

SÜDKURIER

MOTORSPORT

Formel 1 muss um Thron kämpfen



Der Motorsport ist im Wandel. Immer mehr Automobilhersteller zieht es in die Formel E. Doch auch das birgt Risiken.

VON MARCO SCHEINHOF

Davon hat Alejandro Agag sicherlich geträumt. Der Chef der Formel E kann sich vor Anfragen kaum mehr retten. Immer mehr namhafte Automobilhersteller zieht es in die vollelektronische Rennklasse. Audi hat begonnen, BMW und Mercedes haben ebenso wie Porsche nachgezogen. Dafür haben sie ihre bisherigen Spielfelder des Motorsports verlassen. Audi hat sich schon vor dieser Saison vom 24-Stunden-Spektakel in Le Mans zurückgezogen, Porsche hat nach dem 19. Gesamtsieg nun auch den Abschied verkündet. Das Langstreckenprojekt ist ebenso ehrgeizig wie kostenintensiv. Die Fahrzeug-Prototypen sind technisch hochwertig Rennwagen, die für findige Ingenieure wie ein Abenteuerspielplatz für Kinder sind. Dort können sie sich austoben und Neuerungen für die Fahrzeug-Serienproduktion ausprobieren. So manche Technologie der 24-Stunden-Hatz unter extremen Bedingungen hat Eingang in die Serienproduktion gefunden. Das Rennen an der Sarthe ist eine Veranstaltung für die Fans der alten Motorsportschule. Die Autos lärmen, sie stinken und lassen das Herz der eingeleichtesten PS-Jünger höher schlagen. Derjenigen, die wirklich Benzin im Blut haben. Die Zukunft aber sind solche Veranstaltungen nicht mehr. Die Zukunft ist elektrisch.

Unser Alltag ändert sich rasant. Der Motorsport muss mithalten. Ob er will oder nicht. Sei es durch den Kostendruck, der immer stärker auf die deutschen Automobilhersteller einwirkt. Diesellaffäre, Abgaskrise – der Ruf der Autobranche leidet. Zig Millionen Euro dann auch noch für den Motorsport auszugeben, lässt sich nicht jedem Kunden vermitteln. Ein Engagement in der Formel E ist wesentlich günstiger und zukunftsorientiert. Eine Saison in der vollelektronischen Rennserie kostet drei Millionen Euro, mehr ist dank einer Obergrenze derzeit nicht vorgesehen. Zum Vergleich: Wer in der Formel 1 an

der Spitze mitfahren möchte, muss um die 300 Millionen Euro einkalkulieren. Die Formel 1 nennt sich selbst Königs-Klasse des Motorsports. Sie ist weltweit vertreten und hat auf jedem Kontinent ihre Fans. Und sie spricht ein anderes Publikum an als die aufstrebende Formel E. An die Formel-1-Strecken pilgern Motorsportfans, die den Lärm und die protzigen Autos lieben. Die in der Nähe der Strecke campieren, auch mal mehrere Tage ohne Dusche auskommen und kein wirkliches Problem damit haben, dass sie von der Rennstrecke bis zur nächsten größeren Stadt weit fahren müssen. Doch diese Generation Motorsportfans, die auch dank der Erfolge von Michael Schumacher ihre Liebe zu den Helden in den schnellen Kisten gefunden hat, tut sich schwer, ihre Begeisterung an die Nachfahren zu vermitteln. Der Motorsport, wie ihn viele noch kennen, könnte bald out werden.

Die Formel E begeistert. Weil sie inmitten der Großstädte fährt, dort, wo viele Menschen ihren Lebensmittelpunkt haben. Die Formel E kommt zu ihren Fans, während die Formel 1 darauf wartet, dass ihre Anhänger zu ihr pilgern. Jahrzehntlang ging dieses Konzept gut. Doch nun muss die Königs-Klasse um ihren Thron kämpfen. Dank der neuen Eigentümer aus den USA scheint sie immerhin bereit dafür und für Änderungen zugänglich. So öffnet sich die Formel 1 mittlerweile in den sozialen Medien, was unter dem langjährigen Herrscher Bernie Ecclestone undenkbar war.

