

SERIE Die Jüngeren möchten nicht arbeiten, sie möchten eine Work-Life-Balance und sind eine Gefahr für die deutsche Wirtschaft – so oder so ähnlich liest man häufig über die Jahrgänge 1995 bis 2010 und ihre Arbeitsmoral. Doch sehen das alle Expertinnen und Experten so? Und was sagt die Gen Z selbst?

Nicht nur Thema bei den Jüngeren

WORK-LIFE-BALANCE

Coach: Für jeden wichtig

Früher war sie im Marketing tätig: „In meinem Berufsleben habe ich gesehen, wie Kollegen in einen Burn-out und Depressionen gerutscht sind – bis hin zum Suizid“, sagt Julia Pedak (Foto). Die 35-Jährige wollte nicht in die Fußstapfen ihrer Kollegen treten – heute ist sie Work-Life-Balance-Coachin. Ihr Coaching-Angebot nehmen vor allem Frauen wahr. Ihre Klienten kommen vor allem aus der Generation Y (1981 bis 1994 geboren). Sie glaubt, dass das am Geldfaktor liegt, jüngere können sich nach ihrer Einschätzung ein Coaching nicht leisten. Die Menschen, die zu ihr kommen, haben einen akademischen Hintergrund und arbeiten teilweise in Führungspositionen. Dass die Work-Life-Balance eine akademische Sache ist, glaubt Pedak aber dennoch nicht. „Ein Mensch an der Kasse hat nicht weniger Stress als einer in einem Büro“, sagt sie.



Bei dem Wunsch ihrer Klienten nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance scheint aus ihrer Sicht keine Faulheit durch, auch nicht bei denen, die zur Generation Z gehören. „Im Gegenteil, sie sind sehr fleißig und möchten mehr machen“, sagt sie. Auf das Vorurteil, der individuelle Fokus auf der Work-Life-Balance sei nicht gut für die Wirtschaft, hat Pedak eine klare Antwort: „Wenn die Menschen durch die Arbeit weniger krank werden, können weniger Kosten für das Gesundheitssystem entstehen und die Arbeit kann produktiver werden.“

Barbara Steffens leitet die Landesvertretung der Techniker Krankenkasse NRW und kennt die Auswirkungen von Arbeit auf die Gesundheit. Sie sehe in ihrer Generation, dass viele Menschen mit 60 Jahren sagten, dass sie nicht mehr können. „Damit die jüngeren Generationen das gestiegene Rentenalter überhaupt erreichen, braucht es passende Rahmenbedingungen für alle Berufsgruppen“, erklärt sie. Pedak und Steffens sind sich einig: Der Wunsch nach einer Work-Life-Balance ist bei allen Generationen vorhanden.

sts/FOTO: SONJA TITENBACH

Was die Generation Z wirklich will



Die eine Generation Z gibt es nicht, auch nicht in der Arbeitswelt. Drei Bonner sprechen über ihre Sicht auf die Debatte.

GRAFIK: SABRINA STAMP/GA-GRAPHIK

VON SELINA STIEGLER

Robert Heydenbluth hat Abitur. Der 28-Jährige arbeitet seit acht Jahren als IT-Systemelektroniker und ist staatlich geprüfter Informatiker. „Dieser Abschluss ist gleichgestellt mit einem Bachelor“, erklärt er. Die Debatte um seine Generation nimmt er nicht ernst. „Dass die jüngeren Generationen faul seien, behaupten seit Jahrhunderten ältere Generationen – das ist nichts Neues“, stellt Heydenbluth fest. Er habe in den acht Jahren seines Berufslebens viele Auszubildende kennengelernt. „Von denen war keiner faul und nur einer schmiss hin“,

DIE SERIE

Die Lebensbereiche der Generation Z

Die neue Serie des GA stellt die Generation Z vor. Wie viel Wahres steckt hinter den Vorurteilen, die es gegenüber jungen Menschen gibt, die zwischen 1995 und 2010 geboren sind? In zehn Serienteilen werfen die Volontärinnen und Volontäre einen Blick auf verschiedene Lebensbereiche der „Gen Z“ in Bonn und der Region. Alle Texte zur Serie gibt es auch online unter ga.de/genZ.

