

„ARBEITSLEID“ – ODER:

DIE BEQUEMLICHKEIT ALTER (DENK-)MUSTER

Vor kurzem erzählte mir die Filialleiterin meines Optikers von dem Verlust eines Auszubildenden im zweiten Lehrjahr: Er habe ihr eines Tages erklärt, dass er es nicht nötig habe, jeden Tag zu den Kunden freundlich sein zu müssen. Am nächsten Tag erschien er nicht mehr zur Arbeit.

In den letzten Wochen hatte ich intensiven Kontakt zu Handwerkern. Die meisten suchen händeringend Mitarbeiter, fast alle würden mehr Auszubildende einstellen, haben aber entweder keine Bewerber oder solche mit einer dermaßen negativen Einstellung zur Arbeit, dass sie von einem Engagement Abstand nehmen. Wohlgemerkt: Ich rede gerade nicht von Schulnoten! Hier sind die meisten Arbeitgeber inzwischen zu großen Kompromissen bereit und akzeptieren durchaus 4er-Kandidaten – bei einigermaßen guten Umgangsformen und einem positiven Erscheinungsbild, womit wir beim nächsten Problem sind.

Herkunft, Migrationshintergrund und Geschlecht abhängig. Eines der größten Probleme des Bildungssystems, die Kluft zwischen Bildungsnahen und Bildungsfernen, bleibt nach wie vor ungelöst und könnte sich nach Lage der Dinge sogar noch verschärfen.

Die Quote der Abgänger ohne Schulabschluss ist innerhalb Deutschlands regional sehr unterschiedlich: In Mecklenburg-Vorpommern sind es 17,9%, in Baden-Württemberg gerade 5,6%. Dass die Qualität des regionalen Arbeitsmarktes die schulische Abschluss- und berufliche Ausbildungsbereitschaft beeinflusst, ist wohl nur ein Teil der Erklärung. Die Forscher sprechen von sozialen, finanziellen und kulturellen Risikolagen. Davon wird gesprochen, wenn die Eltern arbeitslos sind, ein geringes Einkommen haben oder über eine geringe Ausbildung verfügen. Diesbezüglich sind nicht nur die ostdeutschen Bundesländer überproportional betroffen, sondern zum Beispiel auch die Kinder aus

Das allmähliche Verschwinden des Mittelstands, die zunehmende Schere bei Einkommen und Bildung kann man sicherlich mit der vermehrten Anstrengung beantworten, zum „oberen Fünftel“ zu gehören. Und auf die alten und bewährten Handlungsmuster zu vertrauen, noch fleißiger zu arbeiten, noch mehr Zeit einzusetzen für die berufliche Entwicklung, noch mehr Anpassung an die jeweilige Unternehmenspolitik zu leisten, Fremdbestimmung als unabwendbares Schicksal zu akzeptieren und letztlich zu demonstrieren, wie man einem gesellschaftlichen Trend trotz. Und sich zu wundern oder zu entrüsten, dass die nachfolgenden Generationen nicht mehr folgen.

Es könnte sein, dass mancher „Baby-Boomer“ noch nicht registriert hat, dass sein Verhältnis zur Arbeit ein wesentlicher Grund für die skeptische Haltung der nachfolgenden Generation(en) zum Thema Karriere und Führung ist (nach einer Studie streben 54% der Generation Y (ca. ab Jahrgang 1978) weder jetzt noch später eine Führungsaufgabe an). Schon 2001 stellte das B.A.T. Freizeit-Forschungsinstitut nämlich eine Trendwende zurück zur Familie, zu Freunden, zu tiefgehenden Gesprächen und zu einem vernünftigen Maß zwischen Arbeit und persönlicher Zeit fest.

Die nachwachsende Generation hat das verinnerlicht: Sie will den Preis ihrer Väter (und einiger Mütter) für die berufliche Karriere nicht bezahlen. Sie hat in der Kindheit und Jugend selbst und oftmals schmerzlich erfahren, was die dauernde Abwesenheit des Vaters bedeutet – als international tätiger Manager, als Wochenendpendler, als 12-Stunden-Arbeiter. Sie hat den fix und fertigen Rückkehrer am Wochenende beobachtet, seine Launen ertragen (müssen), sie hat erlebt, wie er alle privaten Themen von sich geschoben hat. Keine Generation vorher wurde mit so vielen Trennungen und Scheidungen in den Familien konfrontiert – mit allen Folgen für die Kinder als Objekt und Leidtragende der damit verbundenen Auseinandersetzungen.

Und sie beobachtet, wie eben diese funktionierenden und angepassten Eltern nun nochmals eine neue Dimension der Vereinbarkeit erleben durch permanente Erreichbarkeit und Verfügbarkeit – häufig ohne eine Reaktion des Selbstbewusstseins und der Eigenständigkeit, diese Fremdbestimmung im Sinne eines eigenen Lebensrhythmus und



Foto: @AndyDeen/Fotolia

Die Stuttgarter Zeitung veröffentlichte vor einigen Tagen eine Statistik der Abbruchquoten bei den Lehrberufen in der Region Stuttgart. Die höchste Quote haben Auszubildende im Beruf des Kochs, 55% beenden diese Lehre nicht! Danach folgen sieben weitere Berufe mit Abbrecher-Quoten > 45%.

Am 17. Juni 2010 wurde der dritte nationale Bildungsbericht veröffentlicht mit einer zentralen Feststellung: In Deutschland bleibt der Bildungserfolg weiter stark von sozialer

Familien in den westdeutschen Stadtstaaten, auf die zu 40% mindestens eine Risikolage zutrifft (in Bayern z. B. nur zu 20%).

Ich kann mir vorstellen, dass jetzt manche Führungskraft die Frage stellt, was sie mit diesem Thema zu tun hat. Die Mitglieder unseres Verbandes sind weit überwiegend akademisch vorgebildet, verfügen über ein gutes Einkommen, fördern ihre Kinder nach Kräften und glauben sich vielleicht „in einer anderen Welt“.