschinenbauerinnen. Bloß: Oft hat noch niemand in ihrer Familie studiert, Hochschulen sind für sie eine fremde Welt.

Diesen Schülern bahnt Suat Yilmaz den Weg zum Studium – von einer Probevorlesung über Stipendien-Beratung bis hin zu regelmäßigen Treffen während der ersten Semester. Das Modell der Westfälischen Hochschule

ist bundesweit einmalig, und die Erfolgsquote von Suat Yilmaz kann sich schon nach den ersten paar Jahren sehen lassen: Etliche seiner Schützlinge, die ohne ihn vermutlich nicht den Weg ins Studium gefunden hätten, sind inzwischen eingeschrieben. Und engagierte Schulleiter und Lehrer wie die in Essen Nord sind froh, dass die Mühe, die sie sich mit den Abiturienten geben, auch nach der Schule Früchte trägt.

„Wir müssen unser Bildungssystem stärker an gesellschaft-

lichen und wirtschaftlichen Zielen ausrichten“, sagt Volker Meyer-Guckel, stellvertretender Generalsekretär des Stifterverbandes. Für ihn ist diese Veränderung die größte Herausforderung an den deutschen Hochschulen seit vielen Jahrzehnten und dazu eine der entscheidendsten Weichenstellungen – vor allem angesichts des demografischen Wandels: Bis 2020 wird allen Prognosen zufolge die Zahl der Schulabgänger gegenüber 2010 um 20 Prozent gesunken

AUF DER JAGD NACH VERSTECKTEN TALENTEN



Suat Yilmaz, 37 Jahre, Talentscout, Gelsenkirchen

sein. Die Nachfrage nach gut ausgebildeten Akademikern allerdings dürfte stark steigen, weil gerade zur gleichen Zeit einige geburtenstarke Jahrgänge ins Rentenalter kommen. Für Meyer-Guckel ist die Schlussfolgerung klar: „Wir müssen das Bildungspotenzial aller nutzen.“

Um das Hochschulbildungssystem stärker am gesellschaftlichen Bedarf zu orientieren, hat der Stifterverband die Hochschulbildungsziele 2020 formuliert und zahlreiche Förderprogramme aufgelegt. Ein Patentrezept zur Problemlösung gebe es nicht, wohl aber etliche beispielhafte Initiativen in ganz Deutschland: „Wir nennen die Ziele und fördern viele gute Ansätze“, sagt Volker Meyer-Guckel. Dazu gehöre auch, dass sich die gesamte Gesellschaft einbringe und nicht alle Verantwortung allein auf Politik und Gesellschaft geschoben werde. „Es geht schließlich unter anderem darum, das Fachkräfteproblem zu lösen, da ist auch die Wirtschaft gefragt.“

Wie das aussehen kann, zeigt ein Blick nach Ostwestfalen. Dort, in der Nähe von Paderborn, hat die Firma Benteler ihren Sitz, ein weltweit aktives Unternehmen mit Schwerpunkt im Automobil-Zulieferbereich. Jedes Jahr stellt die Benteler-Gruppe zahlreiche Ingenieure ein – viele aus den eigenen Nachwuchsprogrammen. „Wir kümmern uns intensiv um Abiturienten“, sagt Ausbildungsleiter Thomas Koch, der selbst studierter Maschinenbauer ist: „Sonst hätten wir viel weniger Bewerber.“ Das gelte besonders für den MINT-Bereich, also für die heiß umworbenen Absolventen aus den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Das Benteler-Prinzip: Mit

Veranstaltungen im eigenen Haus, bei Informationstagen an Schulen und auf Messen weckt die Firma das Interesse an der Technik. „Wir haben zum Beispiel einen Kickertisch, bei dem Schüler gegen Roboter antreten können“, berichtet Koch. „Im ersten Schwierigkeitsgrad hat der Schüler noch eine Chance, im zweiten schaffen es nur gute Spieler, gegen den Roboter zu gewinnen. Und im dritten Modus scheiden auch Profis rasch aus.“ Wenn die Schüler dann versuchen, die Feinheiten der Steuerung nachzuvollziehen, und erfahren, dass angehende Ingenieure bei Benteler den Roboter programmiert haben, ist ihr Interesse schnell geweckt. Auf diese Weise sind sie schon mittendrin im Fachgespräch, bei dem viele von ihnen zum ersten Mal merken, dass auch sie das Zeug für ein technisches Studium haben.

Mehr als 100 junge Menschen absolvieren derzeit ihr duales Studium bei dem westfälischen Familienunternehmen. In zwei Dutzend Schulen in der weiteren Umgebung Paderborns, dem weltweit größten Unternehmens-Standort, und mit regelmäßigen Tagen der offenen Tür wirbt die Unternehmensgruppe um Interessenten.

Einen ähnlichen Weg wie Benteler gehen immer mehr Unternehmen. Für viele endet das Engagement noch lange nicht mit dem ersten Studium ihrer Mitarbeiter; akademische Weiterbildungsangebote gehören zunehmend zur Firmenkultur. „Große Konzerne, die weltweit tätig sind, haben es bei dem Thema natürlich leichter“, sagt Udo Bohdal- >



DIE MACHERIN

Dass sie sich schmutzig macht, gehört für Christina Gerling zum Job. „In den Semesterferien ist der Blaumann mein Arbeitsoutfit“, sagt sie und lacht. Das sei schließlich das Schöne an ihrem dualen Studium: dass sie nicht nur die Theorie in sterilen Uni-Hörsälen lerne, sondern sich auch gleich in der Praxis umschaue. Gerling arbeitet bei der Paderborner Firma Benteler und studiert gleichzeitig an der örtlichen Hochschule Maschinenbau. „In der Vorlesungszeit bin ich reine Studentin und verbringe meine Zeit nur an der Hochschule“, berichtet sie, „und zwischen den Semestern bin ich im Unternehmen.“ Gerade hat sie ihre Ausbildung zur Industriemechanikerin abgeschlossen,

jetzt arbeitet sie an ihrer Bachelorarbeit und bereitet sich auf das Master-Studium vor. Dazwischen war die Studentin schon für einige Monate in den USA; in der Nähe von Detroit hat Benteler ein großes Werk, in dem sie mitgearbeitet hat. „Oft fragen mich andere junge Frauen, wie es denn so sei als Frau in einem Ingenieursberuf“, sagt sie. Klar: Im Hörsaal und in den Werkshallen treffe sie öfter auf Männer als auf Frauen. „Aber für mich ist es genau die Arbeit, die ich immer machen wollte.“ Wie es scheint, hat Christina Gerling Überzeugungskraft: Gerade hat eine jüngere Cousine ihr technisches Studium aufgenommen, und Gerling ist hörbar stolz: „Sie tritt in meine Fußstapfen!“



„Wir müssen die Vielfalt wertschätzen!“

Ute Klammer von der Universität Duisburg-Essen war bundesweit die erste Prorektorin, die für Diversity Management zuständig ist. Inzwischen gibt es mehrere andere Hochschulen, die das Thema auch zur Chefsache erklärt haben.

Frau Professor Klammer, was genau verstehen Sie eigentlich unter Diversity Management?

Im Zentrum steht der Gedanke, einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt an der Hochschule zu etablieren. Es geht darum, den unterschiedlichen Gruppen der Studierenden gute Bedingungen zu bieten und ihre verschiedenen Potenziale zu berücksichtigen: ausländischen Studierenden, jungen Leuten mit Migrationshintergrund, Abiturienten aus bildungsfernen Haushalten und vielen weiteren Gruppen.

Verändert sich mit dieser speziellen Ausrichtung tatsächlich etwas an der Hochschulkultur?

Ich denke, dass bei uns in Duisburg-Essen die Sensibilität gegenüber Vielfalt gewachsen ist. Wir gehen davon aus, dass etwa ein Viertel unserer Studierenden einen Migrationshintergrund hat. Diese Frage des Bildungsaufstiegs ist ja ein wichtiges Thema der Wissen-

schaftspolitik. Leider schlägt sich das aber nicht auf die Hochschulfinanzierung nieder. **Moment, Sie würden sich wünschen, dass die Hochschulen auch nach Diversity-Kriterien finanziert werden?**

Andere Länder praktizieren das ja schon, England und Australien etwa. Wir dürfen nicht immer nur beklagen, dass bestimmte Jugendliche wenige Bildungschancen haben – und dann nicht berücksichtigen, welche Universitäten diese Gruppen sinnvoll fördern.

Wie arbeiten Sie denn konkret mit Ihrer Zielgruppe?

In einem Projekt fördern wir zum Beispiel Schüler aus der Region, die das Zeug zu einem Studium haben, schon ab der neunten Klasse und begleiten sie so lange, bis sie einen ersten Hochschulabschluss ablegen. In einem anderen Projekt unterstützen wir Akademiker aus dem Ausland, deren Abschluss in Deutschland nicht anerkannt wird. Die arbeiten deshalb teils in sehr niedrig qualifizierten Jobs – was für eine Verschwendung von Talent! Von alledem profitieren übrigens auch die Studierenden, die keinen Migrationshintergrund haben: Wir vermitteln eine Offenheit im Denken, die zu einer selbstverständlichen Grundhaltung unserer Absolventen wird.

Spiegelhoff vom Prüfungs- und Beratungsunternehmen Deloitte. Oft kümmern sich bei den Global Playern eigene Abteilungen um die Fortbildung der Mitarbeiter – und die hätten den Weiterbildungsmarkt auf der ganzen Welt im Blick. Bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen starte derzeit aber eine Aufholjagd. „Das Feld der Weiterbildung“, sagt Bohdal-Spiegelhoff, „kann niemand einfach ignorieren.“

Das gilt auch für die Hochschulen. Während am Anfang vor allem private Anbieter mit weiterbildenden Seminaren auf den Markt kamen, entdecken jetzt immer mehr staatliche Hochschulen das Feld des lebenslangen Lernens für sich. In vielen Bereichen veraltet das Wissen inzwischen sehr schnell, und manche Aufgabenbereiche sind so komplex geworden, dass das erste Studium nicht unbedingt reicht. „Ein typischer Karriereweg ist ja, dass man nach der Uni in ein Unternehmen einsteigt und sich dann zum Team- oder Abteilungsleiter entwickelt“, sagt Bohdal-Spiegelhoff. An der Stelle entscheide sich nach fünf bis acht Jahren oft, ob ein Mitarbeiter auf die nächste Beförderungsstufe kommt – „und das ist dann der richtige Moment, sein Wissen noch mal zu erweitern.“

Für solche Bedürfnisse haben viele Universitäten inzwischen spezielle Weiterbildungseinrichtungen gegründet. An der Freiburger Universität etwa können sich gestandene Zahnärzte spezialisieren, Ingenieure können tief in die Solartechnik einsteigen oder Betriebswirte ins internationale Steuerrecht – alles hochkomplexe Aufgabenbereiche, die im ersten Studium oft nur am Rand berührt worden sind. Ähnliche

Angebote gibt es auch an vielen anderen Universitäten wie etwa in Oldenburg und Lüneburg. Oder in Berlin: Dort hat die Freie Universität zusammen mit dem Klett Verlag eine eigene private Hochschule gegründet, die sich ganz auf weiterbildende Studiengänge konzentriert. Diesen Beispielen folgen künftig viele andere Universitäten, da ist sich Deloitte-Berater Bohdal-Spiegelhoff sicher: „Viele der traditionellen Hochschulen werden sich auf die immer größere Nachfrage einstellen.“

Auch private Stiftungen nehmen sich des Themas an. In Heilbronn etwa hat die Dieter Schwarz Stiftung ihren Bildungscampus gebaut, in dem auf 12.000 Quadratmetern etliche Angebote für sämtliche Lebensbereiche zusammengefasst sind – von der „experimenta“, in der Kinder und Jugendliche an die Naturwissenschaft herangeführt werden, über das klassische Studium bis hin zur Weiterbildung.

Auch Peter Raczka ist nicht auf dem althergebrachten Weg an die Hochschule gekommen. Der 27-Jährige wollte nach dem Gymnasium zunächst etwas Praktisches machen und nicht ohne Pause weiterlernen. „Ich habe eine tolle Ausbildungsstelle als Bürokaufmann gefunden“, erzählt er: „Das war genau das, was ich gesucht habe.“ Er arbeitet bei einer Firma im badischen Ettlingen, die sich auf Präzisionswaagen für Industriebetriebe spezialisiert hat.

An ein Studium hat Raczka nie gedacht – bis zu dem Tag vor einigen Jahren, als ihn der Firmeninhaber zu sich ins Büro

rief. Er werde in einigen Jahren in den Ruhestand gehen, eröffnete ihm der Unternehmer und fragte kurzerhand, ob er sich vorstellen könnte, die Nachfolge zu übernehmen. „Das war eine großartige Auszeichnung für mich und meine Arbeit“, sagt Raczka. „Aber mir war auch klar, dass ich mit meinem Wissen dann an meine Grenzen stoße.“ Also hat er sich doch noch für ein Studium entschieden.

An der Dualen Hochschule Baden-Württemberg gibt es in Karlsruhe den Studiengang Unternehmertum, der für genau solche Fälle gedacht ist. Gelehrt wird eine Mischung aus betriebswirtschaftlichem Wissen, juristischen Grundlagen, Psychologie und angewandtem Entrepreneurship. Die Vorlesungen und Seminare konzentrieren sich auf Freitag und Samstag, sodass die Studierenden weiterhin arbeiten können – viele von ihnen in der Firma, die sie später einmal übernehmen sollen, andere Hochschulüler haben ihr eigenes Unternehmen gegründet und brauchen nun für die Expansion neues Fachwissen. „Ich hätte wahrscheinlich nie von selbst den Schritt gemacht, noch mal eine Hochschule zu besuchen“, sagt Peter Raczka: „Aber jetzt, wo ich mitkriege, was mir das Studium bringt, bin ich wirklich froh, dass ich es gemacht habe.“ Und er ist bereit für die Nachfolge, wenn es eines Tages soweit ist.

Gute 200 Kilometer südöstlich von Ettlingen sitzt Marina Drakova in Augsburg und zieht sich die Kopfhörer über die Ohren. Sie ist am Morgen ins Tonstudio gefahren, für ihre Aufnahmen hat sie nur wenig Zeit. „Ich habe hier an der Uni verschiedene Workshops gemacht und gelernt, wie man richtig Interviews führt, wie

Marina Drakova, 20 Jahre, Studentin und Podcast-Expertin, Augsburg



VOM CAMPUS DIREKT INS TON- STUDIO

Beiträge geschnitten werden und wie man professionell vor dem Mikrofon spricht“, sagt sie. Student.stories heißt die Gruppe, bei der sie mitmacht – mit einer Handvoll Kommilitonen bereitet sie einen Podcast über das Leben in Augsburg und über die Universität vor. Fast 70 Folgen davon gibt es inzwischen, die zusammengenommen eine Art Betriebsanleitung für das Studium in Deutschland bilden. Um die Geheimnisse der Mensa geht es ebenso wie um das perfekte Bewerbungs-

schreiben oder auch die bayerischen Dialekte.

Viele der Macher von student.stories stammen aus dem Ausland; so wie Drakova, die in Bulgarien geboren wurde. „Für mich war am Anfang das Schlimmste, dass ich in Augsburg niemanden gekannt habe. Und dazu dann die Angst, ob die Sprachkenntnisse im Studium ausreichen und ob ich mich gut überall zurechtfinde“, erzählt sie. Die Uni-Podcasts halfen ihr als Hörerin beim Einleben – die Idee fand die >

SEW-EURODRIVE — Driving the world

Drive

**Das Ganze sehen.
Die Welt bewegt sich.
Mit Antriebslösungen
von SEW-EURODRIVE.**

Innovative Antriebstechnologie von SEW-EURODRIVE ist auf der ganzen Welt gefragt. Dabei sind die Anwendungsmöglichkeiten ebenso vielfältig wie unser Leistungsspektrum. Ob Sie Auto fahren, ein Paket geliefert bekommen, eine Flasche Wasser trinken oder am Flughafen Ihren Koffer vom Band nehmen: Sie werden überrascht sein, in wie vielen Produktionsprozessen und an wie vielen Orten überall Dinge unseres täglichen Lebens mit Antriebskonzepten von SEW-EURODRIVE realisiert werden. Das Bedürfnis nach höchster Qualität, zeitgemäßer Energieeffizienz und niedrigem TCO kennt eben keine Grenzen. Genau wie unsere Antriebslösungen.

www.sew-eurodrive.de

**SEW
EURODRIVE**

Studentin aber so gut, dass sie selbst im Team mithelfen wollte

Das Projekt gefällt nicht nur ihr: Etliche Auszeichnungen haben Drakova und ihre Mitstreiter inzwischen gewonnen, unter anderem die „Hochschulperle des Monats“ des Stifterverbandes und einen Preis beim European Podcast Award. Dahinter steckt ein Politikum, denn ausländische Studierende für den Standort Deutschland zu interessieren, ist erklärtes Ziel der Bundesregierung. In der Praxis jedoch scheitern viele, weil der Start ins Studium oft schwierig ist. „Man sollte die momentane Bedeutung der Internationalisierung quantitativ nicht überschätzen“, sagt Peer Pasternack, der Direktor des Instituts für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg.

