



Thorsten Faas

## Eine Frage des Alters?

Erwerbsorientierung und die Gen Z

## **FES diskurs**

Mai 2024

---

### **Die Friedrich-Ebert-Stiftung**

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

### **Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung**

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung versteht sich als Zukunftsradar und Ideenschmiede der Sozialen Demokratie. Sie verknüpft Analyse und Diskussion. Die Abteilung bringt Expertise aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik zusammen. Ihr Ziel ist es, politische und gewerkschaftliche Entscheidungsträger\_innen zu aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu beraten und progressive Impulse in die gesellschaftspolitische Debatte einzubringen.

### **FES diskurs**

FES diskurse sind umfangreiche Analysen zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen. Auf Grundlage von empirischen Erkenntnissen sprechen sie wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen für die Politik aus.

### **Über den Autor**

Thorsten Faas ist Professor für Politikwissenschaft am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin und leitet dort die Arbeitsstelle „Politische Soziologie der Bundesrepublik Deutschland“.

### **Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich**

Jan Niklas Engels, Referent für empirische Sozial- und Trendforschung in der Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung.

# Eine Frage des Alters?

Erwerbsorientierung und die Gen Z

## INHALT

<b>1</b>	<b>DIE BEDEUTUNG VON ERWERBSARBEIT ...</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>... UND DIE ROLLE VON GENERATIONEN</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>DATEN UND VORGEHEN</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>EMPIRISCHE ERGEBNISSE</b>	<b>8</b>
4.1	Materielle Lage verschiedener Generationen und ihre Hintergründe	8
4.2	Merkmale der eigenen Tätigkeit in verschiedenen Generationen und ihre Hintergründe	12
4.3	Gewünschte Merkmale des eigenen Jobs: Sicherheit, Flexibilität, Karriere	15
4.4	Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen	19
<b>5</b>	<b>FAZIT</b>	<b>23</b>
	<b>ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS</b>	<b>24</b>
	<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>24</b>

# DIE BEDEUTUNG VON ERWERBSARBEIT ...

Erwerbsarbeit war einmal die prägende Institution der Gesellschaft. Sie strukturiert alles: den einzelnen Arbeitstag in Arbeits- und Freizeit, die Woche in Werktag und Wochenenden, das Jahr in Arbeits- und Urlaubstage, ja letztlich das ganze Leben in Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand. Erwerbsarbeit ist dabei – wie der Name schon sagt – eine Tätigkeit, die dem Erwerb von Einkommen dient. Auch das macht sie prägend, denn mit dem Einkommen gehen vielschichtige Möglichkeiten der eigenen Lebensgestaltung einher oder eben auch nicht.

Doch die Bedeutung von Erwerbsarbeit geht über diese „Erwerbs“-Komponente hinaus. Neben der „manifesten“ Funktion der Einkommengewinnung sah etwa Marie Jahoda fünf weitere Funktionen von Erwerbsarbeit, die sie als „latent“ bezeichnete: „First, employment imposes a time structure on the working day; second, employment implies regularly shared experiences and contacts with people outside the nuclear family; third, employment links individuals to goals and purposes that transcend their own; fourth, employment defines aspects of personal status and identity; and finally, employment enforces activity“ (Jahoda 1981: 188).

Die zentrale Bedeutung von Arbeit wird auch ersichtlich, wenn man Menschen in den Blick nimmt, die – unfreiwillig – keine Arbeit mehr haben, also arbeitslos sind. Joelson und Wahlquist (1987: 181) etwa konnten in ihrer Studie zeigen, dass die meisten der von ihnen untersuchten Arbeitslosen dem gleichen Tagesablauf folgten wie zu Zeiten ihrer Erwerbstätigkeit, selbst Jahre nach deren Ende. Auch Studien, die den Stellenwert verschiedener Lebensbereiche miteinander vergleichen, zeigen: Arbeit genießt im Vergleich zu anderen Aspekten des Alltags einen überdurchschnittlich hohen Stellenwert – gerade auch bei Arbeitslosen.

So weit, so gut. Gleichzeitig ist zu konstatieren, dass die Bedeutung von Erwerbsarbeit keine universelle Konstante ist. Das ergibt sich unmittelbar aus der funktionalen Logik des Jahoda'schen Arguments: Erwerbsarbeit erfüllt für Individuen manifeste und latente Funktionen. Aber so funktional betrachtet bedeutet das eben auch: Die Funktionen lassen sich gegebenenfalls auch anderweitig, also jenseits von Erwerbsarbeit erfüllen. Mit Blick auf den instrumentellen Charakter etwa müsste die Bedeutung von Erwerbsarbeit umso höher sein, je zentraler der Arbeitslohn für Erwerbspersonen (und weitere Personen, die von diesem Erwerb leben) für das Bestreiten des Lebensunterhalts ist.

Wem andere Einkommensquellen zur Verfügung stehen, der sollte weniger fokussiert auf Erwerbsarbeit sein. In ähnlicher Weise lassen sich mit Blick auf latente Funktionen Unterschiede erwarten. Das Vorhandensein von „Alternativrollen“, mit denen die Erfüllung der latenten Funktionen ebenfalls einhergehen kann, sollte auch zu einer Abschwächung der Erwerbsorientierung führen.

Über diese Mikrofaktoren hinaus hat die einschlägige Forschung gesellschaftliche Makroeffekte ausmachen können, die sich auf die Erwerbsorientierung einzelner Menschen auswirken. Zunächst einmal ist wiederholt gezeigt worden, dass Erwerbsarbeit nicht in allen Kulturen die gleiche (hohe) Bedeutung hat. Und selbst innerhalb einzelner Kulturen kann die individuelle Bedeutung von Erwerbsarbeit variieren, etwa mit dem Grad ihrer Verfügbarkeit. Eine Zeit lang wurde dabei diskutiert, dass Erwerbsarbeit faktisch gesehen an Bedeutung verlieren würde, weil sie in zunehmend geringerem Maße vorhanden ist. Rifkin (1995) etwa sah ein „Ende der Arbeit“; auch Strasser (1999) fragte, was passiert, „wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht“. Zwischenzeitlich hat sich die Situation allerdings eher umgedreht: Seit vielen Jahren ist der Arbeitsmarkt in Deutschland in vielen Branchen de facto durch Vollbeschäftigung gekennzeichnet; auch das Stichwort des „Fachkräftemangels“ zeugt davon, dass weniger die Nachfrage, sondern eher das Angebot an Erwerbsarbeit knapp geworden ist. In der Konsequenz sollte das aber auch bei potenziellen Erwerbspersonen die individuelle Bedeutung von Erwerbsarbeit relativieren. Arbeiten zu können ist kein knappes Gut mehr, sondern kann vielmehr als gesetzte Option angesehen werden.

# ... UND DIE ROLLE VON GENERATIONEN

Die bisherigen Ausführungen gilt es um eine weitere Idee zu ergänzen. Wenn der Stellenwert von Erwerbsarbeit so prägend für einzelne Personen ist, dann sollten Erwerbsorientierungen nichts sein, was sich über Nacht ändert. Vielmehr sollte man davon ausgehen, dass sich diese Orientierungen in den formativen Jahren des Heranwachsenden herausbilden und dann grundsätzlich stabil bleiben, wie dies etwa auch Theorien des Wertewandels (Inglehart 1987) erwarten lassen.

Führt man vor diesem Hintergrund die verschiedenen formulierten Ideen zusammen – insgesamt hohe, aber gleichwohl variable Bedeutung von Erwerbsarbeit, generationale Prägungen –, kommen wir zum Kern des vorliegenden Beitrags: Sehen wir eigentlich generationale Unterschiede in der Bedeutung, die Erwerbsarbeit für Menschen hat? Dass jungen Menschen Erwerbsarbeit weniger bedeutet, ist immer wieder im öffentlichen Diskurs zu hören. Gerade die Gen Z – also junge Menschen, die heute noch keine 30 Jahre alt sind – könne mit Erwerbsarbeit wenig anfangen und schätze sie entsprechend weniger, so heißt es. Im Lichte der bisherigen Ausführungen erscheint das auf den ersten Blick plausibel: Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist – trotz krisenhafter Ereignisse wie etwa der Pandemie – seit vielen Jahren auf niedrigem Niveau; auch die Jugendarbeitslosenquote in Deutschland liegt seit einigen Jahren bei – niedrigen – fünf Prozent; noch dazu ist sie niedriger als in allen anderen EU-Ländern. Ausbildungsplätze gibt es zuhauf, so ist zu hören, und zukünftigen Fachkräften stehe die Welt ohnehin offen. Dass ihnen zudem eine gesunde Work-Life-Balance wichtig sei, wie wiederholt angeführt wird, deutet auf das Vorhandensein alternativer Quellen von Lebenssinn und -qualität hin und sollte ebenfalls die Bedeutung von Erwerbsarbeit – zumindest im latenten Sinne – schmälern.

Aber vielleicht ist an dieser Stelle auch Vorsicht geboten: „Generationen“ – und gerade Labels wie Generation X, Generation Y, Gen Z – sind häufig sehr öffentlichkeitstaugliche Marker, die einer in sich sehr heterogenen Gruppen von Menschen gleichen Alters ein uniformierendes Label aufkleben. Inwieweit sich die skizzierten Phänomene und Perspektiven tatsächlich auf eine ganze Generation oder mitunter nur einen Teil einer Altersgruppe (der in der Öffentlichkeit eventuell besonders sichtbar ist) beziehen, ist letztlich eine empirische Frage, die man sich genau anschauen sollte. Genau diesen Fragen möchte sich der vorliegende Beitrag widmen. Dabei stehen vier Fragestellungen im Fokus:

1. Gibt es Unterschiede zwischen „Generationen“ hinsichtlich ihres Blicks auf Erwerbsarbeit?
2. Wie homogen ist der Blick gerade der jüngsten, häufig als Gen Z bezeichneten Generation auf Erwerbsarbeit? Finden wir dort andere Muster als in der Bevölkerung insgesamt, was den Blick auf Arbeit und ihre Funktionen betrifft?
3. Auf welche sozialstrukturellen Merkmale jenseits des Alters (und damit der Zugehörigkeit zu Generationen) lassen sich unterschiedliche Perspektiven auf Arbeit und ihre Funktionen zurückführen? Welche Rolle spielen das Geschlecht, die formale Bildung, die regionale Herkunft sowie der eigene Erwerbsstatus? Damit verbunden stellt sich die Frage, inwiefern etwaige Unterschiede zwischen Generationen auf unterschiedliche Zusammensetzungen zurückzuführen sind, etwa in Folge der „Bildungsexpansion“ oder unterschiedlicher Erwerbsquoten je nach Alter.
4. Im Lichte der funktionalen Argumente und der manifesten und latenten Funktionen von Erwerbsarbeit ist zu fragen: Welche vermittelnden Prozesse lassen sich ausmachen? Wie übersetzen sich sozialstrukturelle Merkmale in eine finanzielle Lage, in bestimmte Jobmerkmale und letztlich die Zufriedenheit mit der beruflichen, aber auch anderen Situationen des alltäglichen Lebens insgesamt?

Diese Fragen sollen im Folgenden empirisch in den Blick genommen werden. Im nächsten Schritt ist dafür kurz die genutzte Datenbasis und das Vorgehen zu erläutern, ehe wir sukzessive zu den Ergebnissen kommen.

# DATEN UND VORGEHEN

Die Datenbasis für die vorliegenden Analysen bildet eine Umfrage unter der deutschsprachigen Bevölkerung ab 18 Jahren, die im Juni/Juli 2023 durchgeführt wurde. Insgesamt 5.061 Befragte nahmen schlussendlich an der Befragung teil; sie war als Mixed-Mode-Befragung konzipiert – die Interviews wurden also teils online, teils telefonisch realisiert.

Die zentrale erklärende Variable des vorliegenden Beitrags ist die Zugehörigkeit zu Generationen, die sich aus den Altersangaben der Befragten ergibt. Dabei gibt es keine absolut feststehende Einteilung einschlägiger Generationen; für die Zwecke des vorliegenden Beitrags wurden letztlich grundsätzlich Zehn-Jahres-Intervalle gewählt. Zur Gen Z werden alle Befragten gezählt, die zwischen 18 und 29 Jahre (und damit rund um das Jahr 2000 geboren) sind. Zur Generation Y zählen Befragte zwischen 30 und 39 Jahren (Geburtsjahr rund um 1990), zur Generation X Befragte zwischen 40 und 49 Jahren (Geburtsjahr rund um 1980). Weitere Gruppen sind zwischen 50 und 59 bzw. 60 und 69 Jahre alt sowie 70 Jahre und älter. In allen Analysen wird dabei die Gen Z als Referenzgruppe herangezogen; gerade in den multivariaten Modellen zeigen die für andere Generationen ausgewiesenen Koeffizienten immer den Unterschied zur Gen Z an.

Um etwaige Unterschiede in der Zusammensetzung der Gruppen, aber auch die Einflüsse dieser Faktoren auf die weiteren abhängigen Variablen prüfen zu können, werden das Geschlecht der Befragten (Referenzgruppe: Frauen), der Grad ihrer formalen Bildung (mittel bzw. hoch, Referenzgruppe: Personen mit formal niedriger Bildung) und ihre regionale Herkunft (Ostdeutschland im Vergleich zur Referenzgruppe Westdeutschlands einschließlich Berlins; außerdem Stadt mit mindestens 100.000 Einwohner:innen im Vergleich zu kleineren Städten und Gemeinden) einbezogen. Für den ersten Analyseschritt, in dem die materielle

Lage der Befragten in den Blick genommen wird, kann zudem deren Erwerbsstatus einbezogen werden (erwerbstätig bzw. arbeitslos im Vergleich zu aus anderen Gründen nichterwerbstätigen Personen). Daher wird dieser erste Analyseschritt einmal für alle Befragten, einmal nur für erwerbstätige Befragte durchgeführt und ausgewiesen. Da viele der in den weiteren Schritten zu betrachtenden Variablen nur noch für die Gruppe der Erwerbstätigen erfragt wurden, beschränken sich alle weiteren Analysen entsprechend auch auf diese Gruppe.<sup>1</sup>

Der Einfluss der Generationszugehörigkeit und der anderen, gerade skizzierten sozialstrukturellen Variablen wird entlang einer sich schrittweise entfaltenden Kette analysiert. Im Sinne der manifesten Funktion von Erwerbsarbeit wird zunächst geprüft, wie sich diese Faktoren auf die Bewertung der eigenen materiellen Situation auswirken. Dazu werden zwei Fragen herangezogen: Befragte sollten einerseits angeben, ob sie in ihrem Haushalt „mehr als sechs Monate von Ersparnissen leben“ könnten; andererseits, ob ihr Haushalt am Monatsende „in der Regel Geld zurücklegen“ kann.<sup>2</sup> Aus beiden Angaben wird zudem durch deren einfache Addition eine Index-Variable gebildet.

