

PERSPEKTIVEN-WECHSEL

Vom Büro geht es in den Betrieb: Wie sehen Unternehmen der Baubranche die jüngere Generation? Wir haben bei den Geschäftsführern von BAUDER und eibe nachgefragt. Spannend dabei: Tim Bauder zählt selbst zur Gen Y während Tilo Eichinger die Generation davor, die Gen X, vertritt. Ihre Perspektiven auf den Nachwuchs? Die sind so unterschiedlich wie ihre Geburtsjahre.

INTERVIEW: THERESA RAMISCH



TIM BAUDER
(* 1986) studierte BWL im Bachelor in Nürtingen und im Master in Grenoble. Von 2010 bis 2013 war er M&A-Berater bei Ernst & Young. 2013 trat er als Fachberater Aussendienst und Produktmanager in die Paul Bauder GmbH & Co. KG ein. Seit 2018 leitet er mit seinen Brüdern Jan und Mark das Unternehmen.

Tim Bauder, Sie selber sind Jahrgang 1986, also ein Millennial. Wodurch zeichnen sich Ihrer Meinung nach Gen Z und Gen Y aus? Was beobachten Sie in Ihrem eigenen Unternehmen?
Tim Bauder: Meiner Meinung nach, sind die Kolleg*innen dieser Generationen gut ausgebildete Fachkräfte mit einem enormen digitalen Verständnis und einem souveränen Umgang mit Medien aller Facetten. Sie haben hohe Ansprüche an uns als Unternehmen, sei es moralisch, ökologisch, kulturell oder auch in puncto Rahmenbedingungen wie Sicherheit, Weiterbildung und vor allem auch Flexibilität. Gerade auch im Hinblick auf den akuten Fachkräftemangel durch den demografischen Wandel wird von uns Unternehmen folglich zunehmend Haltung bezüglich der großen Fragen unserer Zeit gefordert. Und das ganz zu Recht. Die Aufgaben, die wir in der Baubranche zu bewältigen haben, sind enorm. Die jungen Generationen hinterfragen laut und kontinuierlich etablierte Strukturen, wollen ständig besser werden und brechen Prozesse auf. Das birgt enorme Chancen für uns alle.

Tim Eichinger, wie sehen Sie das?
Tilo Eichinger: Die Generation Z zu beurteilen, fällt nicht leicht, denn es wird zunehmend schwieriger Auszubildende für die einzelnen Stellen zu finden. Arbeit als Wert wird von jungen Menschen

dieser Generation geringer geschätzt, die Leistungsbereitschaft ist limitiert. Offensichtlich fällt es schwer den kausalen Zusammenhang zwischen Leistung und Wohlstand herzustellen. Warum arbeiten, wenn doch alles verfügbar ist? Oder anders betrachtet: Arbeit wird mehr als notwendiges Übel gesehen, welches mehr dem Profit anderer als dem eigenen Wohl dient. Ich möchte aber auch nicht tauschen mit einem Menschen, der in die Zeit des Klimawandels, Umweltausbeutung und zunehmender Konflikte hineingeboren wird. So klein und vernetzt die Welt heute ist, umso unübersichtlicher und unkontrollierbarer ist sie für den Einzelnen geworden. Die Generation Z wächst in eine Welt in der Politik, Gesellschaft und Wirtschaft immer stärker voneinander abgekoppelt sind. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass die junge Generation die Interdependenzen und die Bedeutung von Arbeit für sich selbst kaum erkennt und so ein Motivationsproblem hat. Im Berufsalltag haben die jungen Leute oft ein schönes, wohlwollendes Miteinander. Andererseits scheint es schwieriger zu sein, über den Tellerrand hinauszuschauen. Wir erkennen einerseits den ständigen Medienkonsum als großes Problem, arbeiten aber zugleich in einer immer digitalisierteren Arbeitsumgebung. Das hat für die Arbeitsprozesse viel Gutes, da

„DIE JUNGEN GENERATIONEN HINTERFRAGEN LAUT UND KONTINUIERLICH ETABLIERTE STRUKTUREN, WOLLEN STÄNDIG BESSER WERDEN UND BRECHEN PROZESSE AUF. DAS BIRGT ENORME CHANCEN FÜR UNS ALLE.“

TIM BAUDER

sich die Generation Z bestens mit den digitalen Arbeitsmitteln auskennt. Dennoch sollten wir die positiven menschlichen Einflussfaktoren der älteren Kollegen auf die Jüngeren nicht unterschätzen, deren Vermittlung bei zunehmender Online-Kommunikation und Homeoffice natürlich nicht einfacher wird. Die Einsatzbereitschaft der Generation Y ist demgegenüber noch deutlich höher. Die ersten Berufsjahre waren mit mehr Vertrauen in Wirtschaft und Politik sowie eine gute Zukunft geprägt. Wir finden hier noch häufiger die klassischen Ausbildungswege. Identifikation mit der Arbeit und dem Unternehmen, Fleiß sowie Einsatzbereitschaft bewerte ich als positiv. Die erste Hälfte dieser Generation ist nicht in eine durchmedialisierte Welt hineingeboren. Prägung und Wertvorstellungen sind noch deutlich stärker vom analogen menschlichen Umfeld geprägt, als von vielen zersplitterten, unübersichtlichen Communities aus dem Netz. Für mich ist die Generation Y in puncto Umsicht und Lösungskompetenz der Gen Z deutlich voraus. Diese Generation fragt schon sehr deutlich nach Sinn und Unsinn und vor allem auch Nachhaltigkeit dessen, was wir tun.