Doch auch die Formel E blickt nicht in eine sorgenfreie Zukunft. Sie wird wachsen, weniger familiär sein. Das birgt Risiken. Sobald große Konzerne und Hersteller einsteigen, beginnt das Wettrennen. Es wird mehr Geld fließen, mit einem zweiten Platz gibt sich keiner mehr zufrieden. Die Formel E, die grüne Rennsportklasse, könnte ein wenig ihrer Unschuld verlieren. Dass aber an ihr kein Weg mehr vorbeiführt, ist unumstritten. Wie sich die Welt verändert, so muss das auch der Motorsport tun. Doch wohl nicht auf Kosten der Formel 1. Gefährdet sind eher kleinere Klassen wie das Deutsche Tourenwagen-Masters. Dem hat zuletzt bereits Mercedes den Rücken gekehrt.

marco.scheinhof@suedkurier.de

ZUM TAG

GESAGT IST GESAGT

„Ich persönlich glaube ja, diese Havarie und die Maßnahmen, wie man es löst, werden mit Sicherheit in die Lehrbücher der Bauingenieure eingehen.“

Winfried Hermann, baden-württembergischer Verkehrsminister (Grüne), nach einer Baustellenbesichtigung in Rastatt. Dort hatte am 12. August ein Tunnleinbruch den Verkehr auf der europäischen Hauptbahnstrecke zwischen der Nordsee und dem Mittelmeer lahmgelegt

„Eigentlich will – außer der CSU – niemand diese Maut. (...) Wenn Aufwand und Nutzen in keinem Verhältnis stehen, muss sie abgeschafft werden. Genau das werde ich als Bundeskanzler tun.“

Martin Schulz, SPD-Kanzlerkandidat, zur von der Union vorangetriebenen Pkw-Maut

„Italien ist erdbebengefährdet, und wir müssen uns im Klaren sein, dass die Erdbeben weitergehen. Und wir müssen Angst davor haben.“

Carlo Doglioni, Chef der italienischen Erdbebenwarte INGV, beim Gedenken an die vielen Opfer des Bebens von Amatrice vor einem Jahr

„Islamistische Extremisten haben hier nichts zu suchen. Moscheevereine, die dafür Raum bieten, müssen wir schließen und ihre Imame ausweisen. Wir müssen die Moscheegemeinden rausholen aus ihrer Isolation, mit Jugendlichen arbeiten, selbst Imame ausbilden und in den sozialen Netzwerken auch eine Gegenpropaganda gegen den Extremismus aufbauen.“

Sigmar Gabriel, Außenminister

ZUM NACHDENKEN

Trump schadet Amerikas Ansehen

Mit der Amtsübernahme von US-Präsident Donald Trump hat das Ansehen der USA in Deutschland stark gelitten. Fast zwei Drittel (63 Prozent) der Befragten gaben in einer repräsentativen Umfrage von YouGov an, die USA seien durch Trump unsympathischer als zuvor. Nur drei Prozent bezeichneten die USA als sympathischer. 67 Prozent urteilten, das Land habe seit Trumps Amtsübernahme ein größeres Problem mit Rassismus. 35 Prozent befanden, die USA kämen angesichts der politischen Lage derzeit nicht für eine Urlaubsreise infrage. (dpa)

ONLINE HEUTE

IHRE MEINUNG

Abstimmung vom 23.08.2017
Wissen Sie schon, wie Sie bei der Bundestagswahl abstimmen werden?

82,14 % – Ja, meine Wahlentscheidung ist gefallen.
17,86 % – Nein, ich bin mir noch nicht sicher, wen ich am 24. September wähle.

Frage heute: Können Sie den Ärger von Jens Spahn über die Jugendkultur der Hipster verstehen?
www.suedkurier.de/umfrage

Zur Verbesserung der Druckqualität



Die neue Macht der Arbeitnehmer

- Demografischer Wandel sorgt für Fachkräftemangel
- Das stärkt die Verhandlungsposition von Bewerbern
- Unternehmen müssen umdenken und mehr bieten

VON THOMAS DOMJAHN

Früher liefen Bewerbungsgespräche nach einem einfachen Muster ab: Der Bewerber kam frisch geschneitelt, mit gebügelm Hemd und geputzten Schuhen in eine Firma, beantwortete brav und meist etwas nervös alle Fragen, die ihm gestellt wurden und drückte danach die Daumen, dass er aus einer Vielzahl von Bewerbern ausgewählt wurde. Viel wahrscheinlicher war allerdings eine kühle Absage. Angesichts eines Millionenheers von Arbeitslosen, wie es in Deutschland in den 90er-Jahren und um die Jahrtausendwende existierte, konnten die Unternehmen sich diese Haltung erlauben.

