

Generation Z im Arbeitsmarkt – Treiber neuer Arbeitsformen?

Die Generation Z – also die nach dem Jahr 1995 Geborenen – tritt derzeit verstärkt in die Arbeitswelt ein und macht es erforderlich, dass sich Arbeitgeber mit neuen Formen der Arbeit auseinandersetzen müssen. Wir haben in diesem Zusammenhang mit **Prof. Dr. Christoph Beck** aus dem Lehrgebiet Human Resource Management der University of Applied Sciences in Koblenz über die Lebenswirklichkeiten und Bedürfnisse dieser Generation gesprochen.

Herr Professor Beck, im 11. Kolloquium des Gremienverbundes der Verbände von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE haben Sie über die Generation Z referiert. Wer genau gehört zu dieser Generation und was sind deren Merkmale?

Prof. Dr. Christoph Beck: Die Generation Z umfasst Personen, die ab 1995 oder später geboren wurden. Sie werden oft als „Digital Natives“ bezeichnet, da sie mit dem Internet und digitalen Technologien aufgewachsen sind. Bis zum Jahr 2025 wird diese Generation voraussichtlich etwa 27 Prozent der Arbeitskräfte und ein Drittel der Weltbevölkerung ausmachen [1, 2].

Die Lebenswelt der Generation Z ist von bedeutenden Ereignissen wie der Erderwärmung, Wirtschaftskrisen, dem Aufkommen von Wikileaks und dem Hype um Pokémon Go geprägt. Diese jungen Menschen zeichnen sich durch eine starke Online-Präsenz aus und nutzen das Web 2.0 als Lebensraum. Sie sind anspruchsvoll, aber auch politisch engagiert und suchen nach einem tieferen Sinn im Leben, der den Status übertrifft. Trotz ihrer digitalen Affinität bevorzugen sie eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit. Dennoch sind sie oft von Unsicherheiten geplagt und suchen nach Orientierung in einer komplexen Welt.

Welche Arbeitszeitmodelle bevorzugt die Generation Z?

Prof. Dr. Beck: Derzeit wird intensiv über die Vor- und Nachteile einer 3- oder 4-Tage-Woche diskutiert. Eines ist klar: 82 Prozent der Generation Z bevorzugen die 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich [3]. Diese Altersgruppe präferiert häufig verkürzte Arbeitswochen; Flexibilität und Work-Life-Balance haben einen hohen Stellenwert. Das beinhaltet ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit als Zeit für Urlaub, Hobbys, soziale Aktivitäten und zur persönlichen Entwicklung. Traditionelle Schicht- und Wochenendarbeit ist für diese Altersgruppe hingegen wenig attraktiv. Die Generation Z sucht nach Arbeitszeitmodellen, die es ihnen ermöglichen, ihre Zeit effektiv zu nutzen und ein erfülltes Leben sowohl im Beruf als auch außerhalb zu führen.

Sie haben betont, dass Flexibilität für die Generation Z von Bedeutung ist. Wie zeigt sich diese Präferenz in ihrer Einstellung gegenüber Homeoffice und anderen flexiblen Arbeitsorten?

Prof. Dr. Beck: Die Mehrheit der Generation Z zeigt ein starkes Interesse an Homeoffice und an der Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes. Etwa 75 Prozent wünschen sich flexible Ar-

beitszeiten, während 66 Prozent konkret das Homeoffice bevorzugen. Workation als neuer Trend, ortsunabhängiges Arbeiten und Reisen miteinander zu verbinden, ist ebenfalls sehr beliebt.

Diese Generation schätzt die Möglichkeit, ihre Arbeit in einer Umgebung durchzuführen, die ihnen am meisten Komfort und Produktivität bietet. Für viele von ihnen ist Flexibilität ein wichtiges Element, um ihre beruflichen und persönlichen Verpflichtungen besser zu vereinbaren.

