

# Generation Z kritisiert Elterngeneration „Wir möchten nicht mit Burn-out zuhause liegen“

25.04.2023 - 12:06 Uhr



Chaline Röder und Helmut Erb haben nicht nur verschiedene Berufe, sondern auch Ansichten: „Die Jüngeren ruhen sich schon ein bisschen auf dem vorhandenen Wohlstand aus“, sagt Erb. Foto: Lichtgut/Leif Piechowski

Den um die Jahrtausendwende Geborenen sagt man nach, Freizeit sei ihnen wichtiger als Arbeit. Tickt die Generation Z wirklich so? Ein Streitgespräch zwischen der Stuttgarter Medienmanagerin Chaline Röder (27) und dem Esslinger Unternehmer Helmut Erb (55).

[Mathias Bury](#) und [Daniel Gräfe](#)

Ist die junge Generation bei der Arbeit weniger leistungsbereit? Oder ziehen die Jüngeren nur die allzu verständlichen Konsequenzen aus einem ruinösen Arbeitsethos der Älteren? Auf Einladung unserer Zeitung haben sich zwei Generationen diesen Fragen gestellt: Social Media- und Eventmanagerin Chaline Röder (27), Vertreterin der Generation Z, trifft auf Helmut Erb (55), Geschäftsführender Gesellschaft der Esslinger Firma Rohrleitungsbau und Vertreter der Generation X.

Herr Erb, wie sieht für Sie als Unternehmer ihre Work-Life-Balance aus?

**Erb:** Die ist bei mir sehr in Schiefelage. Ich arbeite 14 Stunden täglich, im März war ich 30 von 31 Tagen im Büro. Im Winter schalte ich im Urlaub ab, aber im Sommerurlaub ist der Laptop immer mit dabei.

Frau Röder, fühlen Sie sich angesprochen, wenn es heißt, die jünger Generation sei nicht mehr so leistungsbereit?

**Röder:** Dass die Gen Z nicht mehr leistungsbereit sei, ist ein Narrativ, das stetig behauptet wird. Wir arbeiten konzentriert, schnell und leistungsorientiert. Von der Generation unserer Eltern haben wir vorgelebt bekommen, dass sie nach ihrem Arbeitsleben ausgebrannt und mit Burn-out zu Hause liegen und genau das möchten wir nicht. Meine Generation will einen guten Job machen – aber eben nicht um jeden Preis.

## Arbeitsmarkt „Generation Z“ hat nur geringe Loyalität zum Arbeitgeber

Haben Sie sich deshalb für eine Vier-Tage-Woche entschieden?

**Röder:** Eine Vier-Tage-Woche ermöglicht mir eine reale Teilung von intensivem Arbeiten und sozial- und freizeitleichem Ausgleich. Das ist für mich Lebensqualität, weil ich selbstbestimmter meine Zeit einteilen kann.

Herr Erb, kriegen Sie kaum neue Beschäftigte wegen der Arbeitszeiten?

**Erb:** Meine Mitarbeiter haben eine normale 38,5-Stunden-Woche. Wenn ich aber eine Vier-Tage-Woche organisieren müsste, bräuchte ich mehr Beschäftigte. Wenn es Freitagmittag einen Wasserrohrbruch gibt, müssen wir raus, da kann keiner sagen, er geht jetzt heim. Im Übrigen kann ich neue Mitarbeiter nicht mit einer Vier-Tage-Woche locken, auch nicht nur mit einem hohen Gehalt. Das Problem ist, dass heute im Regen keiner mehr Rohre verlegen will. Außerdem fehlt die gesellschaftliche Wertschätzung.

Wie hoch ist für Sie selbst der Stellenwert von Arbeit?

**Röder:** Der Stellenwert von Arbeit ist für mich hoch, allerdings muss dieser in einem gesunden Maß ganzheitlich betrachtet werden. Es muss im Einklang zu meinem restlichen Leben stehen. Ich arbeite für die Wertschätzung, mir geht es um die Freude am Tun und um die Dankbarkeit der Kunden, nicht nur darum, Geld zu verdienen.

**Erb:** Er ist sehr hoch, das gilt aber auch für meine Freizeit – weil ich wenig davon habe.

Welche Rolle hat für diese Einstellung der Einfluss ihrer Eltern gespielt?