Job ist nicht gleich Job. Gerade mit Blick auf die Gen Z wird ja immer wieder gesagt, sie sei wählerischer, Fragen von Flexibilität und Vereinbarkeit spielten für sie eine größere Rolle, während sie im Umkehrschluss Belastungen eher meiden wollte. Zugleich wäre es naiv zu glauben, es gäbe nur noch „Traumjobs“ in diesem Sinne, vielmehr sollten sich die Eigenschaften von Jobs deutlich voneinander unterscheiden. In der hier verwendeten Befragung wurden Merkmale des aktuellen Jobs entlang von zwei Dimensionen erfasst: In welchem Ausmaß bietet der aktuelle Job flexible Gestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten („Ich kann mich in meinem Job persönlich entfalten“ sowie – mit umgekehrter Logik – „Ich habe geregelte Arbeitszei-

<sup>1</sup> Im Lichte der Zielsetzung des vorliegenden Beitrags ist diese Beschränkung auf Erwerbstätige nicht unproblematisch, da die Vermutung nahe liegt, dass viele Angehörige gerade der Gen Z noch nicht erwerbstätig sind. Tatsächlich zeigt sich beim Blick in die Daten, dass der Anteil der Erwerbstätigen mit dem Alter schwankt: 61 Prozent für die Gen Z, 83 Prozent für Generation Y, 88 Prozent für Generation X, 90 Prozent für Personen zwischen 50 und 59 Jahren, 48 Prozent für Personen zwischen 60 und 69 Jahren, fünf Prozent für Menschen ab 70 Jahren. Gleichwohl bedeutet das mit Blick auf die Gen Z, dass sie in allen Analysen mehrheitlich Berücksichtigung findet; zudem wird der erste Analyseschritt zeigen, ob sich innerhalb der Gen Z Unterschiede bezogen auf den Erwerbsstatus ergeben.

<sup>2</sup> Bei dieser Frage standen den Befragten vier Antwortoptionen zur Verfügung: „Mein Haushalt kann am Monatsende in der Regel Geld zurücklegen“, „Mein Haushalt kann am Monatsende zwar kein Geld zurücklegen, aber das Geld reicht, um die laufenden Kosten zu decken“, „Mein Haushalt muss derzeit auf Ersparnisse zurückgreifen, um die laufenden Kosten zu decken“, „Mein Haushalt behilft sich in der aktuellen Krise mit Krediten wie z. B. Verbraucherkredit, Ratenkredite, Dispo-/Überziehungskredit“. Für die Analysen wurden die letzten drei Kategorien zusammengefasst, sodass der verwendete Indikator widerspiegelt, ob die Befragten Rücklagen bilden können oder nicht.

ten“)?<sup>3</sup> Und in welchem Maße ist der Job mit Belastungen verbunden („Ich fühle mich bei der Arbeit oft gehetzt oder unter Zeitdruck“, „Meine Arbeit bringt mich häufig an die Grenzen meiner körperlichen Belastbarkeit“, „Meine Arbeit bringt mich häufig an die Grenzen meiner mentalen Belastbarkeit“). Alle Aussagen sollten anhand einer fünfstufigen Skala zwischen „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ bewertet werden. Aus den zwei bzw. drei Aussagen wurden jeweils additive Indizes für Flexibilität bzw. Belastungen gebildet.

Der Ist-Zustand soll im nächsten Schritt mit dem gewünschten Idealzustand kontrastiert werden. Im Fragebogen wurden den Befragten insgesamt fünf „Faktoren“ präsentiert, die sie nach persönlicher Wichtigkeit auf einer siebenstufigen Skala von 1 „gar nicht wichtig“ bis 7 „äußerst wichtig“ bewerten sollten. Zu den fünf Faktoren zählen „ein sicherer Arbeitsplatz“, „ein angemessenes Einkommen“ (die beiden werden zu einem Faktor „Sicherheit/Einkommen“ verdichtet), „Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf“, „flexible Arbeitszeitmodelle“ (die beiden werden zu einem Faktor „Vereinbarkeit/Flexibilität“ verdichtet) sowie „Entwicklungsperspektiven und Karrierechancen“. Im letzten Schritt schließlich wollen wir die Zufriedenheit mit verschiedenen Bereichen des Lebens erwerbstätiger Menschen in den Blick nehmen. Auf einer fünfstufigen Skala von „gar nicht“ bis „sehr zufrieden“ sollten die Befragten angeben, wie zufrieden sie mit ihrer beruflichen, finanziellen sowie familiären Situation sind. Insgesamt ist das Vorgehen in doppeltem Sinne schrittweise: Erstens bezogen auf die zu analysierenden Phänomene – diesbezüglich entfaltet sich die Kette entlang der skizzierten Faktoren finanzielle Lage, Jobmerkmale (Ist-Zustand), Jobmerkmale (gewünscht) bis hin zu den verschiedenen Zufriedenheitsdimensionen. Zweitens folgen die Analysen innerhalb der einzelnen Stufen einer schrittweisen Logik. Zunächst wird global geprüft, inwieweit sich die

Altersgruppen voneinander unterscheiden: Gibt es generationale Unterschiede? Ist gerade die Gen Z anders? Darauf folgen Analysen, die globale Unterschiede sichtbar machen sollen: Gibt es noch generationale Effekte, wenn man für die sozialstrukturelle Zusammensetzung der Kohorten kontrolliert? Wie wirken sich andere Faktoren auf die jeweils betrachteten Merkmale aus – gibt es etwa Unterschiede nach Geschlecht oder zwischen Ost und West, z. B. bezogen auf die eigene materielle Situation? Dieser Betrachtung von Unterschieden über alle Altersgruppen hinweg soll schließlich im letzten Schritt eine Analyse gegenübergestellt werden, die ausschließlich die Gen Z betrachtet. Der Vergleich der Gen Z mit allen Befragten soll noch einmal explizit prüfen, ob die jüngste Generation anders ist – nicht nur mit Blick auf die Verbreitung bestimmter Merkmale, sondern auch die Verankerungen in der Gruppe: Verliert etwa der Faktor „Geschlecht“ bei den jüngsten Erwerbstätigen an Bedeutung? Finden wir insgesamt weniger Unterschiede und damit eine insgesamt uniformere Generation?

Gerade auch um breite Vergleichsmöglichkeiten zu ermöglichen, werden alle Faktoren auf einen Wertebereich von null bis eins transformiert. Der jeweils kleinstmögliche Wert einer Variable wird also auf null gesetzt, der größtmögliche auf eins; Zwischenstufen werden entsprechend gebildet. Das genaue Vorgehen wird nochmals am konkreten Beispiel im nächsten Schritt detailliert erläutert, in dem wir die manifeste Funktion von Erwerbsarbeit – die Sicherung der materiell-finanziellen Lebensgrundlage – in den Blick nehmen.

<sup>3</sup> Geregelt Arbeitszeiten zu haben, sagt nicht zwingend etwas über vorhandene oder nicht vorhandene Gestaltungsmöglichkeiten aus; entsprechende Regelungen könnten ja etwa sehr flexibel sein oder auch nicht. Empirisch allerdings zeigt sich, dass die beiden Aspekte der persönlichen Entfaltung und der geregelten Arbeitszeiten (negativ) zusammenhängen und einen gemeinsamen Faktor bilden.

#### 4.1 MATERIELLE LAGE VERSCHIEDENER GENERATIONEN UND IHRE HINTERGRÜNDE

Abbildung 1 liefert einen ersten Eindruck zur Frage, wie sich die materielle Situation verschiedener Generationen darstellt. Gerade mit Blick auf die Gen Z zeigt sich dabei: Die Situation stellt sich auf keinen Fall rosiger dar als für andere Generationen, mitunter gilt sogar das Gegenteil. Im oberen Teil der Abbildung sind die Ergebnisse für alle Befragten dargestellt. Deutlich wird mit Bezug auf die Frage, ob Befragte am Monatsende etwas zurücklegen können, vor allem eine gesellschaftliche Spaltung – während rund die Hälfte der Befragten das tun kann, gilt es für die andere Hälfte nicht. Generationale Unterschiede gibt es kaum, am häufigsten noch können Menschen zwischen 50 und 59 Jahren etwas zurücklegen. Etwas anders stellt sich die Situation dar, wenn wir anstelle des Einkommens Ersparnisse in den Blick nehmen. Bei der Frage, ob Befragte gegebenenfalls Ersparnisse haben, von denen sie ein halbes Jahr lang leben könnten, gibt es durchaus generationale Muster. Dabei gilt: je älter, desto eher sind entsprechende Ersparnisse vorhanden. Bei Menschen über 70 bejahen rund zwei Drittel die entsprechende Aussage, bei den Generation X, Y und Z dagegen nur rund die Hälfte.

Im Vergleich der beiden Zeilen der Abbildung 1 zeigt sich zudem die Bedeutung von Erwerbsarbeit: Die jeweils unteren Grafiken zeigen die Ergebnisse nur bezogen auf die Gruppe der Erwerbstätigen (weswegen auch die Generation 70+ dort nicht mehr in der Analyse enthalten ist). Gerade bezogen auf das „Zurücklegen am Monatsende“ sehen wir, dass die entsprechenden Anteile, die Geld zurücklegen können, dort merklich höher liegen. Erwerbsarbeit erfüllt offenkundig immer noch besser als andere Lebenskontexte

die materielle Funktion der Einkommenssicherung. Weniger deutlich zeigt sich dies bezogen auf das Vorhandensein von ersparten Mitteln. Entscheidend im Kontext des vorliegenden Beitrags ist dabei, dass das generationale Muster erhalten bleibt, auch wenn man nur erwerbstätige Menschen betrachtet. Geld zu sparen braucht offenkundig auch Zeit – und die hatte die Gen Z bislang in geringerem Maße.

Aus beiden Indikatoren wurde durch einfache Addition ein Index gebildet, der die materielle Absicherung der Befragten erfasst. Wie schon die erste Abbildung gezeigt hat, gibt es erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Möglichkeiten, Geld zurückzulegen und auf Ersparnisse zurückzugreifen. Aber womit hängt es zusammen, wem es materiell besser oder schlechter geht? Abbildung 2 liefert die entsprechenden Ergebnisse – hier wie fortan nur noch für die Gruppe erwerbstätiger Personen.

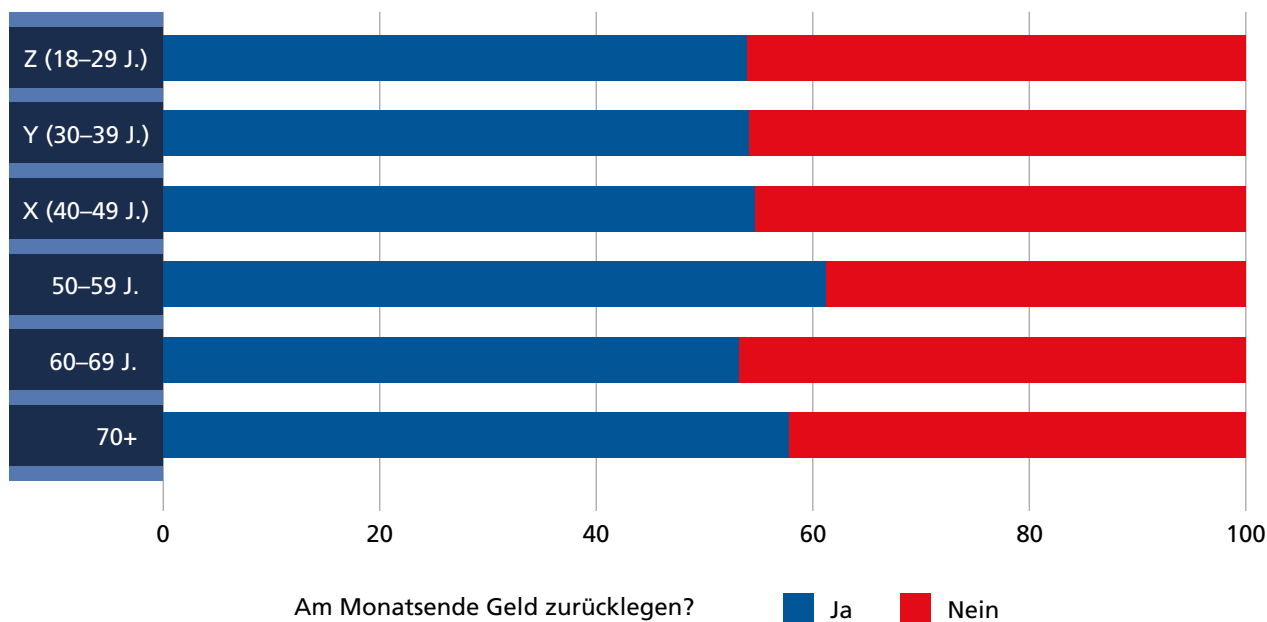
Die in Blau dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf alle erwerbstätigen Personen (bis maximal 69 Jahre). Die blauen Punkte zeigen dabei die Größenordnung der mit einzelnen Faktoren in Verbindung stehenden Unterschiede; die blauen Striche zeigen die statistische (Un-)Sicherheit dieser Effektstärken. Gerade wenn die Striche die gestrichelte Nulllinie kreuzen, sind die Ergebnisse nicht statistisch signifikant, sie könnten also schlicht zufallsbedingt sein und sind daher nicht belastbar zu interpretieren. Wichtig zu bedenken ist dabei: Es handelt sich um Ergebnisse eines multivariaten Modells. Sofern also generationale Effekte „übrig“ bleiben, haben diese nichts (mehr) damit zu tun, dass in jüngeren Generationen mehr Menschen mit formal hoher Bildung sind, da die Bildungseffekte getrennt geschätzt und ausgewiesen werden. Es sind vielmehr „bereinigtes“ Effekte, die in diesem Fall rein auf das Alter zurückzuführen sind.