Er fordert von der Politik ein klares Bekenntnis zu den ausländischen Studierenden. „Die Internationalisierung kann erst dann einen wirklichen Schub bekommen, wenn die Leute eine Perspektive in Deutschland erhalten und wenn die Möglichkeit, nach dem Studium hier auch zu arbeiten, offensiver beworben wird“, sagt er. Deutsche Universitäten sollten aber auch um Studierende mit Migrationshintergrund werben, fordert Pasternack. „Schauen Sie sich nur die Zusammensetzung der Schulabgänger an: Im Ruhrgebiet gibt es teilweise Jahrgänge, in denen mehr als 50 Prozent der Schulabgänger ausländische Eltern haben.“ Dieses Potenzial schöpften derzeit weder die Gymnasien noch danach die Hochschulen aus.

Ein möglicher Lösungsansatz für dieses Problem sind

mehr Lehrer mit Migrationshintergrund an deutschen Schulen. Derzeit stammen fast alle Pädagogen aus dem deutschen Bildungsbürgertum, die Vielfalt in den Klassen jedenfalls spiegelt sich vorne am Pult nicht wider. „Als ich in meinem ersten Schulpraktikum war, bin ich in den Pausen von Dutzenden Kindern bestürmt worden, die mich gefragt haben, ob ich wirklich aus Russland stamme“, erzählt Kristina Heider. Als sie drei Jahre alt war, kamen ihre Eltern nach Deutschland, heute ist sie Lehramtsstudentin an der Universität Paderborn. Wie die Schüler sie in der Klasse umlagert haben, das hat großen Eindruck auf sie gemacht: „Ein Junge hat sogar einen Atlas geholt, um mir zu zeigen, aus welchem Land er stammt. Danach hat er mich angeschaut und gesagt: ‚Und jetzt zeigen Sie mir mal, wo Sie geboren worden sind!‘“

Für die Schulpolitik in Deutschland ist es eines der wichtigsten Ziele, mehr Kinder von Migranten als Lehrer zu gewinnen. „Der Lehrerberuf ist in den vergangenen Jahrzehnten als eine wichtige Möglichkeit der Bildungskarriere wahrgenommen worden“, sagt Bardo Herzig, der Direktor des Paderborner Zentrums für Bildungsforschung und Lehrerbildung. „Wenn Kinder aus Arbeiterfamilien den Aufstieg geschafft haben, dann ist ihnen das häufig auch als Lehrer gelungen.“ Dieses bewährte Modell lasse sich jetzt auf Migrantenfamilien übertragen, davon ist Herzig überzeugt.

Solche Erfolgsgeschichten wie die von Kristina Heider wirkten auch auf die Schüler: Manche fühlen sich besser verstanden, wenn sie einen Lehrer aus dem gleichen Kulturkreis haben. Und natürlich sehen sie ihre Lehrer als Vorbild; sie >



DER WISSENSHUNGRIGE

Berndt Otte hat ursprünglich nach seinem Hauptschulabschluss eine Ausbildung zum Elektromaschinenbauer gemacht. „Damals hatte ich eine Prüfung in den Sand gesetzt und mir gesagt: Wenn du jetzt nicht lernst, wird das nix“, erinnert er sich. Der Schuss vor den Bug habe geholfen – und Berndt Otte hörte gar nicht mehr auf zu lernen. Nacheinander schaffte er seinen Gesellenbrief, den Realschulabschluss, das Fachabitur und dann ein Betriebswirtschaftsstudium. Heute, mit 52 Jahren, leitet er die kaufmännische Ausbildung bei den Berliner Wasserbetrieben. „Ich war in

der Praxis erfolgreich, habe aber irgendwann gemerkt, dass ich den Anschluss an die wissenschaftliche Entwicklung verliere“, sagt er. Und so schrieb er sich vor ein paar Semestern noch einmal ein, diesmal für den Studiengang Bildungs- und Kompetenzmanagement an der Deutschen Universität für Weiterbildung in Berlin. Diese Hochschule ist spezialisiert auf Studierende, die sich neben ihrem Berufsleben weiterqualifizieren. Gerade hat Berndt Otte seine Abschlussarbeit abgegeben. Dass er immer weiterlernt, ist für ihn zur Lebenseinstellung geworden – und zur Grundlage seines beruflichen Erfolges.

SCHWERPUNKT

HOCHSCHULBILDUNGSZIELE 2020

Die Zahlen sind eindeutig: Im Jahr 2020 werden sich 20 Prozent weniger Studierende einschreiben als noch 2010. Die Nachfrage nach Akademikern auf dem Arbeitsmarkt steigt dagegen an. Um bei dieser demografischen Lücke gegenzusteuern, ruft der Stifterverband spezielle Förderprogramme für sechs der wichtigsten Handlungsfelder ins Leben:



**HANDLUNGSFELD 1:
CHANCENGERECHTE BILDUNG**
Bildungschancen von Herkunft und Hintergrund entkoppeln



**HANDLUNGSFELD 2:
BERUFLICH-AKADEMISCHE
BILDUNG**
Berufliche und akademische Bildung durchlässig gestalten



**HANDLUNGSFELD 3:
QUARTÄRE BILDUNG**
Akademischer Weiterbildung den Weg ebnen



**HANDLUNGSFELD 4:
INTERNATIONALE BILDUNG**
Den Austausch mit der Welt befördern



**HANDLUNGSFELD 5:
LEHRER-BILDUNG**
Qualität und Diversität in der Lehrer-Bildung stärken



**HANDLUNGSFELD 6:
MINT-BILDUNG**
MINT-Bedarf decken und Qualität der MINT-Bildung erhöhen

bekommen vorgelebt, dass sich Leistung in der Schule lohnt – und dass akademische Berufe wie eben das Lehramt auch Kindern mit ihrer Biografie offen stehen.

Um dem multikulturellen Klassenzimmer den Weg zu bahnen, haben Studierende in Paderborn das Netzwerk „Leben ist Vielfalt“ gegründet. Kristina Heider ist von Anfang an dabei, mit ihr sind rund zwei Dutzend Kommilitonen engagiert. „Wir wollen uns austauschen und gleichzeitig zeigen, wie interkulturelle Kompetenzen in den Schulen vermittelt werden können“, sagt Karolina Stasiak. Sie ist Polin und hat lange überlegt, ob das Lehramt für sie überhaupt das Richtige sei: „Ich habe mir das ursprünglich nicht zugetraut. Aber nach und nach habe ich gemerkt, dass es für mich genau das Passende ist. Ich will etwas bewegen, und in der Schule habe ich die Chance dazu.“

Wie richtig diese Überlegung war, merkt sie schon jetzt während des Studiums: Mit ihrem Netzwerk organisiert sie Seminare über den Spracherwerb, um die besondere Situation ausländischer Schüler besser verstehen zu können. Sie organisiert einen Professor, der Vorträge über die deutsch-türkische Literatur hält und engagiert sich für Veranstaltungen, in denen es um die Heterogenität aus pädagogischer Perspektive geht. Zum Netzwerk gehören nicht nur Studierende mit Zuwanderungsgeschichte, sondern auch viele, deren Familien seit Generationen in Deutschland leben – auch sie werden ja später im Unterricht mit den unterschiedlichsten Schülern konfrontiert sein.

Die Universitäten gehen diesen Weg mit. Mehr Praxis-

nähe in der Lehrerausbildung ist vielerorts zum wichtigen Ziel geworden. Die Lehrerbildungszentren, die es inzwischen an vielen Universitäten gibt, stellen sich so auf die neuen Herausforderungen ein. „Bei uns ist ein vorbereitendes Orientierungspraktikum im Bachelor-Studium verpflichtend“, sagt Sigrid Heinecke, Geschäftsführerin der Erfurt School of Education, die zur Universität gehört. Es gehe darum, die künftigen Lehrer möglichst früh aus der Studierenden-Rolle herauszuholen und ihnen die Situation im Klassenzimmer zu zeigen. Bei seinen ersten eigenen Gehversuchen als Lehrer wird jeder einzelne Studierende aus Erfurt von erfahrenen Mentoren begleitet; Themen wie Inklusion und Mehrsprachigkeit werden so schon früh verinnerlicht.

Viele Gespräche später packt Suat Yilmaz, der Talentscout der Westfälischen Hochschule, in der Gesamtschule Essen Nord seine Unterlagen zusammen. Einen Vormittag lang saß er hier, ein knappes Dutzend Schüler hat er beraten. Die Geschichten, die er dabei gehört hat, sind oft kaum zu glauben: Da gibt es die Schüler, die in Mathe oder Chemie nur Bestnoten haben, aber von alleine nicht auf die Idee kämen, zu studieren. Da sind Abiturienten, die sich für ihre Mitschüler engagieren und Klassenbeste sind, aber nichts von der Möglichkeit wissen, ein Stipendium zu beantragen.

Für solche Kandidaten hat Yilmaz mit seinem Team ein Netzwerk aufgebaut: Wer Probleme mit der deutschen Sprache hat, kann an der Hochschule

Gelsenkirchen kostenlos in eine Schreibwerkstatt eintreten, wer sein Traumfach noch nicht gefunden hat, geht kurzerhand in eine Probevorlesung, und wer Bafög beantragen will, kriegt Hilfe beim Papierkrieg. „Ich will nicht, dass ihr an solchen Kleinigkeiten scheitert“, sagt Yilmaz immer wieder zu seinen Schützlingen. Sein Credo: Wer auf ihn zukommt, der bekommt Hilfe – aber der erste Schritt muss von den Schülern ausgehen. „Wir tragen euch nicht zum Jagen“, sagt Yilmaz: „Das machen wir nicht!“

Er eilt zu seinem Auto, auf seinem Schreibtisch an der Hochschule stapeln sich die Anfragen von interessierten Schülern. Nein, Sozialarbeit sei es nicht, was er mache: „Wir hängen keiner Träumerei nach, um idealistisch die Welt zu verbessern. Es geht ja nicht nur um die Karriere einzelner Schüler, es geht auch um die Gesellschaft.“ Oft sehe er in den Abiturienten seine eigene Biografie, sagt er: Als er mit seinen Eltern aus einem ostanatolischen Dorf nach Deutschland gekommen ist, habe sein Vater ihm klargemacht, dass das seine große Chance sei.

Suat Yilmaz hat sie genutzt. Jetzt kämpft er dafür, dass er kein Einzelfall bleibt.



HOCHSCHULBILDUNGS- REPORT 2020

Der Stifterverband entwickelt ein Set an Indikatoren, das die Ziele für das Bildungssystem im Jahr 2020 formuliert.
www.hochschulbildungsreport.de

Bildung ist mehr als Wissen.

Wirtschaft und Gesellschaft brauchen junge Menschen, die bereit sind, sich auch für andere zu engagieren. Dazu benötigen sie sowohl fachliche als auch soziale Kompetenz. Beides fördern wir mit zahlreichen Initiativen. Allein im vergangenen Jahr haben fast 300.000 Menschen an unseren Bildungsprojekten teilgenommen. Weltweit.

Leistung aus Leidenschaft

Mehr zu unserem gesellschaftlichen Engagement im aktuellen CSR-Bericht. Jetzt bestellen unter deutsche-bank.de/csr



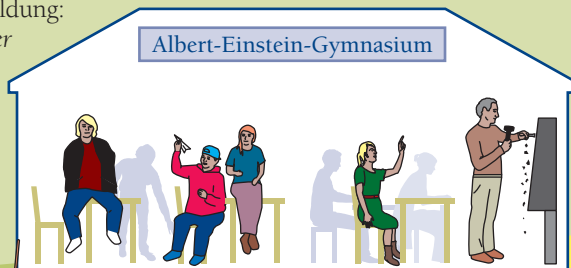
AUF GUTEM WEG

Das Bildungssystem steckt voller Chancen. Wie der Stifterverband dabei hilft, sie zu nutzen.

Infografik: Ole Häntzschel

Willkommen in der Schule!

Aber: Kinder aus bildungsfernen Haushalten werden immer noch stark benachteiligt. Wie sich das ändern lässt? Zum Beispiel durch eine bessere Lehrer-Ausbildung: www.stifterverband.de/lehrer

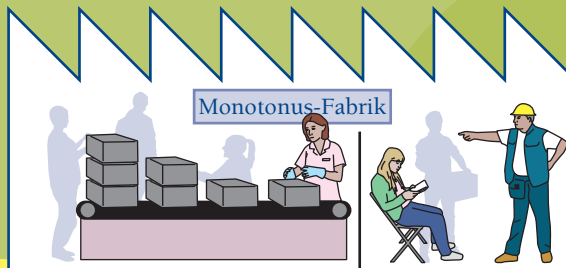


Albert-Einstein-Gymnasium



Konzentrationsprobleme?

Bei Radau in der Klasse und veralteten Unterrichtsformen gehen viele Schüler verloren. Besonders Kinder mit Migrationshintergrund tun sich schwer. Was helfen kann? Gute Beispiele – etwa aus der VorbilderAkademie: www.bildung-und-begabung.de



Monotonus-Fabrik



Neue Wege an die Uni! Noch studieren Arbeitnehmer, die kein Abitur haben, sehr selten – dabei gibt es längst viele Möglichkeiten zum Aufstieg. Zum Beispiel hier: www.studieren-ohne-abitur.de



Weg mit den Hindernissen!

In jüngster Zeit kommen weniger ausländische Studienanfänger nach Deutschland. Wie die Hochschulen für gute Bewerber attraktiver werden können?

Mit mehr Mut zur Vielfalt, wie etwa das Programm „Ungleich besser!“ zeigt:

www.stifterverband.de/vielfalt



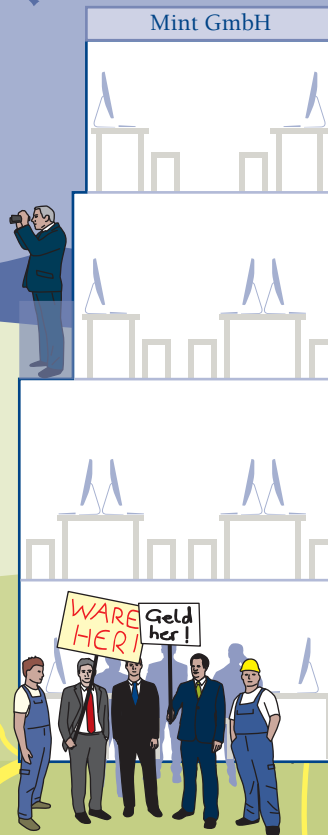
Mustermann-Universität



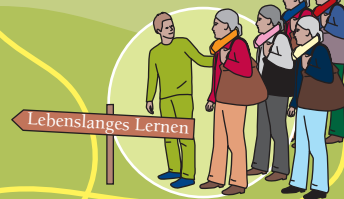
Für neue Prioritäten! Mathe, Informatik, Naturwissenschaft und Technik sind auf dem Arbeitsmarkt die gefragtesten Fächer. Trotzdem brechen viele Studierende das Studium ab. Mit besserer Betreuung, aber auch mit mehr Frauen in diesen Disziplinen eröffnen sich große Chancen: www.stifterverband.de/mint

Fehlt die Orientierung?

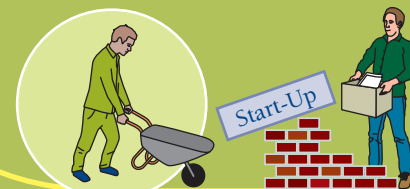
Damit Abiturienten gleich ihren Weg finden und nicht durch Fehlversuche frustriert werden, helfen Berater, Talentscouts und Experten aus der Praxis beim Übergang zur Hochschule.



