

SWR2 Wissen

Generation Freizeit – Warum Arbeit für Berufseinsteiger nicht alles ist

Von Vera Pache

Sendung vom: Donnerstag, 11. Januar 2024, 8:30 Uhr
(Erst-Sendung vom: Donnerstag, 15. Dezember 2022, 8:30 Uhr)

Redaktion: Vera Kern

Regie: Autorenproduktion

Produktion: SWR 2022/2024

Sie achten auf Work-Life-Balance, Sinnhaftigkeit im Job und ihre mentale Gesundheit: Für die Gen Z ist Arbeit nicht alles. Angesichts von Fachkräftemangel können sie viel fordern.

SWR2 Wissen können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter www.SWR2.de und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:
<https://www.swr.de/~podcast/swr2/programm/podcast-swr2-wissen-100.xml>

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Die SWR2 App für Android und iOS

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...

Kostenlos herunterladen: www.swr2.de/app

MANUSKRIFT

Atmo 01: Café Sprüngli

O-Ton 01 Yaël Meier, junge Unternehmerin:

Junge Menschen haben ganz andere Anforderungen an einen Arbeitgeber, als es ältere Leute haben. Und jetzt stellen die zum Teil Forderungen, die in der Arbeitswelt auch auf Widerstand stoßen.

O-Ton 02 Florian Kunze, Politikprofessor Universität Konstanz:

Was man definitiv sagen kann, ist einmal die Technologie-Affinität, die deutlich höher ist als bei anderen Altersgruppen

O-Ton 03 Yaël Meier:

Was sich verändert, ist, dass Arbeitnehmer heute viel mehr Macht haben. Und zwar eben, weil sie wissen, dass Unternehmen sie suchen und Unternehmen Probleme damit haben, Fachkräfte und Arbeitskräfte zu finden.

Sprecherin:

Junge Menschen, die jetzt ins Berufsleben einsteigen tun das unter neuen Voraussetzungen. Sie können Forderungen stellen: zum Beispiel nach mehr Flexibilität oder Teilzeit. Manche behaupten, viele seien weniger ambitioniert.

O-Ton 04 Schorre:

Ich finde, die sind hoch begeisterungsfähig. Ich würde es überhaupt nicht unterschreiben, dass sie unmotiviert sind. Sie sind nur motiviert durch andere Dinge.

Sprecher:

Generation Freizeit – Warum Arbeit für Berufseinsteiger nicht alles ist. Von Vera Pache.

Atmo 02: Café Sprüngli

O-Ton 05 Yaël Meier:

Junge Menschen nutzen Handy, Internet, Social Media und Co. ganz anders als es ältere Leute tun. Und das sind Welten, die ältere Menschen und eben auch Unternehmen oft nicht mehr verstehen, weil die eben selber nicht aus dieser Generation sind, die sie eigentlich ansprechen wollen. Das ist ein Fehler, der oft gemacht wird: Unternehmen sprechen oft über die Gen Z, über die jungen Leute, sie lesen Reports, sie machen eigene Studien, aber sie reden nicht mit diesen jungen Leuten. Das ist, was wir verändern.

Sprecherin:

Yaël Meier ist 22 Jahre alt und Unternehmerin. Zusammen mit ihrem Partner hat die Schweizerin die Agentur Zeam gegründet (1). Eine Agentur, die es sich zur Aufgabe macht, Älteren die Welt der unter 30-Jährigen zu erklären – die sogenannte Generation Z, kurz auch: Gen Z.

Ein offizielles Büro hat Zeam nicht, darum sitzt Yaël Meier in einem Zürcher Café und nippt an einem Cappuccino.

Yaël Meier und ihr Partner haben erkannt, dass viele Unternehmen die Jüngeren nicht mehr erreichen. Mit Zeam wollen sie Nachhilfe geben. Zu ihren Kunden gehören internationale Konzerne: Autohersteller, Banken, Versicherungen und Möbelketten. Alle wollen wissen, wie diese jungen Menschen ticken, weil sie sie brauchen: einerseits als Konsumenten und andererseits als Nachwuchs – Auszubildende, Angestellte und Fachkräfte.

Yaël Meier erklärt ihnen dann zum Beispiel, dass sie schon bei der Stellenausschreibung an ganz neue Wege denken sollten.

O-Ton 06 Yaël Meier:

Was sicher, klar ist: Junge Leute lesen keine Zeitung mehr. Das heißt wenn man seine Lehrstelle in einer physischen Zeitung ausschreibt und damit denkt, 14-Jährige zu erreichen, dann passiert es einfach nicht, und man kommt nicht an die jungen Leute ran. Und TikTok ist ein Ort, wo junge Leute sich aufhalten, und wo man die finden und ansprechen kann.