sagt er. In seiner Wahrnehmung hat sich dennoch etwas verändert: „Den Azubis ist es wichtig, nur Tätigkeiten auszuüben, die mit ihrer Ausbildung zu tun haben – einer wollte zum Beispiel deshalb nicht den Hof kehren“, erzählt er. „Die Leute stehen für sich ein, aber wenn es um Überstunden geht, hat sich bisher noch nie einer geweigert.“ Den Grund dafür sieht er in ihrer Motivation. „Wenn jemand sich wirklich für seinen Beruf interessiert, dann arbeitet er von allein“, sagt er aus eigener Erfahrung. Daher sei es auch wichtig, dass Abitur und Studium nicht mehr als das Nonplusultra dargestellt würden. Dann komme es weniger vor, dass Menschen studieren, nur um studiert zu haben, sondern sie machten eventuell eine Ausbildung und würden zu einer wertvollen, motivierten Fachkraft.

Student der Militärgeschichte und Philosophie

Leo Palm ist Student der Militärgeschichte und Philosophie. Auch für ihn ist die Debatte um die Arbeitsmoral seiner Generation ein klassischer Kultur- und Zukunftspessimismus, wie ältere Generationen ihn schon immer gehabt hätten. „In jeder Generation gibt es Menschen mit Ausdauer oder Faule. Das sind keine Generationeigenschaften, sondern Charaktereigenschaften,

wie sie sich überall finden lassen“, meint Palm. Die Pandemie, der Krieg in Europa und die Inflation – laut Palm ist es gerade sehr leicht, pessimistisch zu sein. Aber verursacht hätten diese Entwicklungen und Ereignisse nicht die Generation Z, sondern die Älteren. „Ich sehe keine Gefahr, dass unsere Gesellschaft zusammenbricht wegen der Arbeitsmoral der Generation Z“, meint er weiter.

Für den 27-Jährigen steht fest: „Ich möchte nicht weniger arbeiten als die Generation vor mir.“ Die öffentliche Darstellung der Generation Z besteht aus seiner Sicht vor allem aus gefühlten Fakten ohne wissenschaftlich aussagekräftige Äußerungen. „In ein paar Jahren kräht kein Hahn mehr danach“, so Palm.

Von der Realschule in den Betrieb

Tim Morka ist 23 Jahre alt und arbeitet seit seinem 16. Lebensjahr. Der ausgebildete Mechatroniker hat inzwischen seinen Industriemeister gemacht und beruflich noch viel

vor. „Ich habe Ziele im Job, die ich erreichen möchte“, sagt er. Dafür will Morka auch etwas tun, als faul würde er sich daher nicht beschreiben. Veränderungen in der Generation Z sieht er in dem Wunsch nach Wertschätzung. „Man trifft eine große Entscheidung für sein Leben, in welchem Beruf und Betrieb man arbeiten möchte und da braucht es auch Wertschätzung vom Arbeitgeber“, sagt er.

Morka glaubt dass Arbeitsplätze durch neue Arbeitsmodelle attraktiver würden. „Ich weiß, dass es in Firmen Schonarbeitsplätze gibt. Die bekommen Menschen, die ab einem bestimmten Alter nicht mehr die körperliche Leistung erbringen können.“ Es gebe Jobs, in denen sei Erfahrung mehr wert als körperliche Leistung. „Es sollte eine Quote für Schonarbeitsplätze in meiner Branche geben“, findet Morka. So hätten die Mitarbeiter auch langfristig eine Zukunftsperspektive in einem Unternehmen.

Obwohl alle drei eine unterschiedliche Ausbildung und Berufserfahrung haben, sind sie sich einig: „Wir wollen arbeiten.“

KURZ GEFRAGT

Führungskraft stellt sich Klischee-Aussagen

In den Medien heißt es oft, die Generation Z wolle nicht arbeiten, Führungskräfte seien unzufrieden. Nils Schmidt ist Vorstandsmitglied des Verbands für Fach- und Führungskräfte (DFK). Er schildert Selina Stiegler seine Sicht.