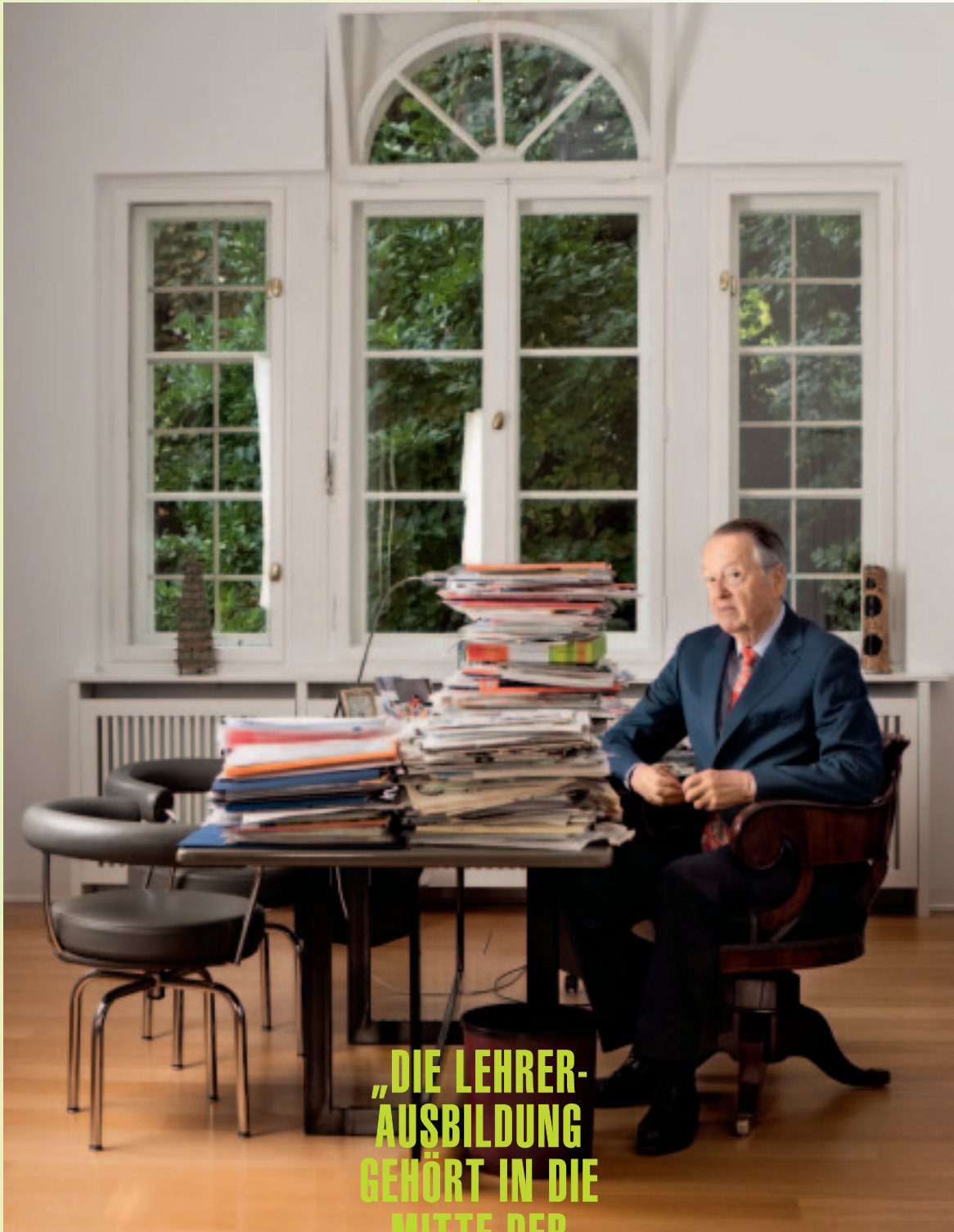
Mehr Lehre gegen die Leere! Bis 2020 werden überdurchschnittlich viele Arbeitnehmer in den Ruhestand gehen. Wenn unser Bildungssystem bis dahin nicht wesentlich mehr Menschen adäquat für die Berufswelt qualifiziert, wird sich der Fachkräftemangel drastisch verschärfen und unsere Wirtschaftskraft beeinträchtigen.



Mut zum lebenslangen Lernen! Weiterbildende Studiengänge eröffnen neue Wege – für die Studierenden, aber auch für die Unternehmen, die ihre Mitarbeiter dabei unterstützen. Wie das geht? Zum Beispiel so: www.quartaere-bildung.de



Mach was draus! Damit aus innovativen Ideen starke Unternehmen werden, brauchen wir in Deutschland eine neue Gründerkultur. Viele gute Ansätze gibt es bereits – etwa hier: www.gruendungsradar.de



**„DIE LEHRER-
AUSBILDUNG
GEHÖRT IN DIE
MITTE DER
UNIVERSITÄT.“**

Arend Oetker

WAS WÄRE DEUTSCHLAND OHNE BILDUNG?

Stifterverbands-Präsident *Arend Oetker*
über Bildungsreformen, gute Lehrer und die Ziele
der Bildungsinitiative.

Carta 2020: Vernachlässigen wir die Bildung in unserem Land, Herr Oetker?

Zweifellos tun wir das. Und das wird uns ja auch seit vielen Jahren in internationalen Vergleichen vorgeworfen. Leider hat es bisher nichts gefruchtet.

Woran liegt das?

Wir sind in Bildungsfragen sehr konservativ, das ist das größte Hindernis. Obwohl wir sonst Innovationen gegenüber recht aufgeschlossen sind, trauen wir uns bei den Themen Lernen und Schule, Bildung und Ausbildung nur sehr zögerlich an Neues heran. Wir müssen den Innovationsgeist, der unser Land so stark macht, auch auf den Bildungsbereich übertragen.

Was genau müsste geschehen, damit sich die Dinge verändern?

Wir sollten mutiger werden und bereit sein, Althergebrachtes auch mal infrage zu stellen.

Wollen wir unsere Kinder wirklich weiterhin mit immer mehr Faktenwissen überfordern? Wir wissen doch nun wirklich schon länger, dass umsichtige, verantwortungsvolle, neugierige und fantasievolle junge Menschen andere Formen des Lernens benötigen. Wir dürfen ihnen nicht alles fertig vorsetzen, sondern müssen ihnen dabei helfen, die Welt selbstständig zu entdecken. Und das erfordert ganz andere Lehrformen als bisher, vielleicht sogar ganz andere Schulformen.

Haben wir die Lehrer, die wir brauchen?

Zunächst einmal: Ich bin überhaupt nicht damit einverstanden, Lehrer zu Sündenböcken abzustempeln, wie das so oft getan wird. Es ist so einfach, über Lehrer zu schimpfen, aber es hilft niemandem. Gesamtgesellschaftlich gesehen ist der Lehrerberuf einer der wichtigsten überhaupt. Aber wir

brauchen mehr, andere und bessere Lehrer. Deshalb ist es unumgänglich, dass wir unser Augenmerk viel stärker auf die Lehrerbildung richten.

Was funktioniert da nicht?

Zunächst einmal müssen die Hochschulen viel stärker darauf achten, dass die Lehramtsstudierenden auch wirklich für den Beruf geeignet sind. Für viel zu viele Studienanfänger ist das Lehramtsstudium nur eine Notlösung. Nach gegenwärtigem Forschungsstand ist die Hälfte aller Referendare für den Lehrerberuf ungeeignet. Jeder zehnte Lehrer fühlt sich bereits nach vier Berufsjahren überfordert.

Keine guten Voraussetzungen ...

... und das ist noch nicht alles. Nur ein Prozent der Lehrkräfte ist heute ausländischer Abstammung, und nur jeder zehnte Grundschullehrer ist ein Mann. Das müssen wir dringend

ändern. In der Bildungsinitiative des Stifterverbandes haben wir hier ambitionierte Ziele ausgerufen: Die Zahl der Lehramtsstudierenden mit Migrationshintergrund soll sich bis 2020 verdoppeln, und jeder fünfte angehende Grundschullehrer soll männlich sein. Und wir müssen dafür Sorge tragen, dass die mit 60 Prozent viel zu niedrige Studienerfolgsquote in den Lehramtsstudiengängen verbessert wird. Langfristig müssen wir hier mindestens 80 Prozent erreichen.

Wie sollen die Hochschulen das schaffen?

Sie müssen ein Studium anbieten, das nicht nur attraktiv ist, sondern viel besser auf die beruflichen Herausforderungen vorbereitet, also auf das, was tatsächlich im Klassenraum passiert. Die Lehrerbildung muss in die Mitte der Universität geholt werden und darf nicht länger nur der Appendix einer >

TÜV SÜD:

Erfahrung und Wissen – weltweit

Aktuelles Wissen und praxisorientiertes Know-How sind entscheidende Erfolgsfaktoren im internationalen Wettbewerb. TÜV SÜD ist mit 17.000 Mitarbeitern weltweit an 800 Standorten präsent und unterstützt Sie so vor Ort bei der Aus- und Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter. Die Lösungen der TÜV SÜD Akademie reichen vom umfangreichen Seminarangebot bis hin zum strategischen Bildungsmanagement für Ihr Unternehmen. Profitieren Sie von unserem Wissen in Management, Technik und Gesundheitswesen – damit Sie auch auf den Märkten der Zukunft den großen Fang machen.



www.deutscher-bildungspreis.de



**Mehr Sicherheit.
Mehr Wert.**



INTERVIEW

Fachausbildung sein. Manche Hochschulen beginnen ja schon damit: Sie werben um gute Studierende und legen viel Wert auf gute Betreuung. Sie richten das Studium an der Praxis und den späteren Anforderungen aus. Und vor allem lassen sie neueste Erkenntnisse aus der Lehr- und Lernforschung sowie der Schulentwicklung in die Ausbildung einfließen.

Mit seiner Bildungsinitiative hat der Stifterverband aber nicht nur die Lehrer in den Fokus genommen?

Nein, wir haben sogar ein ganzes Paket von Förderaktivitäten auf verschiedenen Handlungsfeldern geschnürt, zum Beispiel bei der Beruflichen Bildung oder beim Lebenslangen Lernen. Aber was das Wichtigste ist: Wir haben für all diese Handlungsfelder ganz konkrete Ziele festgelegt. Bis 2020 sollten wir in Deutschland diese Ziele erreicht haben, wenn wir international weiterhin ganz vorne mitspielen wollen. Der Stifterverband wird in den kommenden Jahren kontinuierlich überprüfen, wie sich unsere Gesellschaft auf diesen Feldern bewährt und ob wir uns den Zielen annähern.

Und wenn nicht?

Dann werden wir freundlich, aber nachdrücklich darauf hinweisen. Es kann ja nicht sein, dass wir in jeder zweiten Sonntagsrede die überragende Bedeutung der Bildung beschwören, sich aber nichts verändert. Wir haben viel geredet, jetzt müssen wir anfangen zu handeln.

Aber Deutschland geht es doch gut. Wir gehören zu den wirtschaftlich wichtigsten Nationen der Welt, unsere Ingenieure sind hervorragend, alle wollen immer noch deutsches Know-how. So schlecht kann unser Bildungssystem doch gar nicht sein.



ARENDOETKER ist Präsident des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft und geschäftsführender Gesellschafter der Dr. Arend Oetker Holding, Mehrheitsgesellschafter des Nahrungsmittelunternehmens Hero AG und Großaktionär der KWS Saat AG.

Ja, wir sind erfolgreich. Aber wie lange noch? Uns wird der Nachwuchs knapp. Das gilt für den akademischen und den beruflichen Ausbildungsbereich gleichermaßen. Wir haben eine viel zu geringe Durchlässigkeit im Bildungssystem. Nicht zuletzt: Wir investieren viel zu wenig in unser Bildungssystem, namentlich in die Hochschulen. Dafür werden wir von der OECD zu Recht immer deutlicher kritisiert.

Was müssen wir also Ihrer Meinung nach besser machen?

Erstens: Wir brauchen mehr und bessere Schnittstellen zwischen der akademischen und der beruflichen Bildung. Wir haben bei den Studienanfängerzahlen innerhalb eines Jahrgangs in den letzten Jahren große Fortschritte erzielt. Dahinter dürfen wir in den nächsten Jahren nicht zurückbleiben. Dazu müssen Bund und Länder aber auch ausreichende Kapazitäten schaffen. Auf der anderen Seite müssen wir aber auch aufpassen, dass die Attraktivität und Wertigkeit der beruflichen Bildung erhalten bleiben, damit diese nicht ausblutet. Schließlich werden wir dafür weltweit bewundert.

Zweitens: Diejenigen, die bereits an der Uni sind, dürfen nicht so schnell das Handtuch werfen. Was nützen uns all die wunderbaren MINT-Initiativen selbst für die Kleinsten, wenn dann später die hohen Dropout-Quoten an den Hochschulen alles wieder zunichte machen? Das muss man sich einmal vorstellen: Jeder dritte Studienanfänger macht keinen Abschluss. Wenn wir dieses Problem in den Griff bekämen, hätten wir in den technischen Disziplinen und in den Betrieben keine Nachwuchsprobleme mehr. Und schließlich müssen

wir unbedingt mehr ausländische Studierende anziehen: Wir brauchen hier einen Absolventen-Anteil von mindestens 20 Prozent. Das wäre eine Verdopplung gegenüber heute.

Aber ist es denn klug, die Anforderungen an unser Bildungssystem nur durch die ökonomische Brille zu sehen? Bildung hat ja auch gesellschaftliche und individuelle Aspekte.

Richtig. Deshalb ist es uns im Stifterverband ja so wichtig, auch jene am Bildungssystem teilhaben zu lassen, die in der Regel euphemistisch als ‚bildungsfern‘ bezeichnet werden. Wir müssen diese Menschen ganz nah heranbringen, wir müssen sie ermutigen und deutlich machen, dass wir jeden von ihnen brauchen. Nur 17 von 100 Kindern aus Arbeiterhaushalten betreten je eine Uni. Bei zugewanderten Menschen sieht es noch schlechter aus – und fast jeder Zweite von ihnen bricht sein Studium dann ab. Das ist ein Armutszeugnis für unsere Gesellschaft.

Da schlummert viel verborgenes Potenzial.

Allerdings. Viel Potenzial haben wir freilich auch bei der Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung. 2010 haben an unseren Hochschulen nur 8.400 Menschen ohne Abitur studiert. Wir wollen die Zahl der Studienanfänger ohne Abitur in den kommenden Jahren verdoppeln. Dazu müssen wir gute Modelle zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen entwickeln und es vor allem schaffen, diese Zielgruppen richtig anzusprechen und sie für ihr eigenes berufliches Fortkommen zu begeistern.

Dazu müssten sich die Hochschulen aber vom Bild des Normalstudenten lösen:

„WIR BRAUCHEN MEHR SCHNITTSTELLEN ZWISCHEN DER AKADEMISCHEN UND DER BERUFLICHEN BILDUNG.“

Arend Oetker

Abitur, jung, kinderlos, deutsch.

Ja, der Großteil der Studienangebote richtet sich hierzulande an Abiturienten, die direkt nach dem Gymnasium ein Präsenz- und Vollzeitstudium aufnehmen. Wir müssen uns hier vom Schubladendenken verabschieden und die Hochschulen ermuntern, deutlich mehr Angebote für lebenslanges Lernen anzubieten. Nach unseren Vorstellungen sollte bis 2020 mindestens jeder zehnte Studiengang zeitlich und räumlich flexibel studierbar sein. Dazu müssen wir das Internet viel stärker nutzen. An den US-amerikanischen Top-Universitäten entwickelt sich gerade ein Tsunami an Online-Bildungsangeboten, der auch uns überspülen kann, weil diese weltweit genutzt werden können. Unter unseren Hochschulleitungen sehe ich zurzeit kaum jemanden, der sich mit diesen Herausforderungen strategisch beschäftigt.

Die Ziele der Bildungsinitiative sind sehr ambitioniert. Kann der Stifterverband das alleine stemmen?

Natürlich nicht. Unsere Mittel sind begrenzt, und letztlich kann auch nur die Politik die Rahmenbedingungen so gestalten, dass sich unser Bildungs- und Ausbildungssystem weiterentwickelt. Wir sehen unsere Aufgabe eher darin, das System zu stimulieren. Wir sind in der komfortablen Lage, den Kopf ein wenig zu heben und in die Ferne zu schauen, während die Politik oft im Hier und Jetzt verhaftet ist und höchstens bis zum Ende der Legislaturperiode blickt. Überdies: Es ist immer ein Ansporn, sich hohe Ziele zu setzen. Man denke zum Beispiel an das „Lissabon-Ziel“: Über ein Jahrzehnt haben wir

uns angestrengt, drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Forschung und Entwicklung zu investieren. Wir haben das Ziel letztlich knapp verfehlt, aber das ist nicht so schlimm. Viel wichtiger war es, ein Ziel vor Augen zu haben und sich dafür ins Zeug zu legen.

Also analog zum Lissabon-Ziel nun die „Stifterverbands-Ziele“?

Wenn es so käme, wäre das natürlich großartig. Aber das kann man nicht planen. Unsere Bildungsinitiative ist ein Gesprächs- und Kooperationsangebot. Wir freuen uns über schlagkräftige Partner, seien das nun Stiftungen, Unternehmen oder die Bildungseinrichtungen selbst. Je breiter das Fundament, desto besser. Die Hauptsache ist, dass wir uns den Zielen annähern, gleichgültig wie sie heißen.

Was wird denn der Stifterverband selbst dazu beitragen?

Wir werden unsere Programmatik in den kommenden Jahren ganz auf die ausgerufenen Ziele ausrichten. Das ist auch für uns neu: Bisher waren unsere Programme sehr allgemein auf die Verbesserung von Strukturen im Wissenschaftssystem ausgerichtet. Jetzt wollen wir unsere Aufmerksamkeit ganz deutlich auf die Ziele der Bildungsinitiative lenken.



DIE LEHRER-INITIATIVE

Die Lehrer-Bildung an den Hochschulen stärken und den Lehrberuf attraktiver machen – dafür setzen sich Stifterverband und Heinz Nixdorf Stiftung gemeinsam ein.
www.stifterverband.de/lehrer

EINLADUNG FÜR (ANGEHENDE) LEHRKRÄFTE

SCIENCE ON STAGE

FESTIVAL 2013

SLUBICE · FRANKFURT (ODER)



„Open Day“ für interessierte Besucher am 27.04.2013

Rund 350 Biologie-, Chemie-, Mathematik- und Physiklehrkräfte der Sekundarstufe I und II sowie Grundschullehrkräfte aus 27 europäischen Ländern und Kanada präsentieren ihre außergewöhnlichen Unterrichtsideen. Sie stellen gelungene Lernkonzepte vor und geben den Besuchern die Möglichkeit, sich auszutauschen und Anregungen für den eigenen Unterricht mitzunehmen. Die Tagungssprache ist Englisch.