Heute haben sich die Machtverhältnisse umgedreht. Die gute Konjunktur und der demografische Wandel sorgen für einen Bewerbermangel. Gerade topqualifizierte junge Arbeitnehmer haben bei der Jobsuche oft die Wahl zwischen mehreren Angeboten und können entsprechend selbstbewusst auftreten und die Arbeitgeber hochhandeln – sei es beim Gehalt oder bei nicht-monetären Leistungen wie zum Beispiel zusätzlichem Urlaub oder der Möglichkeit, auch von zu Hause aus zu arbeiten. Auch die Unternehmen aus unserer Region bestätigen diesen Trend. „Es wird immer schwieriger, vor allem für hoch qualifizierte Positionen geeignete Bewerber zu finden“, sagt zum Beispiel Endrik Dallmann, Deutschland-Chef des Lebensmittelherstellers Hügli, der in Radolfzell 600 Mitarbeiter beschäftigt. „Bei einem Bewerbungsgespräch bewirbt sich heutzutage auch das Unternehmen bei dem Bewerber“, sagt er. Arbeitgeber bräuchten heute ein klares Konzept, um an die besten Bewerber zu kommen. Mehr als 44 Millionen Menschen sind in Deutschland derzeit in Lohn und Brot, drei Viertel davon sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Beides sind historische Rekordwerte.



„Wegen der Verknappung des Arbeitsangebots eröffnen sich auch geringer qualifizierten Arbeitskräften mehr Möglichkeiten.“

Sebastian Lang, Personalleiter beim Donaueschinger Autozulieferer IMS Gear



„Unsere Vision ist es, das urlauberfreundlichste Unternehmen der Welt zu werden.“

Georg Hesse, Chef der Holiday-Check-Gruppe mit Sitz in München

„Unserer Generation geht

Philipp Riederle ist 22 Jahre alt und damit ein typischer Vertreter der Generation Y. Der Student, Buchautor und Redner erklärt, wie seine Generation tickt

Herr Riederle, hat Ihre Generation ideale Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt?

Der Fachkräftemangel macht es tatsächlich einfacher, einen Job zu finden. Aktuell gibt es in Deutschland knapp eine Million offene Stellen, hinzu kommen jährlich rund 50 000 unbesetzte Ausbildungsplätze. Nicht jeder Bewerber findet immer genau den Beruf, den er sich vorstellt, in seiner Heimat- oder Lieblingsstadt. Aber das ist aus meiner Sicht ein Luxusproblem. Im Grunde geht es unserer Generation auf dem Arbeitsmarkt sehr gut. Das gilt übrigens nicht nur für akademische Berufe wie für Ingenieure, Informatiker oder Betriebswirte, sondern in noch stärkerem Maß für handwerkliche Berufe, wo der Fachkräftemangel noch größer ist.

Was müssen Firmen Ihrer Generation abgesehen von einem guten Gehalt bieten, um Sie zu überzeugen?

Unsere Eltern haben uns anders erzogen als sie selber erzogen wurden. Wir als Kinder der Generation Burn-out achten stärker darauf, dass das Leben im Leben nicht zu kurz kommt. Uns ist wichtig, dass Arbeit, Familie und Freizeit im Einklang stehen. Unsere Eltern geben uns auch nicht mehr vor, was wir beruflich zu tun haben. Viele mittelständische Familienunternehmen finden deshalb keinen Nachfolger mehr. Wir sind auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der großen Auswahlmöglichkeiten in einer sehr guten Ausgangsposition. Im deutschsprachigen Raum gibt es 18 000 Studiengänge. Diese Luxusituation kann allerdings auch zur Last werden. Denn durch die Individualisierung kann eine Orientierungslosigkeit entstehen: Wir tun uns teilweise schwer, Entscheidungen fürs Leben zu treffen. Nicht alle werden immer der hohen Erwartungshaltung gerecht.



