

Januar 2024

# GENERATIONEN IN DER ARBEITSWELT

## Funktion dieses Papiers

Liebe\*r Gewerkschafter\*in,

schön, dass du dich für dieses Thema interessierst. Zum aktuellen Stand der Wissenschaft gibt es keine abgrenzbaren Generationen in unserer Arbeitswelt. Das nützt uns allerdings wenig, wenn ehren- und hauptamtliche Gewerkschafter\*innen regelmäßig in Betrieben und Dienststellen oder in Tarifverhandlungen damit konfrontiert werden. Linke Gewerkschafter\*innen betrachten die Generationendiskussion zu Recht kritisch, da sie kapitalistischen Prinzipien und Herrschaftsverhältnissen dient. Und dennoch macht es am Ende vielleicht Sinn, sich mit den Inhalten auseinander zu setzen und sich die Argumente für unsere Bewegung und Ziele nutzbar zu machen, solange wir in diesem Wirtschaftsmodell leben. Mir ist bewusst, dass dies für einige Gewerkschafter\*innen als konterrevolutionär bewertet wird. In meiner Arbeit als Gewerkschafterin bewege ich mich permanent in diesem Spannungsfeld zwischen Vision und Realität in der Hoffnung, den Abstand verkürzen zu können.

**Dieses Handout ist lediglich eine grobe Zusammenfassung der vielen existierenden Cluster - ergänzt um meine beruflichen Erfahrungen und angereichert mit etwas Humor - (m)einem wichtigen (Über-)Lebensmittel.** Diese Zeilen sollen nicht dazu dienen, Menschen in Schubladen zu stecken und Beschäftigte nicht mehr als Individuum wahrzunehmen. Dieses Papier soll zunächst dazu dienen, dass du mitreden kannst. Und vielleicht kann dir dieses Papier dabei helfen, deinen Blick für die Gemeinsamkeiten verschiedener Gruppen zu schärfen und dazu beitragen, die vorgetragenen Argumente **für unsere Ziele - der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen** zu nutzen.

Die Wissenschaft hat insgesamt bisher einige Forschungsergebnisse zu "Generationen" hervorgebracht. Der Soziologe Karl Mannheim hat 1928 erstmalig in seinem Buch "Das Problem der Generationen" über unterschiedliche Generationen geschrieben. Angeblich umfasst eine Generation ein Zeitraum von circa 15 Jahren. Die genauen Einteilungen unterscheiden sich je nach Publizist\*in sehr. Ich stelle in diesem Papier die gängigsten Generationen dar. Nimm die Erläuterungen nicht zu ernst. **"Diese Generationenforschung funktioniert ungefähr wie Horoskope. Man sagt etwas, was irgendwie stimmt und was aber auch irgendwie so formuliert ist, dass es irgendwie immer stimmen muss"**, fasst der Soziologe Prof. Dr. Martin Schröder passend zusammen. Seine wissenschaftliche Auswertung des "sozioökonomischen Panels" in Deutschland hat folgendes Ergebnis hervorgebracht: Es gibt kaum Unterschiede "in der politischen Einstellung, die durch den Geburtszeitpunkt einer Person erklärt werden kann." Die persönlichen Forschungen von Dipl. Psych. Rüdiger Maas wiederum würden eine klare "Generation Z" und die Generation der Nachkriegszeit aufzeigen - die Babyboomer. Die beiden Generationen dazwischen sind laut seiner Forschung nicht deutlich erkennbar.

Es ist also wie immer kompliziert.

Viel Freude beim Lesen.

Steff Schulze

Januar 2024

# GENERATIONEN IN DER ARBEITSWELT

## der Versuch einer Begriffsdefinition

Menschen sind in einem bestimmten Alter angeblich sehr beeinflussbar und beeindruckbar. Große politische Ereignisse und gesellschaftlich bedeutsame Momente prägen Menschen in jungen Jahren so stark, dass sie sich auch im späteren Leben von anderen Menschen oder Gruppen unterscheiden, die zu einem anderen Zeitpunkt geboren wurden. Das Entscheidende bei der Einteilung in eine Generation ist eine gemeinsame Prägung, die zu unterschiedlichen Einstellungen und Haltungen führt.