Ort

Collegium Polonicum
Ul. Kościuszki 1
PL · 69-100 Słubice

Anmeldung

E-Mail mit Kontaktdaten
(Name, Schule) an
info@science-on-stage.de

Uhrzeit

9:00 – 17:00 Uhr

Kontakt

Science on Stage Deutschland e.V. (SonSD)
Poststraße 4/5 · 10178 Berlin
Tel.: 030 4000 67 40
info@science-on-stage.de



THE EUROPEAN PLATFORM FOR SCIENCE TEACHERS

SPONSORSHIP



President of the Republic of Poland
Bronisław Komorowski



Der Bundespräsident

www.science-on-stage.de



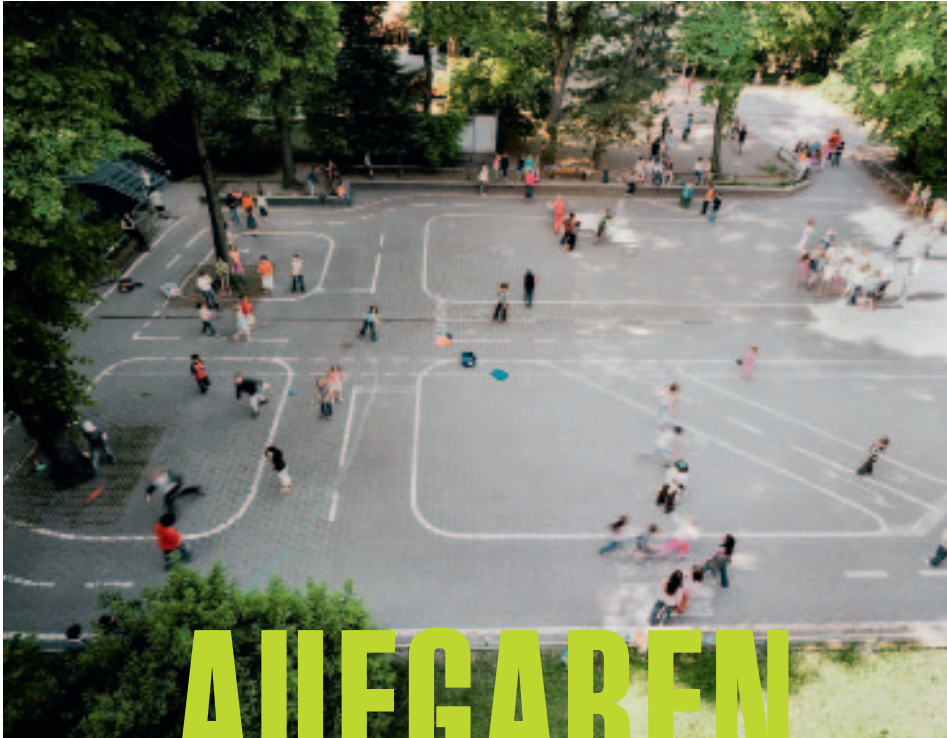
SIEMENS Stiftung



COLLEGIUM
POLONICUM

Jugend forscht





AUFGABEN FÜR UNS ALLE

In Deutschland entscheidet immer noch die Herkunft über unseren Lebensweg. Die Soziologin *Jutta Allmendinger* beschreibt am Beispiel von vier Kindern, wie unser Schulsystem spaltet statt zu fördern.

Dies ist die Geschichte von vier Kindern. Im Alter von drei Jahren, im Kindergarten, wurden sie dicke Freunde, schienen unzertrennlich. Heute, 15 Jahre später, leben sie in unterschiedlichen Welten, sind einander fremd. Ihre Geschichte ist ein Spiegel unseres Schulsystems, das trennt, sortiert und spaltet, ein System, das sich trotz dauernder Veränderungen, trotz Pilotprojekten, trotz Lehrer- und Eltern-Engagement im entscheidenden Punkt nicht gewandelt hat: Es fördert Kinder und Jugendliche nicht so, dass alle ihr Potenzial entwickeln können und eine hinreichende Grundlage für ihr Leben haben.

Und das ist die verschworene Gruppe: Alex, das Kind zweier Akademiker, ist mein Patensohn. Erkan ist der Sohn türkischer

Händler. Jenny gehörte dazu, deren alleinerziehende Mutter arbeitslos war, und schließlich Laura. Sie ist das leicht behinderte Kind eines Künstlers und einer Friseurin. Sie kamen als Dreijährige aus unterschiedlichen Welten und hatten unterschiedliche Lernerfahrungen. Alex war schon mit sechs Monaten in die Krippe gekommen. In eine hervorragende private Einrichtung, die sich seine gut verdienenden Eltern leisten konnten. Erkan war nicht in die Krippe gegangen. Seine Mutter war zu Hause und kümmerte sich um die große Familie. Erkan sprach nur Türkisch. Sein Kinderarzt schlug deshalb vor, ihn mit vielen deutsch sprechenden Kindern zusammenzubringen. Jenny war aus anderen Gründen nicht in einer Krippe gewesen: Ihre alleinerziehende Mutter fand für sie keinen Krippenplatz. Jenny war ihr zweites Kind. Die junge, gescheite Frau war seit vielen Jahren nicht erwerbstätig und verlor

immer mehr den Halt. Als Jenny drei wurde, organisierte das Jugendamt für sie einen Integrationsplatz im Kindergarten. So lernte Jenny Alex, Erkan und Laura kennen. Bei Laura war kurz nach ihrer Geburt eine zentrale Bewegungskordinationsstörung diagnostiziert worden, mittelschwer, therapierbar. Die Eltern wünschten sich, dass Laura möglichst normal aufwächst, und hatten nach vielen Absagen diesen Kindergarten gefunden.

Die vier Kinder schlossen sich schnell zusammen und genossen ihre gemeinsame Zeit. Viele Geburtstage, viele Ausflüge, viele Wochenenden verbrachten sie miteinander. Alex war großmütig und reddegewandt. Schnell lernte Erkan Deutsch und rechnete am besten. Jenny sog wie ein Schwamm alles auf, was sie sah und hörte. In Memory war sie nicht zu schlagen. Laura zog mit, so gut es ging. Die Freunde bewunderten ihre fantasievollen Bilder.

Nach drei Jahren wurden die Freunde getrennt. War der Kindergarten noch frei wählbar, so wurde die Schule vom Wohnbezirk zugewiesen. Alex besuchte die gutbürgerliche Schule seines Stadtteils. Jenny und Erkan kamen auf Grundschulen, die in unmittelbarer Nähe ihrer Wohnung lagen. Erkan wohnte in einer Gegend mit hohem Ausländeranteil. Jenny lebte in einer Neubausiedlung des sozialen Wohnungsbaus mit vielen Arbeitslosen und Armen.

Die Kinder entwickelten sich in ihren Klassen ganz unterschiedlich. Alex war alles andere als ein Selbstläufer. Er lernte nicht aus freien Stücken, brauchte viel Aufmerksamkeit und Hilfe. Als es zu Beginn der vierten Klasse um seine Perspektiven ging, stand für die Lehrer trotzdem fest, dass Alex aufs Gymnasium gehörte. Bei diesen Eltern sei das doch klar.

Erkan wurde ein guter Schüler. Als einer von Wenigen seiner Klasse erhielt er eine Realschulempfehlung. Seine Augen strahlten vor Stolz, als er die Neuigkeit erzählte.

Jenny dagegen bewältigte die Schule nur schlecht. Sie fehlte häufig. Das machten alle in ihrer Klasse so. Die Lehrer erkannten aber das Potenzial des Mädchens und empfahlen es für eine Realschule.

Und Laura? Sie wurde ein Jahr zurückgestellt. In der Zeit fanden ihre Eltern eine neu eingerichtete Integrationsschule. Das pädagogische Konzept stand, die Lehrpläne waren geschrieben, gute Sonderpädagogen wurden eingestellt. Auf Lauras Eltern machte die Schule einen hervorragenden Eindruck. Sie wurden enttäuscht. Man akzeptierte Laura nicht; sie würde die anderen Kinder herunterziehen, befürchteten deren Eltern. Nach Phasen völliger Erschöpfung gaben Lauras Eltern auf. Laura wechselte auf eine Förderschule.

Die vier Freunde verloren einander. Die Schule, das Leben unterschieden sich immer mehr – und damit die Freunde, der Sport, die Musik, die Urlaube, die Sprache.

Alex besuchte das traditionsreiche Gymnasium, wie schon seine Vorfahren. Er hangelte sich von Klasse zu Klasse. Zielstrebig und lernfreudig war er nicht. Irgendwann flatterten den Eltern die Nerven. Alex erhielt Nachhilfe. Dann kam sein Auslandsjahr.

Die Eltern hörten von einer internationalen Schule im englischen Cambridge. Alex bewarb sich und wurde tatsächlich angenommen. Die Schule packte ihn sofort. Er lernte von sich aus und in alle Richtungen. Begleitet wurde er von Lehrern, einem Tutor und vielen anderen Ansprechpartnern. Wie seine Eltern hatte auch ich erwartet, dass er rasch zurückkehren würde, doch das Gegenteil trat ein. Er wollte bleiben und dort sein Abi machen, obwohl das viel anstrengender als in seiner alten Schule war.

Erkan machte sich gut auf der Realschule. Er lernte problemlos und erreichte mit 16 ein gutes Zeugnis der mittleren Reife. Niemand fragte ihn, ob er nicht noch das Abitur ablegen wolle. Seinen Eltern kam das nicht in den Sinn, sie kannten das deutsche Schulsystem zu wenig. Erkan bewarb sich um Lehrstellen als Kfz-Mechatroniker. Schnell merkte er, dass Mitschüler mit typisch deutschen Namen eher zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Am Zeugnis lag es nicht, auch nicht an der Sprache; sein Deutsch war mittlerweile sehr gut. Als er sich endlich einmal vorstellen durfte, bekam er seinen Ausbildungsplatz.

Jenny ging zunächst auf eine Realschule. Sie war hellwach, aber die Schule fesselte sie nicht. Sie suchte Anerkennung und Halt. Auf der Straße, in ihrer Clique fand sie beides. Nach zwei Jahren wurde Jenny auf eine Hauptschule zurückgestuft. Jenny war ernsthaft gefährdet, auch diese ohne einen qualifizierenden Abschluss zu beenden. Erst da schritten Lehrer und Sozialarbeiter ein. Jenny wurde in eine Praxisklasse aufgenommen. Der Kontakt zu erwerbstätigen Menschen tat ihr gut und motivierte sie. Sie schaffte den Abschluss. Da sie trotzdem keinen Ausbildungsplatz fand, belegte sie eine „Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme“ der Bundesagentur für Arbeit.

Als Laura in die zehnte Klasse versetzt wurde, war absehbar, dass sie die Förderschule ohne qualifizierenden Hauptschulabschluss beenden und auf dem freien Arbeitsmarkt keinen Ausbildungsplatz finden würde. Die Eltern erfuhren zufällig von einer Berufsschule, die auch Jugendliche unterrichtet, die nach der zehnten Klasse erst eine „Schnupperlehre“ machen. Laura wurde dort angenommen. Vielleicht kann sie sogar eine Ausbildung anschließen.

Die Biografien der vier Jugendlichen, denen ich eineinhalb Jahrzehnte lang freundschaftlich verbunden war, zeigen: In Deutschland bleibt die jeweilige Herkunft bestimmend. Wer aus einem akademisch geprägten Haushalt kommt, schafft es, auch wenn die Leistungen lange Zeit eher mäßig sind. Wer aus einer nichtdeutschen Familie kommt, in einem Haushalt in sozialer Notlage lebt oder langsamer lernt, bekommt nicht die Chance, aufzuholen, nicht die Förderung, die seine Fähigkeiten zur Geltung bringt. Unser Schulsystem ist durchlässig – aber meist nur nach unten, selten nach oben.

Betrachtet man diese typischen Einzelfälle und befragt die Bildungsforschung, die sich seit Langem in entscheidenden Punkten einig ist, lernen wir auch, wie wir das Bildungssystem verändern müssen, um unseren Kindern gerecht zu werden: >

ESSAY

Länger miteinander lernen

Unser gegliedertes Schulsystem setzt auf Homogenität. Im Unterschied zu fast allen anderen Ländern trennen wir unsere Kinder sehr früh. „Das fördert ihre Leistung“, meinen die meisten. „Laura zieht Jenny und Erkan leistungsmäßig nach unten, alle drei schaden der Entwicklung von Alex.“ Doch das ist nicht richtig, wie uns die Forschung zeigt. International vergleichende Studien belegen, dass ein längeres gemeinsames Lernen zu mehr leistungsstarken und weit weniger leistungsschwächeren Kindern führen kann.

Warum ignorieren wir diesen Tatbestand? Warum wischen wir Erkenntnisse mit abschätzigen Begriffen wie Gleichmacherei oder Einheitsschule einfach zur Seite? Längeres gemeinsames Lernen führt zu einem höheren Sockel an Bildung für alle. Und, mindestens ebenso wichtig, zu mehr gegenseitigem Respekt. Wie sollen Kinder lernen, Menschen aus anderen sozialen und kulturellen Gruppen anerkennend zu begegnen, wenn sie früh voneinander getrennt werden?

Längeres gemeinsames Lernen muss allerdings gut vorbereitet werden, es bedarf einer Pädagogik der Vielfalt. Die Erzieherinnen im Integrationskindergarten der vier Kinder haben gezeigt, dass es geht. Den Umgang mit Vielfalt in der Schule nicht zu leben und das Menschenrecht auf inklusives Lernen zu verweigern, das sind

die zentralen Probleme unseres Schulsystems. Wir müssen die Kinder länger gemeinsam lernen lassen, am besten bis zum Alter von 16 Jahren. Wir würden niemanden verlieren, aber viele gewinnen.

Mehr Zeit zum Lernen

Kinder brauchen Zeit und Vertrauen. Nicht alle rennen gleich von allein und schnell los. Alex, der heutige Eliteschüler, ist das beste Beispiel. Unser Schulsystem muss also Zeit geben. Doch wir haben die Gymnasialzeit um ein Jahr verkürzt. Kitas, Kindergärten und Ganztagschulen fangen den Verlust nicht auf. Wir brauchen zügiger als geplant mehr und qualitativ gute Kinderhorte, Ganztagskindergärten und -schulen. Wir brauchen das Auslandsjahr. Bei einem Arbeitsmarkt, der sich rascher denn je verändert, sollten wir an Bildungszeit nicht sparen.

Fertigkeiten und Fähigkeiten entfalten

Noch trennen wir zu scharf nach dem Motto: Die Schule ist für die kognitiven Kompetenzen zuständig, alle außerschulischen Lernorte übernehmen den großen Rest. Leitwerte und Schlüsselkompetenzen kann man auch in der Schule lehren und lernen. Dafür müssen wir die Unterrichtsformen ändern, Demokratie, Werte, kulturelle und soziale Kompetenzen vermitteln und die Bereitschaft schulen,

1901

Premiere in der Chemiebranche: Lehrlinge drücken in einer betriebseigenen Einrichtung erstmals Werk- und Schulbank parallel. Heute nennt man das duale Ausbildung.



1950



Wirtschaft und Wissenschaft arbeiten nach der Gründung des Fonds der Chemischen Industrie eng zusammen. So eng, dass es schon bald erfreulich viel Wissenschaftlernachwuchs gibt.

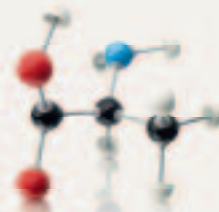
Unser Beitrag zur Förderung des Nachwuchses:

1918



Von nun an bekommen Universitäten mehr Geld. Die chemische Industrie gründet die Deutsche Gesellschaft zur Förderung des chemischen Unterrichts und greift damit Hochschulen finanziell unter die Arme.

2001



Mit der „Schulpartnerschaft Chemie“ startet ein Förderprogramm für mehr Experimente im Chemieunterricht. Das macht neugierig und sorgt für Aha-Erlebnisse.

Verantwortung zu übernehmen. Als Alex eigenverantwortlich arbeiten durfte, packte ihn das Lernen. Als Jenny spät in ihrer Jugend erlebte, wofür sie lernt, war das Interesse da. Unterrichtsinhalte dürfen wir nicht zu früh verengen. Über ein langes Leben hinweg müssen wir immer wieder auf ihnen aufbauen können.

Mehr Geld für Bildung

Geld allein macht noch kein gutes Bildungssystem aus. Finnland gibt vom Primar- bis zum Tertiärbereich pro Schüler kaum mehr Geld aus als Deutschland. Dennoch unterscheiden sich die Bildungsergebnisse erheblich. Allerdings hält sich Deutschland vor allem in den frühen Schuljahren stark zurück, in denen für die Kinder ein kompensatorisches Lernen am nötigsten ist.

