

2 Generation Y

„Offen revolutionär sind sie nun wirklich nicht, die jungen Leute. Sie erscheinen schon in ihrer Jugend angepasster, als die 68er als Rentner sind. Doch der Schein trügt. Die heute 15- bis 30-Jährigen verändern unsere Welt radikal.“²

Bezugnehmend auf diese Aussage soll sich das folgende Kapitel ganz der Generation Y widmen. Beginnend mit einer Begriffsdefinition.

2.1 Begriffsdefinition

Der Begriff Generation Y wurde erstmals im Jahr 1993 in der Fachzeitschrift *Ad Age* verwendet.³ Zu dieser Zeit umfasste die Definition junge Menschen, die nach 1982 geboren sind. Doch die zeitlichen Abgrenzungen variieren je nach Literaturgrundlage. Teils wird die Zeitspanne etwas kürzer gehalten⁴, teils wird der Startjahrgang etwas später definiert⁵ und nicht selten wird die Generation Y ab 1995 nochmals abgegrenzt von der sog. Generation Z. Eher selten, aber ebenfalls in gängiger Literatur zu finden ist die Meinung, die Generation Y umfasse Geburtenjahrgänge von 1986–2000 und müsse in drei Gruppen unterteilt werden.

2 Klaus Hurrelmann 2014, *Die heimlichen Revolutionäre*, S. 7

3 vgl. Martin Klaffke und Andres Parment 2011, *Personalmanagement von Millennials*, S. 5

4 vgl. Kerstin Bund 2014, *Glück schlägt Geld*, S. 7

5 vgl. Andres Parment 2009, in Julia Ruthus, *Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generation Y*, S. 8

Die Generation Y (1986–1990), die Generation V (nach 1990 Geborene und die Generation Z (ab 1995)).⁶

Grundsätzlich ist die Generation Y aktuell zwischen 15 und 35 Jahren alt. Da sich diese Arbeit vor allem mit den Erwerbstätigen dieser Generation beschäftigt, wird im Folgenden mit Generation Y die junge erwerbstätige Kohorte im Alter zwischen 22 und 35 Jahren bezeichnet und umfasst somit die Geburtenjahrgänge 1980⁷ bis 1995⁸. Sie stellt also derzeit die jüngste Arbeitnehmergeneration dar. Zeitlich eingeordnet ist sie die Nachfolgegeneration der „sorglosen“⁹ Generation X (Geburtsjahr ca. 1966–1980). Deshalb das „Y“ in Generation Y.

Neben den vorangegangenen uneinheitlichen Altersspannen lassen sich in der Fachliteratur auch unterschiedliche Bezeichnungen finden. Im Nachfolgenden werden einige Bezeichnungen kurz aufgezählt.

Gen Y¹⁰, Millennials¹¹, Generation Why¹², Trophy Kids¹³, Net Generation¹⁴, Digital Natives¹⁵, MeMeMe Generation¹⁶, iGeneration¹⁷, Next-Gen¹⁸, Generation Now¹⁹, Generation Facebook²⁰, Generation Google²¹, Internet Generation²².

Der in der gängigen Literatur am meisten verwendete Begriff ist der, der „Generation Y“²³, wobei das englische Y ein Homonym zu dem eng-

6 vgl. Wolfgang Appel 2013, Digital Natives. Was Personaler über die Generation Y wissen sollten, S. 4

7 1980 wird der Einfachheit halber als erstes Geburtsjahr festgelegt

8 vgl. Martin Klaffke 2014, Millennials und Generation Z, S. 59

9 Daniela Eberhardt 2016, Generationen zusammenführen, S. 40

10 Andreas Dahlmanns 2014, Generation Y und Personalmanagement, S. 16

11 ebd., S. 42

12 Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 11

13 ebd., S. 11

14 Andreas Dahlmanns 2014, Generation Y und Personalmanagement, S. 16

15 Philipp Riederle 2013, Wer wir sind und was wir wollen, S. 10

16 Helene Einramhof-Florian 2017, Die Arbeitszufriedenheit der Generation Y, S. 58

17 ebd., S. 58

18 ebd., S. 58

19 ebd., S. 58

20 ebd., S. 58

21 ebd., S. 58

22 ebd., S. 58

23 Das „Y“ wurde zunächst als Nachfolgebuchstabe des X der vorherigen Generation festgelegt.

lischen Wort „Why“ ist und wörtlich übersetzt „Generation Warum?“ heißt. Das kommt nicht von ungefähr, denn es soll angedeutet werden, dass Vieles, was bisher als selbstverständlich galt, von dieser Generation in Frage gestellt wird.