diefrauondergewerkschaft

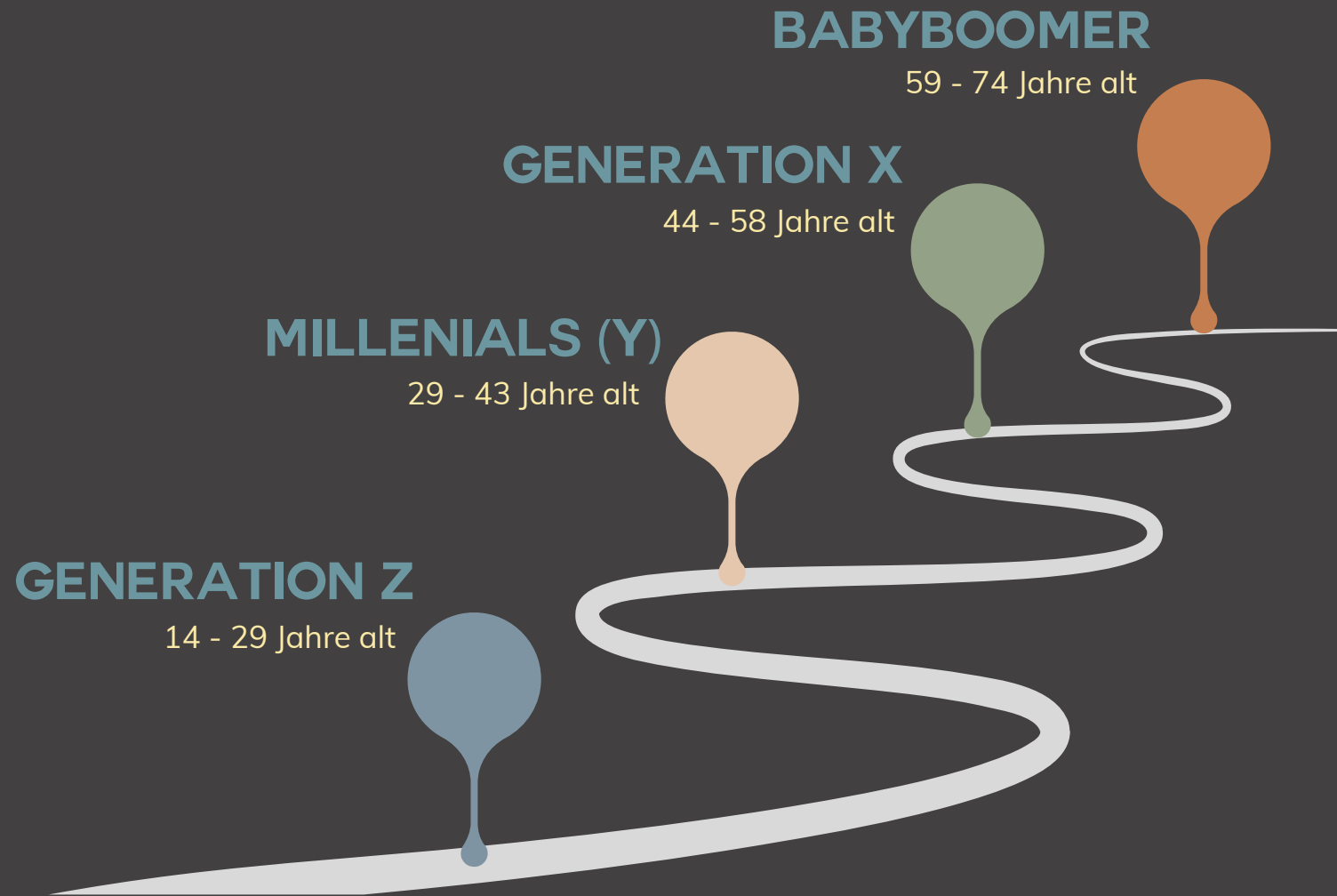


[www.diefrauondergewerkschaft.de](http://www.diefrauondergewerkschaft.de)



diefrauondergewerkschaft

# GENERATIONEN IN DER ARBEITSWELT



## BABYBOOMER

## GENERATION X

## MILLENIALS (Y)

## GENERATION Z

Alter  
(Jahrgänge)

59 - 74  
(1950 - 1965)

44 - 58  
(1966 - 1980)

29 - 43  
(1981 - 1995)

14 - 29  
(1995 - 2010)

Anteil  
in unserer  
Arbeitswelt (ca.)