Musik:

Sprecherin:

Wenn von der Generation Z die Rede ist – dann sind diejenigen gemeint, die zwischen 1995 und 2010 geboren sind und jetzt, beziehungsweise in den kommenden Jahren in den Arbeitsmarkt einsteigen.

Roland Mack, Chef des Europaparks, etwa hat im Juli 2022 in einem Interview mit der Basler Zeitung die Arbeitsmoral junger Leute kritisiert. Er äußerte Unverständnis darüber, dass 25-Jährige bei ihm ankämen und nur drei Tage pro Woche arbeiten wollten. Auch der Begriff „Work-Life-Balance“ mache ihm Sorgen (2). Roland Mack ist nicht der einzige. In Diskussionen oder Zeitungsartikeln wird der Generation Z immer wieder vorgeworfen, sie seien weniger ambitioniert als andere Generationen zuvor.

Der Politikwissenschaftler Florian Kunze sieht das kritisch.

O-Ton 07 Florian Kunze:

...insbesondere dieser Arbeitsethos, dass der nicht mehr so stark wäre und dass die nicht so einsatzfreudig wären und mehr auf Freizeitorientierung achten. Und wenn man da mal so genauer hinguckt, da ist gar nicht so viel dran.

Arbeitsethos, gerade zu dem Thema. Wenn man da sich die Studienlage dazu anguckt, da gibt es auch Metaanalysen zu. Da findet man fast keine Effekte.

Sprecherin:

Florian Kunze ist Professor für Organizational Behaviour an der Universität Konstanz. Zudem leitet er das Konstanz Future of Work Lab (3). Er beschäftigt sich also mit der

Zukunft der Arbeit. Florian Kunze ist nicht der Einzige, der es problematisch findet, pauschale Aussagen über eine ganze Generation zu machen.

O-Ton 08 Florian Kunze:

Wir müssen viele dieser Stereotypen reflektieren, relativieren, und auch aufpassen, dass wir nicht zu stark mit diesen Stereotypen arbeiten, die insbesondere von Führungskräften und von erfahrenen Unternehmerinnen, Unternehmern auch so herangetragen werden. Und wenn man dann die Generation schon in so eine Schublade gesteckt hat, dann kommen die da auch schwierig wieder raus. Und das ist ziemlich gefährlich.

Sprecherin:

Florian Kunze rät zur Vorsicht, einer ganzen Generation bestimmte Merkmale zuzuschreiben. Aus wissenschaftlicher Perspektive sei das fragwürdig.

Gleichzeitig sieht aber auch er Unterschiede: etwa zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmenden. Ein entscheidender Punkt ist, dass der Arbeitsmarkt sich verändert hat – im Vergleich zu vor 10 oder 20 Jahren (4).

O-Ton 09 Florian Kunze:

Wo man gucken musste, dass man einen Job bekommt – also einen totalen, arbeitgeberfreundlichen Arbeitsmarkt, wo die Arbeitgeber über die Bedingungen diktieren konnten. So, und jetzt haben wir einen gedrehten Arbeitsmarkt – dass merken jetzt fast alle Branchen, nicht nur die Branchen, wo es immer schon ein Fachkräftemangel gab – wie im IT-Bereich –, sondern auch im Gastronomiebereich – von Pflege, Gesundheit wollen wir gar nicht sprechen. Und da muss man jetzt eben andere Angebote machen, um diese knappe Ressource „junge Mitarbeitende“, die man auch ausbilden kann, die man entwickeln kann – die man auch als Generation Z bezeichnen kann, von mir aus – dass man die da bekommt.

Musik:

Sprecherin:

Die 22-jährige Yaël Meier gehört zu der sogenannten Generation Z. Gleichzeitig ist sie selber Chefin von knapp 30 Angestellten. Sie erklärt, was sie im Vergleich zu vielen älteren und etablierten Unternehmen anders macht.

O-Ton 10 Yaël Meier:

Der größte Unterschied ist, dass wir all unseren Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen Verantwortung übergeben, und zwar von Tag eins. Wir sind alle zwischen 16 bis 25 Jahre alt, ziemlich jung also und alle, die bei uns anfangen, egal wie jung die sind, können schon Verantwortung übernehmen. Und das ist auch, was wir ganz aktiv fördern wollen.

Sprecherin:

Sie sieht hier ein großes Potenzial, um Mitarbeitende zu motivieren. Aber das selbstbestimmte Arbeiten mit Verantwortung gehört auch deswegen zum Konzept,

weil die Chefin gar nicht die Möglichkeit hat, alles zu kontrollieren. Denn die Angestellten arbeiten im Homeoffice – oder von dort, wo aus es ihnen gefällt.

