



Die Architektin

Seit vier Jahren ist die 31-jährige Rahel Bertschinger für Pool Architekten in Zürich tätig. Sie arbeitet gerne viel. Aber nur, wenn einige Faktoren am Arbeitsplatz für sie stimmen: flache Hierarchien und ein Vorgesetzter, mit dem sie diskutieren kann und der sie ernst nimmt. Ihr Gehalt ist recht tief, doch sie sagt: «Ich habe das Studium nicht wegen des Lohns gemacht.»

Die Anwältin

Als Senior Associate in der Kanzlei Niederer Kraft & Frey betreut die 38-jährige Christina Del Vecchio Aufträge grosser Firmen, die im Rahmen von IPOs und Kapitalerhöhungen auf Investorensuche sind. «Der Arbeitsaufwand ist immer projektbezogen, aber oft überrollt einen die Arbeit fast», sagt sie. 70-Stunden-Wochen bewältigt sie oft.



Workaholic statt Weichei

Arbeitswelt Überstunden und Wochenendschichten statt Work-Life-Balance: Die Generation Y kann auch hart arbeiten. von MAREN MEYER

Der Werber

Der 30-jährige David Lübke ist als Senior Copywriter bei der Werbeagentur Publicis angestellt. Er fühlt sich mit seinem Lohn gut aufgehoben und nicht ausgeutzt: «Es geht darum, meine Vorstellung von guter Werbung umsetzen zu können.» Es gebe ihm Genugtuung, zu sehen, wie Werbung das Publikum berühren könne - dafür arbeite er gerne auch mal am Wochenende.



E

Eine 70-Stunden-Woche ist für Christina Del Vecchio keine Seltenheit. Meist hat die Anwältin mehrere Projekte gleichzeitig auf dem Schreibtisch - inklusive Deadline. «Der Arbeitsaufwand ist immer projektbezogen, aber oft überrollt einen die Arbeit fast», sagt sie. Sich voll auf ihr Team verlassen zu können, ist ihr dann ebenso wichtig, wie Ideen oder Probleme mit ihrem Chef offen besprechen zu können. «Ich erfahre von allen Seiten viel Unterstützung und schaffe es so, diese arbeitsintensiven Zeiten zu bewältigen.» Ihre ersten Spuren als Rechtsanwältin verdiente sich die Amerikanerin während fünf Jahren im Kapital-

marktteam der US-Kanzlei Latham & Watkins in London. Seit vier Jahren arbeitet die 38-Jährige nun in der Anwaltskanzlei Niederer Kraft & Frey in Zürich und betreut als Senior Associate im Transaction Team Aufträge grosser Firmen, die auf Investorensuche sind. Selbst in relativ ruhigen Zeiten sind Zehn-Stunden-Tage für sie normal; naht eine Deadline, arbeite sie oft bis nachts um zwei und an den Wochenenden. Die Herausforderung an der Arbeit ist ihr dabei wichtig: «Ich lerne gerne etwas dazu», sagt sie.

Die Generation Y gilt als Kohorte von Selbstverwirklichern, die den Spass an der Arbeit suchen. Work-Life-Balance schreibt sie gross, Überstunden gehen ihr gegen den Strich, und Karriere will sie zwar machen, aber auf keinen Fall um jeden Preis. In unzähligen Studien wurden die 20- bis 35-Jährigen erforscht und eingeordnet. Ein Profil wie das von Anwältin Del Vecchio scheint da nicht recht ins Bild zu passen. Der Grund: Oft werden die jungen Arbeitnehmer in einen Topf geworfen, Werte, Bedürfnisse und Erwartungen werden einer ganzen Gruppe zugeschrieben, die zufällig in diese Alterssparte fällt. Was diese Generation von ihrem Arbeitgeber

und ihrem Arbeitsumfeld erwartet, hängt jedoch nicht nur vom Alter, sondern unter anderem vom Bildungsgrad oder vom Beziehungsstatus ab.