Dieser Trend könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Generation Z mit der Multioptionalität aufgewachsen ist und Flexibilität fordert, die es

Quelle: cherrymandbees/stock.adobe.com



Neue Arbeitswelt: Etwa drei Viertel der Generation Z wünschen sich flexible Arbeitszeiten, um Beruf und Freizeit effizient miteinander verbinden zu können.

ermöglicht, „überall und jederzeit“ zu arbeiten. Sie stehen vor einem Überangebot an Möglichkeiten in Bezug auf Ausbildungsberufe und Studiengänge, mit mehr als 324 Ausbildungsberufen und über 20.950 Studiengängen zur Auswahl. Diese Vielfalt spiegelt sich in ihrer Präferenz für Optionierung und Individualisierung wider [2].

Ein weiterer Grund könnte sein, dass diese Generation mit Eltern aufgewachsen ist, die selbst Erfahrungen mit dem Homeoffice gemacht haben. Die Zustimmung der Eltern spielt für etwa 67 Prozent der jungen Erwachsenen eine entscheidende Rolle bei der Berufswahl [4]. Insbesondere bei Berufen, die die Möglichkeit zum Home-

office bieten, ist das elterliche Einverständnis von großer Bedeutung. Diese Generation scheint stark von den Erfahrungen und Ratschlägen ihrer Eltern beeinflusst zu sein.

In den letzten Jahrzehnten gab es in Deutschland viele soziale und wirtschaftliche Errungenschaften. Wie steht die Generation Z zu diesen Themen?

Prof. Dr. Beck: Soziale und wirtschaftliche Errungenschaften werden von älteren Generationen häufig als hart erkämpfte Fortschritte betrachtet. Für jüngere Generationen besteht hingegen die Gefahr, dass diese Erfolge womöglich als selbstverständlich angesehen werden, ohne ihre Bedeu-

tung angemessen zu würdigen. Ein bewusstes Erinnern und eine Anerkennung der Anstrengungen früherer Generationen können dazu beitragen, die Wertschätzung für diese Errungenschaften zu stärken und ihre Fortführung zu sichern.

Welchen Einfluss hat die veränderte Verhandlungsmacht auf dem Arbeitsmarkt auf die eigene Selbstwahrnehmung der Generation Z?

Prof. Dr. Beck: Der Wandel in der „Verhandlungsmacht“ auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht es der Generation Z, selbstbewusster aufzutreten und ihre Ansprüche zu artikulieren. Ein Beispiel hierfür ist die Tatsache, dass Azubis ►

im Durchschnitt zwischen drei und fünf Bewerbungen schreiben und im Gegenzug zwei bis drei Ausbildungsangebote erhalten [5]. Dies verdeutlicht, dass sie eine Auswahl haben und sich ihrer eigenen Stärken und Optionen bewusst sind.

Zudem betrachtet sich die Generation Z als selbstbewusst und anspruchsvoll, was sich in ihrem Verhalten und ihrer Einstellung widerspiegelt. Ein großer Teil dieser Generation macht sogar die von ihnen wahrgenommene „Anspruchshaltung der jungen Generation“ mitverantwortlich für unbesetzte Ausbildungsplätze: Während 40,6 Prozent der befragten Schülerinnen/Schüler und Azubis diesen Faktor als Ursache nennen, sind es bei den Ausbildungsverantwortlichen nur 35,3 Prozent. Dies legt nahe, dass die Generation Z sich selbst kritisch betrachtet und sich ihrer eigenen Ansprüche bewusst ist, auch wenn ältere Generationen möglicherweise weniger kritisch sind.

Welche Herausforderungen und langfristigen Auswirkungen ergeben sich für Unternehmen angesichts der Bemühungen um verkürzte Arbeitswochen, der zunehmenden Zahl unbesetzter Stellen und der Nichterfüllung der Forderungen nach flexiblen Arbeitsbedingungen?