O-Ton 11 Yaël Meier:

Uns ist ganz grundsätzlich egal, wie viel Leute, die bei uns arbeiten, tatsächlich arbeiten. Die können auch einen Tag Freunde treffen und ins Gym gehen und Yoga machen, solange sie ihre Leistung bringen. Und solange sie dann in der Zeit, in der sie arbeiten, auch effizient sind. Und das andere ist – auch das ist uns egal, von wo die arbeiten. Die können auch in Paris sein und von da eine Woche arbeiten und dann zurückkommen.

Musik:

Sprecherin:

Das Strategieberatungs-Unternehmen Deloitte hat für eine Untersuchung im Jahr 2022 mehr als 23.000 junge Menschen zwischen 19 und 39 Jahren weltweit befragt. Ein großer Teil gab an, dass sie sich wünschen, in Modellen zu arbeiten, bei denen der Arbeitsort flexibel ist: mal im Büro und mal im Homeoffice (5).

Natürlich gibt es immer noch viele Jobs, bei denen die Angestellten von 9 Uhr bis 17 Uhr im Büro sein müssen. Auch in der Kita, im Pflegeheim oder bei der Müllabfuhr ist Homeoffice nicht möglich. Aber nicht zuletzt hat die Corona-Pandemie dazu beigetragen, die traditionellen Arbeitsmodelle mehr und mehr aufzubrechen.

O-Ton 12 Florian Kunze:

... wo quasi unreflektiert die Arbeitsbedingungen, die man in der Produktion hatte, auf diese Bürotätigkeiten übertragen wurden, obwohl das für die Produkte oder für die Dienstleistungen, die man erbringt, nicht wirklich notwendig ist und für die Mitarbeitenden noch weniger sinnvoll ist.

Atmo: Lippertsreute

Sprecherin:

Lippertsreute. Ein Dorf im Hinterland vom Bodensee.

Atmo: Eingang: Ich bin Vera Pache...

Sprecherin:

Die Firma Keller hat hier ihren Sitz. Der Installateur-Betrieb kümmert sich um Sanitär, Heizung und Lüftung (6). Im Empfangsbereich des Geschäfts sind Waschbecken, Toiletten, Wasserhähne und Spiegelschränke ausgestellt. Alfred Keller hat das Unternehmen 1996 gegründet. Seitdem habe sich vieles verändert.

O-Ton 13 Alfred Keller, Unternehmer Keller GmbH:

Allein das Thema Informatik, Netzwerk, Digitalisierung – Heute steuern Sie eine Toilette per App oder ein Duschesysteme: da können Sie Wasser vortemperieren. Heute wird alles per Smartphone angesteuert. Heizungen betreuen wir über den PC am Arbeitsplatz. – Da hat sich schon exorbitant vieles entwickelt, und durch das

haben wir viel größere Anforderungen. Und wir brauchen heute Gymnasiasten für die Ausbildung. Wir brauchen Realschüler, wir brauchen aber auch die Gemeinschaftsschule oder auch die Hauptschule.

O-Ton 14 Lara Keller, Keller GmbH:

Im Zuge meiner Ausbildung habe ich mir überlegt, was ich als Arbeitnehmer wollen würde, wie ich es schön fände zu arbeiten. Und dann dachte ich mir so: flexible Arbeitszeiten oder eine Vier-Tage-Woche fände ich ganz schön, eigentlich ganz attraktiv, bin dann auf meinen Vater zugegangen, habe das mal angesprochen.

Sprecherin:

Lara Keller ist im Jahr 2018 in die Firma ihres Vaters eingestiegen. Sie hat dort eine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement gemacht. Inzwischen studiert sie Wirtschaftsrecht in Konstanz und arbeitet nebenbei weiterhin für die Keller GmbH.

O-Ton 15 Lara Keller:

Er hat dann gemeint: Klar, warum eigentlich nicht, ist ja ne coole Sache. Probieren wir einfach mal.

O-Ton 16 Alfred Keller:

Und dann haben wir das schlichtweg in der Teamsitzung vorgestellt. Und dann war zuerst: Hmm ja, könnte, sollte. Aber dann müssen wir ja länger arbeiten und wissen nicht genau. Also es waren da schon auch kritische Stimmen da.