In dieser Bachelorarbeit werden aufgrund der Neutralität die Begriffe „Generation Y“ und „Ypsiloner“ genutzt. Wobei der Begriff „Ypsiloner“ sowohl das männliche als auch das weibliche Geschlecht gleichermaßen meint.

2.2 Wer ist die Generation Y?

Meinungen dahingehend klaffen weit auseinander. Die Zeit-Redakteurin Kerstin Bund sieht diese Generation als selbstbewusste Jugend an, die mit ihren Ansprüchen die Arbeitswelt umkrempelt.²⁴ Ypsiloner seien zwar leistungsbereit, jedoch nicht um jeden Willen²⁵. Man ist nicht mehr bereit das Leben für Job und Status dem Burn-Out zu opfern. Das Magazin Cicero bezeichnet die Forderungen dieser Generation nach mehr Freizeitausgleich als „Work-Life-Bullshit“²⁶, die Frankfurter Allgemeine nennt sie „Generation Weichei“ und das Handelsblatt veröffentlicht „eine Gebrauchsanweisung für die Generation Y“, worin Handlungsempfehlungen für den Umgang mit den „frechen und faulen“, „Heulsusen“ und „Weicheiern“ ausgesprochen werden.²⁷ „Kurz: Unser Ruf ist nicht der beste.“²⁸ Der Jugendforscher Klaus Hurrelmann, Leiter der Shell-Jugendstudie, bezeichnet auf Grundlagen seiner Studien diese „pragmatische Gene-

24 vgl. Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 7–9

25 vgl. ebd.

26 Marie Amrhein 2014, Work-Life-Bullshit in: Cicero, nach: <http://cicero.de/berliner-republik/generation-y-work-life-bullshit/57311> (Zugriff: 30.03.2017, 11:25 Uhr)

27 Carina Kontio 2016, Eine Gebrauchsanweisung für die Generation Y in: Handelsblatt, nach: http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/wirtschaft_erleben/heulsusen-weicheier-frech-und-faul-eine-gebrauchsanweisung-fuer-die-generation-y/13683956.html (Zugriff: 10.02.2017, 12:47 Uhr)

28 Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 7

ration²⁹ etwas positiver als „heimliche Revolutionäre“³⁰ und sagt ihnen nach, sie würden die „Welt nachhaltig verändern“.³¹

Zur Wahrhaftigkeit der oben genannten Bezeichnungen führt Simon Kerbusk, Chefredakteur der „Zeit Campus“, lediglich Folgendes auf: „Die Verfasser argumentieren gern mit Anekdotchen aus ihrer privaten Erfahrung, rühren ein bisschen Verklärung der eigenen Jugend hinein und geben manchmal noch eine Prise Technikritik über die zersetzende Kraft wahlweise von Smartphones, PowerPoint oder Facebook hinzu. Das klingt gut, und gefühlte Wahrheiten muss man auch nicht so genau belegen.“³²

Doch kann man eine gesamte Generation über einen Kamm scheren? Ja in ihrer Grundsätzlichkeit schon, denn unter einer Generation versteht man die „Gesamtheit der Menschen ungefähr gleicher Altersstufe mit ähnlich sozialer Orientierung und einer Lebensauffassung, die ihre Wurzeln in den prägenden Jahren einer Person hat.“³³ In der Generationenforschung werden demnach besondere Ereignisse und Lebensbedingungen in der Jugend als grundlegende Einflussfaktoren von Generationen angesehen.³⁴ Und „weil nun einmal alle Jahrgänge einer Generation zur selben Zeit aufwachsen und in der entscheidenden Phase der Persönlichkeitsentwicklung, (...), durch die selben Ereignisse geprägt werden, bildet sich doch ein recht einheitlicher Sozialcharakter.“³⁵ Nach dem Soziologen Karl Mannheim ist zusätzlich zu dem zeitgleichen Erleben eine räumliche Nähe sowie eine ähnliche Kultur der Jugendlichen notwendig.³⁶ Daher wird an dieser Stelle angemerkt, dass sich in der vorliegenden Arbeit lediglich mit der deutschen Generation Y beschäftigt wird.³⁷

