

Konflikt oder Vorbild – die Generation Z

Bringen Sie als Betriebsrat die Interessen der Generationen zusammen

Keine Generation ist wohl so umstritten wie die Generation Z – die von 1995 bis 2010 Geborenen. Von manchen als illoyal und faul im Arbeitsleben abgestempelt, von anderen als selbstbewusste Digital Natives 2.0 in der Arbeitswelt gefeiert. So scheiden sich die Geister der Führungskräfte, Personaler und der Kollegen. Sind die Jungen mit Ihren Forderungen eine Inspirationsquelle für die älteren Arbeitnehmer? Woher kommt der Unmut der leistungsorientierten Reihen der älteren Generationen? Und was tun als Betriebsrat, wenn bei schwelenden Konflikten zwischen den Parteien der Betriebsfrieden schief hängt?



Stefanie Wallner

ifb Unternehmenskommunikation

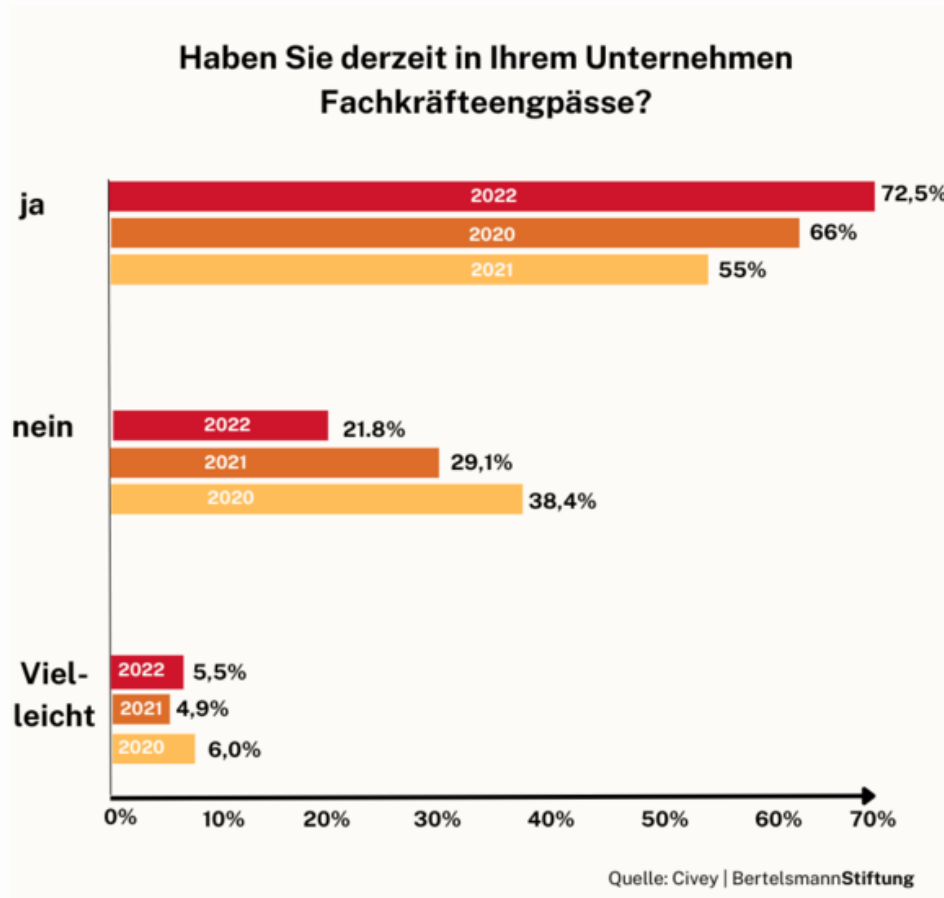
Stand: 15.6.2023

Lesezeit: 02:45 min



Eine Redewendung besagt: „Des einen Freud, des anderen Leid.“ Die Babyboomer, 1946 bis 1964 geboren, freuen sich auf ihre wohlverdiente Rente und die Wirtschaft steht vor einer großen Lücke. Deutschland könnte laut einer Untersuchung des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bis zum Jahr 2035 sieben Millionen Arbeitskräfte verlieren. Damit würde der Arbeitsmarkt um ein Siebtel schrumpfen. Selbst wenn man den Prognosen glaubt, dass der Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz ca. 30 % bis 40 % der Mittelstandsberufe zum Opfer fallen – eine Lücke bleibt. Füllen soll sie die Generation Z – die auch „Gen Z“ oder „Greta Generation“ genannt wird. Doch die sind sich ihrer Macht aufgrund des Fachkräftemangels bewusst, setzen sie ihre Ansprüche und Forderungen durch und leben ihren Mindset für

ein glückliches Jetzt. Doch wie kommt diese selbstbewusste Generation mit ihrer eher freizeitorientierten Arbeitsmoral in den Betrieben an?



Vorstellungen und Forderungen der Generation Z

Laut einer Studie der Deloitte Global Millennial Surveys aus dem Jahr 2022 ist es rund 82 Prozent der Befragten der Generation Z (14 bis 26 Jahre) besonders wichtig, viel Spaß zu haben und das Leben zu genießen. Dieser Wunsch geht Hand in Hand mit verkürzten Arbeitszeiten und dem Wunsch, einen Sinn in der Arbeitstätigkeit zu finden. Der Arbeitgeber soll sozial engagiert und nachhaltig agieren. Wenn dann die Rahmenbedingungen wie Benefits und die Arbeitsbedingungen, z.B. Home-Office, passen – dann bekommt der Arbeitgeber eine Chance.

