

Karriere light Es menschelt in der Arbeitswelt – die nach 1980 Geborenen wollen anders arbeiten als ihre Eltern

„Ich will alles gleichzeitig“

Anne Sophie Kapsner möchte nicht nur Familie und Arbeit vereinen



„Ein Merkmal unserer Generation ist wohl: Mehr als früher sehen wir unsere Arbeit nicht mehr nur als Geldquelle, sondern wollen uns am Arbeitsplatz für bestimmte Ziele einsetzen. Etwas bewegen, wenn selbst nur im Kleinen. Jedes größere Unternehmen hat meiner Meinung nach allein durch eben diese Größe viel Verantwortung. Solche Firmen haben die Möglichkeit mit ihren Entscheidungen wirklich etwas zu verändern. Die sollten sie auch wahrnehmen. Das kommt dann auch bei uns, den künftigen Mitarbeitern, an. Klar, es gibt auch in unserer Generation immer noch die, die einfach nur Karriere machen wollen. Die wird es immer geben. Doch vielen sind andere Dinge, wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend wichtiger. Auch mir würde es nicht reichen, irgendwann nur zu Hause bei meinen Kindern zu sein. Ich will beides haben, Familie und Arbeit. Mein Mann und ich müssten uns die Arbeit im Haushalt auf jeden Fall teilen – und er seinen Job so flexibel gestalten können, dass das auch wirklich funktioniert.“

Denn gerade am Theater, wo ich später einmal in der Regie arbeiten möchte, sind die Arbeitszeiten nicht gerade familienfreundlich. An vielen Häusern sind die Strukturen genau wie in alteingesessenen Unternehmen verkrustet. Zwar muss es am Ende schon jemanden geben, der sagt, wo es lang geht. Doch insgesamt wünsche ich mir mehr Dialog zwischen allen Beteiligten und vor allem mehr Konzentration auf den Inhalt. Auf Ziele, die man gemeinsam erreichen will. Das gilt sicher nicht nur für das Theater, sondern eben auch für den Rest der Arbeitswelt.

Generell hat es unsere Generation einfach schwer sich festzulegen. Ich schreibe gerade meine Bachelor-Arbeit, schon in wenigen Wochen gebe ich ab. Was danach kommt, weiß ich trotzdem noch nicht. Weiter studieren werde ich wohl erst einmal nicht. Vielleicht gehe ich ins Ausland, vielleicht innerhalb Europas, vielleicht weiter weg – vielleicht nehme ich aber auch in einer deutschen Stadt eine Festanstellung an. Es gibt so viele Möglichkeiten. Genau das ist das Problem: Uns steht die Welt offen. Ich kann eigentlich tun und lassen, was ich will und doch gibt es diesen Druck, möglichst tun, möglichst viel, möglichst Außergewöhnliches zu machen. Bei manchen Freiwilligendiensten in der Entwicklungshilfe zum Beispiel ist die Altersobergrenze auf 25 Jahre festgelegt, danach ist man schon zu alt. Ich versuche mich einerseits diesem Druck zu entziehen, andererseits weiß ich natürlich auch, dass ich das nicht ganz kann. Manchmal möchte ich am liebsten alles gleichzeitig machen – und mich auf nichts festlegen müssen.“

PROTOKOLL: PIA RATZESBERGER

Anne Sophie Kapsner, 23 Jahre, ist gerade dabei, ihren Bachelor in Theaterwissenschaft an der LMU in München zu beenden.



Feste feiern: Junge Leute wollen heute am liebsten alles – außer der klassischen Karriere. Viele Studenten bevorzugen Jobs, die sie fachlich fordern, ihnen aber Freiraum lassen für Freizeit und Familie. FOTOS: THOMAS PETER/REUTERS, RATZ (2)

Die Lässigkeit der Generation Y

Berufseinsteiger wollen nach der Universität weniger Verantwortung übernehmen – und ziehen die Familie der Karriere vor. Für Unternehmen muss diese Haltung zahlreicher Studenten nicht schlecht sein

VON JONAS GERDING

München – Bei CPP Studios gibt es keinen Chef – oder jeder ist einer. Je nachdem, wie man es sehen will. Gernot Pflüger hat vor 30 Jahren die Eventagentur übernommen, geleitet und die Idee mit dem Führungsposten dann verworfen. Hierarchien würden nur zu elendem Karrieregerangel führen, war seine Erfahrung. Seit 23 Jahren probiert er es ohne leitende Manager: Der ein oder andere übernimmt hin und wieder vorübergehend einen Führungsposten, ansonsten wird nach klassisch demokratischer Manier abgestimmt. Man könnte auch sagen: Jeder ist Chef.