TILO EICHINGER
(* 1972) studierte BWL und ist Eigentümer und Geschäftsführer der eibe Gruppe und Kletterparadies GmbH. Er ist zudem Vorsitzender des BSFH / Bundesverband der Spielplatz und Freizeitanlagenhersteller e.V.



Fotos: Paul Bauder GmbH & Co. KG; eibe Produktion + Vertrieb GmbH & Co. KG

„GEN Z WÄCHST IN EINE WELT IN DER POLITIK, GESELLSCHAFT UND WIRTSCHAFT IMMER STÄRKER VONEINANDER ABGEKOPPELT SIND. INSOFERN IST ES NICHT VERWUNDERLICH, DASS DIE JUNGE GENERATION DIE INTERDEPENDENZEN UND DIE BEDEUTUNG VON ARBEIT FÜR SICH SELBST KAUM ERKENNT UND SO EIN MOTIVATIONS-PROBLEM HAT.“

TILO EICHINGER

Tim Bauder, wo sehen Sie Schwächen bei der jüngeren Generation?

Tim Bauder: Ich finde es schwierig, hier alle über einen Kamm zu scheren und dieselben Schwächen oder auch Stärken zu generalisieren. Niemand will in eine Box gepackt werden. Wir schauen immer auf den individuellen Menschen – was braucht die Person von uns als Unternehmen, wie können wir sie fördern und wie ihre Stärken nutzen, um gemeinsam als Team besser zu werden? Gerade bei jüngeren Kolleg*innen und Auszubildenden legen wir hier viel Wert drauf, denn uns liegt daran, dass jede Person, die zu uns kommt, auch lange bei uns bleibt. Deswegen liegt uns beispielsweise auch viel am Austausch der Generationen, das fördern wir aktiv. Wir können alle nur voneinander lernen.

Welche drei Wünsche haben Sie beide an die nächste Generation von Planer*innen?

Tim Bauder: Die nächste Generation von Planer*innen sieht sich – wie die gesamte Baubranche – mit großen Herausforderungen konfrontiert und es gilt vom Umdenken nun dringend ins Tun zu kommen. Das vielleicht bislang Undenkbare müssen wir anpacken und dafür braucht es Mut und den noch stärkeren Blick über den Tellerrand. Das betrifft natürlich nicht nur Planer*innen, sondern auch Industrie und Handwerk. Denn die Klimawende im Gebäudesektor erfordert von uns allen einen verzahnten, ganzheitlichen Ansatz, den kein Bereich allein stemmen kann. Ich wünsche mir daher einen noch intensiveren interdisziplinären Austausch zwischen Planung, Industrie und Gewerken. Wir müssen noch mehr voneinander lernen und wir brauchen zusammen abgestimmte Maßnahmen im Kampf gegen den Klimawandel. Gerade Planer*innen übernehmen hier eine wichtige Brückenfunktion. Und als Dachspezialist wünschen

wir uns selbstverständlich, dass Planer*innen zukünftig dabei noch stärker das Potenzial von Dächern im Blick haben – und nutzen. Jedes ungenutzte Dach ist absolut verschenktes Potenzial im Kampf gegen den Klimawandel.

Tilo Eichinger: Von der jungen Generation wünsche ich mir die Fähigkeit zu vernetztem Denken, Gesamtsysteme zu verstehen, zu zielorientiertem und umsichtigem Problemlösungsverhalten, zu verstehen wie Unternehmen funktionieren und das Gemeinwohl im Blick zu haben. Dazu gehört auch erkennen zu können, dass Subsidiarität und Solidarität nur funktionieren, wenn jeder bereit ist seinen Beitrag zu leisten.

Vor allem aber wünsche ich mir ganz klar, dass die Politik endlich beim Thema Fachkräftemangel handelt und dem entgegensteuert. Die Politik unterstützt immer mehr Freizeit, Freiheit und Bedürfnisse, die außerhalb der Interessen der Wirtschaft und des Wohlstands liegen. Dass wir Bildungsstandard, Wohlstand und Einsatzbereitschaft politisch gewollt reduzieren und die heutige Generation entsprechend darauf einschwingt ist ja kaum verwunderlich. Unser Wohlstand und damit unser Handlungsspielraum in vielen Teilen der Gesellschaft wird dadurch in den kommenden 20 Jahren deutlich zurückgehen. ■