Sprecherin:

Das Modell, das Lara und Alfred Keller den Mitarbeitenden vorstellen sieht so aus: Wer in Vollzeit beschäftigt ist, soll weiterhin 38,5 Stunden pro Woche arbeiten, allerdings verteilt auf vier Tage. Die Arbeitszeit an den vier Tagen ist dann länger. Aber dafür gibt es einen zusätzlichen freien Tag. Zunächst diskutieren die Beschäftigten viel darüber.

O-Ton 17 Lara Keller:

Und dann irgendwann haben wir gesagt okay, wir probieren es einfach mal und stellen dann aber bewusst noch einmal um auf die Fünf-Tage-Woche, einfach um auch persönlich den Vergleich zu spüren: Ist es was für mich, ist das nichts für mich.

Sprecherin:

Herausgekommen ist dabei ein gemischtes, sehr flexibles Arbeiten.

O-Ton 18 Lara Keller:

Letztendlich haben wir auch die Lösung gefunden, dass unsere Kundendiensttechniker noch in einer Fünf-Tage-Woche arbeiten, weil die auch einfach persönlich keine Vier-Tage-Woche wollten. Und die können aber trotzdem auch für sich den Tag flexibel und selbständig gestalten. Und so haben wir jetzt für jeden ein bisschen die Lösung, dass die meisten in der Vier-Tage-Woche arbeiten, happy sind damit. Und aber die paar, die das auch nicht wollten. Die sind in einer Fünf-Tage-Woche geblieben, und organisatorisch funktioniert das alles wunderbar. Und alle sind zufrieden.

Sprecherin:

Seit 2018 wird in der Firma Keller nach diesem Arbeitszeitmodell gearbeitet. Der Chef sieht dabei auch positive Effekte für das Unternehmen.

O-Ton 19 Alfred Keller:

Es hat sich so entwickelt, dass teilweise dieser freie Tag wiederum für Teambuilding-Maßnahmen genutzt wird, wo die gemeinsame zum Gesundheits-Training gehen oder auch mal zum Skifahren gehen oder einfach gemeinsam zum Shopping gehen, also letztendlich trägt es noch positiv dem Teamgeist, der Teammannschaft bei.

O-Ton 20 Lara Keller:

Und auch was ganz Schönes: Unsere eigenen Azubis, die werben immer schon die neuen Azubis. Das heißt ja, das hat alles ein bisschen dazu beigetragen, dass wir dann letztendlich mehr Bewerber hatten.

Sprecherin:

Während vor ein paar Jahren drei oder vier Bewerbungen eingingen, sind es inzwischen weit über zehn, aus denen Alfred Keller sich den Nachwuchs aussuchen kann. Das flexible Arbeitszeitmodell in Kombination mit viel Werbung hat dem Unternehmen somit einen klaren Wettbewerbsvorteil verschafft.

O-Ton 21 Alfred Keller:

Und wir haben heute schon wieder Bewerbungen für nächstes Jahr vorliegen und können jetzt schon selektieren und schauen, was für uns nächstes Jahr wieder passt.

Musik:**Sprecherin:**

Die Firma Keller ist nicht der einzige Handwerksbetrieb, der eine Vier-Tage-Woche ermöglicht. Auch Florian Kunze, Professor für Organisational Behaviour an der Uni Konstanz hat von ähnlichen Beispielen gehört.

O-Ton 22 Florian Kunze:

Anekdotisch wird da berichtet – es gibt noch keine so richtig große Evaluation –, dass der sehr viel Motivation rausgezogen wird, wenn man diese Flexibilität hat. Insofern denke ich, dass das die Zukunft ist. Aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive muss man die richtige Balance finden. Man kann nicht alle Freiheitsgrade an seine Mitarbeiter geben, und die Firma funktioniert nicht mehr, oder das Team funktioniert nicht mehr. Irgendwo sind eben auch Grenzen gesetzt.

Sprecherin:

In Großbritannien wurde 2022 ein großes Pilotprojekt durchgeführt, an dem 70 Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten teilgenommen haben. Von Juni bis November haben die Unternehmen auf die Vier-Tage-Woche umgestellt. Anders als bei der Firma Keller haben die Angestellten hier nur 80 Prozent ihrer normalen Arbeitszeit geleistet – bei gleichbleibender Bezahlung.

Das Ergebnis wurde im Februar 2023 veröffentlicht: Die Vier-Tage-Woche führt demnach dazu, dass Angestellte ausgeruhter, motivierter und seltener krank sind. Viele der Betriebe wollen das Modell weiterführen. Auch in Deutschland soll 2024 eine Pilotstudie zur 4-Tage-Woche durchgeführt werden, wissenschaftlich begleitet von der Universität Münster. (7).