Wir müssen hier umsteuern und gerade die frühen Schuljahre stärken finanzieren. Wir müssen bis 2015 das selbst gesteckte Ziel erreichen und zehn Prozent des Bruttosozialprodukts in Bildung und Forschung investieren. Finanzschwache Bundesländer und Brennpunktschulen müssen mehr Geld und



Die Autorin
JUTTA ALLMENDINGER
 ist Präsidentin des
 Wissenschaftszentrums
 Berlin für Sozialforschung
 (WZB). Vor Kurzem ist
 bei Pantheon ihr neues
 Buch erschienen: „Schul-
 aufgaben. Wie wir das
 Bildungssystem verändern
 müssen, um unseren Kin-
 dern gerecht zu werden“

damit mehr Gestaltungsraum erhalten. Zum Wohle unserer Kinder brauchen wir einen solidarischen Föderalismus.

Akteure miteinander vernetzen

Zeit, Inhalte, Kreativität und Geld – mit diesen Elementen müssen wir eine Infrastruktur aufbauen, die mit qualifiziertem und gut bezahltem Personal unsere Kinder bildet. Eltern brauchen unsere Unterstützung. Die vielen Akteure im Bildungsweg müssen miteinander vernetzt werden. Hierzu benötigen wir die Zusammenarbeit ganz unterschiedlicher Institutionen und Professionen. In diesem Sinne müssen Bund, Länder und Gemeinden wieder kooperieren. Aber auch lokale Bildungsnetze sind enorm wichtig. Wir brauchen Bildungsketten: Schulen, Jugendämter, Jugendzentren und Jobcenter müssen viel enger zusammenarbeiten, Warnsignale früh erkennen und rechtzeitig reagieren. So wird es gelingen, mehr Kinder als bisher besser zu bilden. Der Ertrag wird hoch sein – nicht nur wirtschaftlich betrachtet, sondern auch, was Glück und Zufriedenheit angeht.

Foto: David Auserhofer / WZB

2011



Mehr Chancen für Jugendliche:
 Die Chemie steigert die Zahl
 der Ausbildungsplätze um fast
 10 Prozent gegenüber 2003.
 Grundlage ist ein von Arbeit-
 gebern und Gewerkschaft
 abgeschlossener Ausbildungs-
 tarifvertrag.

2025

Ausbildungs- statt TV-Programme.

2017

Gut ausgebildeter Nachwuchs ist Deutschlands Zukunft. Deshalb fördert die chemische Industrie traditionell den Nachwuchs an Schulen und Hochschulen. Als einer der wichtigsten Ausbilder der Republik bietet sie anspruchsvolle Ausbildungsgänge mit Perspektive – schließlich ist gute Bildung eine nachhaltige Investition in den Industrie- und Chemiestandort Deutschland. www.ihre-chemie.de

Ihre Chemie.
 Freuen Sie sich auf die Zukunft.



Wir sorgen für den Antrieb

Die MTU Aero Engines ist Deutschlands führender Triebwerkshersteller und entwickelt, fertigt, vertreibt und betreut zivile und militärische Luftfahrtantriebe sowie Industriegasturbinen.

Der Global Player unterhält Standorte weltweit und beschäftigt über 8.500 engagierte und motivierte Mitarbeiter. Das kommt nicht von ungefähr. Die MTU bietet ihren Mitarbeitern maßgeschneiderte Entwicklungsprogramme und ein umfangreiches Weiterbildungsangebot. Großer Wert wird auf die Förderung technischer Nachwuchskräfte und das Engagement an Forschungseinrichtungen und Universitäten gelegt. Die MTU Studien-Stiftung für die Förderung von Studentinnen technischer Fachrichtungen feierte 2010 bereits ihr 10-jähriges Jubiläum!

www.mtu.de



DER WEITERBRINGER

Fünf junge Menschen zeigen den *Gegenstand*, der ihnen geholfen hat, ihren Weg zu machen. Und sie erzählen die Geschichten, die dahinterstecken.

Befragung: Carola Sonnet



Aus dem Bildungs-Becher

Morgens im Zug ist die Welt noch sehr müde. Da kann es schon mal vorkommen, dass man vom gleichmäßigen Schaukeln einnickt und die Haltestelle verpasst. Damit ihr das nicht noch einmal passiert, bekam Josephine Czepuck zum Beginn ihrer Ausbildung als

Veranstaltungskauffrau einen Kaffeebecher geschenkt. So einen, den man mit in den Zug nehmen kann, mit Deckel und Isolierung. „Dafür hab’ ich mir morgens zu Hause frischen Kaffee aufgebrüht und konnte ihn dann im Zug gemütlich trinken, während ich mein Buch gelesen

habe“, erzählt die 24-Jährige. Drei Jahre hat der Becher sie begleitet, bis zum Ende ihrer Ausbildung. Als sie beim Kulturamt der Stadt Troisdorf als Veranstaltungskauffrau anfang, war der Becher so mitgenommen, dass er den Kaffee nicht mehr warmhalten konnte. Aber jetzt

muss sie auch nicht mehr von Siegburg nach Köln pendeln, wo sie zur Berufsschule ging.

Der Thermobecher war zwischenzeitlich aus dem Programm genommen worden, jetzt hat sie ihn wiederentdeckt und wird sich wahrscheinlich bald einen neuen zulegen.



Von Chile lernen

Noch ist es nur ein unbebautes Stück Land in Patagonien, Tausende Kilometer südlich der chilenischen Hauptstadt Santiago. Doch eines Tages wird sich Tommy Hidalgo hier seinen Traum vom eigenen Hostel erfüllen, das es bislang nur auf seinen Bleistiftskizzen gibt. „Dieser Traum war es, der mir durch mein Studium geholfen hat“, sagt der 27-Jährige, der inzwischen in Deutschland lebt,

um die Sprache und die Kultur besser kennenzulernen – denn die Deutschen reisen gerne nach Südamerika. Und er möchte hier einen guten Job finden, damit er Geld für seinen großen Traum sparen kann. Der junge Chilene hat einen Abschluss in Tourismusmanagement, schon während seines Studiums schmiedete er Pläne: „Wir wollen als Selbstversorger leben, den Touristen die nachhaltige

Landwirtschaft näherbringen, sie mitten in der wilden Natur Urlaub machen lassen“, schwärmt Hidalgo. Nicht ein großes Haus soll es werden, sondern mehrere kleine, kuppelförmige Bauten auf Stelzen: „Damit wir die Tiere, die hier leben, nicht stören.“

Alles, was er gelernt und sich selbst beigebracht hat, war für diesen Traum: „Ich habe Design-Vorlesungen besucht, habe mir selbst das Webseiten-Program-

mieren beigebracht“, sagt er. Weil er wusste, dass er sein Geld für die Existenzgründung brauchen würde und externe Agenturen teuer sind.

Mittlerweile plant er sein Leben mit seiner deutschen Frau Lotta. Die Bleistiftskizze von den Hütten überarbeiten sie ständig, das Stück Land gehört ihnen schon. Jetzt dürfen sie ihr Ziel nur nicht mehr aus den Augen verlieren.



Experiment mit Hemd

Die experimentelle Wirtschaftsforschung ist ein neues Fachgebiet, das an den Fundamenten sicher geglaubter ökonomischer Theorien rüttelt. Bei den Forschungs-Sessions im Labor macht der Doktorand Julian Conrads deshalb keine Experimente: Er trägt jedes Mal dasselbe Hemd. „Bisher hat es mir Glück gebracht“, sagt der 29-Jährige. Davon braucht er auch ein bisschen, denn bei den

Experimenten kann viel, darf aber nichts schiefgehen: An 32 Computern sitzen die Probanden, über ein Netzwerk sind sie verbunden. Die Experimente zeigen, wie sie unter bestimmten Rahmenbedingungen interagieren. Damit eine „ökonomisch relevante Entscheidungssituation“ entsteht, zahlt Conrads ihnen Geld für ihre Entscheidungen aus, sie verdienen zehn bis zwölf Euro pro Stunde. Das Hemd

war ein Weihnachtsgeschenk seines Onkels, Conrads nennt es „so mittelschick“. Er trug es schon zum allerersten Experiment an der Kölner Uni, als er noch studentischer Hiwi war. „Weil es ein bisschen Seriosität ausstrahlt“, meint er. Sonst ist ihm der Kapuzenpulli lieber. Wenn er den aber plötzlich an hätte, könnte das einen Einfluss auf die Probanden haben: „Wenn ich bei jedem Experiment sehr

ähnlich gekleidet bin, dann hat mein Kleidungsstil – wenn überhaupt – immer denselben Einfluss auf die Versuchsteilnehmer.“ Nur einen Trockner hat er nicht. Weil sich in manchen Wochen die Experimente häufen, muss er sich mit dem nachexperimentellen Waschen beeilen: „Ich bin zwar kein klassischer Stressschwitzer, aber meine Aufregung merkt man dem Hemd trotzdem jedes Mal an.“



Knochen-Kunde

Physiotherapeuten sorgen dafür, dass sich Menschen nach Operationen schnell besser fühlen, am Knie, an der Hüfte, am Rücken oder am Herzen. Es geht darum, sie richtig anzufassen, die wichtigen Muskeln zu strecken, die Bänder zu dehnen – woran könnte man das besser lernen, als an einem Skelett? Lena Rempel hat ihr Skelett Mager-Manni genannt: „Er steht mir vor den Prüfungen tatkräftig zur Seite.“ Sie ist Auszubildende und arbeitet gerade während ihres Praxissemesters als Physiotherapeutin. Mager-Manni steht so lange in der Berufsschule und wartet auf sie und ihre Mitauszubildenden, die bald wieder die Anatomie des Menschen in der Theorie kennenlernen. „Am Skelett kann man allen Bewegungen nachgehen, kann sehen, wo der Ursprung und der Ansatz der Muskeln liegen“, erklärt die 21-Jährige. Das Skelett ist lebensgroß, ungefähr 1,70 Meter: „Auf jeden Fall größer als ich.“ Was sie im Anatomie-Kurs an ihm gelernt hat, konnte sie

jetzt während des Praktikums im Krankenhaus in der Chirurgie, Inneren Medizin und Orthopädie schon gut gebrauchen. „Da muss man die Leute nach den OPs wieder auf die Beine bringen“, sagt die angehende Krankengymnastin. Wenn man weiß, wie die Knochen und Muskeln zusammenspielen, geht das leichter.

Die Hälfte ihrer Ausbildung hat Lena Rempel schon geschafft, in anderthalb Jahren ist das Examen, es umfasst 13 Prüfungstage. Ihr Freund steckt gerade mittendrin, so kann sie sich schon gut vorstellen, was sie dann erwartet. Auf jeden Fall haben die medizinischen Themen sie schon jetzt so fasziniert, dass sie freiwillig an einem Sezier-Kurs für Medizinstudenten teilnimmt: „Da kann man dann wirklich alles sehen“, meint die Auszubildende. Viele würden den medizinischen Teil der Physiotherapeuten-Ausbildung unterschätzen und vor dem Abschluss abbrechen. Sie nicht – Mager-Manni wird sie noch eine Weile begleiten.



Ein Schuh macht Schule

Was haben schottischer Tanz und eine Schule für benachteiligte Jugendliche in Deutschland miteinander zu tun? Bei Fiona Brunk kam eins zum anderen: die stolze Ruhrgebietlerin mit einem Abi-Schnitt von 1,3 wusste nicht, was sie studieren sollte. Sie bat ihre Eltern, es ihr einfach zu sagen: „Als anti-autoritäre Alt-68er waren sie von dieser Bitte empört“, erzählt die 32-Jährige. Die Eltern ihres damaligen Freundes, selbst Engländer, rieten ihr, in Großbritannien zu studieren. Sie entschied sich für Mathematik in Schottland. Und lernte dort den schottischen Tanz lieben: „Bis dahin war mir gesagt worden, dass ich nicht tanzen kann“, sagt Brunk, die mittlerweile einen Dokortitel trägt. Sie konnte es aber, die Lehrerin fragte sie sogar, wie viele Jahre sie Ballet gemacht habe. „Das war die genialste Lehrerin, die ich jemals erlebt habe“, und so kam sie auf die Idee, selbst zu unterrichten. Zuerst im Tanz: „Ohne das Gegengewicht des schottischen

Tanzes, unterrichten, ausbilden und das Tanzen selbst, hätte ich meine Promotion niemals durchgestanden“, meint Brunk heute. Aber es ging noch weiter. Denn das Tanzen war ihr Weg zur Pädagogik. Sie bewarb sich bei Teach First Deutschland, dem Programm, das Top-Absolventen an Problemschulen schickt. Zwei Jahre unterrichtete sie an einer Hauptschule, half Schülern, den Hauptschulabschluss zu machen, gab ihnen Nachhilfekurse am Wochenende und bildete Streitschlichter aus. Sie erkannte das Potenzial ihrer Schüler, aber auch die Hindernisse, die sie überwinden mussten. Deshalb gründet sie jetzt selbst eine Schule für benachteiligte Jugendliche, in einem Bezirk, in dem über 70 Prozent der Schüler zu Hause nicht deutsch sprechen. „Das, was mich auf meinem Bildungsweg bestärkt hat, sind die Gegengewichte, um nicht völlig in der Bildung zu versinken, sondern geerdet zu bleiben“, sagt Brunk. Ein Tanzschuh hat Schule gemacht.



VORSTOSS IN NEUE DIMENSIONEN

VISIONÄR. EUROPÄISCH. BEWEGLICH. BESTÄNDIG.

Unter einem Dach vereint die OHB AG führende Adressen der europäischen Luft- und Raumfahrtindustrie. Die OHB System AG als Spezialist für erdnahe und geostationäre Klein- und Mittelplattformen, die MT Aerospace AG mit ihren erfolgreichen Beiträgen zu den Ariane-Programmen, die Keyser-Threde GmbH mit High-Tech-Kompetenzen für das Erlernen, Nutzen und Verwalten von Informationen aus Forschung und Raumfahrt weltweit und in All, und CES S.p.A., LucSpace Sàrl, OHB Sweden AB und Antwerp Space N.V. als europäische Schwester mit ausgewiesenen Know-how in der Entwicklung und dem Bau von Micro- und Mini-Satellitensystemen, sowie Infrastrukturen für den Satellitenbetrieb.

Sie alle sind stark vernetzt. Und das Ganze ist weit mehr als die Summe seiner Teile. So wachsen Synergien für den Vorstoß in neue Dimensionen.

www.ohb.de

The logo for OH B, featuring a stylized blue wave graphic to the left of the letters "OH B" in a bold, blue, sans-serif font.

Neue Wege gehen

Der Klimawandel und seine Auswirkungen auf die Zukunft des Planeten Erde sind damit auf das Leben imgespannt werden in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft kann nicht in Zweifel gezogen. Zum Großteil besteht ein von Menschen gemachtes Klima-
wandel bestehen keine Behauptungsfälle nicht. Deshalb gibt es bei der Umsetzung
wichtigster Faktoren des Wirtschaftens, die den Herausforderungen des Klimawandels
geseht werden. Verschieft werden diese Herausforderungen durch die zunehmend
spätere Ressourcennutzung.

Deshalb brauchen wir neuen Denken und müssen neue Wege gehen.

Das NATURPur Institut für Klima- und Umweltschutz leistet als Plattform für die
anwendungsorientierte Forschung einen Beitrag, die Umweltschutzstrategie mit Blick auf
eine nachhaltige Energieversorgung zu heben. Leitbild für das NATURPur Institut
ist eine nachhaltige Daseinsvorsorge, die den nachhaltigen Zugang zu den Grundgütern
Energie und Wasser sicher. Dazu konzentriert sich das Institut auf die Förderung von
interdisziplinären Forschungsprojekten in den Bereichen Erneuerbare Energien und
Energieeffizienz.

Das NATURPur Institut ist Wegbereiter für eine „Effizienzoffensive“. Unter anderem
hat das Institut gemeinsam mit dem Land Hessen, der Universität Kassel und der
Linde GmbH das Forschungsprojekt „EFFIZI“ (Effizienz-Beobachtungen für Energie- und
Ressourceneffizienz) ins Leben gerufen. Beforscht werden Möglichkeiten, mit denen
Unternehmen in ihrem Produktionsprozess gezielt Energie einsparen, ihren CO₂-Aus-
stoß verringern und damit Kosten einsparen können. Damit leistet das NATURPur
Institut einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz sowie zur Stärkung des Wirtschafts-
standes Deutschlands.

Kontakt:

Manfred W. Seidl

Vorsitzender der Geschäftsführung,

NATURPur Institut für Klima- und Umweltschutz gGmbH

Frankfurter Straße 110

64393 Dornstadt

Telefon: +49 (0) 6161 701-1060

Telefax: +49 (0) 6161 701-1069

m.seidl@naturpur-institut.de

www.naturpur-institut.de





KLUGE KÖPFE KÖDERN

Wie Hochschulen und Unternehmen ihre Heimatregionen verjüngen können – einige Anregungen zur *Standortsicherung*.