29 Klaus Hurrelmann, Die heimlichen Revolutionäre, S. 13

30 ebd., S. 7

31 ebd., S. 5

32 Simon Kerbusk 2014, Generation Y – Jetzt reicht's mal! in: die Zeit Campus, nach: <http://www.zeit.de/2014/35/generation-y-studenten> (Zugriff: 12.02.2017, 10:09 Uhr)

33 Martina Mangelsdorf 2015, Von Baby-Boomer bis Generation Z, S. 12

34 vgl. Ulrike Jureit 2006, Generationenforschung, S. 22

35 Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 15

36 Christin Weißenborn 2010, Generation Y und Unternehmen im 21. Jahrhundert – Duett oder Duell, nach: <http://www.grin.com/de/e-book/199073/generation-y-und-unternehmen-im-21-jahrhundert-duett-oder-duell> (Zugriff: 13.03.2017, 16:23 Uhr)

37 Eine Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland wird nicht vorgenommen.

Junge Ypsiloner sind zu Zeiten einer zunehmenden Globalisierung, des technologischen Fortschritts und zu Zeiten eines gesellschaftlichen Wandels aufgewachsen. Die Terroranschläge des 11. Septembers, der US-amerikanische „Krieg gegen den internationalen Terrorismus“³⁸, die Finanz- und Bildungskrise³⁹ sowie letztlich „die Hartz-Reformen der Arbeits-, Sozialhilfe, und Rentengesetze“⁴⁰ haben eine zunehmende Verunsicherung und eine eher skeptische Erwartungshaltung dieser Kohorte zur Folge. Aus diesem Grund wird Selbstverwirklichung als Lebensziel definiert und es werden stets die unmittelbaren Vor- und Nachteile für die eigene Person abgewogen. Klaus Hurrelmann bezeichnet sie deshalb auch als die Generation der „Egotaktiker“.⁴¹

Sie wuchs überschüttet mit Zuneigung, Aufmerksamkeit und Liebe auf. Wurde von den Eltern stets ermutigt die eigene Meinung zu äußern und für sich einzustehen. Bei der Generation Y handelt es sich um die erste Generation, welche mit dem Internet aufgewachsen ist und alle technologischen Entwicklungen und Innovationen miterlebte. Internet, Smartphones und Social Media Plattformen wie bspw. Facebook veränderten ihre Lebenswelt signifikant. Der ständige Zugang zur gesamten Welt, gepaart mit dem Drang nach Selbstverwirklichung und Mitteilung, kann eine scheinbar überheblich wirkende Art auf andere Generationen erklären.

Für die Älteren dieser Kohorte sahen erste Kontakte mit dem Arbeitsmarkt eher düster aus. Eine stetig ansteigende Arbeitslosenzahl mündete im Jahr 2005 in einen Spitzenwert von über 5,2 Millionen Arbeitslosen und hatte zur Folge, dass 20 % eines jeden Jahrgangs der 1985 geborenen Ypsilonern keinen beruflichen Ausbildungs- und Arbeitsplatz fanden.⁴² Diese Ungewissheit äußert sich heute vor allem in einem gesteigerten Drang nach Bildung. Die Welt können sie nicht beeinflussen, jedoch können sie aus sich das Beste machen um für alle Widerstände gewappnet zu sein. „Das Ziel lautet deshalb: nicht zu den Leistungsschwachen zu gehören, besser zu sein als der Durchschnitt, am besten zur Leistungsspitze

38 Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 15

39 Kerstin Bund 2014, Wir sind jung... in: Zeit Online, nach: <http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld/seite-3> (Zugriff: 04.02.2017, 18:11 Uhr)

40 Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 15

41 vgl. ebd., S. 31

42 vgl. ebd., S. 24

zu zählen.“⁴³ Dies führt letztlich dazu, dass es sich bei der Generation Y um die bislang am besten ausgebildete Generation handelt.⁴⁴ Atypische Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit und Minijobs bestärken diese Denkweise. Diese sind besonders nach dem Jahre 2010 und der sog. „Agenda 2010“, unter der Federführung von Altkanzler Gerhard Schröder, stark angestiegen. Im Jahr 2009 war jeder vierte Arbeitnehmer im Alter von 20 und 24 Jahren befristet beschäftigt.⁴⁵

Jüngere Ypsiloner mussten sich gegen solche Widerstände nicht behaupten. Zwar sind atypische Arbeitsverhältnisse und diverse Befristungen noch immer Grund zur Sorge, jedoch verbesserte sich seit dem Jahr 2009 die Wirtschaftslage. Mit Blick auf den Fachkräftemangel und den demografischen Entwicklungen, wie der umgedrehten Alterspyramide, buhlen die Unternehmen um die Gunst der jungen Talente. Der Wandel vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt hat den Ypsilonern die Macht und Souveränität gegenüber Personalverantwortlichen verliehen, die heute so scharf kritisiert wird. Um die gut qualifizierten Fachkräfte für sich zu gewinnen, müssen Unternehmen heute mehr Anreize denn jemals zuvor bieten.