## Mittlere materielle Lage einzelner Generationen (alle Befragten)

Abb. 1a

Angaben in Prozent

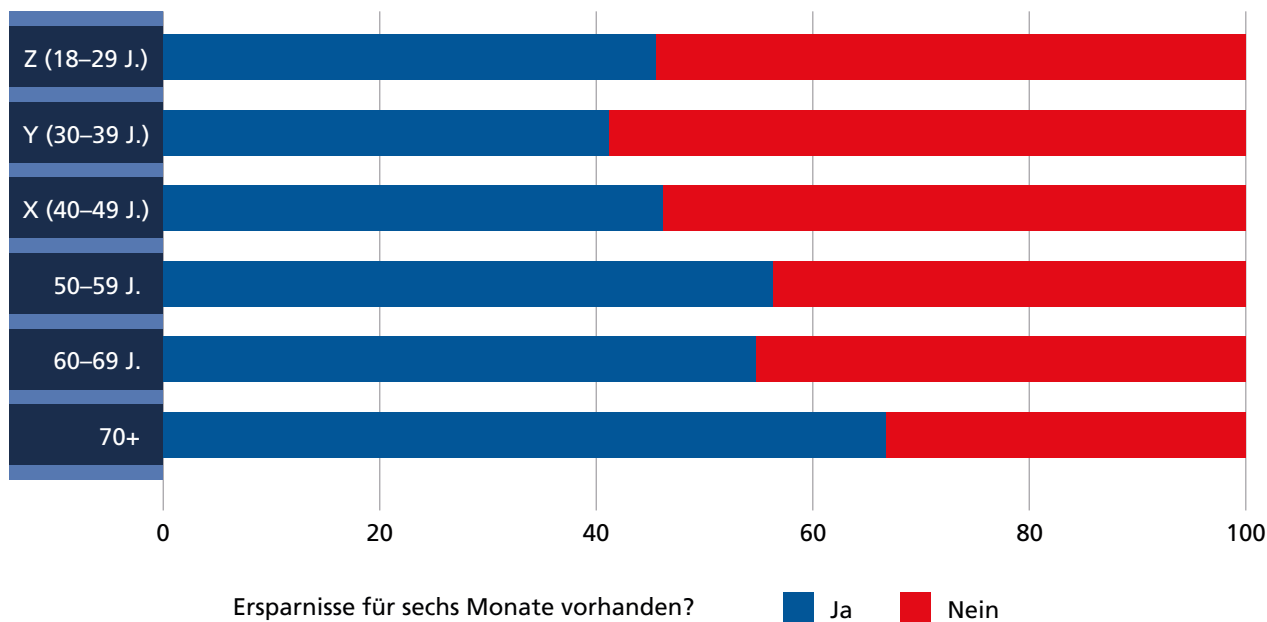


Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

## Mittlere materielle Lage einzelner Generationen (alle Befragten)

Abb. 1b

Angaben in Prozent

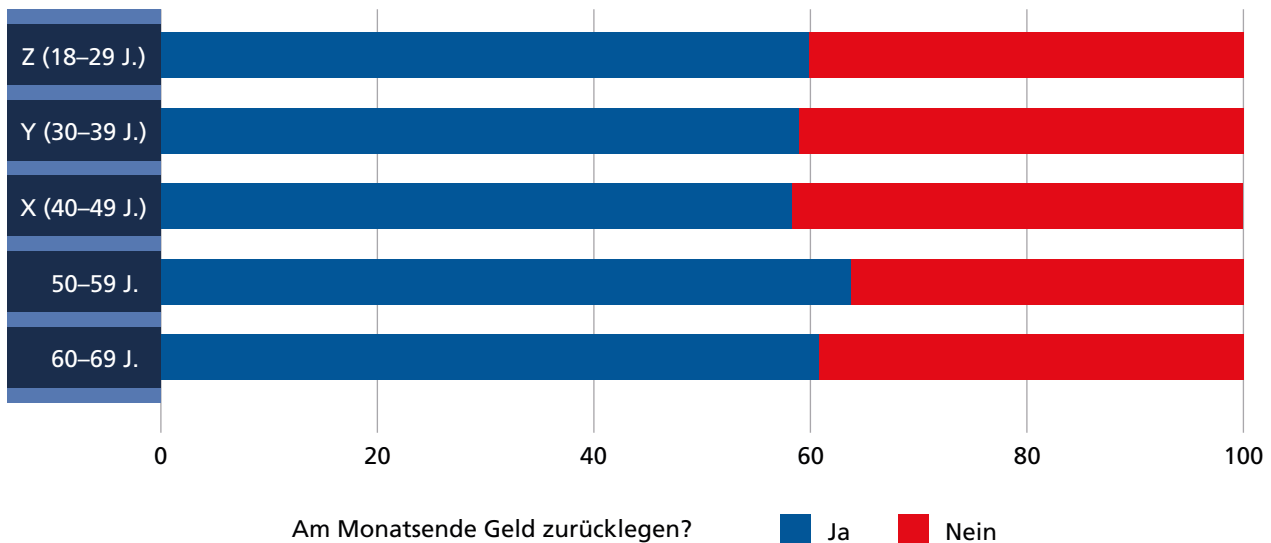


Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

## Mittlere materielle Lage einzelner Generationen (nur erwerbstätige Befragte)

Abb. 1c

Angaben in Prozent

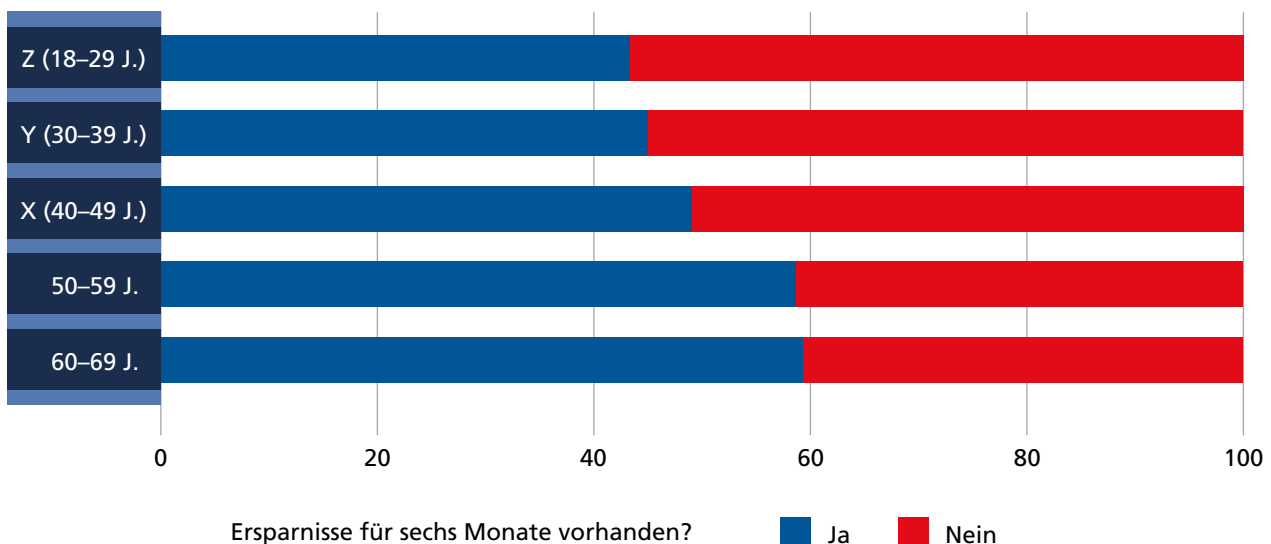


Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre,  
Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

## Mittlere materielle Lage einzelner Generationen (nur erwerbstätige Befragte)

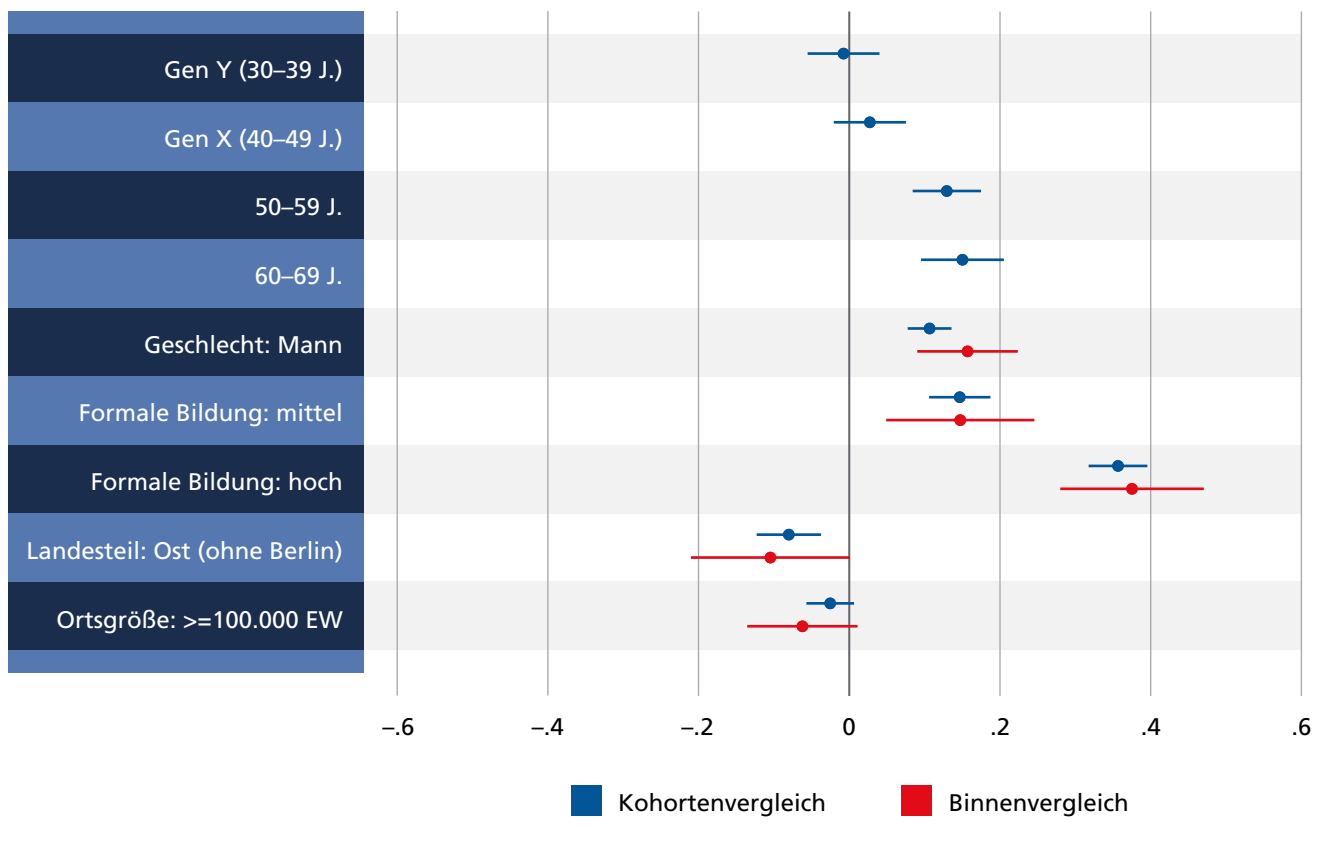
Abb. 1d

Angaben in Prozent



Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre,  
Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Unstandardisierte Koeffizienten aus einem multivariaten linearen Regressionsmodell



Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, alle abhängigen wie unabhängigen Variablen auf einen Wertebereich von 0/1 transformiert.  
 Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Was sehen wir? Tatsächlich sehen wir, dass generationale Effekte bestehen bleiben: Das gilt weniger für Menschen bis 50 Jahre, hier liegen alle Effekte nahe bei null (und zeigen damit an, dass es keine Unterschiede zwischen etwa den Generationen X und Y im Vergleich zur Referenzkategorie Gen Z gibt). Dagegen sehen wir für erwerbstätige Menschen ab 50 Jahre, dass es Unterschiede gibt: Ihnen geht es im Vergleich zur Gen Z besser. Der Effekt ist nicht sehr groß, aber er ist deutlich sichtbar.

Es zeigen sich auch über das Alter hinausgehende Effekte, die mitunter deutlich größer ausfallen als die generationalen Muster. Das gilt weniger für das Geschlecht – die Größenordnung des Unterschieds zwischen Männern und Frauen fällt ähnlich groß wie der Unterschied zwischen der Gen Z und der Generation ab 60 Jahren aus. Auch im Vergleich zu Menschen, die in Westdeutschland (oder Berlin) leben, berichten Menschen in Ostdeutschland von einer

weniger komfortablen materiellen Situation; keine Effekte treten für die Ortsgröße auf – ob Menschen städtisch oder eher ländlich wohnen, spielt keine Rolle. Die stärksten Effekte treten für den Faktor formal hoher Bildung auf. Die Effektstärke für formal hohe Bildung liegt bei 0,36 – dies bei einer Skala der abhängigen Variable, die nur zwischen 0 und 1 liegt. Menschen mit formal hoher Bildung geht es im Vergleich zu Menschen mit formal niedriger Bildung um Längen besser.