Musik:

Atmo - Uni Vortrag Jetter:

...Es ist so, dass sie als hochqualifizierte Akademikerinnen zunehmend umworben werde, gefragt werden. Und dadurch auch in bessere Positionen ein Stückweit kommen....

Sprecherin:

Uni Konstanz. Ein Vortrag zum Thema „Wie bewerbe ich mich richtig?“ Im Publikum sitzen vier Studentinnen. Was erwarten sie von ihren zukünftigen Jobs?

Umfrage:

O-Ton 23 Julia:

Ich studiere jetzt fünften Semester Literatur- Kunst- und Medienwissenschaften. Und was ich mir wünschen würde, wäre Geduld, Verständnis, wenn man noch nicht so viel oder vielleicht gar keine Erfahrung im Arbeitsleben hatte.

O-Ton 24 Nelli:

Ich studiere auch im fünften Semester Literatur, Kunst, Medienwissenschaften. Und also ich würde mir auch ein gutes Verhältnis zu Kolleginnen wünschen, dass es ein Job ist, der nicht langweilig wird, aber auch nicht zu sehr fordert – also, dass man zu überfordert ist. Eine gute Balance einfach.

O-Ton 25 Lea:

Ich studiere Nano-Sciences im Master, und ich würde mir vor allen Dingen wünschen, im wissenschaftlichen Umfeld, dass man halt auch forschen darf und nicht nur als Industrie-Hiwi genutzt wird und irgendwelche Laborarbeit machen darf, sondern, dass man sich da auch entwickeln kann. Und mit einem netten Arbeitsumfeld. Familienfreundlichkeit wäre mir auch sehr wichtig, als Frau.

O-Ton 26 Laetizia:

Ich studiere im fünften Semester Wirtschaftswissenschaften, und ich erhoffe mir, dass man gute Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen bekommt, mit guten Möglichkeiten aufzusteigen und einen guten Lohn.

Atmo – Vortrag:

...wirklich spannend, der Arbeitsmarkt dreht sich gerade.

Sprecherin:

Die Vortragende Margit Jetter erklärt, dass sich der Arbeitsmarkt gerade verändert – zum Vorteil für die Studentinnen. Margit Jetter ist eine von zwei Leiterinnen des

Career Service an der Uni (8). Zusammen mit ihrer Kollegin berät sie Studierende, wenn es um Bewerbungen, Praktika und später um die Suche nach einer Stelle geht. Sie sind eine Art Schnittstelle zwischen Uni und Arbeitsmarkt. Margit Jetter sagt, dass sich die große Nachfrage nach gut ausgebildeten Berufseinsteigern bemerkbar macht. Bei Bewerbungen schrauben manche Unternehmen inzwischen ihre Ansprüche runter.

O-Ton 27 Margit Jetter, Leiterin Career Service Universität Konstanz:

Wir hatten hier so eine Runde bei der letzten Karrieremesse, wo viele aus dem IT-Bereich waren. Arbeitgeber, die dann gesagt haben: Ein Anschreiben ist schon schön, aber wenn keines dabei ist, nehmen wir die Bewerbung auch gerne entgegen.

Sprecherin:

Das Unternehmen Randstad ist ein internationaler Personaldienstleister und gibt einen Workmonitor heraus. 2022 wurden dafür weltweit 35.000 Angestellte zwischen 18 und 67 Jahren befragt. 43 Prozent der Befragten gaben an, sie würden nicht für einen Arbeitgeber arbeiten, wenn soziale Werte oder Werte in Bezug auf die Umwelt nicht übereinstimmen (9). Wenn von der Generation Z die Rede ist, dann wird häufig betont, dass sie mehr auf den Sinn bei einer Tätigkeit achten als frühere Generationen.

O-Ton 28 Judith Mikus, Leiterin Career Service Universität Konstanz:

Wobei das haben sie früher teilweise auch schon gemacht. Und das tun nicht alle. Wir haben auch ein starkes Klientel, dem das ganz wichtig ist: die Sinnhaftigkeit, der Hintergrund – aber andere sagen: Nein, das ist für mich nicht das Thema, sondern primär ist das Thema: viel Geld verdienen und Karriere im klassischen üblichen alten Sinne machen.

Sprecherin:

Judith Mikus ist die zweite Leiterin des Career Service an der Uni Konstanz und Kollegin von Margit Jetter.

O-Ton 29 Margit Jetter:

Ich glaube, dass heute vielleicht ein bisschen kritischer geschaut wird, dass es nicht nur reicht, wenn Unternehmen sich auf die Homepage schreibt: Wir sind ein nachhaltiges Unternehmen, sondern dass vielleicht auch noch mal ein bisschen geschaut wird. Ist das Greenwashing? Was machen, die denn tatsächlich Nachhaltiges oder Soziales? Oder inwieweit unterstützen sie Diversität bei der Belegschaft? Ich glaube, dass da schon ein bisschen genauer geschaut wird inzwischen, was ich eigentlich eine ganz gute Entwicklung finde.