23 %

36 %

31 %

9 %

Motivation

Status, Geld, Respekt,  
Annerkennung

materielle und strukturelle  
Sicherheit

wirken, Beitrag leisten,  
Selbstverwirklichung

Streben nach Wohlfühlen,  
Erfüllung finden

Einstellung und  
Haltung  
zu Lohnarbeit

Lohnarbeit ist in erster  
Linie zur materiellen  
Absicherung da

arbeiten eher um  
sichere Strukturen  
für sich selbst zu erschaffen

Gehalt und Sicherheit ist  
wichtig, aber nur  
im Gesamtpaket,  
work-life blending

work-life-balance

“prägende”  
Faktoren  
und  
historische  
Ereignisse

wächst mit klarer  
Rollenverteilung  
in der Familie auf,  
wächst in Zeiten  
starker Hierarchien auf,  
konservative  
Rollenbilder von Mann  
und Frau,  
Versorgungsrolle beim  
Mann

Mauerfall, Ost gegen  
West,  
erste Wirtschaftskrisen,  
Tschernobyl, erstmalig  
hohe  
Scheidungsrate, wurden  
in Zeiten großer  
Massenarbeitslosigkeit  
groß

erste digitale Generation,  
Weltfinanzkrise 2008,  
9/11 ändert die Welt,  
sind eher auf Augenhöhe  
mit den Eltern  
aufgewachsen, erste  
Generation, die mit der  
eigenen Erziehung  
einverstanden ist,  
Generation Praktikum

wachsen in einer online Welt  
auf, erleben eine “insta-  
Einsamkeit”, wollen bei  
Umwelt- und Klimafragen  
nicht mehr wegsehen, haben  
teilweise Helikopter Eltern,  
haben viel Sicherheit und  
viel Struktur erlebt, der  
Fachkräftemangel  
ermöglicht es, hohe  
Forderungen stellen zu  
können, erst war Merkel  
“ewig” Kanzlerin, viel  
Stabilität, dann plötzlich  
Flüchtlings- und Klimakrisen



## BABYBOOMER

## GENERATION X

## MILLENIALS (Y)

## GENERATION Z

### Eigenschaften

hinterfragt bestehende Strukturen weniger, Führungskräfte sind Respektspersonen, pflichtbewusst gegenüber Arbeitgebern, karriereorientiert, lange Betriebszugehörigkeiten, weniger Arbeitgeberwechsel, Selbstverwirklichung hat kaum Stellenwert

will wenn möglich selbstbestimmt arbeiten, pragmatische und skeptische Grundhaltung diskussionsfreudig und konfliktfähig, Pflichtgefühl vorhanden, Respekt vor Vorgesetzten, kann aber auch hinterfragen, viel Berufserfahrung

brauchen Feedback und legen Wert auf Wertschätzung, sehr weiterbildungsbereit, erstmaliger Fachkräftemangel verstärkt berufliches Selbstbewusstsein, angehende Führungskräfte, sind der Meinung das viele Dinge einen Neuanfang benötigen, schauen etwas mehr auf sich wie Babyboomer und X

nehmen die online Welt ernst, kennen keine Trennung zwischen off- und online, sehr wenig Loyalität zu einem Arbeitgeber, mehr Verbundenheit in der Sache, klare Trennung von Beruf und Privat, gerne klare Arbeitszeit "9 to 5", sehr feedbackbedürftig, färben auf Millenials ab, lehnen Verantwortung tendenziell ab, angeblich sehr unverbindlich

### Beispiele aus dem Alltag

wenn Überstunden angeordnet werden, werden diese tendenziell geleistet, fragt weniger intensiv nach, hat eine Abneigung gegen Coachings, braucht eher Titel

auch wenn ein Projekt Geduld erfordert und sich zeitlich zieht, werden die Ärmel hochgekrempt, Dinge können durchgezogen werden

können sich in einem Projekt verlieren, müssen auch mal um 20 Uhr von der Arbeit abgehalten werden, müssen auch mal nach Hause geschickt werden, telefonieren mit Kind auf dem Arm, wollen "beides" - Familie und Karriere

verlässt relativ pünktlich das Büro, um zum Sport zu gehen, klare Vorstellungen von einem angenehmen Arbeitsumfeld, wechseln eher das Unternehmen, Diversität und Gleichstellung sind viel selbstverständlicher als für andere Generationen