Ist die Generation Z faul?

Nils Schmidt: Dieses Vorurteil lese ich häufig in den Medien. Dabei stimmt das nicht. Die Generation Z ist genauso faul und genauso fleißig wie andere Generationen vor ihr. Wir leben in einer neuen, einer anderen Zeit. Man ist nicht per se faul, weil man etwas anders macht, als es früher der Fall war. War es denn richtig oder besser, sich als Arbeitnehmer für ein Unternehmen aufzuopfern, wie es früher öfter geschehen ist?

Ist die Zusammenarbeit mit den Jüngeren schwer?

Schmidt: Die Generation bricht mit Traditionen. Statt eines Firmenwagens möchten sie lieber eine Bahncard oder im Homeoffice arbeiten. Für manche Unternehmen bedeuten diese Veränderungen Unruhe im traditionellen, geregelten Arbeitsablauf. Viele fortschrittliche Unternehmen sehen genau dies als Chance, Dinge einfach mal anders zu machen.

Kündigt die Generation Z schneller und ist damit illoyal?

Schmidt: Das ist ein sehr deutsches Denken. Ich glaube gar nicht, dass die Generation Z illoyaler ist als die vorherigen Generationen. Die Bereitschaft, zu einem anderen Unternehmen zu wechseln, ist mittlerweile einfach höher geworden, ebenso wie der Wille zur ständigen Weiterentwicklung. Sein gesamtes Arbeitsleben bei ein und demselben Unternehmen zu verbringen, ist keine Option mehr für die Generation, was auch gut ist. Jeder Wechsel bringt frischen Wind in das neue Unternehmen und unschätzbare Erfahrungswerte für die Person.



sts/FOTO: PRIVAT

Schadet die Gen Z der Wirtschaft?

FORSCHUNG Der Generationsforscher Rüdiger Maas und der Arbeitsmarktexperte Alexander Spermann blicken unterschiedlich auf die Generation Z

VON SELINA STIEGLER

Der Psychologe Rüdiger Maas forscht an dem von ihm gegründeten Institut für Generationenforschung unter anderem zur Generation Z. Nach seinen Analysen verhält sich die Generation Z genauso wie die Generationen vor ihr. „Die Generation macht das, was man machen muss, um weiterzukommen – alles andere wäre aber auch kontraintuitiv“, so Maas. „Die Generation Z verhält sich also wie alle anderen Menschen auch, sie passt sich ihrer Umgebung an.“

Das sieht der Bonner Volkswirt und Professor Alexander Spermann ähnlich. Auch er empfindet das Verhalten als natürlich. Bei der Debatte um die Arbeitsmoral fällt Maas auf, dass ältere Menschen ihren Einstieg in die Arbeitswelt vor vielen Jahren mit dem der jüngeren Generation heute vergleichen. „Dabei verkennen die Älteren, dass die Jüngeren die Arbeitswelt von damals gar nicht vorfinden, denn es gibt sie nicht mehr“, sagt er. „Früher gab es mehr Ausbildungssuchende als Plätze. Die Älteren mussten um eine Stelle kämpfen – und das prägt natürlich“, sagt auch

Spermann. Die Gegebenheiten sind laut Maas und Spermann heute anders: Der aktuelle Arbeitsmarkt ist ein Arbeitnehmermarkt. Maas geht bei der Betrachtung der Generation Z über den Arbeitsmarkt hinaus. Die Jüngeren seien daran gewöhnt, dass sich die Umgebung ihnen anpasst, so Maas. Schon als sie Kinder waren, hätten die Eltern mehr für sie getan als die Eltern früherer Generationen. Das geschehe aktuell auch in der Arbeitswelt: Aufgrund des Arbeitskräftemangels müssen sich Arbeitgeber mehr um die Arbeitnehmer bemühen und sich nach ihnen richten. Die aktuelle Situation sieht Maas