2.2.1 Idealvorstellungen in Bezug auf die Erwerbstätigkeit

„Das Nachrücken der Generation Y auf den Arbeitsmarkt setzt einen tiefgreifenden Wertwandel in Gang. Diese Generation, so gut ausgebildet wie keine zuvor, selbstbewusst und kritisch, stellt alte Muster in Frage und zwingt Unternehmen auf der Suche nach dem Sinn der Arbeit zum Umdenken.“⁴⁶ Gleichwohl ob sich Wissenschaft und Forschung positiv oder negativ mit dieser Generation auseinandersetzt, eines haben sie

43 ebd., S. 53

44 Michael Richter, Ayse Semiz 2014, Geld ist nicht alles – drei Thesen zum Thema Führung der Generation Y, nach: https://www.detecon.com/ch/ch/files/DMR_blue_Transformation_Leadership_im_Wandel_D_06_2014.pdf (Zugriff: 22.04.2017, 09:33 Uhr)

45 vgl. 16. Shell Jugendstudie, Jugend 2010, nach: http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/dokumentationen/dokumente_95/jugendf_rderung/ShellStudieDieterGoebel.pdf (Zugriff: 14.03.2017, 17:12 Uhr)

46 Michael Richter, Ayse Semiz 2014, Geld ist nicht alles – drei Thesen zum Thema Führung der Generation Y, nach: https://www.detecon.com/ch/ch/files/DMR_blue_Transformation_Leadership_im_Wandel_D_06_2014.pdf (Zugriff: 22.04.2017, 11:18 Uhr)

gemein, sie sind sich über den Stellenwert der Generation Y einig. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und mit Deutungshoheit über das wichtigste Medium dieser Zeit, das Internet, werden sie die Berufswelt nachhaltig verändern. Nachfolgend sollen die veränderten berufsbezogenen Präferenzen, Werte und Einstellungen der Ypsiloner etwas genauer betrachtet werden. Dabei soll zunächst die Heterogenität in den Eigenschaften, die der Generation Y zugeschrieben werden anhand der folgenden Zitate aus der empirischen Untersuchung in Kapitel 6 dieser Arbeit verdeutlicht werden:

„Bei dieser Generation rückt die Arbeit einfach auf einen hinteren Rang.“
IP3, Z38

„Diese Generation, die jetzt in das Erwerbsleben einsteigt oder künftig einsteigen wird, ist durchweg total flexibel.“ IP5, Z332–333

„Diese Generation möchte sehr viel mehr Familienleben als die vorangegangenen Generationen. Da muss man jetzt schon ordentlich was bieten, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft.“ IP2, Z214–216

Die Meinungen bzgl. der berufsbezogenen Werte dieser gehen auch in der gängigen Literatur teilweise weit auseinander. Diejenigen Werte, bei denen man sich mehrheitlich einig ist, sollen nachfolgend in Thesenform aufgelistet werden. Bezogen wird sich auf jene Angehörige der Kohorte, welche „behütet und relativ begütert aufgewachsen sind, (und) die über einen gefragten Hochschulabschluss oder eine gute Berufsausbildung verfügen.“⁴⁷

1. Der Wunsch nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance
Glaubt man den Medien, so scheint der Trendbegriff „Work-Life-Balance“ eigens für die Generation Y erfunden worden zu sein. Dabei trifft dieses Wort nicht im Ansatz die Wünsche der Generation Y. „Work-Life-Balance“ bedeutet eine Balance zwischen Arbeit und Leben zu fin-

47 Kerstin Bund 2014, Wir sind jung..., nach: <http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld> (Zugriff: 12.03.2017, 14:37 Uhr)

den. Die Kunst eines Balanceaktes liegt jedoch in der Anerkennung des „Einerseits und Andererseits“ und in dem verantwortungsvollen Umgang mit dieser Ambivalenz.⁴⁸ Bedeutet, der Begriff „Work-Life-Balance“ suggeriert eine Gegensätzlichkeit des Berufs- und Privatlebens. Die beiden bedeutendsten Bereiche des Menschen werden also in eine Widersprüchlichkeit zueinander gestellt. Einerseits Arbeit, andererseits Leben.⁴⁹ Aufgrund dieser Ambivalenz des Begriffes wird in dieser Arbeit von dem Ausdruck „Work-Life-Balance“ Abstand genommen und durch den treffenderen Begriff der „Vereinbarkeit“ ersetzt.