Auch das Gehalt soll stimmen, denn diese Generation ist in der Wirtschaftskrise groß geworden und sowohl durch die Pandemie als auch durch hohe Kosten geprägt. Die Medien beschallen sie mit Fakten des Ukrainekriegs, der Inflation und der Klimakrise. Das Vertrauen in die Politik haben sie längst verloren. Rente, das Häuschen im Grünen und weiterer Luxus? Das war gestern. Heute kaum noch bezahlbar und auch für viele deshalb unwichtig. Also warum abrackern bis zum Burnout wie die Eltern?

Kaum Freizeit, wenig Zeit für Freunde und Familie und ungesunder Stress – sie wollen es eindeutig anders machen! Und die Forderungen und Vorstellungen der Gen Z haben schon jetzt den Arbeitsmarkt umgekrempelt!

Die vier Generationen der Arbeitswelt

Generationen	Geburtsjahr	Eintritt ins Berufsleben	heutiges Alter
Babyboomer	1946 - 1964	Ab 1972	58 - 86 Jahre
Generation X	1965 - 1979	Ab 1981	43 - 57 Jahre
Generation Y	1980 - 1994	Ab 1996	28 - 42 Jahre
Generation Z	1995 - 2010	Ab 2011	12 - 27 Jahre

© ifb GmbH & Co.KG

Mögliche Konflikte mit den Babyboomern und der Generation X

Während Unternehmen sich in vielen Branchen mit der 4-Tage-Woche auseinandersetzen, haben die leistungsbereiten „Alten“ immer noch die Ärmel hochgekrempelt. Überstunden, wenn ein Produkt oder ein Projekt fertig werden muss – das sind sie gewöhnt. Schließlich kennen sie nichts anderes. Was bei so manchen Gen Z-Arbeitnehmer liegenbleibt, wird halt von einem Boomer oder Angehörigen der Generation X abends noch fertig gemacht.

Die Folge: Bei den langjährigen Arbeitnehmern regt sich Widerstand. Nicht gegen die jungen Nachkömmlinge persönlich, sondern eher wegen ihrer Arbeitsmoral. Wenn die nicht so viel arbeiten – warum wir? Warum bekommen die jugendlichen Neueingestellten jeden Benefit, während die Boomer lange dafür arbeiten mussten? Und nur mühsam die Gehaltsleiter erklimmen konnten?

Diese Situation in den Betrieben weckt Unmut und Konfliktpotential und der Betriebsfrieden gerät schnell mal ins Wanken. Schließlich sollen die Gen Z von den „Alten“ profitieren und fachlich lernen. Aber haben die noch Lust, ihr Wissen weiterzugeben?

Generation Z - vielleicht auch Vorbild

Ja, diese Generation tickt anders. Sie hören ihre Sprachnachrichten in doppelter Geschwindigkeit an und lassen sich stundenlang von den Sozialen Netzwerken wie Instagram, Tiktok und Facebook beschallen. Das Smartphone ist zum erweiterten Körperteil mutiert. Ihre Konzentrationsspanne ist durch die Mini-Informationen der flackernden Videoformate strapaziert. Sie sind mit ständig verfügbaren Antworten aufgewachsen und Feedbacks bestehen ausschließlich aus positiven Likes. Zeit haben für gute Freunde, enge Beziehungen, Familie und Spaß im Leben – das ist ihr sehnlichster Wunsch. Gesundheit und Umwelt: Sie wollen ihre eigenen Projekte und Ideen weitertreiben.

Aber Stopp: Das wollen doch inzwischen auch die anderen Generationen? Zum Beispiel weniger zu arbeiten – mal ehrlich – das wünschen sich einige Boomer und Gen X doch schon lange.

Zusammenarbeit als Betriebsrat fördern

Versuchen wir doch die abfälligen Sprüche wie „ok Boomer“ oder auch „die faulen GenZler“ mal wegzulassen. Sie als Betriebsrat können hier mit gutem Beispiel vorangehen:

1. Bringen Sie bei brodelnden Konflikten die Generationen an einen Tisch.
2. Wenn jede Partei die Beweggründe und Schmerzpunkte auf den Tisch legt, dann erreicht man den ersten Schritt – gegenseitiges Verständnis.
3. Vielleicht hat Ihr junger Kollege auch zu wenig Feedback bekommen oder versteht die Zusammenhänge noch nicht? Also Abhängigkeiten und Befindlichkeiten erklären!
4. Geben Sie genug wertschätzende Feedbacks und motivieren Sie Ihre jungen Kollegen. Denken Sie daran, Sie sprechen mit der Generation „Like“ und „Herzchen“.
5. Finden Sie als Betriebsrat Kompromisse bei Meinungsverschiedenheiten. Vielleicht braucht der junge Kollege ja mehr Selbstständigkeit?
6. Testen Sie Ideen der Jungen. Aus Erfahrung lernt jeder am besten und der junge Kollege fühlt sich zugehörig und motiviert.

Und zum Schluss: Freuen Sie sich gemeinsam an den Änderungen, die gerade auf dem Arbeitsmarkt passieren. Mit Ihrer Hilfe als Betriebsrat setzen sich Workation (Urlaub und Arbeiten), flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Nachhaltigkeitsprojekte und andere Benefits gerade vermehrt in den Unternehmen durch. Ein Umdenken in den Führungsebenen hat begonnen und Ihre Verhandlungsposition findet angesichts des Fachkräftemangels mehr Gehör. Damit profitieren wir alle von der revolutionsfreudigen Generation Z. Und denken Sie daran: Eine andere Generation gibt es als Nachfolger für die Boomer nicht! (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de