Das mag ein radikaler Entwurf sein. Aber einer, von dem sich viele Firmen ein paar Kniffs abkupfern könnten. Denn die Generation junger Erwachsener, die derzeit meist noch in den Hörsälen über Klausuren brütet, hat neue Vorstellungen vom Berufsleben: Sie hinterfragen ihren Beruf und wollen sich mit ihrer Arbeit verwirklichen – lieber als Spezialist, als im hochbezahlten Topmanagement. Das belegen Studien wie die der Hochschule Koblenz. Sie hat gemeinsam mit der Internet-Stellenbörse Jobware Studierende nach ihren Karrierezielen befragt und einen Titel für sie parat: Generation Y, angelehnt an die englische Aussprache, „Why?“ – Warum?

Generationen lassen sich nie über einen Kamm scheren. Juristen verfolgen meist andere Ziele als Sozialpädagogen. Trotz-

dem weist die Studie eine klare Tendenz auf: Vorbei sind die Zeiten der Generation X und die der Babyboomer, von denen viele nur eins wollten: nach oben auf der Karriereleiter.

Die Generation Y nimmt nicht mehr alles hin. Heute will nur noch ein Fünftel der befragten Studenten an der Spitze als Geschäftsführer oder Vorstandsmitglied arbeiten. Ein Viertel der Befragten möchte am liebsten komplett auf Personalverantwortung verzichten und sich als Spezialist im eigenen Fachbereich austoben – unterm Strich. Denn Unterschiede gibt es nach wie vor: So wollen immer noch mehr Männer als Frauen ins Topmanagement. Auch Wirtschaftswissenschaftler sind ambitionierter, sich nach oben zu arbeiten als Naturwissenschaftler oder ITler.

Ein Viertel der Absolventen will keine Personalverantwortung und lieber als Spezialist arbeiten

Wo kommen wir da hin, wenn immer weniger Menschen führen wollen? Schlecht muss das nicht sein. Zumindest Gernot Pflüger, der auf klassische Hierarchien verzichtet, schwört auf sein Modell: „Drei Dinge liegen in unsere Natur“, erklärt er. „Menschen wollen Sicherheit, sich einbringen und etwas lernen.“ Auch wenn bei ihm jeder gleich viel verdient und es keine Karriereleiter zu erklimmen gibt, würde sich im-

merjemand finden, der für ein, zwei Monate die Fäden für ein Projekt in die Hand nimmt. Nicht, weil ihm das finanziell etwas bringt, sondern weil er es will: aus eigenem Antrieb. Mitarbeiter, die einen Teil ihrer Arbeitszeit damit verplempern, um höhere Posten und Pensionen zu kämpfen, seien in Pflügers Eventagentur passé.

Genauso wie feste Arbeitszeiten. Jeder Mitarbeiter steckt mit den Kollegen seine Projektaufgaben ab. Wann er sie anpackt, ob um sieben oder um elf Uhr, das bleibt ihm überlassen. Und wenn er am Tag der Einschulung der Tochter nicht aufkreuzt, ist das kein Problem – Hauptsache, der Job wird erledigt. Wer will, kann manche Aufgaben auch gleich nach Hause verlegen. „Home-Office ist ein Muss“, verkünden Pflüger und die Macher der Studie unisono.

Mit dem Versprechen auf flexibles Arbeiten holt der Unternehmer zukünftige Berufseinsteiger ab. Die Hochschule hat sie gefragt, auf was sie am ehesten verzichten könnten: Karriere, Kinder, Partner oder Freizeit? Die Karriere, antworteten die meisten. Auch für einen Umzug ins Ausland ist die Hälfte nur bereit, wenn die Familie mitkommen könne. Gerade bei den Männern steht dahinter ein Paradigmenwandel: Mehr als 80 Prozent von ihnen stellen keine Erwartungen an ihre Partnerin. Zumindest aus der Perspektive des Studiums auf das zukünftige Berufsleben haben sie für alte, starre Rollenbilder nichts mehr übrig. So sind mittlerweile fast genau so

viele Männer wie Frauen bereit, daheim bei den Kindern zu bleiben, damit die Partnerin im Job durchstarten kann.