## BABYBOOMER

## GENERATION X

## MILLENIALS (Y)

## GENERATION Z

### Blick auf die Tarifarbeit

fordert die klassischen  
Sonderzahlungen und Prämien,  
Entgelterhöhung,  
Einmalzahlung,  
Altersregelungen,  
Altersvorsorge,  
Abfindungsmöglichkeiten mit  
Freistellungsmöglichkeiten

fordert eher  
Kündigungsschutz,  
Standortgarantie,  
Beschäftigungssicherung

fordert eher  
Lebensarbeitszeitkonten,  
Weiterbildungsbudgets,  
Bildungsurlaub, flexiblere  
Arbeitszeiten

fordert eher flexible  
Arbeitszeitmodelle und die 4-  
Tage Woche,  
Wahlarbeitszeiten,  
Sabbaticals  
und Job-hopping

### Beispiele aus dem Recruiting

klare Aufgaben und  
Rollenverteilungen  
kommen eher gut an,  
konservative Strukturen  
schrecken weniger ab

respektvolles Verhalten  
ist enorm wichtig,  
nutzen flexible  
Arbeitszeitmodelle gern,  
Schutzregelungen  
kommen gut an

Weiterbildungs-  
möglichkeiten in den  
Vordergrund stellen,  
angenehmes Teamklima  
kommt gut an

Es gibt viel zu wenig Beschäftigte  
dieser Altersgruppe, was eine  
sehr bequeme Marktposition  
verschafft. Individuelle  
Bedürfnisse erfragen. Da diese  
Generation tendenziell sehr  
intensiv vergleicht, ist alles  
Zwischenmenschliche und  
Emotionale wichtig

### spannende Zahlen

60% aller Geldausgaben  
werden von Menschen über  
50 Jahren getätigt

mehr als 57% aller  
Menschen in Deutschland  
sind (Ende 2021) über 40  
Jahre alt.

etwa 1/4tel aller  
Millenials ernähren sich  
vegan oder vegetarisch,  
Generation mit dem  
(bisher noch) höchsten  
Bildungsstand

best vernetzte Generation,  
mit einem Anteil von 13,9  
Prozent an der  
Gesamtbevölkerung bildet  
die Generation Z (Ende 2021)  
die viertstärkste  
Altersgruppe in Deutschland



## BABYBOOMER

## GENERATION X

## MILLENIALS (Y)

## GENERATION Z

Spaß muss sein

haben ihre Kindheit ohne Technik verbracht, es gab einen Ball und Stöcke

waren beim Telefonieren noch an einen Ort gefesselt und haben währenddessen Telefonbücher vollgekrakelt

kennen noch "das krächzende Geräusch des Internets" und die Ladezeit einer Homepage von 4 Minuten, lieben Musikparodien

Aufmerksamkeitsspanne von 8 Sekunden, lachen über die Millenials, weil die so oft "cringe" sind, haben angeblich einen ganz anderen Humor als die anderen Generationen

das wird über sie geredet (Klischees und Stereotype)

konsumieren viel, sammeln angeblich Tonnen an Gegenständen in Kellern und Dachböden

angeblich wird der Job dem Privatleben dann untergeordnet, wenns passt,

wollen alles gleichzeitig

angeblich fauler als andere, travel addicted, unverbindlich, geringe Aufmerksamkeit, will viel erleben um Insta-Momente zu sammeln, tendieren zum "fake" leben

haben und sein

lieber enorm viel selbst besitzen, sich möglichst nichts leihen müssen, viel haben wollen

(Pool, Gartenwerkzeuge, Tellersets, Küchengeräte,...)