Abbildung 2 zeigt darüber hinaus in Rot dargestellte Effekte innerhalb der Gen Z. Hier geht es also um die Frage, wie unterschiedlich Personen, die alle zur Gen Z gehören, ihre materielle Situation bewerten.<sup>4</sup> Wäre die Gen Z eine homogene Gruppe ohne jede Binnendifferenzierung, müssten alle roten Punkte sehr nahe bei der gestrichelten Nulllinie liegen. Auch würden Unterschiede zwischen roten und blauen Linien (mit geringeren roten Effektstärken) zeigen,

<sup>4</sup> Da in dieses Modell nur eine Generation eingeht, können folglich auch keine generationalen Effekte für die anderen Generationen dargestellt werden. Daher gibt es bei den einzelnen Generationen keine roten Linien und Punkte.

dass die Unterschiede innerhalb der Gen Z kleiner sind als in der Bevölkerung insgesamt.

Das ist aber nicht der Fall – im Gegenteil: Das Muster innerhalb der Gen Z ist dem Muster, das für die Bevölkerung insgesamt resultiert, erstaunlich ähnlich.<sup>5</sup> Die Ost-West- und Bildungseffekte sind praktisch identisch; der Effekt des Geschlechts fällt sogar etwas größer aus, ebenso der Effekt städtischer Herkunft.<sup>6</sup> Insgesamt jedenfalls ist die Gen Z mindestens so heterogen wie die Gesellschaft insgesamt. Selbst Geschlechtsunterschiede, von denen man am ehesten hätte erwarten können, dass sie bei jüngeren Generationen mindestens geringer werden, erweisen sich als erstaunlich robust. Mit Blick auf die materielle Lage der Gen Z von einer uniformen Generation zu sprechen, der es insgesamt als Gruppe besser als anderen geht, wird ihr – und gerade den Menschen mit niedrigerer Bildung, aber auch Frauen aus der Generation – jedenfalls in keiner Weise gerecht.

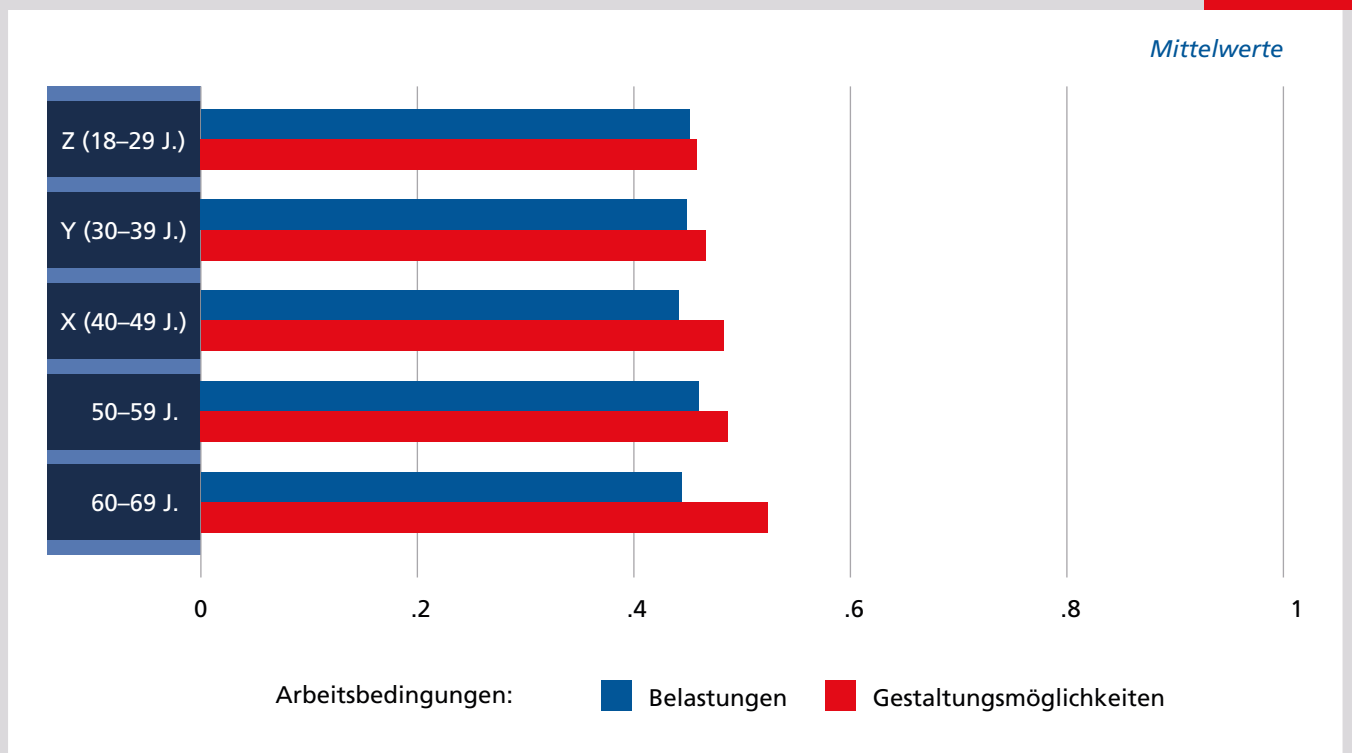
## 4.2 MERKMALE DER EIGENEN TÄTIGKEIT IN VERSCHIEDENEN GENERATIONEN UND IHRE HINTERGRÜNDE

Im nächsten Schritt der Analyse wollen wir uns den (subjektiv so empfundenen) Charakteristika des eigenen Jobs widmen. Inwieweit empfinden Angehörige verschiedener Generationen ihren Job als stressig? Inwieweit verbinden sie Gestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten damit? Gemäß weit verbreiteter Narrative sollten sich für die Gen Z größere Entfaltungsmöglichkeiten, aber gering(er)e Belastungen zeigen.

Tatsächlich bestätigt sich aber weder die eine noch die andere Erwartung, wie Abbildung 3 zeigt. Vielmehr liegen über Generationen hinweg die mittleren Belastungen nahe beim Skalenmittelpunkt; bei den Gestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten zeigt sich sogar ein Muster mit dem Alter ansteigender Möglichkeiten: Je älter Befragte sind, desto eher sehen sie flexible Möglichkeiten in ihrem Job – wobei einschränkend hinzuzufügen ist, dass sich diesbezüglich alles in einem mittleren Bereich abspielt.

### Merkmale der eigenen Tätigkeit: Belastungen vs. Gestaltungsmöglichkeiten

Abb. 3



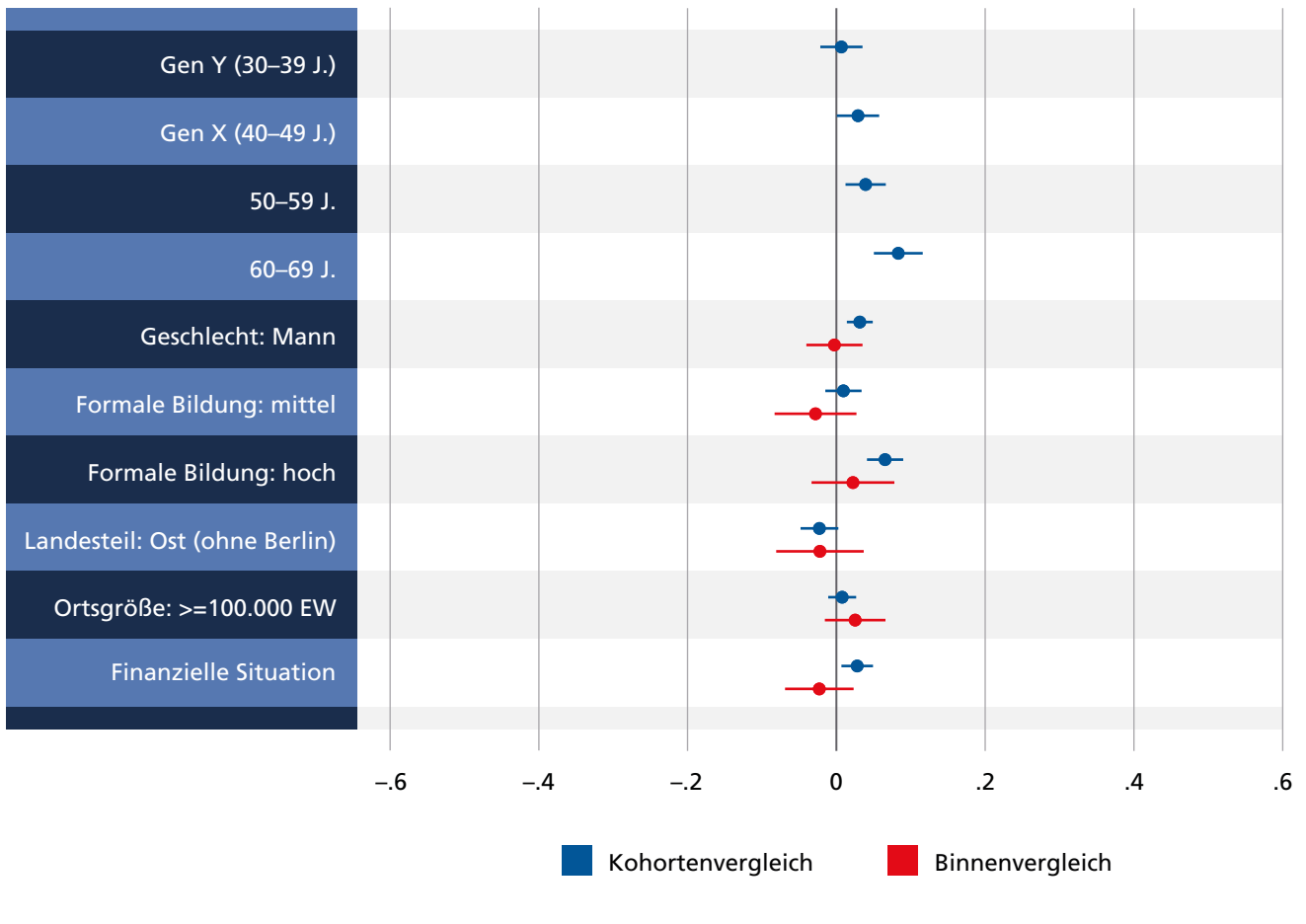
Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

<sup>5</sup> Dabei kann dieses Muster nicht dadurch geschaffen werden, dass die Gruppe der Gen Z groß und damit für die Gesamtergebnisse prägend ist. Tatsächlich kommt nur rund ein Fünftel der Befragten aus der Gen Z.  
<sup>6</sup> Da die Gruppe der Gen Z kleiner ist, fallen die roten Linien länger aus als die blauen; sie sind mit größerer statistischer Unsicherheit behaftet. Daher sind die Interpretationen an einigen Stellen mit einer gewissen Vorsicht zu genießen.

## Hintergründe der Merkmale der eigenen Tätigkeit: Belastungen vs. Gestaltungsmöglichkeiten – Entfaltungsmöglichkeiten

Abb. 4a

Unstandardisierte Koeffizienten aus einem multivariaten linearen Regressionsmodell



Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, alle abhängigen wie unabhängigen Variablen auf einen Wertebereich von 0/1 transformiert.  
Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Die Abbildungen 4a und 4b beleuchten in analoger Weise zu Abbildung 2 die Hintergründe der subjektiv empfundenen Jobmerkmale, wobei ergänzend zu den sozialstrukturellen Merkmalen als zusätzlicher Faktor im Sinne des kettenförmigen Arguments die eigene finanzielle Situation als erklärender Faktor einbezogen wird. Im Vergleich zur vorherigen, in Abbildung 2 dargestellten Analyse finden sich insgesamt für die Jobmerkmale deutlich weniger prägende Einflussfaktoren. Dies betrifft sowohl die Analysen über alle Altersgruppen hinweg (blau) als auch speziell die Gen Z, wenn man den Fokus auf sie richtet (rot). Für die Gestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten gilt das im Besonderen: Hier bestätigen sich zwar die generationalen Muster (und damit die mit dem Alter wachsenden Möglichkeiten, die dem öffentlichen Narrativ zur Gen Z zuwiderlaufen). Darüber hinaus finden sich einige weitere Befunde: Mit hö-