Text: Philipp Wurm

So viel ist sicher: Regionen, die schon heute junge und gut ausgebildete Menschen anziehen, bleiben auch künftig Magneten für den Nachwuchs. Angesagte Metropolen wie zum Beispiel München und Hamburg oder Ballungsräume wie das Rhein-Main-Gebiet. Das Szenario einer Bevölkerung mit vielen alten und wenigen jungen Menschen berührt sie nicht. Man könnte auch sagen: Wer hat, dem wird gegeben. Eine Selbstläufer-Garantie, mit der andere Regionen nicht gesegnet sind. Dazu zählen ländliche Gebiete, die in den Augen der

Zwanzig- und Dreißigjährigen ein Schattendasein ohne großstädtisches Charisma fristen. Oder Regionen, die dicht besiedelt sind, aber den Ruf haben, keine Zukunftsperspektiven zu bieten. Dort grassiert die Furcht, dass dauerhaft talentierte Studierende fernbleiben, aufstrebende Fachkräfte fehlen, die kulturelle Vielfalt leidet.

Doch die Protagonisten in den benachteiligten Regionen sind in der Lage, daran etwas zu ändern. Hochschulen und Unternehmen können ihrer Heimat gemeinsam eine Verjüngungskur verpassen, damit sich die düsteren Prognosen nicht bewahrheiten.

So wie in Lübeck, vom Stif-terverband im vergangenen Jahr

zur „Stadt der Wissenschaft“ gekürt. Dort hat ein regionales Bündnis aus Bildungsträgern und Unternehmen ein Klima geschaffen, das die Hafenstadt und ihr Umland anziehend für junge, ehrgeizige Menschen macht.

Wer wissen will, wie die Formel für diese Popularität lautet, spricht am besten mit den Doktoranden Marlitt Erbe, 29, und Timo Sattel, 32. Die beiden sind vor ein paar Jahren nach Lübeck gezogen, um am Institut für Medizintechnik zu promovieren. Die Physikerin Marlitt kam aus Hamburg, der Ingenieur Timo aus Karlsruhe. Nun sagen sie: „Wir wollen auch nach unserer Promotionszeit in der Region bleiben.“ Ein Grund

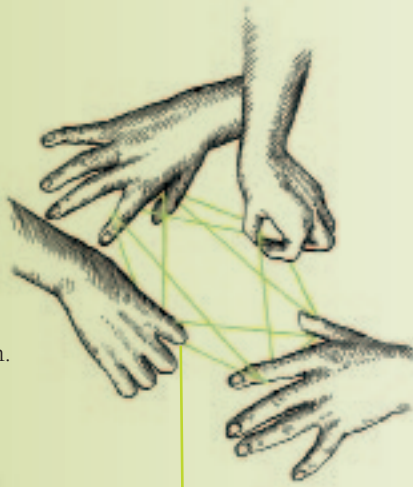
für diese Treue ist ihr gemeinsames Baby: ein Start-up namens „Fork Labs“, dessen Parade-produkt ein Magnet-Partikel-Spektrometer ist – ein Messinstrument, das neben anderen Komponenten eine strahlenfreie Bildgebung in der Medizin ermöglicht, jenseits gesundheitsbelastender Röntgenverfahren.

Wichtiger für ihre Anhänglichkeit aber ist das Erfolgsrezept der Stadt: eine Kultur der kurzen Wege. Marlitt erklärt: „Wir können hier jederzeit auf ein hervorragendes Netzwerk zurückgreifen, das aus Experten besteht, die jungen Unternehmern wie uns schnell und unkompliziert helfen.“ Dieses Gefühl der Zusammengehörigkeit haben die Universität und >

die benachbarte Fachhochschule zusammen mit der lokalen Wirtschaft etabliert. „In einer eher kleinen Stadt wie Lübeck lassen sich hervorragend vertrauensvolle Netzwerke schaffen. Der Außenseiter-Status macht beweglich und kreativ“, sagt FH-Präsident Stefan Bartels.

Auf ihrem gemeinsamen Campus haben Uni und FH Gründerzentren eingerichtet. Dort treffen Jungunternehmer wie Marlitt Erbe und Timo Sattel auf Coaching-Experten, die ihnen Kontakte vermitteln: zu Beratern der Sparkasse, die ihren Business-Plan durchchecken oder zu etablierten Entrepreneurs, die ihnen Tipps für Fördermittel-Anträge geben.

Ihr Start-up könnte bald sichere Arbeitsplätze bringen – und damit eine boomende Branche weiter beflügeln. Die Medizintechnik, für die im Stadtgebiet etwa 3.500 Menschen arbeiten, ist zu einem Exportschlager geworden. Im Windschatten alteingesessener Unternehmen wie Dräger tummeln sich viele Jungfirmen wie eben „Fork Labs“. Das Herzstück der Sturm-und-Drang-Bewegung ist der „BioMedTec-Wissenschaftscampus“, 2012 von FH und Universität eröffnet – dort befindet sich, unter Beteiligung der Fraunhofer-Gesellschaft und des privatwirtschaftlichen Reagenzien-Herstellers Euroimmun, eine Brutstätte für Start-ups. Ein frischer Wind, der nötig ist, will die Stadt zukunftsfähig bleiben. Die Zahl der Über-65-Jährigen ist hier seit Ende der 90er-Jahre um 17 Prozent gestiegen – bei insgesamt rückläufiger Einwohnerzahl.



„VON TOP-AUSBILDUNGEN PROFITIEREN ALLE.“

**Klaus Engel, Vorstandschef
Evonik Industries AG**

Auch in anderen Gegenden Deutschlands, in denen junge Bevölkerungsschichten wegschmelzen, sind regionale Allianzen gefragt. Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen, womöglich ergänzt um Akteure aus Politik, Verwaltung, Berufskammern und Arbeitsagenturen, können viel bewirken – indem sie ihre Heimat als Bildungs- und Wirtschaftsstandort neu positionieren. Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft will solche Initiativen fördern. Er startet eine Ausschreibung, welche die zuletzt ausgerufenen Wettbewerbe um die „Stadt der Wissenschaft“ weiterführt: Ausgewählt werden Pilotregionen mit leistungsfähigen Netzwerken, die junge Nachwuchskräfte anlocken oder durch zielgenaue Unterstützung dort binden. „Bildungscluster“ heißen diese innovativen Ansätze beim Stifterverband (siehe Kasten).

Eines dieser Bildungscluster findet sich im Ruhrgebiet. Dort basteln drei Männer an einer Bildungsoffensive, mit der sie beweisen wollen, dass der Pott viel mehr ist als die Heimat von Schimanski, Schalke und Schrebergarten. Jan-Peter Nissen, Geschäftsführer des Initiativkreises Ruhr, sein Mitstreiter Rainer Köhler, Manager im „Center of Competence“ bei BP, und Marcus Kottmann, Leiter für strategische Projekte an der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen, wollen aus dem vermeintlichen Revier der Kumpel-Typen die „TalentMetropole Ruhr“ machen.

Das Ruhrgebiet ist nämlich mehrfacher Rekordhalter: Nirgendwo anders findet sich eine vergleichbare Dichte an Hochschulen. Zugleich gibt es eine vitale Jugendszene, der BP-Manager Köhler „gewaltiges Potenzial“ attestiert. Der Haken: Bislang konnte dieses Potenzial nicht ausgeschöpft werden. Begabte Arbeiterkinder, die aus bildungsfernen Haushalten stammen, verheddern sich zu häufig im Bildungssystem. Sie verpassen das Abitur beziehungsweise die Fachhochschulreife – oder aber meistern die Hochschulzugangsberechtigung, schreiben sich jedoch anschließend nicht für ein Studium ein. Die Folge: eine unterdurchschnittliche Studienquote.

Die „TalentMetropole Ruhr“ will diese Vergeudung von Talent beenden. Den Machern schwebt ein Aktionsbündel vor. Als Partner kommen Konzerne wie Köhlers Arbeitgeber BP oder Evonik sowie Hochschulen und Stiftungen infrage. Talenttage, abgehalten zum Beispiel im Stadion des BVB, idealerweise auf-

gepeppt mit einem Grönemeyer-Konzert, sollen mit zeitgemäßen Mitteln Zehntausende Jugendliche zum Karrieremachen ermutigen. Ein Talent-Award soll Pädagogen und andere Fachleute auszeichnen, die sich um die Förderung aufgeweckter Jugendlicher verdient machen. Ein TalentMonitor soll eine Schneise durchs Dickicht der Bildungsangebote schlagen und auf einer Website Hochschulen, Stiftungen und Stipendienprogramme auflisten. Schon jetzt gibt es die TalentAkademie, eine von der Stifterverbands-Tochter „Bildung & Begabung“ ins Leben gerufene Ferienakademie an der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen. Zu den Unterstützern der „TalentMetropole“ gehört Evonik-Vorstandschef Klaus Engel. Er ist vom Sinn dieser Offensive überzeugt: „Wenn es gelingt, frühzeitig mehr kluge Köpfe zu identifizieren und ihnen den Weg zu einer Top-Ausbildung zu ebnet, dann gewinnen alle.“



AUSSCHREIBUNG „BILDUNGSCLUSTER“

Der Stifterverband startet einen Wettbewerb der Ideen: Teilnehmen können regionale Allianzen, die die gemeinsam innovative und kooperative Ansätze der Nachwuchssicherung realisieren.

Bildungscluster sind Allianzen regionaler Partner zur besseren Verzahnung von Bildungsangebot und Arbeitsmarktbedarf. Drei Regionen werden ausgewählt und gefördert. Mehr Infos: www.stifterverband.de/bildungscluster

Die Software AG – Stiftung

unterstützt ausdrücklich die Bildungsinitiative 2020 des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft.

Die Software AG – Stiftung engagiert sich seit 1992 als Förderstiftung für Bildung und Erziehung, Kinder- und Jugendhilfe, Altenhilfe, Behindertenhilfe und Wissenschaftsförderung in den Bereichen Lehrerbildung, Komplementärmedizin und biologisch-dynamische Landwirtschaft.

In ihren Förderbereichen Bildung und Erziehung sowie Wissenschaftsförderung setzt die Software AG – Stiftung besondere Akzente für die Bildung:

- Im Sinne der Vielfalt im Bildungswesen und dem damit einhergehenden Wettbewerb der guten Ideen werden freie Träger beim Start einer Schule mit besonderem Profil unterstützt.
- Im Sinne einer verbesserten Lehrerbildung wird der Fachbereich Bildungswissenschaft an der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft unterstützt. Studierende befassen sich neben ihrer fachlichen Qualifikation mit verschiedenen pädagogischen Ansätzen, erleben in einem Studium Generale im erweiterten Sinn kulturelle Bildung und können mit dem Staatsexamen bzw. Master das Studium abschließen.

Die große Anzahl der geförderten Kindertagesstätten und Schulen mit unterschiedlichen Konzepten an dieser Stelle zu präsentieren, ist nicht möglich. Unserem Kooperationspartner, der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft geben wir gerne Gelegenheit zu einer kurzen Selbstdarstellung:

ALANUS HOCHSCHULE FÜR KUNST UND GESELLSCHAFT

Die Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft in Alfter/Bonn ist eine staatlich anerkannte Kunsthochschule in freier Trägerschaft, die im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Fächer universitäre Aufgaben wahrnimmt. Sie stellt die künstlerische, wissenschaftliche und persönliche Entwicklung ihrer Studierenden in den Mittelpunkt und bietet Studiengänge in den Bereichen Bildende und Darstellende Kunst, Architektur, Kunsttherapie, Pädagogik und Wirtschaft an.

Der Fachbereich Bildungswissenschaft der Alanus Hochschule hat es sich zur Aufgabe gesetzt, in Forschung und Lehre einen Dialog zwischen Erziehungswissenschaft und Waldorfpädagogik zu etablieren. Dieser steht im Zentrum der pädagogischen Studiengänge: Die Studierenden lernen die Themengebiete der allgemeinen Erziehungswissenschaft mit den Aspekten der Waldorf- und Reformpädagogik zu verbinden und sind damit in ihrer pädagogischen Reflexions- und Handlungskompetenz breiter aufgestellt. Das Studienprofil und der akademische Abschluss eröffnen ein breites Tätigkeitspektrum in öffentlichen Regelschulen und Kindergärten sowie in waldorf- oder reformpädagogisch orientierten Einrichtungen.



Sitz der Software AG – Stiftung in Darmstadt, Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft – Jubel über die Akkreditierung (unten)

Software AG – Stiftung
Am Eichwäldchen 6
64297 Darmstadt
www.sagst.de

Alanus Hochschule
für Kunst und Gesellschaft
Villemstraße 3
D-53347 Alfter bei Bonn
www.alanus.edu



Der Stifterverband dankt seinen Förderern und Mitgliedern, die dieses Magazin mit ihren Anzeigen möglich gemacht haben.

DANK

ALLIANZ

BASF

BMW

DEUTSCHE BANK

**DIETER SCHWARZ
STIFTUNG**

GESAMTMETALL

GFK VEREIN

IBM

MTU AERO ENGINES

**NATURPUR
INSTITUT**

OHB

SEW-EURODRIVE

**SOFTWARE
AG-STIFTUNG**

TELC

TRUMPF

TÜV SÜD

**VERBAND
DER CHEMISCHEN
INDUSTRIE**

IMPRESSUM

Herausgeber
Stifterverband für die
Deutsche Wissenschaft e. V.

Chefredaktion
Michael Sonnabend (V.i.S.d.P.),
Roman Heflik

Redaktion
Simone Höfer,
Cornelia Herting (Bild)

Autoren
Kilian Kirchgeßner, Carola Sonnet,
Philipp Wurm

Art Direktion
Annett Osterwold

Bildredaktion
Maja Metz

Lektorat
Sibylle Kumm

Abdruck
Der Beitrag von Jutta Allmendinger
erschien zuerst am 14. Oktober
2012 im Tagesspiegel.

Anzeigen
Benedikt M. Rey
Hubert Honvehlmann

Verlag
TEMPUS CORPORATE GmbH
Ein Unternehmen des ZEIT Verlags
Büro Berlin: Askanischer Platz 3,
10963 Berlin
Büro Hamburg: Buceriusstraße,
Eingang Speersort 1,
20095 Hamburg
www.tempuscorporate.zeitverlag.de

Geschäftsführung
Ulrike Teschke, Manuel J. Hartung

Projektleitung
Andrea Rützel

Herstellung
Dirk Schmöll

Druck
Krögers Buch- und Verlags-
druckerei GmbH,
Industriestraße 21, 22880 Wedel

Druckauflage: 591.000
Liegt bei in: DIE ZEIT Gesamt-
auflage Inland

Kontakt
Stifterverband für die
Deutsche Wissenschaft
Barkhovenallee 1, 45239 Essen
Tel.: 0201 - 8401-0
E-Mail: mail@stifterverband.de
www.stifterverband.info
www.facebook.com/stifterverband
twitter.com/stifterverband

Klimaneutral gedruckt



Papier und Betrieb (Krögers
Buch- und Verlagsdruckerei GmbH,
Industriestraße 21, 22880 Wedel)
FSC®-zertifiziert



telc Sprachenzertifikate:
Karrierechancen und Mobilität erhöhen!



Ihre Zusatzqualifikation für die Anforderungen der globalen Arbeitswelt:

- Zertifikate in zehn Sprachen auf allen Kompetenzstufen
- Allgemeinsprachliche und berufsorientierte Prüfungsformate
- International bei Arbeitgebern und akademischen Einrichtungen anerkannt

UND WIE GEHT ES JETZT WEITER?

Eine Doktorandin und eine erfolgreiche Managerin im Gespräch über *Karriere und Bildung* – und über die wichtigen Entscheidungen auf dem Weg in den Beruf.

Frau Wagner, Sie suchen bei der Bahn mit Ihren 140 Mitarbeitern nach neuen Kollegen. Was war Ihr Traumjob, als Sie angefangen haben zu studieren?

Kerstin Wagner: Ich hatte unterschiedliche Optionen. Mathematik und Französisch fand ich zum Beispiel total spannend, Sport war noch viel interessanter. Ich habe sogar überlegt, Architektin zu werden. Dann habe ich mich nach dem Abitur in verschiedenen Bereichen beworben, und an der ESB in Reutlingen wurde ich im deutsch-französischen Betriebswirtschafts-Studiengang angenommen. Für mich war das die perfekte Möglichkeit, meine Vorliebe für Frankreich mit meinem Interesse für Wirtschaft zu kombinieren.

Frauke Müller: Bei mir war der Weg ein bisschen anders: Ich hatte mich zunächst für eine handwerkliche Ausbildung entschieden, aber doch schnell gemerkt, dass ich eigentlich lieber inhaltlich arbeiten würde.

Wagner: Und warum haben Sie gerade Landschaftsökologie als Studiengang gewählt?

Müller: Ich bin auf dem Land aufgewachsen, und die Prozesse in der Natur haben mich schon immer fasziniert. Also habe ich an der Uni geschaut: Was gibt es für Fächer, was könnte mich interessieren? Und als ich von Landschaftsökologie gelesen habe, war mir gleich klar, dass das total zu mir passt. Die Entscheidung war absolut richtig: Landschaftsökologie war mein Traumstudium, ich habe das Wissen nur so aufgesogen.

