

## Globaler Kulturwandel durch Corona

„Wir wünschen uns, dass von dieser Geschichte eines übrig bleibt: Die Gemeinschaft, bestehend aus einem Krankenhaus in Brescia, einer Zeitung und einem Team von Fachleuten, machte einen Wettlauf gegen die Zeit und rettete Leben!“

Dieses Zitat stammt von dem norditalienischen Ingenieur Cristian Fracassi (Quelle: [www.futurezone.at/produkte](http://www.futurezone.at/produkte)). Fracassi hatte im März 2020 dem Krankenhaus in Brescia seinen 3D-Drucker zur Verfügung gestellt und mit seiner Firma Ventile für dringend benötigte Beatmungsgeräte hergestellt. Das Leben unzähliger an Covid-19 erkrankter Menschen konnte auf diesem Wege gerettet werden. Die Hilfe durch die ursprünglich bestellten Ventile wäre aufgrund der seinerzeit unterbrochenen (analogen) Lieferwege mit Sicherheit zu spät gekommen!

Was für ein eindrucksvoller Beleg ist diese Geschichte für die Nützlichkeit, die Notwendigkeit und die (in diesem Falle) lebensrettende Effektivität digitaler Transformation von Produktionsprozessen! Steht sie aber auch gleichsam für eine gewandelte „Kultur“, in der Konflikte und Management-Prozesse immer häufiger mittels Technologie und immer weniger durch analoge „Manpower“ reguliert werden?

Eindeutig „Ja“ - und das nicht erst seit „Corona“. Vollzieht sich doch schon seit Ende der 1980er Jahre ein mehrstufiger kultureller Wandlungsprozess, von der „Erlebnisgesellschaft“ (Gerhard Schulze), der „kindlichen Gesellschaft“ (Robert Bly) bis zur heutigen „Simulationsgesellschaft“ (Bernd B. Schmidt).

Geprägt ist er insbesondere durch ein zentrales Phänomen: die „Individualisierung“ menschlichen Verhaltens, welche unter anderem durch die möglichst bedeutungsvolle Gestaltung des eigenen „Lifestyles“ (Piercings, Tattoos, „plastische Chirurgie“) und eine quasi ununterbrochene, infantile Bedürfnisbefriedigung gekennzeichnet ist.

Begriffe wie „Ellenbogengesellschaft“, „Ich-AG“ oder „Selbst-Optimierung“ (auch hinsichtlich der Wahl von Beziehungspartnern) stehen sinnbildlich für diese kulturelle Wandlungsphase. Und der Slogan „Erlebe Dein Leben, sei Du selbst!“, wie Gerhard Schulze es in „Die Erlebnisgesellschaft“ (1992) beschreibt, wurde zum alles bestimmenden Handlungsimperativ dieser Zeit!

Doch lässt sich dieses ungeschriebene



Roman Aucher, Geschäftsführer von „vita regulativ“

Gesetz, unser gesamtes Dasein als „Dauer-Party“ zu verbringen, „gut drauf“ und immer „topfit“ zu sein, wirklich erfüllen – ohne zu „schummeln“? Genau hier liegt der Kern der nächsten Phase des sogenannten kulturellen Wandlungsprozesses, beginnend Anfang/Mitte der 1990er Jahre: Wir haben kollektiv begonnen, Kommunikations- und Verhaltensweisen zu „simulieren“, haben gelernt, nicht

„vorzeigbare“ Gemütslagen weg zu lächeln, situativ verlangte Einstellungen, „Beziehungen“, Gefühle einfach vorzutäuschen und als „authentisch“ auszugeben („Alles gut!“), Lebensläufe für potentielle Arbeitgeber phantasievoll zu „frisieren“ usw.

Bernd B. Schmidt beschreibt in seiner Monografie „Die Simulationsgesellschaft“ (2005) einen Katalog der 11 au-

genfälligen Symptome der Simulationsgesellschaft, wie z.B. „Hybridisierung“, „Karnevalisierung“, „Infantilisierung“, deren „globaler Einzug in die soziale Kommunikation (...) der Simulation als individuelles Standardkommunikationsverhalten einen enormen Vorschub leistet“ (Quelle: Schmidt, 2005, S.36).

Wie konnte sich die „Simulation“ aber derart schnell, innerhalb weniger Jahre, als globales Standardverhalten etablieren, verbreiten? Ganz bestimmt hat hier der rasante Anstieg digitaler Medien als Massenprodukt für Jedermann (PC, Laptop, Smartphone) eine zentrale Bedeutung gespielt. Die digitalen Medien ermöglichen dem Einzelnen, insbesondere über Plattformen wie Facebook, Instagram oder Whatsapp, jederzeit an jedem Ort erreichbar, „vernetzt“, medial in Beziehung zu sein.

„Wenn diese mediale Vernetzung von Personen auch keine wirkliche Beziehung darstellt, sondern sie nur simuliert, ‚Beziehungersatz‘ ist, so ist aus der Simulation von Beziehung mittels Vernetzung seit Mitte der ‚Nullerjahre‘ bis heute regelrecht eine Art ‚Gesellschaftsspiel‘ geworden, das offensichtlich den Nerv unserer Zeit trifft und einfach Spaß macht! Der Spaß besteht vor allem darin, dass die elektronische Vernetzung eben nur eine Simulation, sanktionsfrei und keine tatsächliche Beziehung ist. Der Spaß am Spiel liegt gerade in der Vermeidung, Verdeckung der tatsächlichen Beziehung, was offensichtlich massenhaft gewollt ist“ (vgl. Schmidt, 2005, S.29 ff.).

