

Generation Z tickt anders

Starkes Bedürfnis nach Sicherheit – Überstunden sind out

Von Johannes Giewald

OSNABRÜCK. Sie legen Wert auf feste statt flexible Arbeitszeiten. Lebensqualität und Gesundheit sind ihnen wichtiger als Karriere. Mit der Generation Z drängen junge Menschen in die Arbeitswelt, die andere Bedürfnisse und Ziele haben als die Generationen zuvor.

Wer ist die Generation Z?

„Als Generation Z bezeichnen wir die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen, die ab Anfang der 1990er-Jahre geboren wurden“, sagt Generationenforscher Christian Scholz von der Universität des Saarlandes. Die Auslegung ist unterschiedlich, auch die Grenzen zur vorhergegangenen Generation sind fließend. Jugendforscher Klaus Hurrelmann zählt zu der jungen Generation Menschen dazu, die nach 2000 geboren wurden. „Es kommt nicht dominant auf das Geburtsjahr an, vielmehr auf das Wertemuster“, schreibt Scholz in einer Arbeit über die Generation Z.

Was erwartet die Generation Z von der Arbeitswelt?

Scholz sieht die Altersgruppe in sehr sicheren Strukturen in Schule und im familiären Leben aufwachsen. „Sie will sich in einem stabilen, strukturierten Umfeld wohlfühlen“, sagt der Generationenforscher. Auch vom Berufsleben wünschen sich Jugendliche an erster Stelle diese Sicherheit, wie aus der jüngsten Shell-Jugendstudie von



Wünscht sich laut Forschern Sicherheit und geregelte Arbeitszeiten: die Generation Z.

Foto: imago/Westend61

2015 hervorgeht. Junge Menschen sehnen sich nach geregelter Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende.

Überstunden sind out. Nicht einmal die Hälfte der Jugendlichen hält Überstunden für notwendig, um in der Karriereleiter aufzusteigen. Spaß bei der Arbeit ist stattdessen für 98 Prozent der unter 25-Jährigen besonders wichtig, wie eine Allensbach-Ausbildungsstudie ergab. Sie möchten etwas machen, was ihnen liegt und wo sie sich persönlich entfalten können, sagt Hurrelmann.

Wie unterscheidet sich die Generation Z von der Generation Y?

Im Gegensatz zur Generation Z hat Unsicherheit die als Generation Y bezeichnete, vorhergegangene Altersgruppe geprägt. Je nach Auslegung gehören dazu die zwischen 1985 und 2000 Geborenen. Weil sie durch ihr Hinterfragen charakterisiert wird, erhielt die Generation den Zusatz Y (englisch für „warum?“). Menschen dieses Alters haben erfahren, „wie ungewiss bis vor wenigen Jahren der Übergang in den Beruf war“, sagt Hurrelmann. Die Sehnsucht nach Sicherheit ist daher kein neues Phänomen der Generation Z – die ihren Titel wegen der alphabetischen Reihenfolge erhalten hat –, sondern schon in den älteren Geburtsjahrgängen

stark verbreitet, wie Studien zeigen.

„Yler“ wünschen sich flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, auch mal von zu Hause aus arbeiten zu können. Die Generation Z dagegen will Klarheit, das gelte auch für die Laufzeit von Arbeitsverträgen. „Zler“ wollen befristete Verträge vermeiden, meint Scholz. Und: „Wirbt ein Unternehmen mit flexibler Arbeitszeit oder mit Vertrauensarbeitszeit, dann ist die Wahrscheinlichkeit gering, dass sich die Generation Z für dieses Unternehmen entscheidet.“

Wie müssen sich Unternehmen darauf einstellen?

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist in guter Verfassung. Das spüren die jungen Erwachsenen, indem es ihnen zunehmend leichter fällt, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden. Die Generation „ist nicht mehr unter dem Druck, sich um jeden Preis für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren, weil sehr viele Arbeitsplätze in den nächsten Jahren neu besetzt werden müssen“, meint Hurrelmann.

Arbeitgeber müssten Bedingungen schaffen, dass sich junge Leute mit ihren persönlichen Wünschen, Zielen und Kompetenzen einbringen können. „Unternehmen, die das nicht anbieten können, werden in den kommenden Jahren ganz große Probleme haben, hoch qualifizierte junge Leute zu bekommen.“



SERIE

Die Zukunft der Arbeit