Bei Ihnen beiden ist die Begeisterung herauszuhören für das, was Sie machen. Frau Wagner, was hat Sie denn in Ihre Führungsposition gebracht – reicht

dazu Enthusiasmus allein?
Wagner: Da gibt es kein Erfolgsrezept, nach dem es funktioniert. Wichtig ist zunächst mal eine gute Ausbildung: Man braucht ein solides fachliches Rüstzeug, gepaart mit praktischen und interkulturellen Erfahrungen. Das muss man als Rucksack mitbringen. Ich hatte danach das Glück, dass ich immer für Chefs und mit Kollegen gearbeitet habe, die mir Aufgaben zugetraut haben. Es ist wichtig, dieses Vertrauen anzunehmen, denn man wächst mit jedem Projekt. Sich etwas zuzutrauen ist übrigens ein großer Unterschied zur Selbstüberschätzung, die ist

„ICH FINDE, AUCH UNTERNEHMEN HABEN EINEN LEHRAUFTRAG.“

Frauke Müller

gefährlich. Und eines noch: Ich habe immer hingeschaut und hingehört, ob sich Chancen bieten. Manchmal öffnen sich so Türen, von denen man vorher noch gar nichts wusste.

Müller: Bisher bin ich ähnlich vorgegangen. Durch Studienprojekte und meine Diplomarbeit habe ich gemerkt, dass mir Forschung sehr viel Spaß macht. Ich habe Lust, Fachliteratur zu wälzen und mich mit Kollegen auszutauschen. Schon während meiner Diplomarbeit habe ich an Fachkonferenzen teilgenommen und dort meine Ergebnisse vorgestellt. Weil ich meine Arbeit in einem Projekt mit anderen Studierenden



Wissenschaft oder Wirtschaft? Doktorandin Frauke Müller (links) und Managerin Kerstin Wagner im Gespräch

geschrieben habe, weiß ich auch, dass es viel spannender ist, wenn man im Team arbeitet und nicht allein im stillen Kämmerlein forscht. Danach habe ich mir auch meine Promotion ausgesucht, die ich jetzt bald abschließe: Auch sie ist Teil eines Forschungsprojekts.

Heißt das, dass Sie sich auf dem direkten Weg zu einer Professur befinden?

Müller: Na ja, man sagt ja immer, mit Ende der Promotion fange das Wissenschaftlerleben erst an. Es läuft auch sehr gut, ich habe bereits publiziert, bin gut vernetzt mit Fachkollegen, habe unterrichtet und sammle erste Führungserfahrungen, weil ich Studierende und Auszubildende bei ihren Arbeiten betreue. Das mit der Professur ist aber so eine Sache: Einerseits ist es eine wahnsinnig spannen-

de Aufgabe. Andererseits gibt es aber extrem unterschiedliche Anforderungen, denen man gerecht werden muss – von Forschen und Publizieren über Lehre und Betreuung bis hin zu Verwaltung und dem Einwerben von Drittmitteln.

Wagner: Aber ist das nicht reizvoll, eine so vielseitige Aufgabe?

Müller: Doch, das schon. Was ich viel eher bedenklich finde, ist der prekäre Weg dorthin.

FRAUKE MÜLLER schließt an der Universität Hamburg gerade ihre Promotion ab, die von der Bauer-Hollmann Stiftung gefördert wird. In Münster und Groningen hat sie Landschaftsökologie studiert, seit Jahren ist sie regelmäßig auf Fachkonferenzen im In- und Ausland unterwegs. Derzeit überlegt sie, ob sie sich auf eine Karriere in der Wissenschaft konzentrieren soll – oder nicht doch lieber in die Wirtschaft wechselt.

KERSTIN WAGNER leitet die Personalgewinnung bei der Deutschen Bahn: Mit ihrem 140-köpfigen Team ist sie dafür zuständig, pro Jahr bis zu 7.000 neue Mitarbeiter in den Konzern zu holen. Zuvor hat sie im Human-Ressources-Bereich bei Siemens verschiedene Abteilungen und Projekte geleitet, unter anderem in den USA. Studiert hat sie an der französischen Reims Management School, an der ESB Business School in Reutlingen und an der University of Ottawa.

Da handelt man sich von einem befristeten Projekt zum nächsten. Leider kenne ich auch viele Wissenschaftler, die ihre Habilitation schon abgeschlossen haben und jetzt händeringend nach einer Professur suchen, aber keinen Ruf bekommen. Und dann stellt sich die Frage: Möchte man sich mit Mitte 40 noch mal ganz neu orientieren? Das ist schon ein großes Risiko. Aber es ist auch eine Frage an Sie, Frau Wagner: Es gibt ja immer das Klischee, dass man als Wissenschaftler zu gründlich und detailverliebt sei und zu wenig effizient arbeite, um in die Wirtschaft zu wechseln. Sehen Sie das auch so?

Wagner: Nein, überhaupt nicht. Die Wissenschaftler, die ich kenne, passen nicht in diese Schublade. Da kommen wir >

Wissbegierde



Wissen kann nur dann angewendet werden, wenn es in den Köpfen ist. Der GfK Verein ist der 'Think Tank' der Marktforschung und sieht es als seine Aufgabe, Wissen zu schaffen und zu vermitteln. Sein Ziel ist es, innovative Marktforschungsmethoden in enger Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen zu entwickeln sowie neue Erkenntnisse über Märkte und Trends zu gewinnen und weiterzugeben. Zu den Schwerpunkten seiner aktuellen Forschungsarbeit zählt derzeit die Emotionsanalyse.

Der GfK Verein ist Hauptklimmör der GfK SE.

„FLEXIBLE MODELLE WERDEN IMMER WICHTIGER.“

Kerstin Wagner

wieder zum entscheidenden Punkt: zu den Kompetenzen, die man während des Studiums erwirbt. Sie haben ja gerade schon genannt, was Sie alles machen – von der Teamführung bis zur Projektarbeit, von der inhaltlichen Arbeit bis zum Organisatorischen. Das sind Fähigkeiten, die wir als Unternehmen genauso suchen. Mir geht es eher darum: Was genau bringt ein Bewerber mit – und bringt er Begeisterung mit?

Frau Wagner, Hand aufs Herz: Für die Aufgaben, die Sie jetzt machen – wie viel hat Ihnen da Ihre Universitätsausbildung geholfen?

Wagner: Was ich aus der Hochschule mitgenommen habe, sind betriebswirtschaftliche Zusammenhänge. Das ist der Startschuss. Mir hat aber etwas anderes noch viel mehr geholfen: Ich war während des Studiums drei Jahre im Ausland, erst in Frankreich und dann noch ein Jahr in Kanada. Wenn Sie nach dem Abitur sofort an eine Hochschule gehen mit einer Sprache, von der Sie glauben, Sie können die, und dann einen Professor vor sich haben, der in hartem Dialekt über ein Fachgebiet spricht, von dem Sie nichts wissen – wenn Sie so eine Hürde überwunden haben, dann lernen Sie, wie Sie sich in neuen Umgebungen schnell zurechtfinden können.

Sie sehen das ja gerade aus der anderen Perspektive, Frau Müller: Haben Sie manchmal den Eindruck, an der Universität arbeite man zu sehr im Elfenbeinturm?

Müller: Mein Studium war sehr forschungsorientiert, wir haben aber auch viele Aspekte aus der Anwendung kennengelernt. Ich hatte schon das Gefühl, dass mich das Studium gut vorbereitet – und als ich dann zum Beispiel in einem Planungsbüro gejobbt habe, kannte ich all die Begriffe und Themen, um die es da ging. Ich denke aber nicht, dass man von der Uni erwarten kann, dass sie einen Studierenden so gut auf alles vorbereitet, dass er oder sie die Hochschule quasi berufsfertig verlässt. Ich finde, auch Unternehmen haben einen Lehrauftrag: Sie sollten Bildungsaffinität ausstrahlen und ihren Mitarbeitern das le-



Wissenschaft ja, aber nicht im stillen Kämmerlein:
Frauke Müller in der Diskussion

benslange Lernen ermöglichen.

Wagner: Ich stelle Ansprüche an beide Seiten: Von einem Absolventen wünsche ich mir, dass er – so wie Sie, Frau Müller – mit einer klaren Vorstellung von der Unternehmenswelt kommt. Die kann man sich zum Beispiel in Praktika aneignen. Und jeder sollte eine Vorstellung davon entwickeln, wo er nach der Universität anfangen will – bei einem großen oder einem kleinen Unternehmen? Will man lieber etwas Eigenes gründen oder in die Forschung gehen? Auf der anderen Seite ist mein Anspruch an die Unternehmen: Sie müssen den Rahmen für lebenslanges Lernen vorgeben und Möglichkeiten anbieten, seine Kompetenzen zu entwickeln. Ein Absolvent mit Bachelor-Abschluss will beispielsweise später noch ein Masterstudium anschließen, das geht ja heute ganz gut.

Müller: Auch innerhalb des Studiums ist eine solche Offenheit entscheidend für die Entwicklung individueller Interessen und persönlicher Stärke. Leider sind viele Bachelor- und Masterstudiengänge noch zu verschult. Wenn ich mir mein eigenes Studium anschau, war es für mich ungeheuer wichtig, Freiräume zu haben: mir selbst den Stundenplan zusammenzustellen, vielleicht auch einmal Ziele nicht zu erreichen, mich selbst wieder zu motivieren und Antworten auf Zweifel zu finden. Ich habe den Eindruck, dass das bei manchen Studiengängen inzwischen fehlt.

Wagner: Ich sehe in der Praxis, dass die Studierenden sehr selbstbewusst mit den veränderten Rahmenbedingungen umgehen: Sie wechseln nach dem Bachelor zum Beispiel ins Ausland oder an eine andere Universität – so etwas halte ich für eine gut genutzte Chance. Diese Flexibilität geht auch nach dem Studium weiter. Mir ist es wichtig, dass wir in meinem Team Flexibilität leben. Eine Kollegin etwa hat zwei Kinder. Sie ist bis 15 Uhr im Büro, holt ihre Kinder von der Kita ab und arbeitet dann von zu Hause aus. Ich bin mir sicher, dass solche Modelle immer wichtiger werden – egal ob an der Uni oder in der Wirtschaft.



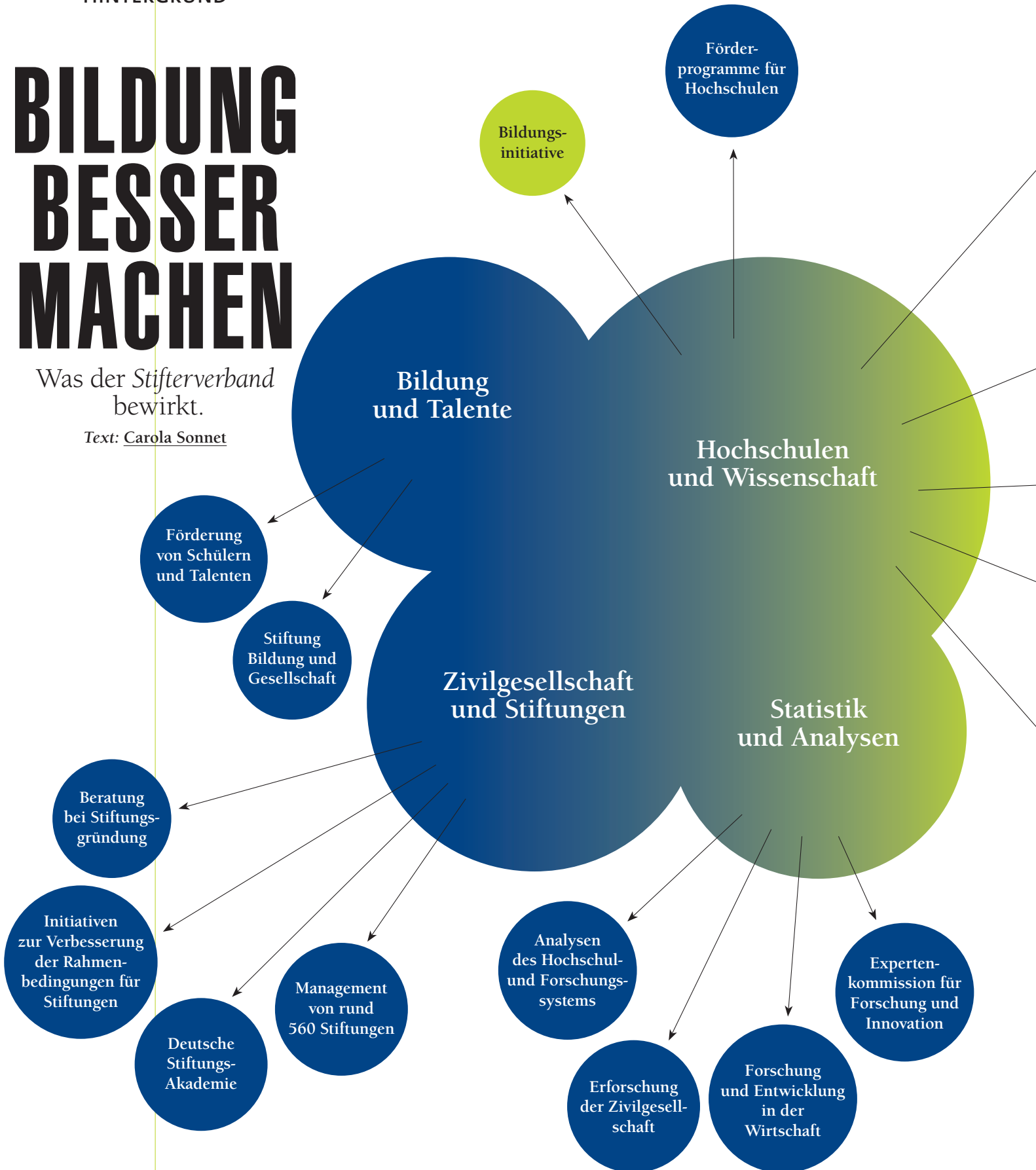
LEBENSLANGES LERNEN

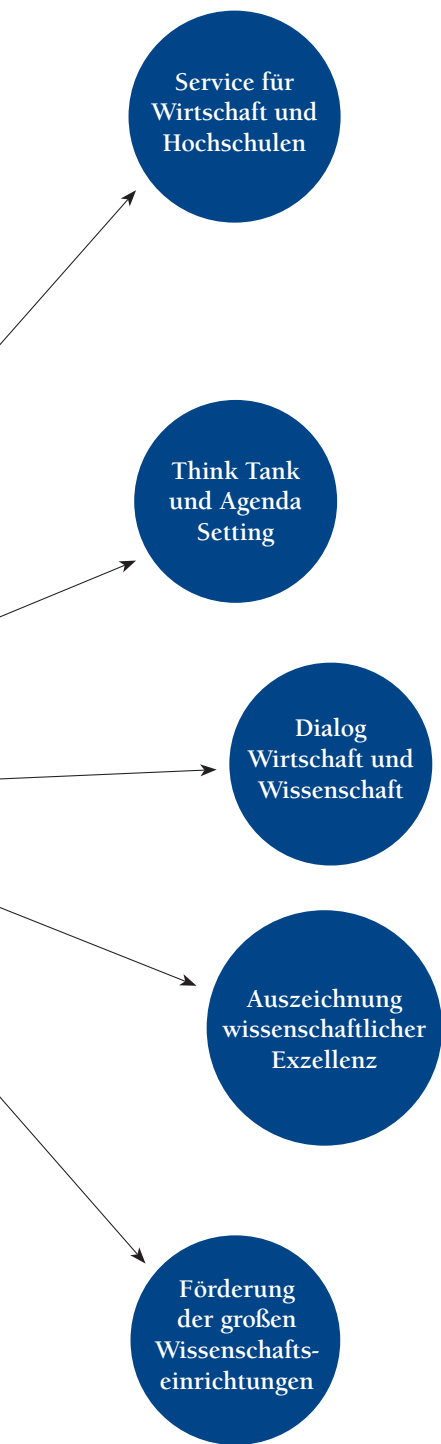
Damit der Hochschulabschluss keine Endstation ist, unterstützt der Stiferverband wissenschaftliche Projekte zur Weiterentwicklung der sogenannten Quartären Bildung:
www.quartaere-bildung.de

BILDUNG BESSER MACHEN

Was der *Stifterverband* bewirkt.

Text: Carola Sonnet





Infografik: Annett Osterwold

Als der Osnabrücker Informatik-Professor Oliver Vornberger die Digitalisierung für sich entdeckte, war das Thema der virtuellen Lehre in Deutschland noch in den

Anfängen. Wer bei Vornberger studiert, kann sich die Veranstaltungen auf seinen MP3-Player herunterladen und unterwegs nachhören, oder er kann sich die gesamten Vorlesungen als Video zu Hause noch einmal anschauen. Dieser Ansatz war so innovativ, dass Vornberger 2009 den Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre bekommen hat, den der Stifterverband zusammen mit der Hochschulrektorenkonferenz ausschreibt.