In manchen Branchen werden die Chefs derlei Ansprüche gestrot vom Tisch wischen. Die Bewerber stehen auch so vor ihren Türen Schlange. Vielen lässt der Fachkräftemangel aber keine andere Wahl. „Es geht nicht um die Frage, ob sie darauf reagieren sollten“, erklärt Erik Bethkenhagen. „Sie müssen darauf reagieren.“ Für Kienbaum Consultants berät er die Personalabteilungen von Unternehmen.

Vielen Firmen lässt der Mangel an Fachkräften keine Wahl. Die Chefs müssen auf Wünsche eingehen

Gerade die vom Fachkräftemangel geplagten mittelständischen Firmen seien es, die den Mentalitätswandel von Berufseinsteigern für sich nutzen könnten – wenn sie den wollen. Denn je weniger Mitarbeiter, desto leichter lassen sich Strukturen ändern. Auch steile Karrieren sind im Mittelstand eher selten. Dafür die Sicherheit, Familie und Job unter einen Hut zu kriegen. Nicht jeder Unternehmer wird Pflügers Firmendemokratie folgen müssen. Aber wer sich schon heute auf die Generation Y einstellt, könnte schon morgen zu den Gewinnern gehören, erklärt Bethkenhagen: „Denn die Veränderung, die wir erleben, ist kein Modetrend.“

„Das wäre es mir wert“

Nils Hackstein ist der Sinn der Arbeit wichtiger als das Geld



„Zwischen meinem Masterstudium in München und meinem Bachelorabschluss habe ich schon zwei Jahre lang gearbeitet, unter anderem auch in der Kommunikationsabteilung eines sehr großen Unternehmens. Doch ich habe schnell gemerkt: Bei so vielen Menschen hast du wenig Möglichkeit mitzubestimmen. Du sitzt in einem „open space“, doch „open“ ist bis auf den Namen des Großraumbüros relativ wenig. Man hat kaum Möglichkeit sich einzubringen und eigene Ideen zu verwirklichen – leider.“

Eine Zeit lang habe ich einmal als Bar-mann in einer Jugendherberge an der Westküste Frankreichs gejobbt. Zwar hatte meine Stelle in der Kommunikationsabteilung wohl mehr Prestige als dieser Nebenjob, doch, wenn ich ehrlich zu mir bin: Die Arbeit hinter der Bar hat mir ganz neue Perspektiven eröffnet. Mir hat es einfach Spaß gemacht, einen Raum zu schaffen, in dem Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammenkommen und sich ungezwungen austauschen können. Deswegen spiele ich neben manchen anderen Plänen auch mit dem Gedanken, nach meinem Studium ein Hostel zu eröffnen und es vielleicht später zu einem Café auszubauen. Selbst wenn das nach einem Uni-Abschluss vielleicht nicht der typische Weg ist.

Ich würde dann sicher viel mehr arbeiten als in einem Nine-to-five Bürojob und im Gegenzug weniger verdienen. Doch das wäre es mir wert. Ich habe noch mein ganzes Berufsleben vor mir, da möchte ich etwas tun, was mich wirklich erfüllt. Es wäre deswegen nicht mein erstes Ziel, dass mein Hostel-Start-Up irgendwann einmal riesengroß und bekannt wird. Ganz im Gegenteil. Eine Zehn-Mann-Klitsche ist meiner Meinung nach sowieso produktiver und persönlicher. Man kann untereinander viel schneller entscheiden, Ideen schneller und effektiver umsetzen. Genau das wollen heute wohl zwar die vielen Start-Ups erreichen, die sich die kalifornische Unternehmenskultur zum Vorbild nehmen: Eine ungezwungenere Arbeitsatmosphäre. Dieses Ziel sagt mir eigentlich auch total zu und ich hatte mich nach entsprechenden Firmen umgesehen. Doch dann fiel mir auf, dass diese Coolness oft auch nur Fassade sein kann. Einmal habe ich zum Beispiel als Praktikant in einer französischen Kommunikationsagentur gearbeitet, in der die Unternehmenskultur so betont locker sein sollte. An einem Tag kam ich deswegen mit Flip-Flops in die Arbeit. Doch das kam überraschenderweise nicht so gut an, von diesem Zeitpunkt an trug ich direkt wieder meine normalen Schuhe. In meinem eigenen Hostel würde das dann sicher anders laufen.“