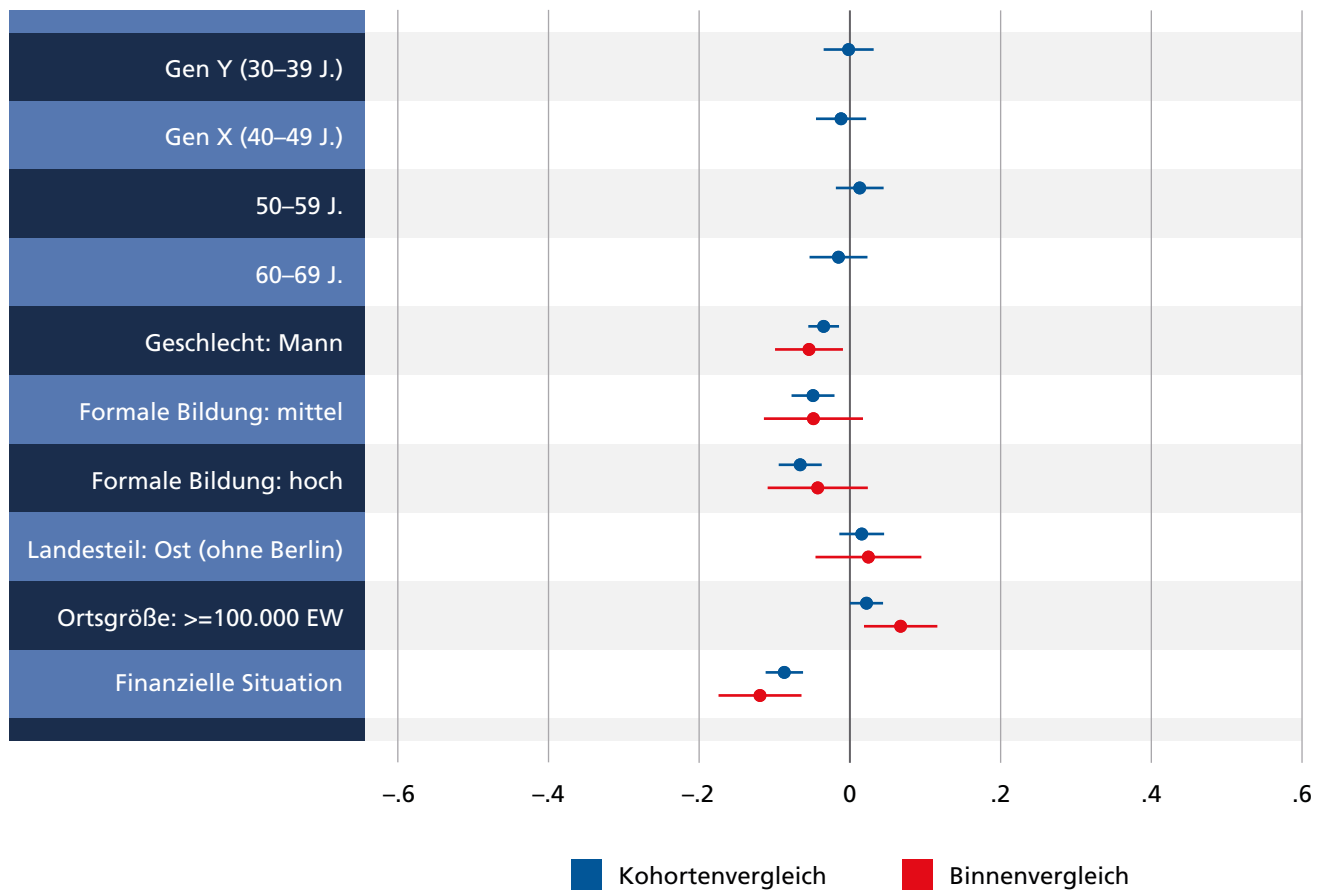
herer Bildung, aber auch besserer materieller Situation nehmen Flexibilität und Gestaltung leicht zu; auch Männer berichten von mehr Flexibilität und Gestaltung, was durchaus bemerkenswert ist. In ihrer Größenordnung aber bleibt all das sehr moderat. Erst recht trifft dies bei Binnenbetrachtung der Gen Z zu, für die sich praktisch keine Faktoren finden lassen, die diesbezügliche Unterschiede erklären können.

Etwas stärker fallen die Effekte bezogen auf physische und psychische Belastungen aus, die in Abbildung 4b gezeigt werden. Allerdings gilt dies nicht für generationale Effekte, die sich weiterhin nicht finden lassen. Es zeigen sich vielmehr erneut Bildungs- und Geschlechtsunterschiede: Menschen mit formal hoher Bildung sowie Männer berichten von weniger, Menschen in Städten von etwas stärker belas-

## Hintergründe der Merkmale der eigenen Tätigkeit: Belastungen vs. Gestaltungsmöglichkeiten – Belastungen

Abb. 4b

Unstandardisierte Koeffizienten aus einem multivariaten linearen Regressionsmodell



Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, alle abhängigen wie unabhängigen Variablen auf einen Wertebereich von 0/1 transformiert.  
Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

tenden Tätigkeiten. Der stärkste Effekt geht von der finanziellen Situation aus: Je besser die materielle Lage einer Person ist, desto weniger belastend ist der Job. Hier verstärken sich also Muster wechselseitig: Zu einer geringeren finanziellen Absicherung (Möglichkeiten des Zurücklegens, Ersparnisse) kommen auch noch physisch und psychisch stärker belastende Jobcharakteristika hinzu.

All das bestätigt sich grundsätzlich bei einer Binnenbetrachtung der Gen Z. Diese Generation funktioniert nicht nach gänzlich anderen Logiken als die Bevölkerung insgesamt: Junge Frauen berichten von mehr jobbezogenen Belastungen, ebenso junge Menschen in Städten. Der insgesamt stärkste Effekt in diesem Analyseschritt zeigt sich

auch hier für die finanzielle Situation junger Menschen: Je besser diese ist, desto weniger belastend wird die eigene Situation empfunden.

Insgesamt gilt in ähnlicher Weise, was schon bezogen auf die materielle Situation zutraf: Die Generationen unterscheiden sich nicht sehr stark an dieser Stelle, gerade auch die Gen Z funktioniert nicht anders als ältere Generationen. Vielmehr sehen wir (in moderatem Maße) klassisch sozio-ökonomische Einflussfaktoren, auch bei der jüngsten Generation: Geschlecht, Bildung, materielle Lage – und insbesondere bei jüngeren Menschen auch das Leben in Großstädten, das zu einem Mehr an Belastungen führt.

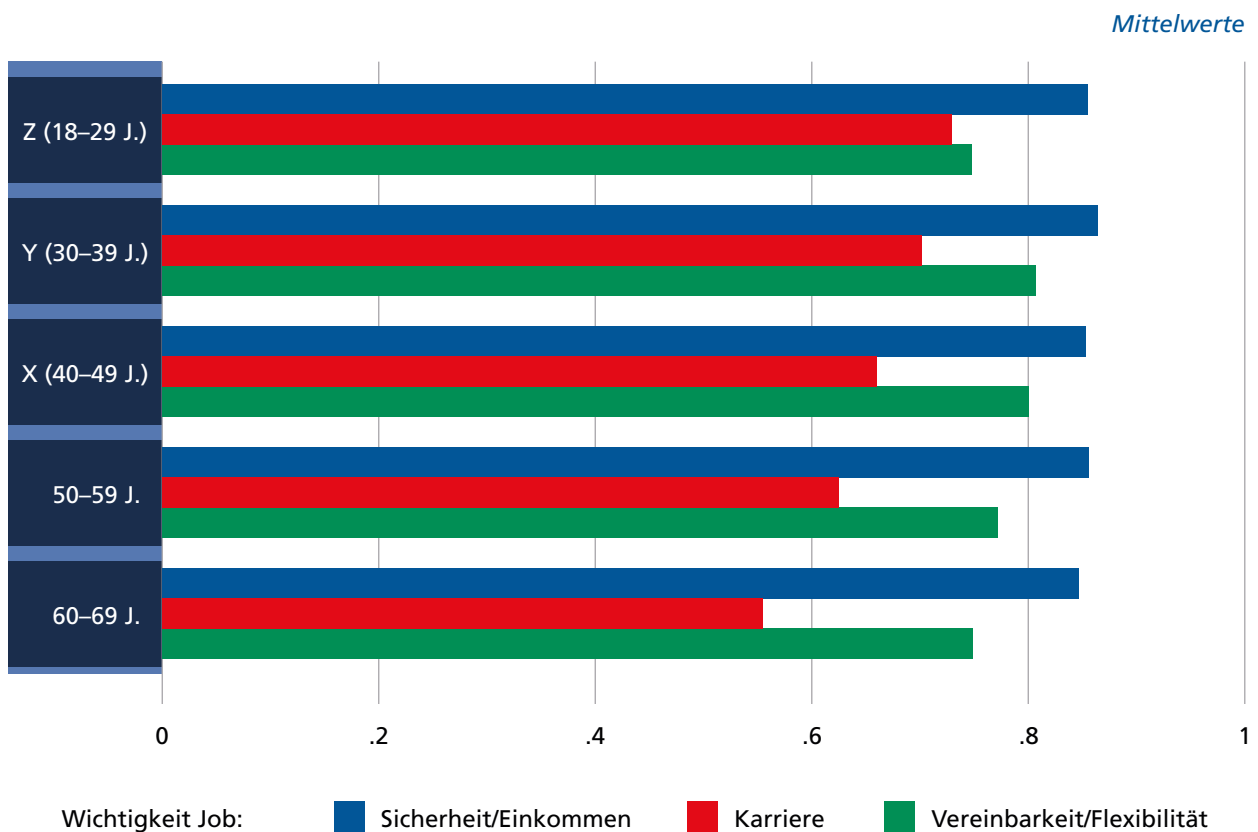
### 4.3 GEWÜNSCHTE MERKMALE DES EIGENEN JOBS: SICHERHEIT, FLEXIBILITÄT, KARRIERE

Die Stereotypisierung der Gen Z umfasst mitunter auch den Punkt, dass junge Menschen wählerischer, aber gegebenenfalls auch empfindlicher seien. Daher wollen wir uns im nächsten Schritt nicht den Ist-Zustand des eigenen Jobs, sondern den gewünschten Idealzustand anschauen. Dafür stehen, wie oben dargestellt, drei Bereiche zur Verfügung: „Sicherheit/Einkommen“, „Vereinbarkeit/Flexibilität“ sowie „Karriere“. Wie zuvor werden wir im ersten Schritt generationale Unterschiede in den Blick nehmen, ehe wir uns den Hintergründen der drei Bereiche widmen, zunächst bezogen auf alle Altersgruppen, dann mit einem Zoom-In auf die Gen Z.

Erneut bestätigen die Ergebnisse, welche Abbildung 5 zeigt, das öffentliche Narrativ über die Gen Z nicht. Es beginnt damit, dass dem Faktor „Sicherheit/Einkommen“ über alle Generationen hinweg die höchste Wichtigkeit zugeschrieben wird und sich zudem keine generationalen Unterschiede finden lassen. Die im Mittel zweithöchste Wichtigkeit wird dem Faktor „Vereinbarkeit/Flexibilität“ zugeschrieben – auch das über alle Generationen hinweg. Zudem finden sich an dieser Stelle auch generationale Unterschiede. Aber es ist nicht die Gen Z, die dem Faktor „Vereinbarkeit/Flexibilität“ die höchste Bedeutung beimisst, sondern es sind die Generationen X und Y, die hier vorne liegen. Dagegen wollen die Angehörigen der Gen Z mehr als andere Karriere machen. Hier findet sich ein monotonen Muster: Je älter die Befragten werden, desto weniger wichtig wird „die Karriere“ für die Menschen.

**Wichtigkeit verschiedener Jobmerkmale des eigenen Jobs: Sicherheit, Flexibilität, Karriere**

Abb. 5

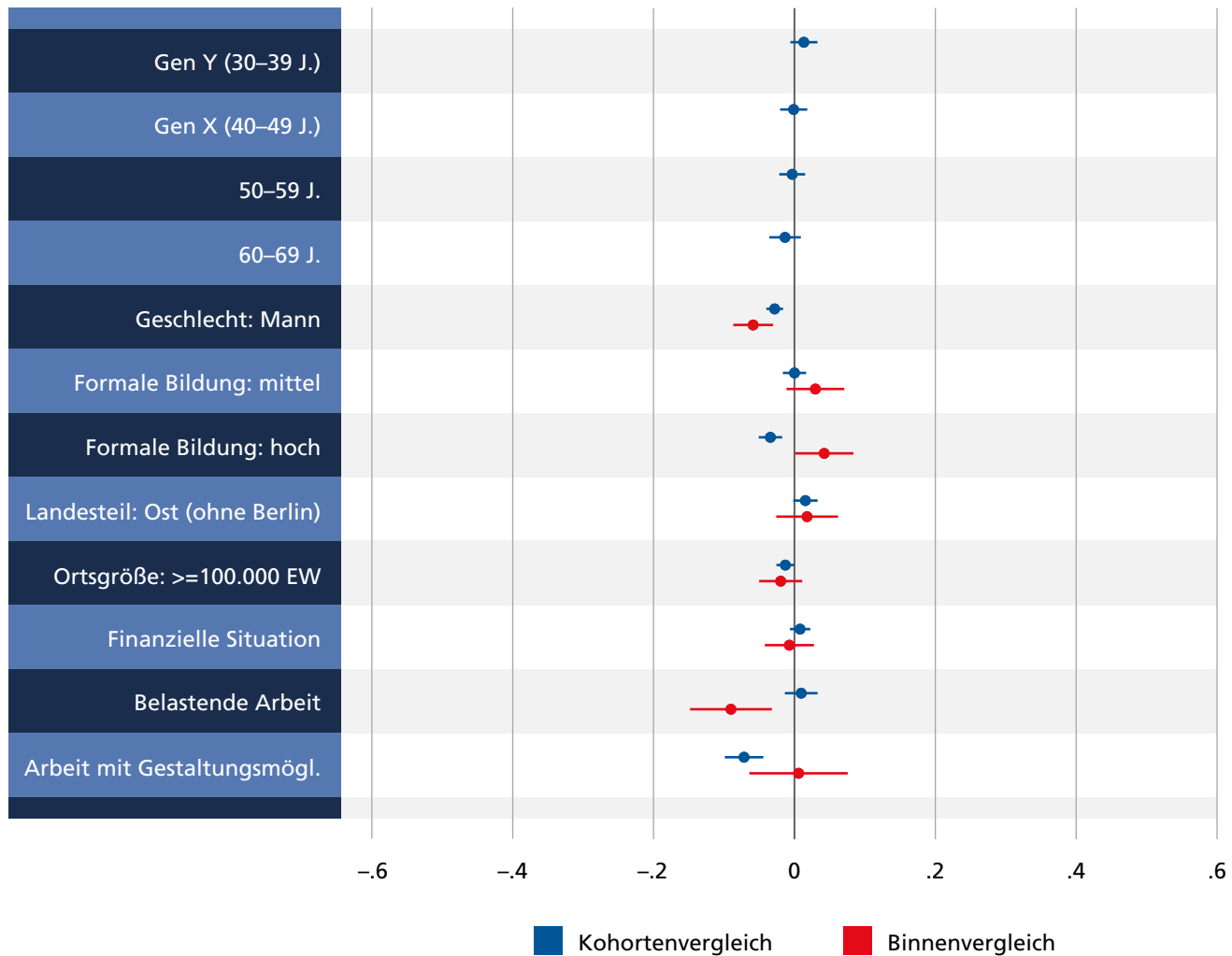


Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

## Hintergründe der Merkmale des eigenen Jobs: Sicherheit, Flexibilität, Karriere – Sicherheit/Einkommen

Abb. 6a

Unstandardisierte Koeffizienten aus einem multivariaten linearen Regressionsmodell



Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, alle abhängigen wie unabhängigen Variable auf einen Wertebereich von 0/1 transformiert.