Sprecherin:

Pro Studienjahr kommen etwa 400 junge Menschen zur Karriereberatung. Die Bandbreite sei groß. Manche würden richtig durchstarten wollen, andere suchten Arbeitsmodelle, die ihnen Freiräume für Hobbys oder Familie lassen.

O-Ton 30 Margit Jetter:

Ich hatte mal einen jungen Mann, der sagt einfach, seine Band ist ihm so wichtig. Und auch der Berufseinstieg ist ein wichtiger. Aber er möchte das vereinbaren. Und er möchte beides machen können, das heißt nur Teilzeit arbeiten.

O-Ton 31 Judith Mikus:

Ich würde nicht sagen, dass es die Regel ist, weil wir haben genauso viele Studierende, die kommen und fragen: Kann ich wirklich über die kommen und sagen: Oh Gott! Wenn ich jetzt noch ein Praktikum mache, dann schaffe ich meine Regelstudienzeit nicht mehr. Nimmt mich dann noch ein Arbeitgeber? – Und die wirklich versuchen, sehr straight mit sehr guten Noten möglichst schnell durch das Studium durchzukommen, um dann ein Supereinstieg mit einer großen klassischen Karriere zu machen.

Musik:**Sprecherin:**

So vielfältig junge Menschen auch sind, die jetzt und in den kommenden Jahren in den Arbeitsmarkt einsteigen: Einige grundsätzliche Rahmenbedingungen haben sich verändert. Die unter-30-jährigen sind mit Internet und Smartphone groß geworden. Die Digitalisierung erleichtert vieles und macht zum Teil effizienteres und flexibles Arbeiten erst möglich. Die Corona-Pandemie wiederum hat diesen Trend verstärkt und auch traditionelle Unternehmen dazu gezwungen, umzudenken. Arbeitskräfte werden gesucht. Die Folge ist, dass eine Berufseinsteigerin schon Forderungen stellen kann – und das durchaus auch tut.

Musik:**Sprecherin:**

Für den Unternehmensberater Felix Schorre gehören diese Forderungen zum Geschäft. Er ist 39 Jahre alt und Mitgründer von Rebel Recruiting, einer Personalberatung in Köln, mit Fokus auf die digitale Welt (10).

O-Ton 32 Felix Schorre, Personalberatung Rebel Recruiting:

Ein Beispiel, um es greifbarer zu machen, ist ein Unternehmen, das ist ein Beratungshaus, die Software-Beratung machen – und sehr traditionell aufgestellt waren, sehr lange. Und ich auch die Leiterin der Personalabteilung gut über viele Jahre kenne, und die wirklich eher traditionell waren und – die Pandemie hat das Ganze nochmal befeuert – dass die sich geöffnet haben und auch öffnen mussten.

Sprecherin:

Die Personalerin hat sich unlängst auf ein außergewöhnliches Modell eingelassen: Sie hat eine neue Mitarbeiterin eingestellt, die zur Einarbeitung für sechs Wochen ins Unternehmen gekommen ist...

O-Ton 33 Felix Schorre:

... und dann ein Jahr lang mit einem Bulli durch Europa gefahren ist und es über Satelliteninternet gemacht hat. Und da wäre die vorher nie niemals bereit zu

gewesen, das zu machen, aber die haben sich darauf eingelassen, und beide Seiten berichten in den höchsten Tönen davon, wie toll, gewinnbringend und bereichernd das für beide Seiten gewesen ist.

Und die Frau hätte sonst nie angefangen, da zu arbeiten, weil das war ihr großer Traum: "Ich möchte das ein Jahr lang machen. Danach komme ich auch wieder und arbeite vor Ort und komme auch gerne ins Büro. Aber ich möchte das ein Jahr lang machen, und ich nehme nur den Job an, der mir das ermöglichen kann."

Sprecherin:

Für junge Menschen ist es durchaus wichtig, Geld zu verdienen. Das zeigt eine Jugendtrendstudie, die im November 2022 veröffentlicht wurde. Die Befragten waren im Alter von 14-29 Jahren. Demnach machen ihnen steigende Preise und Inflation Sorgen. 60 Prozent gaben an, dass Geldverdienen ihre vorrangige Motivation bei der Arbeit sei (11).