Prof. Dr. Beck: Unternehmen, die verkürzte Arbeitswochen anstreben, stehen vor erheblichen Herausforderungen. Insbesondere in Branchen wie dem Einzelhandel und dem Gesundheitswesen, wo Schicht- und Wochenendarbeit üblich sind, könnte die Umstellung schwierig sein. Die Anpassung an diese neuen Anforderungen

erfordert Zeit und Ressourcen. Gleichzeitig können Unternehmen, die erfolgreich flexible Arbeitsmodelle einführen, von einer gesteigerten Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung profitieren.

Die wachsende Anzahl unbesetzter Stellen stellt verschiedene Branchen vor große Herausforderungen. Unternehmen könnten Schwierigkeiten haben, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, insbesondere wenn diese nicht bereit sind, traditionelle Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Dies könnte langfristig zu einem Fachkräftemangel führen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtigen. Daher ist es entscheidend, Strategien zu entwickeln, um talentierte Fachkräfte anzuziehen und langfristig zu binden.

Unternehmen, die den Forderungen nach flexiblen Arbeitsbedingungen nicht nachkommen, könnten Gefahr laufen, den Anschluss an den sich wandelnden Arbeitsmarkt zu verlieren. Investitionen in die Entwicklung einer modernen Arbeitskultur und die Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance können Unternehmen helfen, langfristig erfolgreich zu bleiben.

Herr Professor Beck, vielen Dank für das interessante Gespräch! (red) ■

Literatur

- [1] P&C und Zukunftsinstitut. (2021). Trendstudie „New Work – Die Generation Z in der Arbeitswelt von morgen“. Abgerufen am 03/2023 von <https://karriere.peek-cloppenburg.de/sites/default/files/newwork.pdf>
- [2] Schirmer, U. (2021); Hoffmann, E. (2020); Kauffeld, S.; Sauer, N.C. (2021); Kring, W./Hurrelmann, K. (2019); Bekar, Ö. (27.01.2023). Scholz, C./Hertz, N./Hurrelmann, K. (03/2023).
- [3] forsa-Studien im Auftrag des Job-Netzwerks XING sowie der Recruitingmarke onlyfy by XING. (2023). n = 3.042.
- [4] Beck, C. (2024). Generation Z im Arbeitsmarkt – Treiber neuer Arbeitsformen? Online-Kolloquium präsentiert auf dem 11. Kolloquium der Berufsbildungsausschüsse von AGFW, BDEW, DVGW, RBV und VDE.
- [5] u-form Testsysteme, 2023
- [6] Gelowicz, S. (2022). WIWO 19. Sept. 2022 Umfrage von Civey für die WirtschaftsWoche.
- [7] SWR 1 Lohmann, H. (2023); Kell, M. (2023). Tagesschau.
- [8] Statistisches Bundesamt. (2022). Pressemitteilung Nr. 330 vom 4. August 2022. BA. (2023). Entwicklung des offenen Arbeitsstellenbestands bis November 2023.

Kontakt:

Prof. Dr. Christoph Beck
Hochschule Koblenz
Konrad-Zuse-Str. 1
56075 Koblenz
E-Mail: beck@hs-koblenz.de
Internet: www.hs-koblenz.de

ZUR PERSON

Nach seinem Studium der Wirtschafts- und Organisationswissenschaften und der Promotion nahm **Prof. Dr. Christoph Beck** unterschiedliche Stabs- und Führungsfunktionen in der Wirtschaft und als Personalberater wahr. Seit dem Jahr 2000 ist er als Professor an der University of Applied Sciences in Koblenz im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften für das Lehrgebiet Human Resource Management verantwortlich und leitet die dazugehörigen eigenständigen Masterstudiengänge. Die Schwerpunkte in der Lehre, Forschung und Beratung bilden die Themen Employer Branding, Personalmarketing, Recruitment und HR-Strategie. Prof. Dr. Beck ist einer der führenden Experten Deutschlands im Personalmarketing und hat als Fachbuchautor zahlreiche Veröffentlichungen und Studien vorzuweisen. In der Liste der „40 führenden Köpfe im Personalwesen“ vom personalmagazin 2009, 2011, 2013 und 2015 wird er in der Kategorie der zehn Top-Berater geführt.



Quelle: privat