Besitz ist wichtig, aber nicht alles, besitzen viele Dinge

das erste Auto hatte eine hohe Bedeutung, besitzen weniger als frühere Generationen, sind durch work&travel etwas weltoffener

"haben" steht weniger im Vordergrund, lieber viel sein: ich selbst sein, unterwegs sein, schön sein, etwas erleben, sportlich sein, die Welt sehen (Reisen, Yoga, Sport,...) Führerschein ist nicht mehr die Prio 1



## BABYBOOMER

## GENERATION X

## MILLENNIALS (Y)

## GENERATION Z

daran  
erkenntst du sie  
angeblich

an großen und abbezahlten Autos, an dem Countdown Kalender über dem Schreibtisch bis Renteneintritt, wenig Arbeitgeberwechsel

praktischere Kleidung, weniger Fashion-orientiert, weniger Arbeitgeberwechsel

Seitenscheitel, Skinny Jeans, Harry Potter Fans, einerseits Hipster und andererseits Spießer

Mittelscheitel, baggy Hosen, oversize Pullover, kaufen viel Vintage und second Hand, nutzen den Totenkopf Smiley wenn sie krass lachen, aufgespritzte Lippen

Blick  
auf Führung

klare Aufgaben und Strukturen kommen gut an, Duzen ist für diese Generation angeblich viel schwieriger als für andere Generationen

da sie tendenziell ehrgeizig sind, kommen Weiterentwicklungsmöglichkeiten gut an, da sie angeblich skeptischer als andere Generationen sind, ist Ehrlichkeit wichtig, Furcht vor Abstieg prägt das Verhalten, Gefahr von Burn-Out durch Lebensalter hoch, gerne das "Sie"

weniger Spielchen, mehr transparentes Miteinander, regelmäßiges Feedback geben, positive Arbeitsatmosphäre, keine Ansagen machen, bei Entscheidungen beteiligen, mach die Ziele erlebbar und stell den Bezug zum großen Ganzen her, gerne auch per Du

viel politischer interessiert, hinterfragt Geschlechterrollen, hier ist eine hohe Sensibilität gefragt, sehr gerne "du"



## jüngste Generation

Mit "Generation Alpha" werden alle ab 2010 geborenen Kinder zusammengefasst. Bereits ihre Kindheit hebt sich stark ab: Sie haben die Corona-Pandemie erlebt. Hypothesen für diese Generation sind zum Beispiel: Die absolute Mehrheit sind Wunschkinder älterer Eltern. Da wahrscheinlich beide Eltern berufstätig sein werden, werden sie eine KiTa besuchen. Die elterliche Erziehung geht noch mehr in Richtung Bedürfnisorientierung und Augenhöhe. Der Klimawandel spitzt die Konflikte zu. "Eine Generation, die trotz großen Wohlstands mit existenziellen Ängsten aufwachsen wird." sagt Simon Schnetzer, Jugendforscher aus Kempten. Die Auswirkungen der Klimakrise wird diese Generation ganz besonders bewegen. Die Familie wird wichtiger, weil sie ein Ort der Stabilität und Sicherheit darstellt.

## genutzte Quellen

Projektausarbeitung "Generationen" Katharina Breitenbach, ver.di Bayern, 2021

"Arbeitswelt im Zeitalter der Individualisierung" von Dunja Ewinger und Anabel Ternés, ISBN 2197-6716

statistisches Bundesamt [https://www.destatis.de/DE/Home/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html)

Studie Fachkräftemangel Manpower Group 2019

Arbeit 4.0: Megatrends der digitalen Arbeit, Shareground, Deutsche Telekom AG, im Kooperation mit der Universität St. Gallen, 2015

podcast "wissen weekly" von Lisa-Sophie Scheurell, Dez 2021 <https://open.spotify.com/episode/0MPMqIjbKawTye5g9eVoNp>

Dipl. Psychologe Rüdiger Maas, Institut für Generationenforschung, <https://www.generation-thinking.de/maas-generation-z>

Prof. Martin Schröder, Soziologe Universität Marburg <https://www.martin-schroeder.de>

[www.simon-schnetzer.com](http://www.simon-schnetzer.com)

Untersuchung aus 2018 "Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe"

<https://academic.oup.com/book/26877?login=false>

## über die Verfasserin

Stefanie "Steff" Schulze ist seit 2010 hauptberuflich als Gewerkschafterin im Einsatz. Dort unterstützt und berät sie Gewerkschafts- und Mitbestimmungsgremien bei ihren Herausforderungen. Sie spricht auf Bühnen, verhandelt gemeinsam mit anderen Gewerkschafter\*innen Tarifverträge und stärkt die Interessen der Mitglieder und der Beschäftigten in den Betrieben. Die Wunschfränkin verbringt ihre Freizeit gern mit ihren Lieblingsemenschen, Käsepizza und Büchern.