Welche Hintergründe zeigen sich? In den Abbildungen 6a–c sind die entsprechenden Ergebnisse zu sehen. Der sehr hohe Mittelwert, der sich für den Faktor „Sicherheit/Einkommen“ einstellt, bedeutet natürlich, dass viele Menschen eine sehr hohe Antwortkategorie an dieser Stelle wählen; es herrscht also wenig Dissens. Entsprechend gering ist hier der mögliche Spielraum, Unterschiede zu erklären. Einige (gleichwohl eher moderate) Prädiktoren finden sich, nämlich für Männer und Menschen mit formal hoher Bildung (beiden ist der Faktor „Sicherheit/Einkommen“ etwas weniger wichtig); in diese Richtung wirken sich auch Jobs aus, die de facto Gestaltungsmöglichkeiten bieten. Bemerkenswerterweise hat die materielle Situation der Be-

fragten keinen Einfluss – ob es Menschen materiell besser oder schlechter geht, wirkt sich nicht darauf aus, wie sehr sie Sicherheits- und Einkommensaspekte wertschätzen.

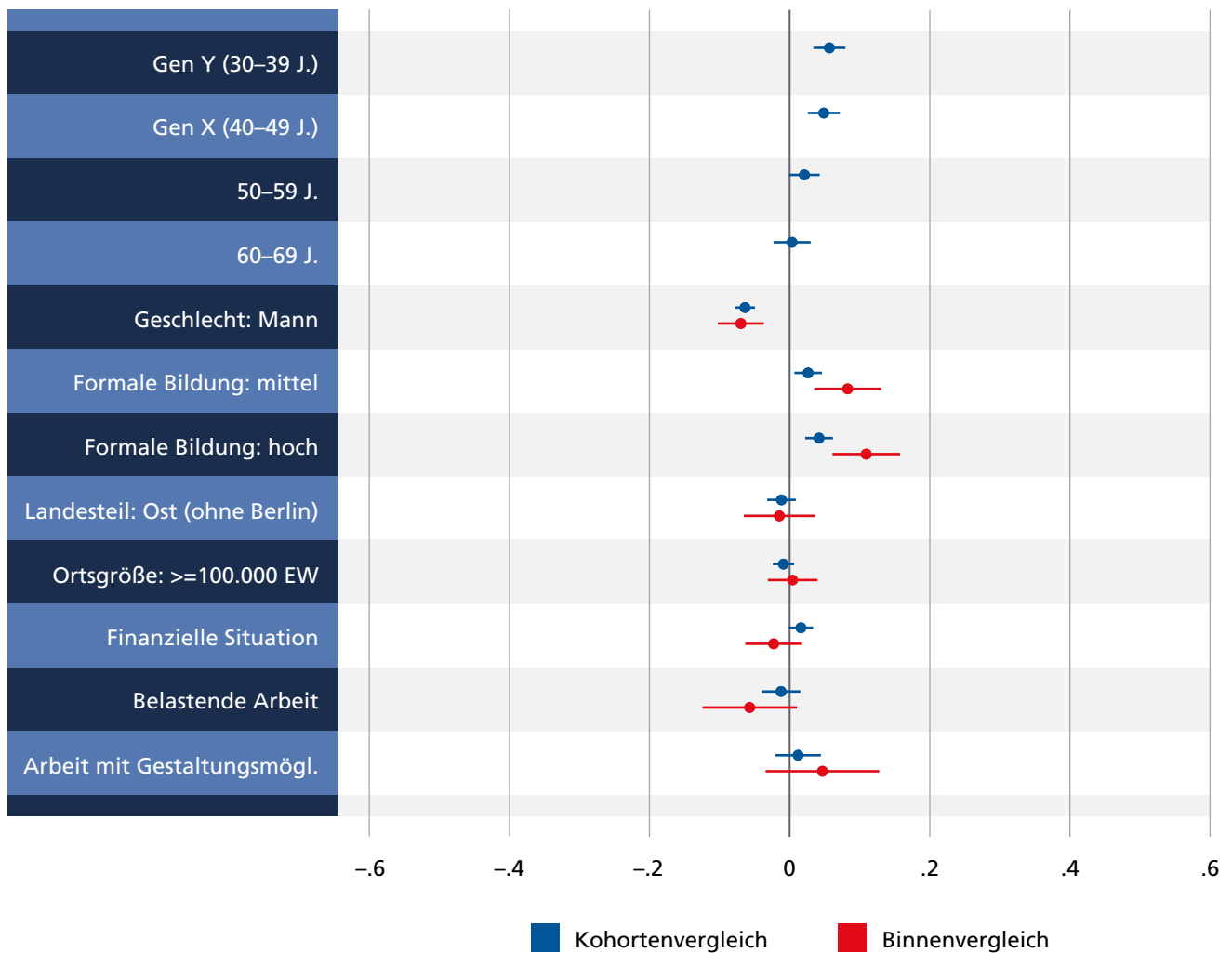
Einige dieser Effekte finden sich auch, wenn wir nur die Gen Z in den Blick nehmen: Jungen Männern ist dieser Aspekt weniger wichtig – an Geschlechterunterschieden (wenn auch in eher geringerem Umfang) ändert sich erst einmal nichts. An anderer Stelle sehen wir allerdings erstmals gewisse Unterschiede: Innerhalb der Gen Z ist Befragten mit formal hoher Bildung der Aspekt wichtiger (das war bei Betrachtung aller Erwerbstätigen anders); auch die tatsächlichen Jobmerkmale wirken sich anders aus, als dies bei



## Hintergründe der Merkmale des eigenen Jobs: Sicherheit, Flexibilität, Karriere – Vereinbarkeit/Flexibilität

Abb. 6b

Unstandardisierte Koeffizienten aus einem multivariaten linearen Regressionsmodell



Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, alle abhängigen wie unabhängigen Variable auf einen Wertebereich von 0/1 transformiert.

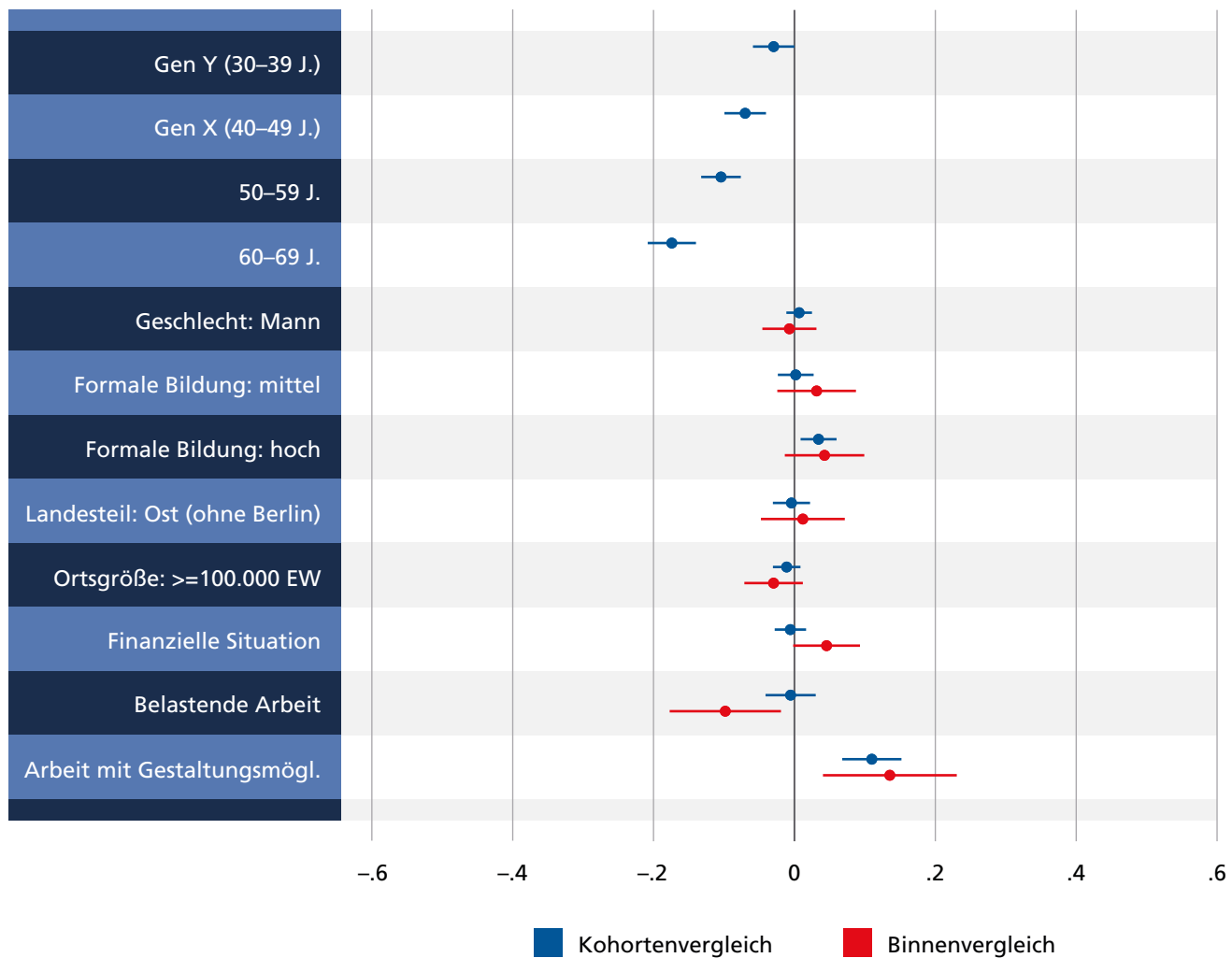
der Gesamtbetrachtung der Fall war: Wer einen belastenden Job hat, dem ist gleichwohl der Aspekt von Sicherheit und Einkommen weniger wichtig – die Belastungen scheinen offenkundig den Effekt zu haben, auch Sicherheitsaspekte weniger wertzuschätzen. Umgekehrt sehen wir keinen Effekt flexibler Gestaltungsmöglichkeiten. Diese Unterschiede sind bemerkenswert, zeigen sie doch erstmals gewisse abweichende Muster in der Gen Z. Angesichts der moderaten Größenordnung sollte man diese Effekte jedoch nicht überbewerten.

Wie ist es um die Hintergründe der individuellen Wichtigkeit von Flexibilität bestellt? Zunächst einmal bestätigen sich die in Abbildung 5 schon gesehenen generationalen Muster: Es sind die Generationen X und Y, die diesem Aspekt die größte Wichtigkeit beimessen – vermutlich aufgrund anderweitiger Verpflichtungen, die Zeit und Energie fordern. Zudem stellen sich erneut Geschlechts- und Bildungseffekte ein: Es sind Männer sowie Menschen mit formal niedriger Bildung, die diesem Aspekt geringere Bedeutung beimessen. Umgekehrt findet sich für die materielle Situation ein leicht positiver Effekt: Flexibilität wichtig zu

## Hintergründe der Merkmale des eigenen Jobs: Sicherheit, Flexibilität, Karriere – Karriere

Abb. 6c

Unstandardisierte Koeffizienten aus einem multivariaten linearen Regressionsmodell



Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, alle abhängigen wie unabhängigen Variable auf einen Wertebereich von 0/1 transformiert.

finden, muss man sich offenkundig leisten können. Weitergehende Effekte finden sich in diesen Modellen nicht.

Die Muster, die für die Gen Z daraus resultieren, entsprechen jenen für alle Erwerbstätigen: Es finden sich Geschlechts- und sogar noch deutlicher ausgeprägte Bildungseffekte. Die Erzählung, wonach die Gen Z insgesamt gerade diesem Faktor von Flexibilität größere Bedeutung beimisst, trifft tatsächlich nur auf Teile der Generation zu. Diese Teilgruppe, so scheint es, prägt aber das öffentliche Bild der Gruppe insgesamt stark. Über die Gründe dafür kann man nur spekulieren – stärkere Sichtbarkeit, stärkere mediale Präsenz möglicherweise; sie wären aber in jedem Fall einen detaillierten Blick wert.