**Erb:** Meine Eltern hatten eine Bäckerei, ich bin mit vier Geschwistern groß geworden, es galt der Satz: „Willst du was, dann arbeite was.“ Ich habe mit 2300 D-Mark brutto angefangen. Mit meiner damaligen Frau habe ich auf der Schwäbischen Alb ein Haus gebaut, 6,4 Prozent Zinsen. Meinen Job bei der Stadt habe ich aufgegeben, weil ich in der freien Wirtschaft mehr verdient habe. Ich habe zwölf Stunden täglich gearbeitet, damit ich die Schulden schneller abzahlen konnte. Heute sind die Prioritäten anders.

**Röder:** Es stimmt, dass ich Teil einer Wohlstandsgeneration bin. Aber mein Partner arbeitet genauso wie ich, und dennoch könnten wir uns ein Eigenheim mit unseren beiden Gehältern nicht leisten. Aber zu Ihrer Frage: Früher wäre es ganz klar gewesen, dass ich das Unternehmen meiner Eltern übernehme. Es ist gut, dass es heute diese Bürde nicht mehr gibt. Mein Vater ist für seinen Job auch oft umgezogen – für mich wäre das keine Option. Ich suche einen Job, der zu meinem Leben passt, nicht umgekehrt.

Fürchten Sie nicht, dass am Ende das Geld nicht reicht? Anders als die Generation von Herrn Erb müssen Sie mehr selbst für den Ruhestand vorsorgen.

**Röder:** Das macht mir Angst, ich würde gerne mehr vorsorgen. Aber das Grundproblem ist ja die Schuld der Politik. Ich kann ja nicht 60 Stunden arbeiten, um die gleiche Rente zu bekommen wie die Generationen vor mir.

Ist die Arbeit heute in vielen Berufen nicht auch stressiger als früher?

**Röder:** Ich kann sehr gut mit Stress umgehen, aber natürlich gibt es Deadlines und Abgabetermine. Ich würde aber nicht sagen, dass wir mehr Stress haben als die frühere Generation, jedoch ist die Arbeitswelt durch Globalisierung, Digitalisierung und die ständige Erreichbarkeit schneller.

**Erb:** Wir sind alle gestresst und sind auch früher gestresst gewesen. Aber wir denken einfach anders über die Arbeit, wir haben andere Prioritäten, ob das nun das Eigenheim ist oder etwas anderes.

Begünstigt nicht der Fachkräftemangel, dass jüngere Leute sich den für sie günstigsten Arbeitsplatz – eben mit Work-Life-Balance – aussuchen können?

**Erb:** Durch den Fachkräftemangel kann sich heute jeder Arbeitnehmer aussuchen, wohin er geht. Das war früher anders. Aber die kürzere Arbeitszeit muss auch refinanziert werden, die zahle ich nicht aus der eigenen Tasche. Im Bereich Design oder Medien kann man die Preise vielleicht anders gestalten als ich, der ich öffentliche Auftraggeber habe. **Röder:** Natürlich spielt der Fachkräftemangel eine Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Aber viel wichtiger ist doch das Umdenken, das stattgefunden hat. Die Leute, die mich heute einstellen, sind zum Teil erst 35 Jahre alt, auch die sagen sich doch: Ich hab jetzt Familie, ein Kind – auch die erfüllt das alte Arbeitszeitmodell nicht mehr. **Erb:** Ich glaube, dass das Modell nicht so gut funktionieren wird. Man muss fragen: Wo funktioniert das? In welchen Gewerken? Man braucht dann mehr Leute. Der Müllabfuhrbetrieb, der vielleicht 50 Fahrzeuge hat, braucht dann noch mal zehn mehr. Die Mülltonnen werden dann vielleicht nur noch alle vier Wochen geleert und nicht mehr alle zwei Wochen. Und wir sind auch ein Sozialstaat. Wenn ich diese Verbesserung für mich in Anspruch nehme, muss ich sie allen zugestehen, die kann es nicht nur für gewisse Konzerne geben oder für gewisse Gewerke. Sonst wandern die Leute in die Branchen und Betriebe ab, die die besseren Arbeitszeitmodelle bieten. Dann wird bei uns der Fachkräftemangel noch größer sein. Das kostet aber alles sehr viel Geld. Ich glaube nicht, dass die jüngere Generation dafür bezahlen will.

Stellt sich hier eine soziale Frage, weil sich nicht alle die Vier-Tage-Woche leisten können? Zum Beispiel systemrelevante Branchen wie Ihre, Herr Erb?