PROTOKOLL: PIA RATZESBERGER

Nils Hackstein, 26, hat einen Bachelor in Organisationskommunikation in Toulouse und Cardiff abgeschlossen und studiert jetzt im Master Interkulturelle Kommunikation an der LMU in München.

PERSONALIEN

Teures Geheimnis

Nigella Lawson, 53, Fernsehköchin, Buchautorin und Ex-Frau von Charles Saatchi, dem Begründer der internationalen Werbeagentur Saatchi & Saatchi, soll ein kräftiges Drogenproblem haben und damit dem Unternehmen ihres Ex-Mannes einen riesigen finanziellen Schaden zugefügt haben. Eigentlich sitzen Lawsons ehemalige Assistentinnen, Elisabetta und Francesca Grillo auf der Londoner Anklagebank. Denn die beiden italienischen Schwestern – nicht verwandt mit Ulrich Grillo, dem Chef-Lobbyisten der deutschen Industrie – haben sich mit Saatchis Firmenkreditkarte Erste-Klasse-Flüge und Designerkleidung im Wert von über 300 000 Pfund gegönnt. Problematisch für Lawson (FOTO: AFP), denn: Sie soll davon gewusst haben. In einer Email, die dem Gericht vorliegt, schreibt ihr Ex-Mann, dass sie so unter Drogen gewesen sei, dass sie es ihren ehemaligen Angestellten sogar erlaubt haben soll. Die Schwestern gaben zu Protokoll, dass die Benutzung der Firmenkreditkarte in gewisser Weise eine Art Belohnung für ihr Still-schweigen gewesen sei. **BÖ**

DIZdigital: Alle Rechte vorbehalten – Süddeutsche Zeitung GmbH, München
Jegliche Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über www.sz-content.de

Die Rente ist sicher – und umstritten

Philippe Varin, 61, saß vor ein paar Tagen in Berlin und sprach über die Sanierung seines Konzerns PSA Peugeot Citroën. Und dass es „schmerzhaft“ sei, den angeschlagenen Konzern zu sanieren. Aber, so sagte Varin: „Wir müssen da durch.“ Nun ist klar, dass zumindest Varin da nicht mehr lange durch muss – er wird im nächsten Jahr als PSA-Chef abtreten. Und er bekommt von seinem Konzern eine Zusatzrente von rund 310 000 Euro jährlich. Es soll um insgesamt 21 Millionen Euro gehen, die für den Manager und seine Pension bei PSA zurückgelegt wurden, heißt es in Frankreich. Immerhin: Varin (FOTO: BLOOMBERG) war seit 2009 bei PSA – keine schlechte Zusatzrente also für einen, der nur fünf Jahre bei einem Konzern gearbeitet hat. Vielleicht sogar zu gut in diesen Krisenzeiten, in denen PSA Tausende Jobs streicht und seinen Leuten eine Menge an Einbußen zumutet. Entsprechend aufgebracht sind die Reaktionen im Nachbarland: Dass die Gewerkschaften sauer sind, liegt in der Natur der Sache, aber auch Finanzminister Pierre Moscovici und Industrieminister Arnaud Montebourg haben an das Management des zweitgrößten europäischen Autobauers appelliert, die Sache mit der Zusatzrente noch einmal zu überdenken. Attention! Falsches Signal!