Als dritter und letzter rückt der Faktor „Karriere“ in den Fokus. Die generationalen Effekte bleiben dort deutlich sichtbar: Karriereerwägungen verlieren – wohl realistischweise – mit fortschreitendem Alter an Bedeutung. Darüber hinaus finden sich für die Erwerbstätigen insgesamt nur wenige Effekte: Das Geschlecht der Befragten spielt an dieser Stelle keine Rolle. Es ist also keineswegs so, dass Karriere per se für Frauen keine Rolle spielt. Daneben sind Karriereüberlegungen für Menschen mit formal hoher Bildung wichtiger; außerdem für Menschen, deren Jobs mit mehr Gestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten verbunden sind. Letzteres bestätigt sich auch beim Blick nur auf die Gen Z. Hier tritt allerdings ein weiterer Faktor hinzu: Belastende, stressige Jobs gehen mit einer geringeren Wich-

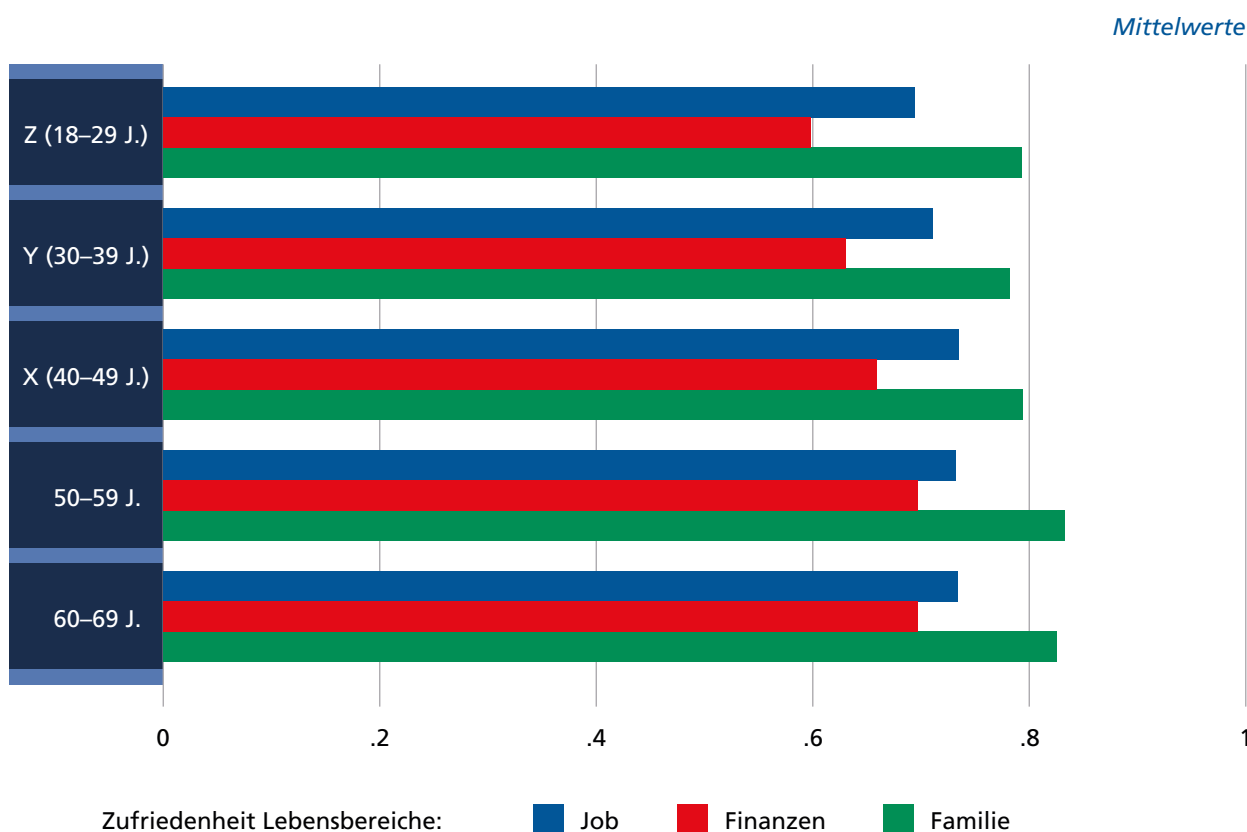
tigkeit von Karriere einher – vermutlich, weil diese Optionen nicht unmittelbar in diesen Jobs gesehen werden. Was bleibt insgesamt festzuhalten, was ist Menschen an ihren Jobs wichtig? Auch an dieser Stelle hat sich das eingangs skizzierte Narrativ nicht bestätigt. Auch für Mitglieder der Gen Z ist Sicherheit der wichtigste Aspekt der Arbeit; Flexibilität folgt auf Platz zwei und ist dabei gerade für die Generationen X und Y wichtiger als für die Gen Z. Nur bei den Karriereüberlegungen steht die Gen Z an der Spitze, wobei wir hier insgesamt ein deutliches Altersmuster sehen. Bezogen auf Hintergründe der Wichtigkeit verschiedener Jobaspekte blieben die Größenordnungen der Effekte insgesamt sehr moderat. Am ehesten noch waren Geschlechts- und Bildungseffekte auszumachen.

#### 4.4 ZUFRIEDENHEIT MIT VERSCHIEDENEN LEBENSBEREICHEN

Wie wirkt sich all das nun im letzten Schritt unserer Betrachtung auf die Zufriedenheit der Befragten mit verschiedenen Bereichen ihres Lebens aus. Abbildung 7 zeigt die entsprechenden Befunde für die hier betrachteten Generationen. Generationsübergreifend ist die Zufriedenheit mit der familiären Situation am höchsten, gefolgt von der beruflichen und schließlich der finanziellen Situation. Bemerkenswert ist weiterhin, dass überall in der Tendenz ein Anstieg der Zufriedenheiten mit zunehmendem Alter zu beobachten ist. Besonders sichtbar tritt dies bei der Zufriedenheit mit der finanziellen Situation zutage, wo wir im Vergleich der Gen Z und den ältesten erwerbstätigen Befragten eine doch deutliche Lücke sehen. Für die anderen beiden Bereiche – Job, Familie – bleiben die Unterschiede kleiner. In der Konsequenz bedeutet das aber auch: Gerade für die Gen Z fallen berufliche und finanzielle Situation deutlicher auseinander als bei älteren Generationen. Sie sind mit ihrem Job alles in allem auch sehr zufrieden, obwohl er offenkundig nicht in gleichem Maße die manifeste Funktion – Einkommensgewinnung – erfüllt.

Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen:  
Beruf, Finanzen, Familie

Abb. 7

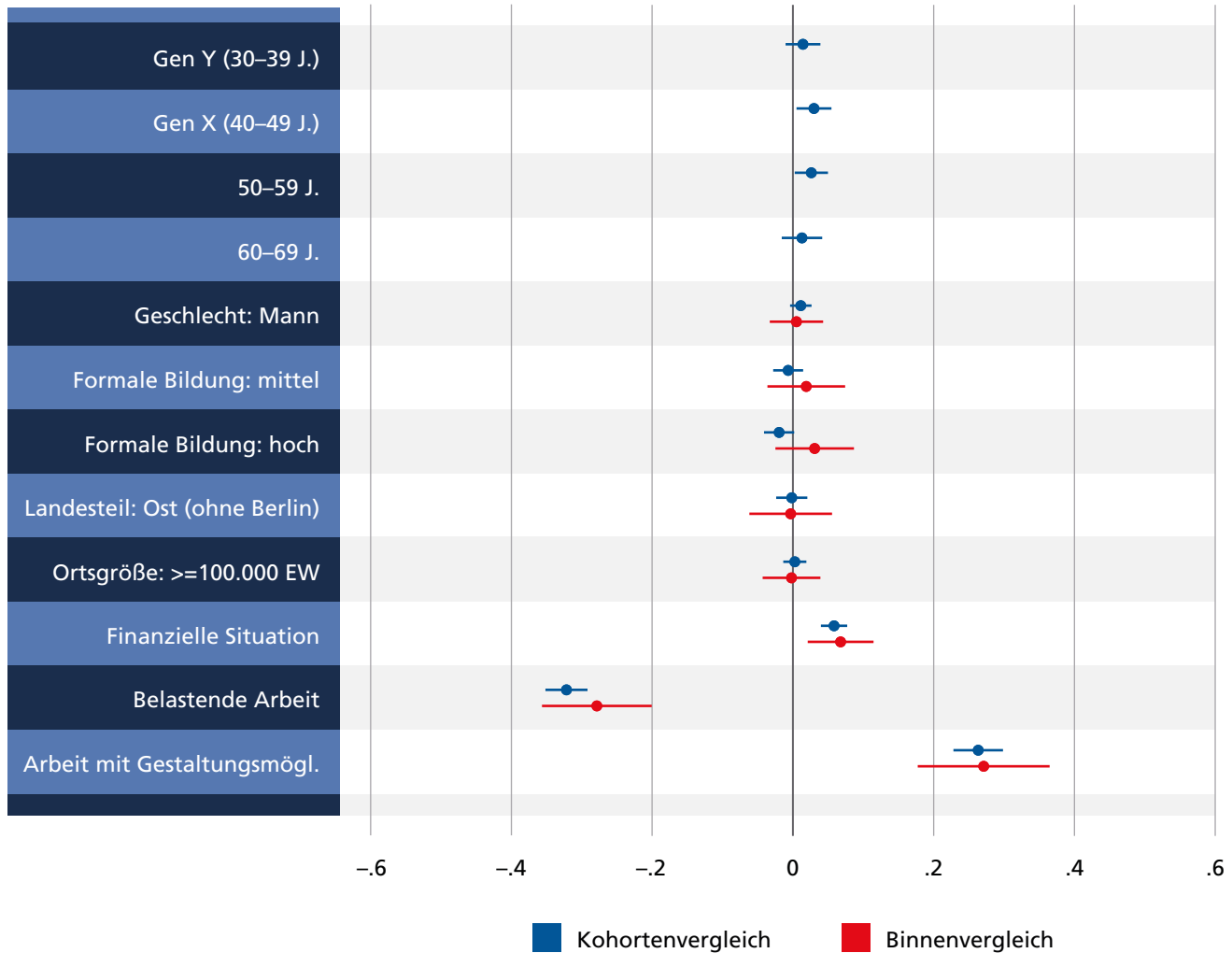


Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, alle abhängigen wie unabhängigen Variablen auf einen Wertebereich von 0/1 transformiert.  
Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

## Hintergründe der Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen: Beruf, Finanzen, Familie – berufliche Situation

Abb. 8a

Unstandardisierte Koeffizienten aus einem multivariaten linearen Regressionsmodell



Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

Unser abschließender empirischer Blick gilt den Hintergründen der verschiedenen Zufriedenheiten (Abbildungen 8a–c). Über alle drei Lebensbereiche zeigen sich gewisse generationale Effekte (insbesondere bei der finanziellen Situation), ansonsten aber insgesamt nur wenige Einflüsse, die von sozialstrukturellen Merkmalen ausgehen. Dies gilt bei Betrachtung aller Erwerbstätigen ebenso wie bei ausschließlicher Betrachtung der Gen Z.

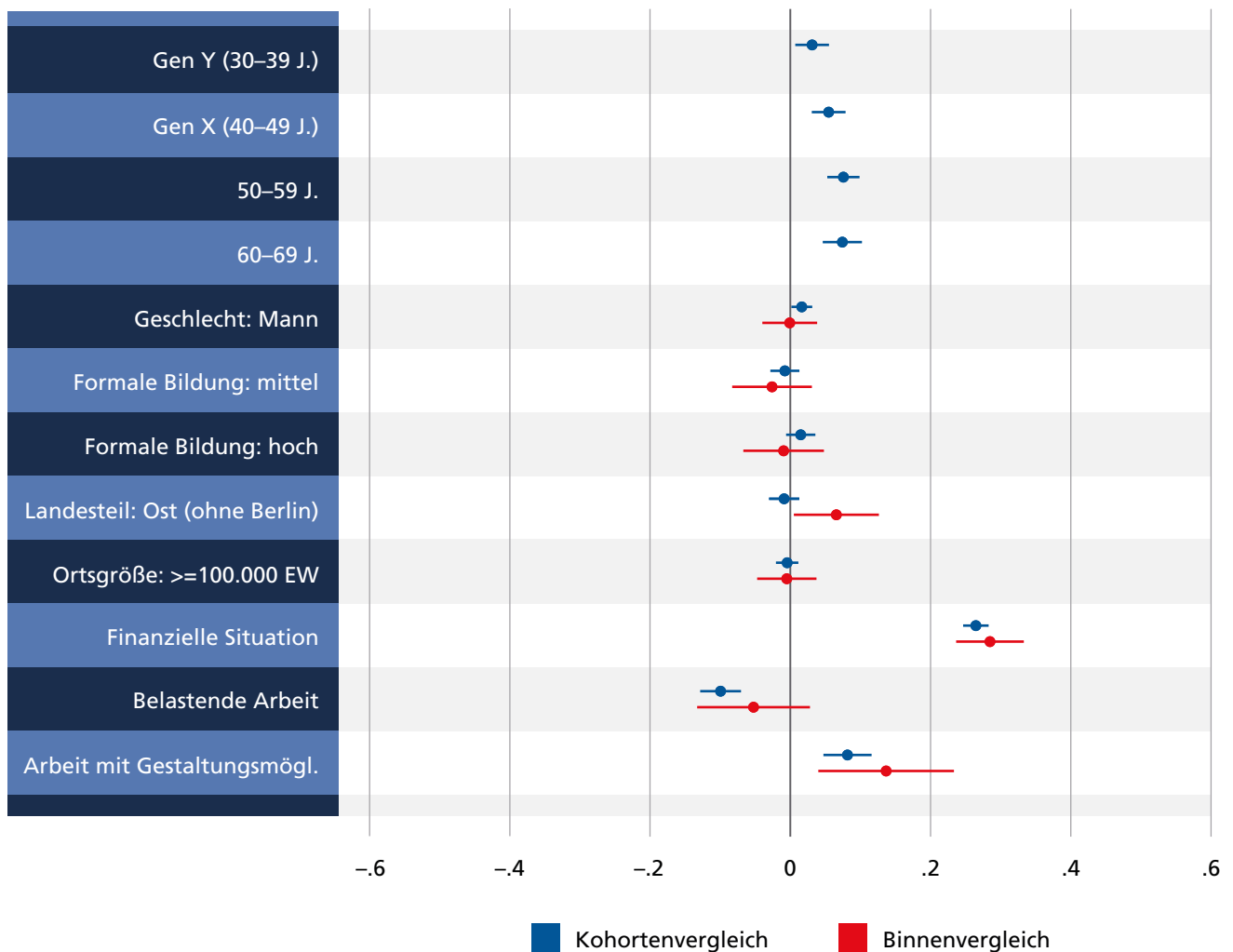
Stattdessen zeigen sich starke Effekte, die von der Art des Jobs ausgehen – und auch das gilt bei Betrachtung aller Erwerbstätigen

gen ebenso wie bei ausschließlicher Betrachtung der Gen Z. Als belastend empfundene Jobs führen zu einer erheblich geringeren Zufriedenheit mit der beruflichen Situation; das Gegenteil ist der Fall bei Jobs, die Gestaltungsmöglichkeiten bieten. Da sich beide Merkmale – aus Sicht der Betroffenen – heilvoll oder unheilvoll kombinieren können, ergeben sich hieraus insgesamt massive Unterschiede mit Blick auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation. Zudem gibt es auch noch einen Effekt der materiellen Situation: Ist diese besser, ist auch die berufliche Zufriedenheit größer. All dies gilt bei Gesamtbeurteilung wie auch Betrachtung der Gen Z alleine.