ZIELSTREBIG UND MOTIVIERT

Dieser Aspekt werde in Studien oft vernachlässigt, sagt Norbert Thom. Der emeritierte Professor am Institut für Organisation und Personal der Universität Bern erforscht die Unterschiede innerhalb der Generation Y. Er ist zu dem Schluss gekommen, dass es den Einfluss der Generation zwar gibt, aber am Ende die individuellen Merkmale zählen und deshalb Untergruppen zu unterscheiden sind. «Die Generation Y ist sehr heterogen. Jene mit einer höheren Ausbildung ticken anders als die mit einer weniger hohen. Die Altersgruppe prägt nicht alleine die Persönlichkeit.»

Die Studie «Die Generation Y, Segmentierung nach inneren Antreibern» der Agentur Consulting Cum Laude versucht mit Verallgemeinerungen aufzuräumen. 4000 junge Menschen aus Deutschland, Holland, Spanien und Grossbritannien wurden befragt, mit dem Ergebnis, dass die Mehrheit leistungsbereite, zielstrebige und motivierte Arbeitnehmer sind.

Die berüchtigten „Yler“ scheinen durchaus bereit, ihre Ideale über eine ausgewogene Work-Life-Balance neu zu ordnen.

Anwälte, Banker, Werber oder Architekten: Auch in den Branchen, die für ihre Spätschichten und Überstunden bekannt sind, trifft man die berüchtigten «Yler» an. Sie scheinen durchaus bereit, ihre Ideale über eine ausgewogene Work-Life-Balance neu zu ordnen. Hier handelt es sich in der Regel um eine gut ausgebildete Gruppe, die bereit ist, hart zu arbeiten. Ein wenig Generation Y sind sie dabei doch: «Es gilt die vorherrschende Einstellung, dass man für ein absehbares Projekt Vollgas gibt, um danach wieder mehr Work-Life-Balance zu genießen», sagt Professor Thom. So erstaunt es wenig, dass flexible Arbeitszeiten oder Home Office zu den neuen Forderungen dieser Altersgruppe gehören.

Ohne ein gewisses Mass an Flexibilität könnte Christina Del Vecchio ihre Arbeit trotz Team kaum bewältigen. Denn sie hat zwei kleine Kinder, die ihre Aufmerksamkeit fordern. Ihr Arbeitgeber ermöglicht ihr, zwei Tage die Woche von zu Hause aus zu arbeiten. «Es ist immer eine Herausforderung, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen, aber mein Arbeitgeber und mein Mann unterstützen mich sehr.»

Die Generation Y ist zwar weniger Weichei als befürchtet, stellt die Arbeitswelt aber vor neue Herausforderungen. Die «Top-Job-Trendstudie 2016 - Arbeitswelt im Umbruch» der Universität St. Gallen identifiziert sechs Arbeitsformen, die vermehrt in den Unternehmen Einzug hal-

ten: flexible Arbeitszeiten, Home Office, Desk Sharing, individualisierte Arbeit, virtuelle und fluide Teams. Bereits 72 Prozent der befragten Unternehmen nutzen das Konzept der flexiblen Arbeitszeiten. An zweiter Stelle steht das Home Office mit 23 Prozent. Untersucht wurden zudem die Auswirkungen dieser Arbeitsformen auf wichtige Kennzahlen der Unternehmen: Firmen, die verstärkt auf flexible Arbeitszeiten setzten, steigerten ihre Leistung um 12 Prozent, durch individualisierte Arbeit sogar um 20 Prozent.

Auch Vorgesetzte sind gefordert: «Entscheidend ist bei langen Arbeitszeiten, dass die Generation Y einen Sinn in der Arbeit sieht und versteht, warum in bestimmten Phasen besonders harte Arbeit erforderlich ist», sagt Heike Bruch. Die Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Leadership an der Universität St. Gallen warnt: Überstunden dürften nicht zum Normalfall werden, sonst würden Arbeitgeber diese Generation langfristig vergraulen.

ÜBERSTUNDEN KOMPENSIEREN

Architektin Rahel Bertschinger möchte einen Arbeitgeber mit flachen Hierarchien und einen Chef, mit dem man diskutieren kann und der sie ernst nimmt. Mit Pool Architekten hat sie diesen Arbeitgeber gefunden. Vier Jahre lang leitete sie als Projektleiterin den Neubau zweier Bürohäuser in Zürich. «Als Verantwortliche war ich in erster Linie zuständig für die Planung und Koordination zwischen meinem Vorgesetzten, der Stadt, den Fachplanern und den Teams und musste Deadlines einhalten - das führt unweigerlich zu Mehrbelastungen», sagt die 31-Jährige. Wenn dann zusätzlich noch unvorhersehbare Probleme auftauchten, könne das schnell zu Überstunden führen.

Doch das als Genossenschaft organisierte Architektenbüro ermöglicht es seinen Mitarbeitern, diese zu kompensieren. «Über die Gesamtdauer des Projekts hatten sich rund fünf Wochen an Mehrzeit angesammelt, die ich dann über ein halbes Jahr verteilt kompensieren konnte, indem ich auf ein 80-Prozent-Pensum reduzierte», sagt Bertschinger. «In unserer Branche liegt der Lohn recht tief, aber ich habe das Studium auch nicht wegen des Lohns gemacht, sondern weil mich das Zusammenspiel von Kreativität und Technik fasziniert.» Das Projekt ist seit einem Jahr abgeschlossen. «Die Verantwortung ►



Der Architekt

Der 27-jährige Samuel Métraux hat sich mit der Samuel Métraux Architektur GmbH selbständig gemacht. Arbeiten muss er nun noch mehr als zuvor in seiner Festanstellung. «Wenn etwas fertig werden musste, arbeiteten wir eben bis nachts um zwei, um dann am nächsten Tag um acht Uhr wieder im Büro zu sein.»

Überstunden dürfen nicht zum Normalfall werden. Langfristig vergrault das die sinnsuchende Generation Y.

► und der Druck waren gross und ich noch jung.» Auch im neuen Projekt, ohne Projektleitungsposition, leiste sie viel.

Auch Samuel Métraux ist Architekt. Doch Angestellte führen oder sich mit den Vorstellungen eines Vorgesetzten herum-schlagen muss er nicht - er ist selbständig. Aber er weiss, was es bedeutet, angestellt zu sein: Sechs Monate arbeitete er als Praktikant im Büro von Bothe Richter Teherani Architekten in Hamburg. 13-Stunden-Tage waren Programm, 750 Euro verdiente Métraux im Monat. «Wir haben oft bis tief in die Nacht gearbeitet, auch manchmal am Wochenende. Aber das war okay, denn das Team hat gestimmt.»

ARBEIT BIS ZUM UMFALLEN

Selbst wenn sich Lohn und Arbeitspensum nicht immer die Waage hielten, arbeitete er dort gerne. Nach dem Praktikum folgte eine feste Stelle. An den Arbeitszeiten änderte sich wenig. «Die Arbeit war projekt-abhängig. Wenn etwas fertig werden musste, arbeiteten wir eben bis nachts um zwei, um dann am nächsten Tag um acht Uhr wieder im Büro zu sein.» Aber diese Zeiten seien immer absehbar. Und seine Arbeit mache ihm Spass, er sehe einen Sinn darin - für Métraux wichtiger als die Karriere. Auch wenn manche Woche 70 Arbeitsstunden hat, hält Métraux viel von

einer Work-Life-Balance: «An Sonntagen arbeite ich nie. Wenn etwas fertig werden muss, mache ich das am Samstag - egal wie spät es wird.»