Dass sich auch Kabinettsmitglieder melden, kommt nicht von ungefähr: Der Staat ist zwar nicht Anteilseigner bei PSA, könnte es aber in den nächsten Monaten noch werden. Außerdem hat die Regierung bei dem Konzern mit einer Sieben-Milliarden-Euro-Garantie ausgeholfen – und steckt nun in einer heiklen Lage: Sie kann gar nicht anders, als Varin und PSA zur Mäßigung aufzurufen. Und Varin kann gar nicht anders, als irgendwie einzulenken. Noch aber bleibt er dabei: Die Zusatzrente stehe ihm zu. **THF**

Von Infineon zu Osram

Peter Bauer, 53, früherer Infineon-Vorstandsvorsitzender, wird nun neuer Chef-aufseher der Osram Licht AG sowie der Osram GmbH. Er hat den Vorsitz von Siemens-Vorstand Siegfried Russwurm übernommen, der aus den Gremien ausgeschieden ist. An Russwurms Stelle als Aufsichtsratsmitglied beider Gesellschaften ist Roland Busch getreten. Er leitet den Siemens-Sektor Infrastruktur & Städte. Busch wurde zudem neben Michael Knuth von der IG Metall zum weiteren stellvertretenden Vorsitzenden des Osram-Kontrollgremiums gewählt. **DPA**

Neue Chefin

Ingeborg Neumann, 55, wurde am Dienstag in Berlin zur Präsidentin des Gesamtverbandes Textil und Mode gewählt. Neumanns Verband repräsentiert nach eigenen Angaben rund 1200 Unternehmen mit etwa 400 000 Beschäftigten im In- und Ausland. Neumann ist Gründerin und geschäftsführende Gesellschafterin der Peppermint Holding, zu der mehrere Unternehmen im Bereich Mode, Heimtextilien und technische Textilien gehören. Neumann ist außerdem Vizepräsidentin und Schatzmeisterin beim Bundesverband der Deutschen Industrie. **DPA**

Saubere Leistung

Jonathan Ive, 46, Chefdesigner von Apple, bekommt demnächst wohl ein paar mehr Bewerbungen. Gerade ist nämlich ein Buch mit dem schmeichelhaften Untertitel „Das Genie hinter Apple's größten Produkten“ über ihn erschienen, aus dem diverse Blogs nun allerlei Anekdoten zitieren. Etwa darüber, welchen Anspruch er an sein Team stellt: „Ich möchte nicht, dass irgendjemand von meinen Leuten an die Kosten denkt. Sie sollen sich darum nicht scheren, weil das nicht ihr Job ist.“ Ive (FOTO: DPA) kann es sich leisten: Steve Jobs, Gründer und langjähriger Chef von Apple, war nach der Rückkehr zum damals notleidenden Unternehmen 1997 so von Ives Entwürfen beeindruckt, dass er ihm eine Sonderrolle einräumte. Die Queen hat ihn für seine Verdienste sogar schon zum Ritter geschlagen. Ive wurde im Nordosten Londons geboren und hatte zunächst zusammen mit Freunden für eine Designfirma in Großbritannien gearbeitet. 1992 fing er Vollzeit bei Apple an. Hat der Mann denn gar keine Schwächen? Doch, eine für schnelle Autos. Und Rechtschreibung ist nicht seine Sache. **VBE**



Etwas Rückzugsraum

Paul Allen, 60, Gründer des Softwarekonzerns Microsoft und somit ein ziemlich reicher Mann, hat eine Villa mehr. Zwar besitzt er schon einige Immobilien auf der Welt. Doch weil sein Risikokapitalgeber demnächst in Palo Alto eine Niederlassung eröffnet, braucht Allen (FOTO: BLOOMBERG) auch im Silicon Valley etwas Rückzugsraum. Für das Anwesen, das sich über 2000 Quadratmeter erstreckt, hat er 27 Millionen Dollar gezahlt, wie der Blog *Realtor* berichtet. Allen gründete in seiner Jugend mit einem Kumpel namens Bill Gates die Firma Traf-O-Data und verkaufte der Stadt Seattle einen Computer, der das Verkehrsaufkommen berechnete. Aus Traf-O-Data wurde einer der wertvollsten Konzerne der Welt, aus Allen ein reicher Mann. Sein Vermögen wird auf 16 Milliarden Dollar geschätzt. Allerdings gelten die beiden Gründer inzwischen als zerstritten. Dafür könnte Allen in der Nachbarschaft neue Freunde finden. Atherton ist unter Managern aus der Technologiebranche beliebt. HP-Chefin Meg Whitman sowie Googles Aufsichtsratschef Eric Schmidt wohnen in der Gegend. **VBE**

