

# Grün vs. Grau: Wie arbeiten sie?

**Vorurteile.** 20+ sind undiszipliniert und akzeptieren keine Autoritäten. 50+ sind schwerfällig und kennen sich im Web nicht aus. Drei Unternehmen erzählen über ihre Realität.

VON ANDREA LEHKY

„Das Interessanteste, das ich in diesem Jahr gesehen habe, sind Ideen von Kids, die sich noch nicht einmal rasieren!“, schwärmt Jeff Jarvis, Kultautor von „Was würde Google tun?“, von der Generation Facebook. Ältere Jahrgänge hält Jarvis für „abgeschliffen und vom Verantwortungsdruk in den traditionellen Rahmen gepresst“. Ist das so? Wie arbeiten Junge und Ältere tatsächlich?

## Brutkasten für Freigeister

Die Mannschaft von Aleksandra Izdebska, Ko-Chefin der Computerkette DiTech, rangiert am jungen Ende der Skala. Im Durchschnitt sind die 280 Mitarbeiter gerade 30 Jahre alt, „süchtig nach dem Web und offen für alles Neue“. Nur Fachmarktleiter zählen ein paar Lenze mehr, „denn die müssen ihre Jungs gut in der Hand haben. Ein Gleichaltriger müsste sich den Respekt erst verdienen.“ Bei der Entscheidung für einen Bewerber denkt sie wirtschaftlich: „Ältere sind aufgrund ihrer Vordienstezeiten teurer, aber technisch kaum vifer.“ Das Bedürfnis ihrer Leute nach persönlicher Freiheit betrachtet sie als Herausforderung: „Programmierer sind kreative Köpfe. Manche schlafen am Nachmittag und arbeiten die Nacht durch, weil sie dann Müße haben.“ Mithilfe des Zeiterfassungssystems loggen sich Nachtarbeiter auch von zu Hause ein: „Das zu programmieren war das kleinste Problem.“

Wie sie mit den omnipräsenten Social Media umgeht? „Der ständige Austausch mit Freunden prägt das Leben“, formuliert es Izdebska. Manche Mitarbeiter hat sie im Web auf



Mittagschläpfchen statt 60-Stunden-Woche: Junge arbeiten freier. (Giemens/Farby)

Partyfotos „schon in den unterschiedlichsten Zuständen gesehen“. Dann steckt sie die Toleranzgrenze ab und erinnert, dass das Netz nie vergisst. Verstimm ist sie nur, wenn Kollegen ihre Auseinandersetzungen im Firmenblog führen: „Ich mache sie darauf aufmerksam, dass sie das in Zukunft besser bei einem Glas Mineralwasser besprechen.“

## Beamtenmosaik

Mit gänzlich anderer Klientel hat Roland Kassar beim Magistrat der Stadt Wien als Bereichsdirektor Personal & Revision zu tun. Das Durchschnittsalter von 43 Jahren teilt sich gleichmäßig auf die 65.000 Mitarbeiter auf. Kassar fällt die enden wollende Lust der Jungen auf Überstunden auf: „Private Interessen sind wichtiger. Dafür verzichten sie gerne auf mehr Verdienst.“ Schwierig ist das in Bereichen, die 365 Tage im Jahr laufen, von Spital bis Müllabfuhr: „Wir stop-

peln immer öfter Zwölf-Stunden-Dienstposten mit zwei bis drei Leuten zusammen. Wie ein Mosaik.“ Teilzeit nimmt besonders bei Frauen zu.

Bei der Aufnahme macht Kassar keinen Unterschied: „Wir nehmen auch 55+ ohne Weiteres. Nur mit 63 hat es keinen Sinn mehr, weil keine Perspektive mehr da ist.“ Entscheidend ist der Gesundheitszustand, der berufsgruppenspezifisch abgetestet wird. „Ein Fahrer darf nicht halb blind sein.“

Häufig gibt das Gehalt Grund für Diskussionen: „Wir können 30 Jahre Erfahrung nicht berücksichtigen. Der öffentliche Bereich ist durchnormiert.“ Die Erfahrungen mit Älteren bei Leistungsfähigkeit und Engagement seien ausgezeichnet, dafür hakt es bei der Integration: „Manche tun sich schwer, die ihren Status gewohnt waren.“ Ab der Facharbeiterebene sind Computerkenntnisse ein Muss, aber kein Problem: „Die Kluft ist

nicht so groß. 50-Jährige müssen auch bei uns nicht unbedingt facebook-tüchtig sein.“

## Nicht mit den Wölfen heulen

Bringen Junge frischen Zeitgeist ins Haus? Wenn, dann in homöopathischen Dosen, antwortet Johannes Zimmerl, Konzernpersonaldirektor von Rewe International und für 70.000 im Schnitt 34-jährige Mitarbeiter zuständig: „Aufgrund unserer Größe passieren Änderungen schleichend.“ Für ihn wiegen Ansichten, Charakter und Schulbildung höher als das Alter: „Alles, was wir von der nächsten Generation behaupten, haben unsere Vorgänger über uns gesagt. So war das schon bei Sokrates!“ Geändert hat sich das Führungsverständnis. In den 1970er-Jahren suchte man „Anführer“ und rekrutierte sie bevorzugt beim Militär. Heute braucht es Teamplayer: „Die meisten sind per Du. Vor 25 Jahren haben sich auch Kollegen derselben Ebene gesiezt.“

In „weiser Voraussicht der Demografie“ empfiehlt der Rewe-Personalchef, „nicht länger nachzuplappern, Ältere seien schwerfällig“. Was sie körperlich nicht mehr so flink erledigten, machten sie durch Technik wett. Die Rechnung, teure Ältere abzufertigen und gegen billige Junge auszutauschen, geht für Zimmerl nicht auf: „Alle, die man mit 53 und einem Golden Handshake nach Hause geschickt hat, hat man später als Konsulenten wieder eingestellt. Niemand konnte ihren Job machen.“ Nachsatz: „Wir sollten mehr mit dem Hausverstand arbeiten.“

Ihre Kommentare unter  
DiePresse.com/karrieren