SÜDKURIER

Deutscher Lokaljournalistenpreis 2010 | 2012 | 2014 | 2015
European Newspaper Award 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017

Chefredakteur: Stefan Lutz
Stellvertretende Chefredakteure: Günter Ackermann, Torsten Geiling
Leitende Redakteure: Dieter Löffler, Margit Hufnagel, Sebastian Pantel
Politik und Hintergrund: Dieter Löffler; **Wirtschaft:** Walther Rosenberger; **Kultur:** Dr. Johannes Bruggaler; **Sport:** Ralf Mittmann
Verlag und Herausgeber: SÜDKURIER GmbH, Konstanz
Geschäftsführer: Rainer Wiesner
Verlagsleitung: Michel Bieler-Loop
Anzeigen: Michael Schmierer
Vertrieb: Svenja Grampp
Zustellung: Thomas Kluzik
SÜDKURIER GmbH, Medienhaus
Max-Stromeyer-Straße 178, 78467 Konstanz
Postfach 102 001, 78420 Konstanz
Telefon 0 75 31/999-0, Telefax 0 75 31/ 999-1485
Abo-Service und Kleinanzeigen:
Kostenlose Servicenummer 0800/880 8000

Internet: <http://www.suedkurier.de>
<http://www.suedkurier-medienhaus.de>
E-Mail-Adressen:
redaktion@suedkurier.de
leserbriefe@suedkurier.de
service@suedkurier.de
anzeigen@suedkurier.de
kleinanzeigen@suedkurier.de
Commerzbank AG, Konstanz
IBAN DE35 6904 0045 0270 1811 00
BIC COBADE33XXX
Druck: Druckerei Konstanz GmbH
78467 Konstanz, Max-Stromeyer-Straße 180
Zurzeit ist Anzeigenpreisliste Nr. 85 vom 01. 01. 2017 mit den Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Anzeigen und Beilagen und den Zusätzlichen Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Verlages gültig. Bei Ausfall der Lieferung infolge höherer Gewalt, Arbeitskampf, Verbot oder bei Störungen in der Druckerei bzw. auf dem Versandweg kein Entschädigungsanspruch. Keine Gewähr für unverlangte Manuskripte. Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Verlagsgeschäfte ist Konstanz, soweit nicht zwingend gesetzlich anderes vorgeschrieben.



Angesichts demographischen Wandels und der guten Konjunktur können hoch qualifizierte Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt ihre Muskeln spielen lassen und in Bewerbungsgesprächen hohe Gehälter und arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen fordern. BILDER: TESCHE, CHRISTIAN KAUFMANN UND ADOBE/ST.OP.

Die Schiefelage auf dem Arbeitsmarkt

Das Institut für die Geschichte und Zukunft der Arbeit (IGZA) hat sich in einem Arbeitspapier mit dem demografischen Wandel und seinen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt befasst. Einer der vier Studienautoren ist Horst Neumann, ehemaliger Personalvorstand bei Volkswagen, der das gewerkschaftsnahe Forschungsinstitut mit Sitz in Öhningen am Bodensee vor einem Jahr gegründet hat. Wir stellen Ihnen die wichtigsten Ergebnisse der Studie vor:

► **Der Status quo:** Deutschland hat heute 82 Millionen Einwohner, von denen 41 Millionen, also genau die Hälfte, erwerbstätig sind. Diese arbeiten im Durchschnitt 36 Stunden pro Woche. Die Lebenserwartung ist in den letzten Jahrzehnten auf über 80 Jahre angestiegen, während die Geburtenrate von über vier Kindern pro Frau im Jahr 1900 auf bis zum 1,5 Kinder pro Frau sank. Diese beiden Effekte sorgen dafür, dass die deutsche Bevölkerung altert. Das Erwerbspotenzial, definiert als der arbeitsfähige Teil der Bevölkerung, werde in den nächsten 20 Jahren um 10 Millionen sinken, schreiben die Studienautoren. Besonders stark werde dies zu spüren sein, wenn die geburtenstarken Jahrgänge (Babyboomer) in den kommenden Jahren in Rente gehen und geburtenschwache Jahrgänge nachrücken.

► **Die Prognose:** Das IGZA hat in ihrer Studie eine Modellrechnung entwickelt, in der der Einfluss der Geburtenrate und der Zuwanderung auf das Arbeitskräftepotenzial im Jahr 2060 analysiert wird. Demnach sinkt das Erwerbspotenzial von heute knapp 50 Millionen auf 34 Millionen Menschen, wenn die Geburtenrate so niedrig wie heute bleibt. Steigt die Geburtenrate auf 2,1 Kinder pro Frau, würde das Erwerbspotenzial nur auf 42,5 Millionen Menschen sinken. Ähnlich verhält es sich mit der Zuwanderung: Ohne Zuwanderung sinkt die Zahl der Menschen im Erwerbsalter auf 30 Millionen. Bei einer Zuwanderung von 400 000 Menschen pro Jahr werde dieser Rückgang so abgefedert, dass man im Jahr 2060 bei knapp 45 Millionen Menschen landen würde.