Der Unternehmensberater Felix Schorre sagt, dass gerade junge Berufseinsteiger manchmal sehr hohe Gehaltsforderungen stellen. Aber er sieht auch, dass bei Verhandlungen Urlaubstage und Freizeit inzwischen einen anderen Stellenwert haben.

O-Ton 34 Felix Schorre:

Gar nicht vor allzu langer Zeit habe ich ein Gespräch geführt mit jemandem, wo wir genau darüber gesprochen haben: Was könnte für dich der nächste Karriereschritt sein? Und die Person dann zu mir gesagt hat: Für mich wäre ein Traum, bei gleichbleibendem Gehalt, einen Tag weniger arbeiten zu müssen, also sozusagen. Ich möchte dieselbe Position, aber ich möchte einen Tag weniger arbeiten, damit ich mehr Zeit mit der Familie verbringen kann. Und früher wäre mir diese Frage ganz klar beantwortet worden mit: Ich will mehr Geld verdienen, und dafür bin ich bereit, auch in Führungszeichen Opfer zu bringen. Ob ich die Familie unter der Woche nicht sehe – ist eigentlich egal. Ich reise. Hauptsache ich steige vom Titel her auf, und ich verdiene mehr Geld. Und das hat sich auf jeden Fall sehr gewandelt.

Musik:

Sprecherin:

Jungen Menschen ist freie Zeit sehr wichtig – das legen Umfragen nahe (12). Und auch die Psychologin Hannah Schade beobachtet diese Tendenzen.

O-Ton 35 Hannah Schade, Arbeitspsychologin TU Dortmund:

Als Arbeitspsychologin freue ich mich sehr, dass auch besprochen wird, welche Bedingungen es braucht, um gut arbeiten zu können.

Sprecherin:

Hannah Schade ist Wissenschaftlerin am Leibniz-Institut für Arbeitspsychologie an der TU Dortmund (13).

O-Ton 36 Hannah Schade:

Wir sind jetzt schon lange in der Wissensgesellschaft angekommen, in der ein „Mehr an Arbeitszeit“ nicht zwangsläufig einen „Mehr an Arbeitsleistungen“ bedeutet. Und trotzdem sind wir noch sehr lange geblieben in diesem Denken von starren, Arbeitszeit-Konzepten und „Freizeit ist optional“. Wer viel leisten will, kann sich eben Freizeit nicht leisten, obwohl wir aus der Arbeitspsychologie schon seit Dekaden wissen, dass es natürlich Erholungszeiten braucht – und auch Erholungsqualität einen Unterschied dafür macht, wie leistungsfähig ich am Folgetag und in der Folgeweche und langfristig sein werde. Und dass das einen riesigen Unterschied macht, wenn es darum geht, wie ich Probleme löse, wie kreativ ich mir Prozesse ausdenken kann, wie empathisch ich auf Kunden, Klienten eingehen kann. Für all das macht es einen Riesenunterschied, ob ich mit einer erholten Person interagiere oder eben mit einer Person, die schon lange chronisch gestresst ist und Dienst nach Vorschrift in Stunde 45 macht.

Sprecherin:

Burn-out, psychische Krankheiten – nicht endender Stress kann gravierende Folgen für die Gesundheit haben. Hannah Schade beobachtet, dass jüngere Menschen ein anderes Bewusstsein für mentale Gesundheit entwickeln.

O-Ton 37 Hannah Schade:

Also ich kenne keine Studie, die das klar in einen Kausalzusammenhang bringen konnte. Ich weiß, dass verschiedene Ansätze eben zum einen bei der mentalen Gesundheit der Eltern, beziehungsweise dem Erleben des Sich-kaputt-Arbeitens der Eltern liegen, sowie auch in dem frühzeitigen Erleben von mentalen Gesundheitsproblemen bei der Generation Z. Also, dass sie schon in der Schulzeit möglicherweise auf Angststörungen aufmerksam wurden. Weil auch dort natürlich die Krankheitsbilder steigen.

Sprecherin:

Die Psychologin sieht hier eine mögliche Erklärung, warum Jüngere heute mehr Wert auf Freizeit legen oder etwa Überstunden ablehnen.

O-Ton 38 Hannah Schade:

Und gerade ja, da dieser Generationenkonflikt sich an so Themen wie Neinsagen zeigt, also dass Menschen, die in Führungspositionen sind, von jüngeren Mitarbeitenden gesagt bekommen: Nein, diese Aufgabe übernehme ich nicht, oder diese Deadline schaffe ich nicht. Oder diesen Dienst kann ich nicht übernehmen, weil ich Geburtstag feiere. Und während sie selber zu diesem Karrierefortschritts-Zeitpunkt niemals Nein gesagt haben.