## Hintergründe der Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen: Beruf, Finanzen, Familie – finanzielle Situation

Abb. 8b

Unstandardisierte Koeffizienten aus einem multivariaten linearen Regressionsmodell



Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

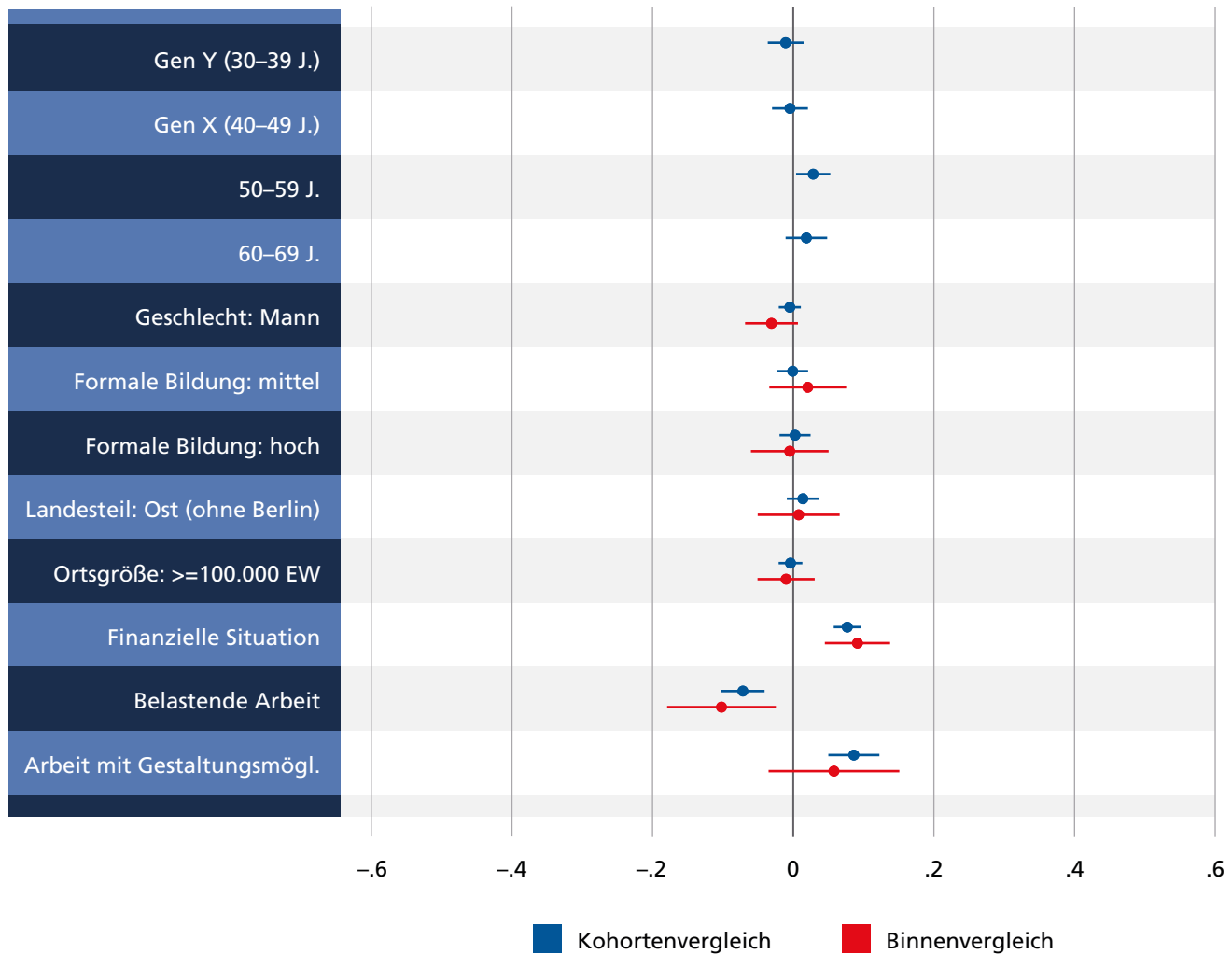
Diese Muster zeigen sich auch, wenn anstelle der Zufriedenheit mit der beruflichen jene mit der finanziellen bzw. die familiären Situation in den Blick genommen wird. Lediglich die (relativen) Größenordnungen ändern sich. Bezogen auf die finanzielle Situation ist die materielle Lage der prägendste Faktor (die Jobmerkmale bleiben aber ebenfalls einflussreich), bezogen auf die familiäre Lage fallen die Effekte insgesamt etwas geringer aus, bleiben aber gleichwohl stabil erhalten.

Was bedeutet das? Wir hatten oben gesehen, dass belastende Jobs, aber auch Jobs mit Entfaltungs- und Gestaltungsmöglichkeiten weit verbreitet sind; die in Abbildung 3 ausgewiesenen generationalen Verteilungen machten deutlich, dass es in allen Altersklassen sehr verschiedene Arten von Tätigkeiten – gute und schlechte Jobs – gibt. Und nun sehen wir hier: Es sind diese Tätigkeitsmerkmale, die Menschen mehr oder minder zufrieden machen – mit ihrer beruflichen Situation, aber auch darüber hinaus. Die gilt auch innerhalb der Gen Z – aller uniformierenden Labels, die man ihr aufklebt, zum Trotz.

## Hintergründe der Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen: Beruf, Finanzen, Familie – familiäre Situation

Abb. 8c

Unstandardisierte Koeffizienten aus einem multivariaten linearen Regressionsmodell



Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 18 Jahren, einbezogen nur erwerbstätige Personen bis maximal 69 Jahre, Quelle: Kartographie der Arbeiter:innenklasse, eigene Darstellung.

# 5

## FAZIT

Labels wie Gen Z lenken letztlich nur ab. Sie suggerieren die Einheitlichkeit einer Generation, die es so nicht gibt. Dies gilt sowohl bezogen auf die Abgrenzung gegenüber anderen Generationen als auch mit Blick auf die Binnendifferenzierung der Generation. Sie ist intern nicht weniger heterogen als die Gruppe der Erwerbstätigen insgesamt. Mehr noch: Mit solchen Labels wird der Blick auf tatsächlich feststellbare Unterschiede abgelenkt. Unsere Analysen hier haben vor allem Bildungs- und Geschlechtsunterschiede festgestellt – gerade auch für die Gen Z, innerhalb derer Unterschiede zwischen Geschlechtern keineswegs geringer sind als in älteren Generationen. Auch haben wir gesehen, dass nicht Generationen dafür verantwortlich sind, ob Menschen mit ihrer beruflichen, finanziellen und familiären Situation zufrieden sind oder nicht, sondern es ist die Art der Tätigkeit, die Menschen erfahren: Belastende Jobs machen Menschen in jeder Hinsicht unzufrieden – egal, ob Gen Z oder nicht. Hierauf sollte der Fokus öffentlicher Diskurse gerichtet, hierfür sollten vielleicht auch griffige Bezeichnungen gefunden werden, statt auf den empirisch wenig sinnvollen generationalen Labels zu beharren.

## ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

- 9 **Abbildung 1a**  
Mittlere materielle Lage einzelner Generationen (alle Befragten)
- 9 **Abbildung 1b**  
Mittlere materielle Lage einzelner Generationen (alle Befragten)
- 10 **Abbildung 1c**  
Mittlere materielle Lage einzelner Generationen  
(nur erwerbstätige Befragte)
- 10 **Abbildung 1d**  
Mittlere materielle Lage einzelner Generationen  
(nur erwerbstätige Befragte)
- 11 **Abbildung 2**  
Hintergründe der materiellen Lage einzelner Generationen
- 12 **Abbildung 3**  
Merkmale der eigenen Tätigkeit: Belastungen vs.  
Gestaltungsmöglichkeiten
- 13 **Abbildung 4a**  
Hintergründe der Merkmale der eigenen Tätigkeit: Belastungen  
vs. Gestaltungsmöglichkeiten – Entfaltungsmöglichkeiten
- 14 **Abbildung 4b**  
Hintergründe der Merkmale der eigenen Tätigkeit: Belastungen  
vs. Gestaltungsmöglichkeiten – Belastungen
- 15 **Abbildung 5**  
Wichtigkeit verschiedener Jobmerkmale des eigenen Jobs:  
Sicherheit, Flexibilität, Karriere
- 16 **Abbildung 6a**  
Hintergründe der Merkmale des eigenen Jobs: Sicherheit,  
Flexibilität, Karriere – Sicherheit/Einkommen
- 17 **Abbildung 6b**  
Hintergründe der Merkmale des eigenen Jobs: Sicherheit,  
Flexibilität, Karriere – Vereinbarkeit/Flexibilität
- 18 **Abbildung 6c**  
Hintergründe der Merkmale des eigenen Jobs: Sicherheit,  
Flexibilität, Karriere – Karriere
- 19 **Abbildung 7**  
Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen: Beruf,  
Finanzen, Familie
- 20 **Abbildung 8a**  
Hintergründe der Zufriedenheit mit verschiedenen  
Lebensbereichen: Beruf, Finanzen, Familie – berufliche Situation
- 21 **Abbildung 8b**  
Hintergründe der Zufriedenheit mit verschiedenen  
Lebensbereichen: Beruf, Finanzen, Familie – finanzielle Situation
- 22 **Abbildung 8c**  
Hintergründe der Zufriedenheit mit verschiedenen  
Lebensbereichen: Beruf, Finanzen, Familie – familiäre Situation

## LITERATURVERZEICHNIS

- Inglehart, Ronald 1977:** The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics, Princeton; New Jersey.
- Jahoda, Marie 1981:** Work, Employment, and Unemployment: Values, Theories, and Approaches in Social Research, in: American Psychologist 36 (1981), S. 184–191.
- Joelson, Lars; Wahlquist, Leif 1987:** The Psychological Meaning of Job Insecurity and Job Loss: Results of a Longitudinal Study, in: Social Science Medicine 25 (1987), S. 179–182.
- Rifkin, Jeremy 1995:** Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt a. M.
- Strasser, Johano 1999:** Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht, Zürich.



## WEITERE INFORMATIONEN ZUM FES-PROJEKT

### Kartographie der Arbeiter:innenklasse:

→ [www.fes.de/arbeiterklasse](http://www.fes.de/arbeiterklasse)



## WEITERE VERÖFFENTLICHUNGEN ZUM THEMA

### Lechts oder rinks? Das Bündnis Sahara Wagenknecht im Parteienwettbewerb

→ [FES impuls](#)

### Die Übergangenen: Strukturschwach & erfahrungsstark. Zur Bedeutung regionaler Perspektiven für die Große Transformation

→ [Studie 2022](#)

### Wer fehlt an der Wahlurne? Sozialräumliche Muster der Wahlbeteiligung bei Bundestagswahlen

→ [FES diskurs](#)

### Krisenerwachsen: Wie blicken junge Wähler:innen auf Politik, Parteien und Gesellschaft?

→ [FES diskurs](#)

### Verlassen von der Arbeiterklasse? Die elektorale Krise der Sozialdemokratie und der Aufstieg der radikalen Rechten

→ [Studie 2021](#)

### Der Weg zu einer Transformation der Linken: Wirtschafts- und gesellschaftspolitisch progressive Parteiprogramme

→ [Studie 2021](#)

**Volltexte und weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung unter**  
[www.fes.de/publikationen](http://www.fes.de/publikationen)



## Impressum

© 2024

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung  
Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin, Deutschland  
[www.fes.de](http://www.fes.de)

Bestellungen/Kontakt: [apb-publikation@fes.de](mailto:apb-publikation@fes.de)

ISBN: 978-3-98628-476-3

Titelbild: Anne Lehmann | Graphic Recording, [www.annelehmann.de](http://www.annelehmann.de)

Gestaltungskonzept: [www.leitwerk.com](http://www.leitwerk.com)

Umsetzung/Satz: SCHUMACHER Brand + Interaction Design GmbH,  
[www.schumacher-design.de](http://www.schumacher-design.de)

Lektorat: Sönke Hallmann

→ Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfw Zwecke verwendet werden.

→ Der dieser Studie zugrunde liegende Datensatz wird nach Abschluss der Auswertungen, sofern vertragliche Regelungen oder interne Richtlinien der Friedrich-Ebert-Stiftung dem nicht entgegenstehen, im Archiv der sozialen Demokratie veröffentlicht. Forschungsdaten veröffentlichen wir unter <https://collections.fes.de/>.



Das Verhältnis der Angehörigen der Gen Z (also Menschen unter 30) zur Erwerbsarbeit ist regelmäßig Gegenstand öffentlicher Debatten. Sie legen mehr Wert auf Flexibilität und schätzen Erwerbsarbeit insgesamt weniger. Der vorliegende Beitrag prüft dieses weit verbreitete Narrativ empirisch und kann es in keiner Weise bestätigen. Ihr Blick auf Erwerbsarbeit unterscheidet sich nicht von jenem anderer älterer Generationen. Darüber hinaus zeigt sich: Labels wie „Gen Z“ suggerieren die Einheitlichkeit einer Generation, die es so auch nicht gibt. Die Gen Z ist intern nicht weniger heterogen als die Gruppe der Erwerbstätigen insgesamt. Mit solchen Labels wird der Blick auf tatsächlich feststellbare Unterschiede verstellt. Die Analysen fördern vor allem Bildungs- und Geschlechtsunterschiede zutage – gerade auch für die Gen Z, innerhalb derer Unterschiede zwischen Geschlechtern keineswegs geringer sind als in älteren Generationen. Ebenso zeigt sich, dass nicht Generationen dafür verantwortlich sind, ob Menschen mit ihrer beruflichen, finanziellen und familiären Situation zufrieden sind oder nicht, sondern es ist die Art der Tätigkeit, die Menschen erfahren: Belastende Jobs machen Menschen in jeder Hinsicht unzufrieden – egal, ob Gen Z oder nicht. Hierauf sollte der Fokus öffentlicher Diskurse liegen, hierfür sollten vielleicht auch griffige Bezeichnungen gefunden werden, statt der empirisch wenig sinnvollen generationalen Labels.

**ISBN 978-3-98628-476-3**

**FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG**