

## PRESSEMITTEILUNG

Generation Y

# Kein Sonderfall für Personaler

**Mehr Freizeit und mehr Selbstverwirklichung – angeblich treiben diese Ziele die Generation Y, also die heute 20- bis 35-jährigen Deutschen, besonders um. Doch eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt: Gegenüber der Vorgängergeneration gibt es praktisch keine Unterschiede, was die Einstellungen zu Arbeit und Beruf angeht.**

Entwarnung für die Personalabteilungen der deutschen Unternehmen: Sie müssen keine grundlegend neuen Konzepte entwickeln, um Fachkräfte der Jahrgänge 1980 bis 1995 anzuwerben. Diese sogenannte Generation Y ist nämlich kaum anders als es die Generation X im gleichen Alter war, zu der die Jahrgänge 1965 bis 1979 zählen. Auch wenn sich dies in vielen Medienbeiträgen und Umfragen anders liest. Darin wird die Generation Y häufig als freizeit- und sicherheitsfixiert beschrieben.

Die IW-Studie auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) kommt aber zum Ergebnis, dass es in puncto Arbeitszeit kaum Abweichungen zwischen beiden Generationen gibt. Zwar verbrachten die Angehörigen der Generation X als sie im gleichen Alter waren wie die der Generation Y mit rund 40 Wochenstunden tatsächlicher Arbeitszeit rund eine Stunde mehr im Job als die Generation Y heute. Doch dieser Unterschied erklärt sich vor allem dadurch, dass in der Generation Y deutlich mehr Personen Teilzeit arbeiten als in der Vorgänger-Generation. Beide Gruppen haben zudem ein ähnliches Sicherheitsbedürfnis: Sowohl knapp die Hälfte der Generation Y als auch knapp die Hälfte der Generation X treibt oder trieb die Sorge um, ob ihr Arbeitsplatz auf Dauer sicher ist.

Ein Generationenunterschied ist einzig bei der Beurteilung der Work-Life-Balance zu beobachten: Die Generation Y ist mit ihrer Freizeit im Durchschnitt unzufriedener als die Generation X. Über die Gründe gibt die Datenauswertung indes keine Auskunft. Mögliche Erklärung: Die jungen Leute heute haben anders als die vor 30 Jahren aufgrund von E-Mail und Handy größere Schwierigkeiten, in ihrer freien Zeit von geschäftlichen Aktivitäten tatsächlich ungestört zu bleiben.

Christoph Metzler, Dirk Werner, Michael Zibrowius: Arbeitsmarktergebnisse und berufliche Ziele der Generation Y im Vergleich zur Generation X, in: [IW-Trends 3/2014](#)

Ansprechpartner im IW: Dr. Michael Zibrowius, Tel.: 0221-4981 702

# Zwei Generationen, eine Haltung

**Arbeitsmarkt.** Was bewegt junge Erwachsene von heute? Unterscheiden sie sich in puncto Karrierewunsch und Lebenszufriedenheit wirklich elementar von früheren Generationen? Eine Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zeigt, dass die Jugend von heute gar nicht so anders ist als die Jugend vor 20 oder 30 Jahren.

Die Generation Y verlangt Arbeitgebern offensichtlich einiges ab: Die 18- bis 32-Jährigen von heute wollen nicht beruflich durchstarten, sondern vor allem einen sicheren Job, der es ihnen ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren. Und natürlich ein ordentliches Gehalt. Die

Unternehmensberatung Ernst & Young stellte vor kurzem in einer Befragung von 4.300 Studenten sogar fest, dass ein großer Teil von ihnen (30 Prozent) eine Stelle im öffentlichen Dienst bevorzugen würde. Als Berater will aber nur jeder sechste Student arbeiten.

Das Kölner Marktforschungsinstitut rheingold findet die jungen Leute von heute gar so spießig, dass sie ihnen das Etikett „Generation Biedermeier“ verpasst hat.

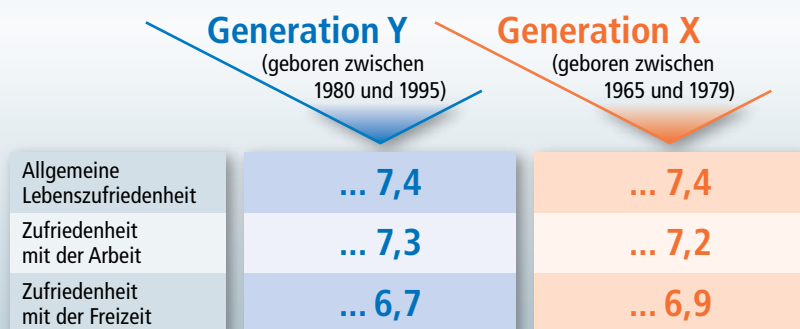
Aber ist die Generation Y wirklich so freizeit- und sicherheitsfixiert? Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hat die Lebenseinstellungen und Arbeitsverhältnisse der Generation Y (also die Jahrgänge 1980 bis 1995) mit denen der Generation X (das sind die Jahrgänge 1965 bis 1979) für die Jahre, in denen beide Generationen zwischen 18 und 32 Jahre alt waren, verglichen und kommt zu einem ganz anderen Ergebnis:

**Die Generation Y unterscheidet sich nicht substantiell von der Vorgängergeneration X.**

Tatsächlich gibt es zwischen beiden Gruppen kaum Unterschiede, wenn man sie nach ihren Befindlichkeiten befragt: Die allgemeine Lebenszufriedenheit sowie die Zufriedenheit mit der Arbeit fallen fast identisch aus, lediglich mit ihrer Freizeit ist die Generation Y →

## Y gleich X

Auf einer Skala von 0 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) erreichen die jeweiligen Generationen Zufriedenheitswerte von ...



Ursprungsdaten:  
Sozio-oekonomisches Panel

iw Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien · iwd 36

## Inhalt

**Frankreich.** Die stolze Nation muss sich dringend reformieren, um wirtschaftlich nicht völlig den Anschluss zu verlieren.  
Seite 3

**Beschäftigung.** In Deutschland passen die Qualifikationen der Arbeitslosen und die Anforderungen der offenen Stellen häufig nicht zueinander.  
Seite 4-5

**Welthandelsorganisation.** Nach dem Scheitern des im Dezember 2013 ausgehandelten Bali-Abkommens sind die Aussichten düster.  
Seite 6

**Grundbildung.** Viele Erwerbstätige können nicht richtig lesen und schreiben – doch die Betriebe können helfen.  
Seite 7

**Personalentwicklung.** Im Wettbewerb um knappe Fachkräfte müssen die Unternehmen systematisch und langfristig planen.  
Seite 8

iw Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

**Präsident:**  
Arndt Günter Kirchhoff  
**Direktor:**  
Professor Dr. Michael Hüther  
**Mitglieder:**  
Verbände und Unternehmen  
in Deutschland

→ etwas unzufriedener als die Generation X (Grafik Seite 1). Ob dies an höheren Ansprüchen oder an einem veränderten Freizeitverhalten liegt, lässt sich anhand der Daten allerdings nicht feststellen. Ein Blick auf die Ergebnisse der IW-Analyse im Detail:

- In puncto **Arbeitszeit** unterscheiden sich beide Generationen nur unwesentlich (Grafik). Zwar verbrachten die Vertreter der Generation X mit rund 40 Wochenstunden damals rund eine Stunde mehr im Job als die der Generation Y heute, doch dieser Unterschied lässt sich vor allem dadurch erklären, dass in der Generation Y deutlich mehr Personen Teilzeit arbeiten als in der Vorgängergeneration.
- Auch bei der **Betriebszugehörigkeit** gibt es keine bedeutenden Unterschiede: Beide Generationen bleiben bzw. blieben im Schnitt rund drei

Jahre bei einem Arbeitgeber, die Y-ler haben statistisch betrachtet allerdings eine um zwei Monate kürzere Betriebszugehörigkeitsdauer. Die Generation Y ist also etwas mobiler als die Vorgängergruppe.