Aufgrund der Problematik des Begriffes „Work-Life-Balance“ wurde zwischenzeitlich der neue Begriff des „Work-Life-Blending“ ins Leben gerufen. Statt einer perfekten Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben soll nun eine bewusste Verschmelzung dieser beiden Lebensbereiche erreicht werden, also ein fließender Übergang von Arbeit zu Privatleben und umgekehrt. Diese Verschmelzung dieser beiden Lebensbereiche birgt jedoch die Gefahr, dass aufgrund neuester Techniken allgegenwärtig gearbeitet wird und der ursprünglich von den Ypsilonern fokussierte Bereich von Familie und Privatleben entscheidend zu kurz kommen könnte. Die Generation Y möchte Leben und Arbeit in harmonischen Einklang bringen, denn gute Arbeit ist wichtig für ein gutes Leben.⁵⁰

2. Selbstverwirklichung als Lebensziel und Selbstbestimmung als Statussymbol

Selbstverwirklichung ist für viele Ypsiloner das erstrebenswerte Lebensziel. Hier findet sich nach Andreas Parment der wohl bislang größte Unterschied zu älteren Generationen, denn „die Generation Y sieht Arbeit als einen Ort zur Selbstverwirklichung“⁵¹ und nicht mehr als Pflicht. Einkommen als Hygienefaktor verliert an Bedeutung⁵², wohingegen selbstbestimmtes

48 vgl. Ansgar Röhrbein, Andreas Eickhorst 2016, Väter eine lohnenswerte Zielgruppe, S. 11

49 vgl. Peter Rieder 2011, Warum es nicht um Work-Life-Balance geht, nach: <http://www.arbeitswelten.at/familienfreundlichkeit/warum-es-nicht-um-work-life-balance-geht/> (Zugriff: 26.02.2017, 13:16 Uhr)

50 vgl. Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 58

51 Andreas Parment 2012, in: Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 82

52 vgl. Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 70

Arbeiten zunehmend als Statussymbol definiert wird.⁵³ Der Gründergeist ist in dieser Generation stärker ausgeprägt als in jeder der vorangegangenen Generationen. Normalbiographien verlieren, zu Zeiten der Prekarisierung, an Bedeutung, wohingegen sog. Zick-Zack-Lebensläufe⁵⁴ an Bedeutung gewinnen. Die Loyalität zu einzelnen Arbeitgebern ist in dieser Generation deutlich schwächer ausgeprägt und man ist eher bereit zu einem Arbeitgeber mit besseren Arbeitsbedingungen zu wechseln. Stets mit dem Ziel der Selbstverwirklichung und Sinnhaftigkeit der Tätigkeit.⁵⁵

1. Flexible Arbeits(zeit)modelle und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden erwartet

Arbeitszeiten von „Nine-to-five“⁵⁶ und ein Unterwerfen der „Bürosklaverei“⁵⁷ kommt für diese Generation nicht in Frage. „Eine an Ort und Zeit gebundene Arbeit ist ein Relikt aus der Industriegesellschaft, als es noch eine klare Trennung zwischen Beruf und Freizeit gab.“⁵⁸ Erhöhte Anforderungen bzgl. flexiblem Arbeiten gelten bei dieser Generation als wichtigstes Auswahlkriterien bei der Arbeitgeberwahl. Wert wird vor allem auf eine ausgewogene Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt, weshalb neben dem Trendwort „Work-Life-Balance“ der Begriff des „Work-Family-Balance“ kreiert wurde. Doch aufgrund bereits beschriebener Unstimmigkeiten wird sich auch von diesem Trendwort distanziert. Elternzeit, Sabbaticals⁵⁹, flexible Arbeitszeiten und Home-Office erwarten diese „anspruchsvollen Beschäftigten“.⁶⁰

Diese Thesen beinhalten lediglich einen Teil der berufsbezogenen Präferenzen, Einstellungen und Werte der Ypsiloner. Sie werden unter anderem ergänzt durch den Wunsch nach dem Arbeiten in Teams, wonach jener mit der, für die zu bearbeitende Aufgabe, größte Kompetenz vor-