Aber Fakt ist natürlich, dass die mentalen Erkrankungen seit Dekaden steigen und wir einfach bei Werten von bis zu 35 Prozent an Burn-out angekommen sind und man ja nicht sagen kann, dann gibt es keinen Grund, irgendetwas zu verändern.

Sprecherin:

Überstunden ablehnen, das geht natürlich besonders gut, wenn man feste Arbeitszeiten hat. Wenn man um 17 Uhr seine Jacke nimmt und das Büro verlässt. Der Trend hin zu Flexibilität lässt jedoch Arbeit und Privatleben auch mehr

miteinander verschmelzen. Es gibt Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden sogar freistellen, wie viele Urlaubstage sie nehmen. Hannah Schade sagt, dass in diesen Fällen viele eher weniger Urlaubstage nehmen, als wenn die Anzahl der freien Tage festgelegt ist.

Die Arbeitspsychologin sieht genau hier noch Bedarf für Veränderung. Aus ihrer Sicht sollten Unternehmen Pausen, Urlaub und Erholung noch mehr wertschätzen.

O-Ton 39 Hannah Schade:

Denn in vielen Fällen ist es einfach ein fehlender Wert, der dazu führt, dass Menschen zu wenig Pausen machen, zu wenig Urlaub nehmen und zu spät Feierabend machen.

Und wenn da die Unternehmenskultur das stärken würde, und auch vielleicht Bewusstsein schaffen würde, dass das nötig ist, um langfristig leistungsfähig zu bleiben, dann glaube ich, könnte es relativ viel bringen, im Vergleich zu anderen konkreten Maßnahmen.

Sprecherin:

Ein Schritt auf dem Weg dorthin könnte es sein, dass gute und effiziente Arbeit anders bemessen wird. – Unabhängig von der Präsenz am Arbeitsplatz. Das findet auch die Unternehmerin Yaël Meier. Junge Menschen wie sie, rütteln derzeit an Werten in der Arbeitswelt, die lange nicht hinterfragt wurden. Von einem Wandel hin zu einem anderen Verhältnis zwischen Arbeit, Karriere und Freizeit könnten am Ende aber auch ältere Arbeitnehmende profitieren.

O-Ton 40 Yaël Meier:

Wenn man früher ambitioniert war und Karriere machen wollte, dann war man als erstes im Büro um 7 Uhr morgens man ist als letztes gegangen um 6 Uhr abends, und das ist zum Beispiel etwas, was die Gen Z heute anders macht. Wenn die zum Beispiel wissen: Ich kann auch um 10 Uhr ins Büro kommen und um 4 Uhr fertig machen. Und ich habe alle meine Arbeiten effizient und gut erledigt. Wieso sollten sie dann früh vor Ort sein, nur um zu zeigen, dass sie irgendwie ambitioniert sind oder Karriere machen wollen? Und ich glaube, das sind Dinge, die sich in der Arbeitswelt gerade verändern. Und Veränderung ist ja ganz grundsätzlich etwas Gutes.

Abspann SWR2 Wissen über Bett

„Generation Freizeit – Warum Arbeit für Berufseinsteiger nicht alles ist.“ Autorin und Sprecherin: Vera Pache. Redaktion: Vera Kern. Ein Beitrag aus dem Jahr 2022.

* * * * *

Quellenangaben:

1. **https:** //zeam.xyz/team
2. **https:** //www.bazonline.ch/das-wort-work-life-balance-macht-mir-sorgen-und-homeoffice-ist-ein-riesiges-problem-963694617481?idp=OneLog&new_user=no
3. **https:** //www.polver.uni-konstanz.de/kunze/personen/prof-dr-florian-kunze/
4. **https:** //www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/fachkraeftemangel-deutschland-und-europa-historie-status-quo
5. **https:** //www2.deloitte.com/at/de/seiten/human-capital/artikel/millennial-survey.html
6. **https:** //www.alfredkeller.de/
7. **https:** //www.4dayweek.com/news-posts/uk-four-day-week-pilot-mid-results
8. **https:** //www.uni-konstanz.de/studieren/beratung-und-service/career-service/team/
9. **https:** //www.randstad.com/workforce-insights/global-hr-research/randstad-workmonitor/
10. **https:** //rebelrecruiting.de/meet-the-rebels
11. **https:** //www.zeit.de/gesellschaft/2022-11/jugendstudie-deutschland-sorgen-inflation-krieg
12. **https:** //www.randstad.de/ueber-randstad/presse/unternehmensfuehrung/was-generation-z-beruf-will/
13. **https:** //www.ifado.de/neurowissenschaft/mitarbeiter/hannah-schade/