- Beide Gruppen haben ein ähnliches **Sicherheitsbedürfnis**: Sowohl knapp die Hälfte der Generation Y als auch knapp die Hälfte der Generation X treibt oder trieb die Sorge um, ob ihr Arbeitsplatz auch auf Dauer sicher ist.
- Ein Generationenunterschied ist lediglich bei der Beurteilung der **Freizeit** zu beobachten: Die Generation Y ist mit ihrer Work-Life-Balance im Durchschnitt unzufriedener als die Generation X. Warum das so ist, darüber gibt die Datenauswertung keine Auskunft.

Ein Grund für die größere Unzufriedenheit der Generation Y mit ihrer Freizeit könnte jedoch darin

liegen, dass die jungen Leute heute – anders als vor 30 Jahren – größere Schwierigkeiten haben, in ihrer freien Zeit tatsächlich ungestört zu bleiben: Heutzutage ist es viel häufiger Usus, auch am Wochenende geschäftliche E-Mails zu beantworten oder am Feierabend noch mal mit dem Chef zu telefonieren. Als die Generation X jung war, verlief die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit noch viel strikter, was möglicherweise zu höheren Zufriedenheitswerten mit der Freizeit beitrug.

Abgesehen von dieser einen geringfügigen Abweichung lässt sich jedoch festhalten, dass die Y-ler den X-lern gar nicht so unähnlich sind. Wenn sich die jungen Leute von heute aber gar nicht so sehr von den jungen Leuten früherer Generationen unterscheiden, was bedeutet das dann für die Unternehmen? Zunächst einmal Entwarnung:

**Die Ergebnisse der IW-Studie zeigen, dass es keinen Grund für eine rein generationenorientierte Personalpolitik gibt.**

Viel sinnvoller ist es, wenn Betriebe auf allgemeine Entwicklungen reagieren – etwa auf die weiter wachsende Beteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt oder den Trend zu höheren Bildungsabschlüssen. Denn dies sind letztlich auch die Ursachen für die Generationenunterschiede – und nicht eine per se veränderte Einstellung zum Arbeitsleben.

i

**aus IW-Trends**  
**3/2014**

Christoph Metzler, Dirk Werner,  
Michael Zibrowius: Arbeitsmarktergebnisse  
und berufliche Ziele der Generation Y im  
Vergleich zur Generation X

[iwkoeln.de/generation-y](http://iwkoeln.de/generation-y)

## Generation Y: Welche Klischees stimmen und welche nicht

Als Generation Y werden Personen bezeichnet, die zwischen 1980 und 1995 geboren wurden, als Generation X die Jahrgänge zwischen 1965 und 1979

Das Klischee lautet,  
die **Generation Y** sei ...

Fakt ist, ...

... arbeitsfaul	... dass sich die Arbeitszeiten von Generation X und Y nicht unterscheiden
... weniger karrierefiziert	... dass sich die Zufriedenheit mit der Arbeit zwischen den Generationen kaum unterscheidet
... stattdessen freizeitorientierter	... dass die Generation Y mit ihrer Freizeitgestaltung unzufriedener ist als die Generation X
... beruflich sehr mobil	... dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer der Generation Y niedriger ist als die der Generation X
... sehr auf einen sicheren Arbeitsplatz bedacht	... dass sich die Generation Y nicht mehr Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz macht als die Generation X

Die Datengrundlage für „Fakt ist, ...“ stammt aus dem Sozio-oekonomischen Panel für die Jahre 1984 bis 2012. Für seine Berechnungen hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln jeweils nur die Daten über die jungen Erwachsenen im Alter zwischen 18 und 32 Jahren herangezogen  
Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel

© 2014 IW Medien · iw-d 36