Inzwischen setzen viele Professoren auf solche digitalen Kanäle. Das sogenannte E-Learning ist eines der Zukunftsfelder der Bildung – und eines der Themen, deren Bedeutung der Stifterverband frühzeitig erkannt hat. Solche Impulse zu geben, gehört seit 1920 zu den großen Stärken des Stifterverbandes: Ideen vorantreiben, Themen setzen und Leute mit innovativen Ansätzen unterstützen – das ist der Kerngedanke.

„Ein solch branchenübergreifender Verband zur Förderung der Wissenschaft ist einzigartig“, sagt Generalsekretär Andreas Schlüter. Mehr als 3.000 Mitglieder, Unternehmen, Privatpersonen, Stiftungen und Unternehmensverbände fördern den Stifterverband. Im Vorstand und in den weiteren Gremien engagieren sich viele der DAX30-Unternehmen, ebenso wie Mittelständler und Vertreter wissenschaftlicher Einrichtungen. Durch seine vollständig private Finanzierung ist der

Stifterverband unabhängig und kann handeln, ohne politisch gebunden zu sein. Als Stimme der Wirtschaft in der Wissenschaft versteht sich der Stifterverband selbst: „Unsere Stärke ist die gute Vernetzung in alle drei Richtungen: in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft“, so Schlüter.

Sein Stellvertreter Volker Meyer-Guckel verantwortet die Förderarbeit und die Politikberatung. Mit seinem 20-köpfigen Team entwickelt er die hochschulpolitischen Programme und begleitet ihre Umsetzung. Dass er im Berliner Hauptstadtbüro des Stifterverbandes arbeitet, ist kein Zufall: Die Wege zu den Ansprechpartnern in der Politik sind kurz; überhaupt ist das wissenschaftspolitische Netz in Berlin eng geknüpft. Informelle Treffen sind oft die besten Ideenschmieden, so wie eine spontane Tasse Kaffee auf einer Konferenz. „Kristallisationskeime für Programme und Förderungen“ nennt Meyer-Guckel sie. Oder für Partnerschaften mit anderen Stiftungen: „Damit erhöhen wir unsere Schlagkraft, sowohl finanziell als auch für die politische Debatte.“ In der Hauptstadt ist der Stifterverband bestens verdrahtet: „Wer gesellschaftspolitisch wirken möchte, muss hier sein, wo die Entscheidungen fallen“, sagt Volker Meyer-Guckel.

Das Engagement für die Wissenschaft zieht sich wie ein roter Faden durch die Geschichte des Stifterverbandes. Er entstand in der Frühzeit der Weimarer Republik, als die Forschung unter chronischer Unterfinanzierung litt. Als „Notgemeinschaft“, so der Kerngedanke, sollten Spender der deutschen Wissenschaft helfen. Dieser Ansatz stand auch bei der Neugründung des Stifterverbandes nach dem Zweiten Weltkrieg

im Vordergrund. Von seinem Sitz in Essen aus hat sich der Stifterverband seit dieser Zeit als Förderer der Wissenschaft und als politischer Akteur gleichermaßen etabliert.

Dass seine Initiativen auf fruchtbaren Boden fallen, bestätigen die Partner: „Der Stifterverband ist einer der wichtigen Impulsgeber am Forschungsstandort Deutschland und hat entscheidend zu Strukturveränderungen beigetragen“, sagt etwa Barbara Sheldon, die bei der Alexander von Humboldt-Stiftung für die strategische Planung verantwortlich ist. Die Humboldt-Stiftung ist eine der großen Wissenschaftsorganisationen in Deutschland und wird vom Stifterverband gefördert. „Es gibt eine große Flexibilität in Bezug auf die Mittelverwendung“, so Barbara Sheldon: „Dadurch kann man Vorhaben realisieren, die durch öffentliche und andere Geldgeber nicht oder kaum zu finanzieren sind.“

Das sehen auch Vertreter der Hochschulen so. Georg Krausch, Präsident der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, charakterisiert den Stifterverband als Initiator und Vordenker, der „unternehmerisch im besten Sinne handelt.“ Die Arbeitsweise findet er „dynamisch, unbürokratisch und sachorientiert.“ Immer wieder nimmt die Mainzer Universität an den Wettbewerben des Stifterverbandes teil, mit denen besonders innovative Ideen identifiziert und gefördert werden: „Bei den Hochschulwettbewerben zeigt sich die Avantgarde des Stifterverbandes. Denn diese >

setzt Themen, die wichtig sind, aber möglicherweise bislang noch nicht auf der Agenda der Universitäten stehen.“ Kauschs Kollege Stephan A. Jansen, Präsident der Zeppelin Universität in Friedrichshafen, sieht das ähnlich: „Die Arbeit an der zwingend notwendigen privaten Bildungsvorsorge und -finanzierung sowie die Kompetenz- und Datenvermittlung sind beeindruckend.“

Aber nicht nur Wissenschaft und Forschung sind dem Stifterverband ein Anliegen. In Bonn unterhält er gemeinsam mit dem Bildungsministerium ein bundesweit einzigartiges Zentrum für Begabungsförderung. „Bildung & Begabung“ heißt die Einrichtung, die jährlich 250.000 Schüler mit Akademien und Wettbewerben unterstützt. Individuelle Förderprogramme für Jugendliche, Informationsangebote für Eltern und Fachtagungen für Wissenschaft und Praxis werden hier an einer Stelle zusammengeführt.

Dabei geht es nicht nur um Gymnasiasten: „Es ist wichtig, dass wir auch Jugendliche von Haupt- und Realschulen erreichen. Dort geht ansonsten viel Potenzial verloren“, sagt Geschäftsführerin Elke Völmicke. Um das zu verhindern, hat „Bildung & Begabung“ neue Formate entwickelt – zum Beispiel die VorbilderAkademie, die sich an begabte Jugendliche mit Migrationshintergrund richtet. Ein Erwachsener, der selbst einen Einwanderungshintergrund und eine erfolgreiche Bildungsgeschichte hat, begleitet die Jugendlichen in der Akade-

„UNSERE STÄRKE IST DIE GUTE VERNETZUNG IN WIRTSCHAFT, POLITIK UND WISSENSCHAFT.“

**Andreas Schlüter,
Generalsekretär
des Stifterverbandes**

mie. Sie soll das Vertrauen in das eigene Können stärken.

Solche neuen Formate entwickeln Elke Völmicke und ihr Team in Kooperation mit Stiftungen und Praktikern. Und sie beziehen Unternehmen mit ein: Wie suchen die Personalabteilungen Talente und wen genau brauchen sie? Wenn man auf diese Fragen Antworten bekomme, könne man gezielter Begabte fördern. „Bildung & Begabung“ möchte damit so vielen Jugendlichen wie möglich Chancen eröffnen. „Talent haben nicht nur die, die eine Hochschulkarriere anstreben“, das ist Völmicke ganz wichtig. Ihre Bonner Einrichtung begleitet die Schüler auch durch Berufsausbildung oder Studium – und dient auf diesem Weg als eine Art Lotse für die unterschiedlichen Formen der Unterstützung und Stipendien. „Wir bieten den Förderinstituten eine Plattform, aber auch den jungen Menschen, die diese Förderer suchen“, erklärt Elke Völmicke. Seit Februar 2012 hilft dabei zusätzlich das größte deutsche Online-Portal zur Talentförderung: der Begabungslotse.

Zum Stifterverband gehören aber nicht nur solche Förderinstrumente, sondern auch das Kompetenzzentrum Wissenschaftsstatistik. Dort forscht eine Expertengruppe zu Innovations- und Hochschulthemen. Von ihr stammt beispielsweise die jährliche Erhebung, wie viel Geld Unternehmen in Deutschland in Forschung und Entwicklung (FuE) investieren: „Das ist unser Kerngeschäft“, sagt Leiter Gero Stenke: „Es ist die größte und wichtigste Befragung zu diesem

Thema in Deutschland.“ Die FuE-Daten erhebt der Stifterverband im Auftrag des Bundesforschungsministeriums. Von den Ergebnissen profitieren aber auch die OECD, die EU und natürlich die Wirtschaft selbst. Neben der FuE-Analyse ist das Hochschulbarometer ein weiterer Forschungsschwerpunkt der Wissenschaftsstatistiker. Mit dem Barometer messen sie die Stimmungslage an den deutschen Hochschulen, indem sie deren Rektoren und Präsidenten zu hochschulpolitischen Themen befragen.

Auch für Stifter engagiert sich der Verband; sein Deutsches Stiftungszentrum (DSZ) arbeitet bundesweit als Dienstleister für gemeinnützige Stiftungen. Es berät bei der Stiftungsgründung und übernimmt auf Wunsch das gesamte Management einer Stiftung bis hin zur sicheren Vermögensanlage. Seinen Sitz hat das DSZ in Essen, es gibt aber auch Regionalbüros in Berlin, Hamburg und München. „Der Stifterverband und das DSZ sind bestens in der Szene vernetzt“, sagt der DSZ-Leiter Erich Steinsdörfer. 563 Stiftungen betreut und verwaltet er mit seinen Kollegen. Die meisten davon fördern wissenschaftliche Zwecke. Aber auch Stifter mit kulturellen oder sozialen Zielen sind im DSZ gern gesehen.



HOCHSCHULPERLE
Jeden Monat stellt der Stifterverband innovative Projekte an Unis vor und zeichnet inspirierende Ideen aus:
www.hochschulperle.de

„Bildung: Unser wichtigster Rohstoff“

Dieter Schwarz

Die Dieter Schwarz Stiftung fördert Bildung und Erziehung. Sie unterstützt lebenslanges Lernen – von der Kindertagesstätte bis zur Hochschule. Die Stiftung will dort tätig werden, wo Gesellschaft und Wirtschaft Anforderungen stellen, die staatliche Organe oder Anbieter nicht oder nicht ausreichend erfüllen können.

► MEHR INFOS UNTER WWW.BILDUNGS-CAMPUS.ORG



Die Dieter Schwarz Stiftung fördert:



DARUM SIND WIR DABEI

Im Stifterverband engagieren sich *Global Player* und *Führungspersönlichkeiten*.

Jeder hat dafür seinen guten Grund. Hier sind drei davon.



Für bessere Integration

Für IBM ist das erfolgreiche Zusammenwirken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit ein wichtiges Thema. Wir setzen auf die Integration von Menschen vielfältiger ethnischer Hintergründe und mit unterschiedlichen Lebensentwürfen sowie von Menschen mit Behinderung und aus allen Generationen. Vielfalt

und Integration – wir nennen dies Diversity & Inclusion – sichern uns ein breites Spektrum an Perspektiven und eine hohe Innovationskraft, um den Herausforderungen am Markt zu begegnen.

Martina Koederitz, Vorsitzende der Geschäftsführung der IBM Deutschland GmbH



Für gute Lehrer

Die wirtschaftliche Führungsstellung deutscher Unternehmen und die Chancengleichheit junger Menschen in einer polarisierenden Gesellschaft hängen im Wesentlichen von der Qualität der Ausbildung, das heißt der Lehrer ab. Für Unternehmen wie Boehringer Ingelheim, die von der ständigen Entwicklung neuer Medikamente leben, sind gut

ausgebildete Mitarbeiter überlebenswichtig. Deshalb unterstütze ich als ein aktives Mitglied des größten privaten Bildungsförderers in Deutschland – dem Stifterverband – Aktivitäten zur Verbesserung der Lehrerqualität.

Christian Boehringer, Vorsitzender des Gesellschafterausschusses der C.H. Boehringer Sohn AG



Für junge Forscher

Innovationen sichern unsere Zukunftsfähigkeit – das gilt für Deutschland als Wirtschaftsstandort genauso wie für Henkel als globales Unternehmen. Die MINT-Fächer spielen dabei eine entscheidende Rolle, denn viele Neuerungen und Entwicklungen stammen aus diesen Disziplinen. Umso wichtiger ist es, junge Menschen für diese Fächer

zu begeistern. Mit unserer Initiative „Forscherwelt“ ermöglichen wir deshalb bei Henkel bereits Kindern im Grundschulalter, erste eigene Erfahrungen in den Naturwissenschaften zu sammeln.

Simone Bagel-Trah, Aufsichtsratsvorsitzende und Vorsitzende des Gesellschafterausschusses der Henkel AG



1

Eines steht
für mich fest:
Kluge Köpfe
sind unsere
Zukunft.

In keinem anderen OECD-Land wächst der Anteil der Hochqualifizierten so langsam wie in Deutschland. Dabei sollten wir gerade hier führend sein, denn die Anzahl der jüngeren Erwerbstätigen unter 45 Jahren wird sich zwischen 2006 und 2025 um 3,7 Millionen Menschen verringern. Deutschland braucht also eine zielgerichtete und starke Förderung von Bildung und Wissenschaft. Die Bildungsinitiative 2020 investiert heute in kluge Köpfe von morgen. Dabei unterstützt die Allianz den Stifterverband.

Michael Diekmann, Vorstandsvorsitzender der Allianz SE



Lesen Sie mehr zum gesellschaftlichen Engagement der Allianz unter www.allianz.com/verantwortung

Allianz 

35 Prozent
Lehrer fehlen an
Berufsschulen

BILDUNG IN ZAHLEN

Chancen, Aufgaben und
Finanzen – was die Statistik über
den *Rohstoff Wissen* sagt.



172,3 Milliarden Euro
gibt Deutschland für
die *Bildung* aus



18,7 Milliarden Euro
bekommen die *Berufsschulen*,
29,1 Milliarden Euro
die *Universitäten*

5

Prozent mehr **Einkommen**
bringt jedes zusätzliche Jahr Schule,
Ausbildung oder Studium im Schnitt



Euro gibt Deutschland
pro Schüler/Student
für die **Bildung** aus
(OECD-Durchschnitt:
6.814 Euro)

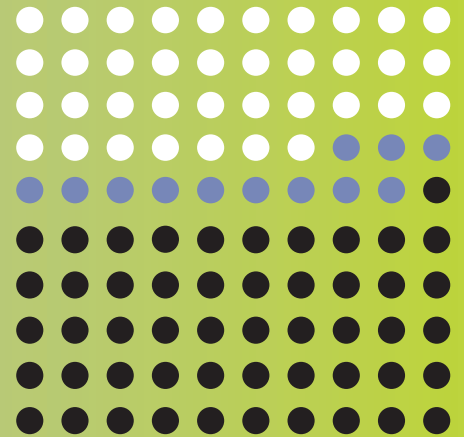


8.400

Personen *ohne Abitur*
begannen 2010 ein Studium



833 Euro im Monat ist der höchste
Azubi-Bruttolohn für einen **Maurer**.
Ein **Florist** bekommt nur 413 Euro



49 Prozent eines Jahrgangs
machen Abitur. 75 Prozent der
Abiturienten beginnen ein Studium


37.500

Euro verdienen *Berufsanfänger*
mit einem Hochschulabschluss
im Schnitt pro Jahr

29.689 AUSBILDUNGS- STELLEN BLIEBEN 2012 UNBESETZT

Das waren 10.789 mehr
als im Vorjahr

Quellen: Bildungsbudget 2012, Bildungsfinanzbericht
2011, Stifterverband, Statistisches Bundesamt, HIS,
Bundesinstitut für Berufsbildung, Institut für Arbeits-
markt- und Berufsforschung



»Seit mehr als
einhundert
Jahren spielt
IBM weltweit
eine bedeutende
Rolle in der
Veränderung von
Unternehmen,
Wissenschaft und
Gesellschaft.«

Innovationen für eine intelligenteren Welt und die Unterstützung unserer Kunden im globalen Wettbewerb stehen dabei im Mittelpunkt. Hoch qualifizierte und gut ausgebildete Mitarbeiter, die offen sind für neue Herausforderungen, sind die Basis für unseren Geschäftserfolg. Insbesondere vor dem Hintergrund des globalen Wettbewerbs ist es wichtig, die besten Talente zu fördern und optimale Rahmenbedingungen zu schaffen. Deswegen engagieren wir uns im Stifterverband und unterstützen die Bildungsinitiative.

Martina Koederitz,
Vorsitzende der Geschäftsführung,
IBM Deutschland

IBM.

EINE VISIONÄRIN, DIE BEWAHREN WILL.

NACHHALTIGE MOBILITÄT. FÜR UNS DER NÄCHSTE SCHRITT.



Wenn Simone Lempa-Kindler ihre Arbeit macht, versucht sie stets, die Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Als Spezialistin für Nachhaltigkeit in der Entwicklung arbeitet sie an außergewöhnlichen Maßnahmen, die die Ökobilanz unserer Fahrzeuge immer weiter verbessern. Das können Teile aus nachwachsenden Rohstoffen sein, oder eine Produktion, die mit regenerativen Energien betrieben wird. Und natürlich Fahrzeuge, die Fahrspaß mit einem guten Gewissen verbinden, wie die Elektrofahrzeuge von BMWi, an deren Realisierung Simone Lempa-Kindler maßgeblich beteiligt ist. So kann sie sicherstellen, dass auch die Umwelt etwas von der Freude am Fahren hat.

Die BMW Group ist zum achten Mal in Folge nachhaltigster Automobilhersteller der Welt. Erfahren Sie mehr über den Branchenführer im Dow Jones Sustainability Index auf

www.bmwgroup.com/whatsnext



Jetzt Film ansehen.