► **Lösungsvorschläge:** Anknüpfend an diese Analyse empfiehlt das IGZA der Politik durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf einen Anstieg der Geburtenrate hinzuwirken. Zudem plädieren die Studienautoren für eine systematische Einwanderungspolitik, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Darüber hinaus müssten Frauen noch besser in den Arbeitsmarkt integriert werden. „Im internationalen Vergleich hat Deutschland im Hinblick auf die Erwerbsquote der Frauen zu Ländern wie Norwegen oder Schweden nach wie vor einen Aufholbedarf“, heißt es in der Studie. Schließlich fordert die Studie eine Digitalisierungsoffensive und mutige Investitionen in die weitere Automatisierung von Produktionsprozessen, um die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu erhalten.

THOMAS DOMJAHN

fernaß des Gehalts. „Wir wollen bestmögliche Rahmenbedingungen bieten. Das reicht von modernen, innovativen Arbeitsformen über die Kinderbetreuung bis hin zu Gesundheitsangeboten wie Fitnessstudios“, sagt Marcus Wassenberg, Finanz- und Personalvorstand bei MTU. Auch eine längere Auszeit (Sabbatical), um wieder Kraft zu tanken oder eine Weltreise zu machen, sei verhandelbar. „Demografie-feste Personalpolitik“ nennt der studierte Wirtschaftswissenschaftler diesen arbeitnehmerfreundlichen Ansatz.

Der Umkehrschluss, dass Geld keine Rolle mehr spielt, wäre falsch. Etwa 45 000 Euro verdient ein Vollzeitbeschäftigter in Deutschland durchschnittlich pro Jahr. In der baden-württembergischen Metall- und Elektrobranche bekommen Industriekaufleute in Betrieben, die über tarifliche Löhne zahlen, schon mit Anfang 20 im ersten Berufsjahr nach der Ausbildung ein Gehalt in dieser Dimension. Für Industriemechaniker ist sogar noch mehr drin. Damit kommen immer mehr Beschäftigte in den Bereich, wo die materiellen Bedürfnisse gestillt sind. Was liegt da näher, als angenehme Arbeitsbedingungen zu verlangen?

Besonders gefragt sind auf dem Arbeitsmarkt derzeit Software-Experten. Wer sich mit Big Data (die Analyse großer Datenmengen), künstlicher Intelligenz oder der Funktionsweise von sozialen Medien auskennt, hat be-

sonders gute Karten. Um solche Kenner der digitalen Welt zu überzeugen, müssen sich Unternehmen richtig ins Zeug legen. Georg Hesse, Chef der Holiday Check Gruppe, zu der auch das Urlaubsportale Holiday im Schweizer Botolphofen gehört, bezeichnet den Markt für Software-Entwickler als „stark umkämpft“. „Ein Superstar aus diesem Bereich bekommt überall gutes Geld, auch bei uns. Wenn Geld allerdings den entscheidenden Ausschlag geben sollte, wäre ein Mitarbeiter nicht der Richtige für uns“, sagt er. Das Ziel seines Konzerns sei es, „das urlauberfreundlichste Unternehmen der Welt zu werden“ und dadurch Nachwuchskräfte anzuziehen.

Hierarchien sollen flacher werden

Einig sind sich alle Personalverantwortlichen, dass sich die Unternehmenskultur anpassen muss, um der sogenannten Generation Y ein angenehmes Arbeitsumfeld zu bieten. Diese umfasst die Jahrgänge 1980 bis 2000. Ihr wird nachgesagt, völlig anders zu ticken als vorangehende Generationen. Geld, Karriere und Statussymbole sind ihr nicht so wichtig. Viel wichtiger sind für sie Selbstverwirklichung und eine Arbeitsaufgabe, die in ihren Augen Sinn macht. „Die Generation Y ist deutlich besser ausgebildet als vorangegangene Generationen. Daraus leitet sie einen Anspruch ab. Sie will mehr erkläre bekommen und lässt sich nicht einfach anleiten, etwas zu tun, wovon sie nicht

überzeugt ist“, sagt Endrik Dallmann. Er warnt aber trotz aller Bewunderung für die Generation Y davor, in einen Jugendwahn zu verfallen. „Jedes Unternehmen profitiert von einem Mix – auch beim Alter. Ich kann mir nicht vorstellen, dass ein Unternehmen ohne die Erfahrenen funktionieren kann. Bei Problemen können die Älteren durch ihr Krisenmanagement Stabilität generieren“, sagt er. Die Jungen seien aber unverzichtbar, um mehr Dynamik in ein Unternehmen zu bringen. „Auch wir haben bei Hügli ein demografisches Problem. Unsere Alterspyramide hat eine Bugwelle“, sagt er.