Generationsforscher Rüdiger Maas über die Generation Z. FOTO: PRIVAT

insgesamt negativ. „Wir haben eine Abbrecher-Quote von teilweise 50 Prozent bei Ausbildungen oder ersten Jobs – das ist fatal“, sagt der Psychologe. Aus seiner Sicht ist auch die Frustrationstoleranz bei den Jüngeren niedrig. Sie blieben nicht lange an einer Sache, und Teilzeitstellen würden immer beliebter. Das könne nicht mehr lange gut gehen, meint Maas. „Wenn die Älteren den Arbeitsmarkt verlassen, dann wird es in Deutschland zu einem Zusammenbruch kommen.“

Zwischen Schwarzmalerei und Hoffnung

Der Professor an der FOM Hochschule für Erwerbstätige in Köln, Spermann, hat einen anderen Blick auf die Jüngeren: „Wenn die Generation Z ihre Optionen abwägt und die besten Bedingungen für sich herausholen will, ist das kein Zeichen von schlechter Arbeitsmoral, sondern völlig rational“, so Spermann. „Wenn ich die Generation Z sehe, dann sehe ich engagierte Personen, die Möglichkeiten wahrnehmen und nutzen wollen. Ich sehe nachdenkliche Menschen, die etwas Sinnvolles

tun wollen“, sagt er weiter. Die Wirtschaft werde durch die Generation Z nicht zusammenbrechen. „Wenn ein Arbeitgeber beispielsweise ein anderes Arbeitszeitmodell anbietet, wodurch viele Bewerber kommen, kann er seine Stellen besetzen und mehr Dienstleistungen anbieten.“ Für die Wirtschaft könne es daher von Vorteil sein, wenn der Arbeitgeber mehr auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers eingehen würde. So könnten Menschen auch an ein Unternehmen gebunden werden, meint Spermann.

Maas dagegen meint, die Generation Z müsse sich irgendwann anpassen – und sieht genau darin ein Problem. Da sich immer alle ihnen angepasst hätten, falle es den Jüngeren schwer, sich anzupassen. „Stellen sie sich vor, Sie haben eine 20-Stunden-Woche und plötzlich müssen Sie 40 Stunden arbeiten“, nennt er als Beispiel.

Aber nicht für alle sieht der Arbeitspsychologe schwarz. „Wir haben festgestellt, dass circa 15 Prozent der sogenannten Generation Z sehr motiviert sind und Gas geben. Die werden sehr erfolgreich sein“, erklärt er. Alle anderen würden früher oder später auf der Strecke blei-



Volkswirt Alexander Spermann ist stolz auf die Jüngeren. FOTO: TOM SCHULTE

ben, wenn ihre Eltern nicht mehr da seien, um sie zu finanzieren. Maas will damit aber nicht sagen, dass es früher besser war und heute schlechter sei, betont er. Es gebe kein „Gut“ und „Schlecht“ – es gebe nur das, woran man gewöhnt sei. „Der Arbeitsmarkt muss sich natürlich ein Stück weit anpassen, aber so wie es für die Wirtschaft gut ist. Das funktioniert nur, wenn sich beide Gruppen aufeinander zubewegen.“

Spermann sieht derweil ein Problem in der aktuellen Akademisierung. Für ihn liegt die Zukunft in der dualen Ausbildung. „Menschen, die mit ihren Händen und ihrem Kopf

arbeiten, sind am besten aufgestellt“, sagt er. Ausbildungen hätten ein schlechtes Bild bekommen, weil Abitur und Studium in den vergangenen Jahren so gepusht worden seien. „Wer nur studiert, um studiert zu haben und nicht mit Begeisterung dabei ist, wird später weniger Erfolg haben als jemand, der mit Begeisterung eine Ausbildung gemacht hat“, sagt der Arbeitsmarktexperte.

Fehlende Wertschätzung

Es fehle bei manchen Menschen und Ausbildungsberufen an Wertschätzung. „Ich kann mir vorstellen, dass es Menschen gibt, die sich freuen, im Krankenhaus gesund gepflegt zu werden, aber gleichzeitig die Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger als weniger wertvoll als ein Studium ansehen“, so Spermann. Es sei daher logisch, dass es in manchen Berufen einen Fachkräftemangel gibt. Er sei stolz auf die Generation Z, fasst Spermann seine Ansicht zusammen. „Sie ist vorausschauend und kennt ihren Wert.“