Lange Bürozeiten fordert auch das Investment Banking. Bisweilen rücken Berichte über Suizide oder Zusammenbrüche die Branche in ein schlechtes Licht. 2013 sorgte der Tod von Moritz Erhardt für Aufsehen: Nachdem der deutsche Praktikant bei der Bank of America in London drei Tage ohne Schlaf durchgearbeitet hatte, erlitt er einen epileptischen Anfall und starb. Die oft unmenschlichen Arbeitszeiten werden in Internetforen diskutiert, und Banker holen sich Tipps bei Leidensgenossen. Auf dem Blog «Mergers & Inquisitions» des Ex-Investment-Bankers Brian DeChesare kann man über seinen schlimmsten Arbeitstag lesen. Der beginnt um halb acht und endet um vier Uhr morgens. DeChesare fährt nach Hause, um nach zwei Stunden Schlaf erneut im Büro zu sitzen.

In der Werbebranche bestimmen nicht selten die guten Einfälle die Arbeitszeiten: «Die Kreativität kommt, wenn sie kommt. Und solange du die zündende Idee nicht hast, gehst du nicht nach Hause», sagt David Lübke. Und komme die Idee dann doch, bleibe man im Büro, um weiterzuarbeiten. In der Werbeagentur Publicis ist der 30-Jährige Senior Copywriter für das Tex-

ten von knackigen Headlines und Sätzen sowie die Konzeption von Ideen zuständig. Seine Kreativität ist gefragt, und das jeden Tag. Wenn sich das Team zum Brainstormen trifft, kann es schon mal spät werden.

Steckt das Team mitten in einer Kampagne, kann es im schlimmsten Fall vorkommen, dass die Ideen auf halbem Weg zum Ziel nicht mehr die richtigen sind - an der Deadline ändert das nichts. «Kompensation gibt es in unserer Branche nicht wirklich. Aber wir arbeiten gerne mal etwas länger, denn es gibt nichts Schlimmeres, als eine Kampagne herauszugeben, mit der wir selber nicht gut leben können, und das nur, weil wir zu wenig Zeit investiert haben», sagt Lübke. Sei eine Kampagne abgeschlossen, werde es wieder ruhiger und man könne auch mal um fünf gehen.

KARRIERE IST WICHTIG

Eine besonders intensive Zeit war für den Werber der Salt-Relaunch: «Neun Monate lang haben wir daran gearbeitet und Deadline für Deadline abgearbeitet. Da gehört die eine oder andere Wochenendschicht dazu.» Es gab Wochen, da arbeitete Lübke bis zu 60 Stunden - und das gerne. «Ideen zu formen, die nicht nur einem selber, sondern auch den Konsumenten gefallen, macht Spass.» Im Grossen und Ganzen stimmt für ihn auch das Gehalt. «Ich fühle mich damit nicht schlecht aufgehoben oder ausgenutzt.» Es gehe nicht nur um den Lohn, sondern darum, seine Vorstellung von guter Werbung umsetzen zu können. «Es gibt mir Genugtuung, zu sehen, wie Werbung das Publikum berühren kann», sagt er.

«Die Generation Y hat ein Hierarchieproblem», sagt Norbert Thom. Der Professor sieht, dass der Chef auch als Person überzeugen muss. Doch es werde bei dieser Gruppe zu einem Abschleifungseffekt kommen: «Wer mit zu idealistischen Ideen ins Berufsleben startet, wird bald merken, dass vieles anders läuft als in idealen Wunschwelten.» Denn oft liege es nicht an der Einstellung des Chefs, sondern an jener der unerbittlichen Kunden: «Ihre Ansprüche steigen eher noch, und die Generation Y muss diese erfüllen», sagt Thom. Die Karriere sei zwar ein wichtiger beruflicher Aspekt, aber diese Generation strebe eher eine Experten- oder Fachkarriere an, bei der sie für wenige oder keine Personen verantwortlich ist. «Die Generation Y muss lernen, Verantwortung zu übernehmen - auch Führungsverantwortung.»

Harmonie und Sicherheit

Welche Faktoren die Generation Y am stärksten antreiben.