Auch ZF möchte Hierarchien abbauen, um für die Generation Y attraktiver zu werden. Das Ideal sei eine „offene, auf Eigenverantwortung und Vertrauen basierende Führung“, sagt Jürgen Holeksa. Und auch die Kommunikation müsse offener und ehrlicher werden. Konstruktive Kritik werde seiner Erfahrung nach von der Generation Y als willkommener Beitrag zur Verbesserung gesehen und nicht als unangemessene Mäkelei. MTU möchte ebenfalls an seiner Führungskultur arbeiten. „Der typische Macho-Manager ist nicht mehr gefragt“, sagt Wassenberg. Die Generation Y wolle mehr Gelegenheiten zum Querdenken. Ähnlich sieht es Sebastian Lang. „Starre Führung von oben hat ausgedient“, sagt er. Dabei zielt die Rekrutierungsstrategie für hoch qualifizierte Arbeitskräfte schon längst nicht

mehr nur auf Männer. „Ein Mix von Geschlechtern bewährt sich besser als ein einseitig besetztes Team“, sagt Dallmann. Sein Unternehmen habe sich das Ziel gesetzt, jedes Geschlecht auf jeder Führungsebene zu mindestens einem Drittel repräsentiert zu sehen. „Wir sind heute in der Geschäftsleitung sehr männerlastig“, gibt er zu. „Frauen in Führungspositionen diskutieren die jungen Leute nicht mehr, das ist für sie selbstverständlich“, sagt Wassenberg.

Die Arbeit darf auch Spaß machen

Bei der Mitarbeitergewinnung haben Start-ups und junge Unternehmen wie Coliquio oder Holiday Check gegenüber traditionellen Konzernen aus dem vordigitalen Zeitalter Vorteile, da sie die moderne Unternehmenskultur schon immer in ihrer DNA hatten, während sich Unternehmen mit einer langen Geschichte neu erfinden müssen. „Wir bieten eine Menge Vorteile gegenüber etablierten, klassisch hierarchisch aufgestellten Unternehmen“, wirbt Felix Rademacher. So biete Coliquio deutlich mehr eigenverantwortliches Arbeiten und ein direktes Mitwirken als Großkonzerne. Auch der Spaß dürfe bei der Arbeit nicht zu kurz kommen, so die Philosophie des Unternehmens.

SK Generation Y, Generation Golf, Generation Praktikum: Macht diese Einteilung überhaupt Sinn? www.sk.de/exklusiv

„Bei einem Bewerbungsgespräch bewirbt sich heutzutage auch das Unternehmen bei dem Bewerber.“

Endrik Dallmann, Deutschland-Chef des Schweizer Lebensmittelherstellers Hügli

„Führung löst sich vom streng hierarchischen Ansatz. Der typische Macho-Manager ist heute nicht mehr gefragt.“

Marcus Wassenberg, Personalvorstand des Friedrichshafener Motorenbauers MTU

„Wer seine Interessen stärker durchsetzen kann, orientiert sich am Markt, also an Angebot und Nachfrage.“

Jürgen Holeksa, Personalvorstand beim Friedrichshafener Autozulieferer ZF

„Bewerbungsgespräche finden bei uns immer auf Augenhöhe statt und darauf legen wir auch großen Wert.“

Felix Rademacher, Gründer und Chef des Konstanzer Ärzte-Netzwerks Coliquio

es auf dem Arbeitsmarkt sehr gut“

Kritiker halten Ihre Generation für verweichlicht, weil sie nicht mehr hart arbeiten will. Auch die exzessive Nutzung von digitalen Medien wird oft kritisch beäugt. Ist an der Kritik was dran?