So sehr die digitale Transformation im Bereich „Freizeit“ mittels „sozialer Medien“ in Form eines global-simulierten großen „Gesellschaftsspiels“ offenbar zu gelingen scheint, so sehr hinkt die große Industrienation Deutschland bei der digitalen Transformation in Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Bildung, Forschung hinterher!

Umso euphorischer berichten Politiker, Konzernchefs, Mittelständler, Wissenschaftler, Kunstschaffende momentan von ungeahnten Erfolgserlebnissen im

Zusammenhang mit digitaler Kommunikation.

So beispielsweise Jochen Wallisch, führender Siemens-Manager, der während der Corona-Zeit „gesehen (hat), wie produktiv und effektiv das mobile Arbeiten im Homeoffice sein kann. Da haben sich einige Vorurteile in Luft aufgelöst!“

Hintergrund des Wallisch-Zitats ist ein Vorstandsbeschluss von Siemens Anfang Juli, der es zukünftig mehr als der Hälfte der Mitarbeiter (140 000 von 240 000

und eben Teil eines sich in unterschiedlichen Stufen vollziehenden Kulturwandels, in dessen Verlauf die „Maschine“ immer weniger dem Menschen dient, sondern der Mensch der „Maschine“!

Dennoch hat die Corona-Krise weltweit Wichtiges für die digitale Transformation bewirkt, indem sie Unternehmer, Politiker, Wissenschaftler, Lehrer usw. während des Lockdowns förmlich dazu gezwungen hat, längst vorhandene digitale Lösungen (Videokonferenzen, 3D-Fertigungstech-



Jederzeit vernetzt, überall mobil erreichbar

weltweit) ermöglicht, wenigstens 2-3 Tage pro Woche mobil von zu Hause aus zu arbeiten.

Der designierte Siemens-Chef Roland Busch geht noch einen Schritt weiter und sieht in dieser Entscheidung „eine Unterstützung des momentanen Kulturwandels und eine Weiterentwicklung der Unternehmenskultur“ (Quelle: [www.handelsblatt.com/dpa](http://www.handelsblatt.com/dpa)).

Das klingt ein wenig so, als wäre die Corona-Pandemie die Ursache für den seit Mitte der 1980er Jahre einsetzenden kulturellen Wandlungsprozess hin zur Digitalisierung in der Simulationsgesellschaft. Dies wäre sicherlich zu viel der Ehre für „Corona“, sind doch die Gründe und Notwendigkeiten für die globale Ausformung heutiger digitaler Kommunikationstechnologien wesentlich komplexer

niken usw.) auch zu nutzen und damit den oben beschriebenen Kulturwandel anzunehmen, anstatt ihn weiterhin zu leugnen...

Lesen Sie im nächsten Teil mehr über die Ursachen, Zusammenhänge und Folgen der unterschiedlichen Phasen kultureller Wandlungsprozesse ...

Zum Autor: Roman Auchter ist Geschäftsführer von „vita regulativ“ in Potsdam. Er ist darauf spezialisiert, Unternehmen und Einzelpersonen bei Führungsmanagement-Prozessen zu begleiten. Sie erreichen Herrn Auchter unter „[www.vita-regulativ.de](http://www.vita-regulativ.de)“ bzw. mobil unter 0176 – 64215630.

NUVO - Netzwerk Unternehmerverbände Ostdeutschlands – Wir. Unternehmen. Zukunft.

• Ausgabe 4/2020 • Printauflage: 1.500 • Herausgeber/V.i.S.d.P.: comprehend GmbH • Geschäftsführer: Michael Schulze • Dennis-Gabor-Straße 2, 14469 Potsdam • Tel. +49 331 58115800 • [info@comprend.de](mailto:info@comprend.de) • [www.comprend.de](http://www.comprend.de) • Redaktion: Michael Schulze • Autoren: Dr. Ulrich Conrad, Michael Schulze • Titel, Layout & Grafik: rotschwarz design, Christoph Freytag • Anzeigen: Michael Schulze • Fotorechte: ILB, Uwe Klössing (S. 1 o., S. 4), HDI (S. 1 m., S. 11 u.), Karoline Wolff (S. 1 u., S. 3 o.), pixabay (S. 1 Titelbild, S. 10 o., S. 11 o.), Claudia Koslowski/pixapool (S. 8 und 9), Dr. Frank Rothe/Metawell GmbH (S. 5), HDI (S. 2 m., S. 11 o.), Streibörger PartGmbH (S. 12 o.), STEP (S. 13), Roman Auchter (S.14), Ines Dietrich (S. 16), Tobias Ritz (S. 17), Oberlinklinik (S. 18 o.), Alexianer Potsdam (S. 18 u.), gettyimages /Neustockimages (S. 19) • Weitere Fotos wurden zur Verfügung gestellt von Sponsoren, Partnern • Druck: city repro GmbH Cottbus • Redaktionsschluss: 21. August 2020 • NUVO erscheint sechsmal im Jahr • Die Mitglieder des UVBB erhalten NUVO im Rahmen ihrer Mitgliedschaft • Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Kopien nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des V.i.S.d.P. • Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen. Für unaufgefordert eingesandte Manuskripte und Fotos übernehmen wir keine Haftung • ISSN 2625-3356