**Erb:** Auch in der Corona-Zeit mussten wir immer ausrücken, da waren wir jeden Tag unterwegs. Wenn wir das nicht mehr gestalten können, bricht uns das System zusammen. Und drei Tage Freizeit statt zwei kosten auch mehr Geld: Man liegt dann am Freitag ja nicht den ganzen Tag auf der Couch. Da braucht eine Familie dann mehr Geld, dass sie das Mehr an Freizeit auch nutzen kann.

**Röder:** Natürlich ist die Frage, ob das in allen Bereichen funktionieren würde. Aber es muss doch etwas passieren. Gerade in systemrelevanten Berufen wie in der Pflege. Dass mehr junge Leute sagen, ich geh in die Pflege, dafür müssen die Arbeitgeber etwas tun. Die Vier-Tage-Woche ist da vielleicht noch am einfachsten umsetzbar.

**Erb:** Ich kann von mir sagen, ich habe selbst geschaut, dass ich Fachkräfte bekomme. Ich bin nach Spanien gereist, hab dort eine Schweißhalle gemietet, habe insgesamt neun Leute geholt – von denen ich noch drei habe –, weil ich weiß, dass es hier keine mehr gibt. Aber da ist die Politik gefragt.

Zwei Generationen sitzen am Tisch. Was schätzen Sie aneinander, was nicht?

**Röder:** Wir lernen noch stark von der vorherigen Generation. Aber dieses Nur-für-die-Arbeit-leben wollen wir nicht mehr. Die Vorstellung, nur wer viel arbeitet, kann aus seinem Leben was machen, und wer Work-Life-Balance fordert, sei faul, ist falsch gedacht. Wir stehen genauso für unsere Arbeit ein, aber die ist ein Teil, nicht das ganze Leben.

**Erb:** Ich würde schon sagen, dass die Jüngeren sich ein bisschen auf dem vorhandenen Wohlstand ausruhen, den die Älteren geschaffen haben. Dafür haben wir hart gearbeitet. Als ich 27 Jahre alt war, bin ich alle drei Jahre in den Urlaub an den Bodensee oder nach Italien gefahren. Ich konnte nicht für 50 Euro nach Mallorca fliegen. Heute verreist man dreimal im Jahr, dazu noch das eine oder andere verlängerte Wochenende. Aber das gilt natürlich nicht für alle.

**Röder:** Sicher haben wir einen gewissen Lebensstandard, aber ich ruhe mich nicht darauf aus. Unsere Generation legt eben nicht mehr solchen Wert auf Statussymbole wie den Firmenwagen, ich brauche auch nicht das größte Haus. Es geht mehr um Sinn und um selbstbestimmtes Arbeiten. Vielleicht ist das neue Statussymbol, wie viel Zeit man hat. Als ich sagte, dass ich die Vier-Tage-Woche habe, hieß es: Das ist ja cool.

## Die Generationen und ihr Verhältnis zur Arbeit

### Chaline Röder

, Jahrgang 1995, machte in Schwäbisch Gmünd ihr Abitur. Sie gehört der Generation Z an, die die Jahrgänge von 1994 bis 2010 umfasst. Anfang 2022 hat sie den Master in Medienmanagement an der Hochschule für Medien [Stuttgart](#) gemacht. Sie ist Social-Media- und Eventmanagerin bei der Stuttgarter Agentur Neckarfreunde, mit Vier-Tage-Woche bei 36 Wochenstunden.

### Helmut Erb

, Jahrgang 1967 und Vertreter der Generation X, arbeitete nach einer Lehre zum Rohrnetzbauer als Schweißer in der Region. 1996 gründete er sein eigenes Unternehmen, 1998 bildete er sich zum Industriemeister weiter. Seit 2011 ist er Gesellschafter und Geschäftsführer der Esslinger Rohrleitungsbau GmbH. Er ist verheiratet und hat einen Sohn (17).

### Generationen

Forscher bezeichnen die geburtenstarken Jahrgänge (1946 bis 1964) als Babyboomer, die Arbeit stehe noch im Mittelpunkt. Die Generation X (1965 bis 1979) sehe die Arbeit als Mittel zum Zweck. Die Generation Y (1980 bis 1993) lege viel Wert auf

Selbstverwirklichung. Die Generation Z (1994 bis 2010) setze Familie und Privatleben vor den Beruf.