Ich halte es nicht für verweichlicht, sich schon vor dem ersten Arbeitstag nach flexiblen Arbeitszeiten und einem Sabbatical zu erkundigen. Im Gegenteil, ich finde es vernünftig, schon frühzeitig solche Rahmenbedingungen zu klären. Für das Unternehmen können sich solche Regelungen auszahlen, denn so stehen die Arbeitnehmer dem Unternehmen langfristig, motiviert und gesund zu Verfügung. Auch den zweiten Teil der Kritik kann ich nicht nachvollziehen. Kritik an der jungen Generation gibt es schon seit Jahrtausenden. Das muss man nicht zu ernst nehmen.

Was ist Ihr ideales Arbeitsmodell?

Prinzipiell halte ich eine Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit wie das Konzept der Vertrauensarbeitszeit, bei der der Arbeitnehmer nicht mehr

kontrolliert wird, für sinnvoll. Allerdings kann es auch in eine völlig falsche Richtung führen. Viele Arbeitnehmer arbeiten dadurch mehr als mit festen Arbeitszeiten und beuten sich dadurch selber aus, denn Überstunden können sie ja dann nicht mehr aufschreiben. Es funktioniert nur bei einer hohen Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter, damit sie nicht sich selbst und dadurch langfristig auch dem Unternehmen schaden.

Ist die moderne Arbeitskultur in vielen Unternehmen also mehr Rhetorik und Marketing als Realität?

Teilweise ja. Die Unternehmen stehen angesichts der Digitalisierung vor einer Riesenherausforderung. Viele Firmen begnügen sich aber leider mit oberflächlichen Alibi-Aktivitäten. Es reicht eben nicht, nur einen Kickertisch aufzustellen, um eine moderne Arbeitsatmosphäre herzustellen. Viel wichtiger ist, dass sich das Organisationsmodell, die Führungskultur, die betriebliche

Fortbildung und viele Prozesse auch ändern. Viele Modernisierungsversuche gehen sogar nach hinten los. So genannte Co-Working-Spaces, bei denen alle Mitarbeiter ohne festen Schreibtisch in einem Großraumbüro sitzen, sind nicht immer gut. Wenn es dort wie im Taubenschlag zugeht, leidet die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Kommt man heute als Arbeitnehmer noch an der Digitalisierung vorbei?

Ganz klar: Nein. Durch die Digitalisierung sind die Markteintrittsbarrieren so niedrig wie nie zuvor. Ein deutsches Unternehmen mit einer riesigen Produktionshalle kann plötzlich Konkurrenz von drei indischen Studenten bekommen, die ein Unternehmen gründen und sich einen 3-D-Drucker in die Garage stellen. Man muss sich den Herausforderungen der Digitalisierung stellen. Wer sich ihr verweigert, für den ist kein Platz mehr. Angst ist aber der schlechteste Ratgeber. Man muss einfach bereit sein, dazuzulernen.

Ist Ihre Generation unterm Strich der Digitalisierungsgewinner?

Ja und nein. Nicht alle jungen Menschen kennen sich in der digitalen Welt so gut aus wie allgemein angenommen wird. Es reicht nicht, nur Facebook oder ein iPad bedienen zu können. Vielen fehlt an Grundlagenwissen über Algorithmen, Datenverarbeitung und Informationstechnologie. Das liegt auch an der mangelnden Schulbildung. Denn die Digitalisierung kommt in den meisten Lehrplänen überhaupt nicht vor. Hier besteht noch viel Nachholbedarf.

Was kann Ihre Generation von den älteren Arbeitnehmer lernen und umgekehrt?

Wir freuen uns, von der Lebens- und Berufserfahrung der älteren Kollegen lernen zu dürfen. Im Gegenzug können sie auch von unserer Kreativität, Digitalaffinität und unserem Innovationspotenzial profitieren.

FRAGEN: THOMAS DOMJAHN

Zur Person



Philipp Riederle wurde 1994 in München geboren. Er zählt damit zu den Vertretern der Generation Y, zu der die Jahrgänge 1980 bis 2000 gerechnet werden. Philipp Riederle hat bereits zwei Bücher veröffentlicht: „Wer wir sind, und was wir wollen: Ein Digital Native erklärt seine Generation“ (2013) und „Wie wir arbeiten, und was wir fordern: Die digitale Generation revolutioniert die Berufswelt“ (2017). Bekannt wurde Riederle schon im Alter von 13 Jahren durch den Podcast „Mein iPhone und Ich...“, worin er von seinen Erfahrungen mit dem iPhone berichtete. Heute studiert er Soziologie, Politik und Ökonomie an der Zeppelin Universität Friedrichshafen. (td)