53 vgl. ebd., S. 71

54 Meint: Diverse kurze Praktika und Arbeitgeberwechsel

55 vgl. Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 56

56 8-Stunden-Arbeitsalltag von 8–17 Uhr

57 Markus Albers 2008, Morgen komm ich später rein, S. 13

58 Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 57

59 Arbeitszeitmodell, welches eine berufliche Auszeit von meist 3–12 Monate ermöglicht

60 Kerstin Bund 2014, Wir sind jung..., nach: <http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld/seite-2> (Zugriff: 18.03.2017, 13:54 Uhr)

weist, die Führungsbefugnis innehat und flachen Hierarchien unter einem Mentor statt Chef⁶¹, welcher Rahmenbedingungen schafft und regelmäßiges Feedback gibt.⁶²

2.2.2 Idealvorstellungen in Bezug auf die Partnerschaft

Ypsiloner wuchsen überwiegend gut behütet in Zwei-Verdiener-Haushalten auf. Mutter wie auch Vater waren beide gleichermaßen erwerbstätig.

Demzufolge ist die Gleichberechtigung der Frau für die Generation Y eine Selbstverständlichkeit. Dies ist jedoch nicht allein auf ihre moderne Erziehung⁶³ zurückzuführen, sondern auch mit Blick auf die heutzutage durchschnittlich höheren Bildungsabschlüsse der Mädchen im Vergleich zu den Jungen⁶⁴. Ypsilon-Frauen wie auch Ypsilon-Männer wollen Familie mit beruflicher Karriere verbinden, wenngleich zuerst eine Karriere angestrebt wird und sich die Kinderplanung dadurch zeitlich verzögert.⁶⁵

Allerdings handelt es sich bei Generation-Y-Paaren auch immer mehr um sogenannte „Dual-Career-Couples“. Demnach sind beide Partner gleichermaßen erwerbstätig und karriereorientiert. Die Mehrheit des qualifizierten Nachwuchses befindet sich in einer solchen partnerschaftlichen Konstellation. Schwierigkeiten liegen hierin vor allem in der Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Das Kriterium der Zeit wird für diese Paare das wichtigste Auswahlkriterium zukünftiger Arbeitgeber. Dual-Career-Couples unterliegen ständigen Aushandlungsprozessen. Ein hoher Abstimmungsbedarf ist in diesen Partnerschaften unerlässlich. Die Kinderplanung muss für beide Partner zeitlich stimmen, um sich letztlich für ein eigenes Kind zu entscheiden. Gerade diese Paare stellen erhöhte Anforderungen an Unternehmen betreffend flexibler Arbeits(zeit-)modelle und eigenverantwortlichem Arbeiten. Bietet ein

61 vgl. Philipp Riederle 2013, Wer wir sind und was wir wollen, S. 161

62 vgl. ebd., S. 161

63 vgl. Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 13

64 vgl. Spiegel Online, nach: <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/schlechtere-noten-als-maedchen-sind-jungen-schulverlierer-a-1059134.html> (Zugriff: 26.03.2017, 09:53 Uhr)

65 vgl. Klaus Hurrelmann, Die heimlichen Revolutionäre, S. 15

Arbeitgeber nicht genügend Flexibilität und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so sind diese Paare schneller dazu bereit den Arbeitgeber zu wechseln, als ältere Generationen.

Ypsiloner waren immer häufiger, als Kinder früherer Generationen, Scheidungskinder oder wuchsen immer häufiger in sog. Patch-Work-Familien⁶⁶ oder als Kind eines alleinerziehenden Elternteils auf.⁶⁷ Die Pluralisierung der Lebensformen hat demnach bei dieser Generation deutlich zugenommen. Das hat zur Folge, dass sie besonders aufgeschlossen für jedwede Lebens- und Beziehungsformen ist und „einengende Normen“⁶⁸ überwindet, jedoch zugleich, mit Blick auf die hohen Scheidungsraten, der Lebensgefährte immer häufig zu dem Lebensabschnittsgefährten wird.

Die Generation Y vertritt mehrheitlich die Meinung, dass Familienleben „in“⁶⁹ ist. 71 % der Männer und sogar 81 % der Frauen vertreten die Ansicht, ohne Familie könne man nicht glücklich sein⁷⁰. Fast 70 % wünschen sich ausdrücklich eigene Kinder. „Die Familienbegeisterung ist hoch.“⁷¹ Vor diesem Hintergrund ist Familienfreundlichkeit heute wichtiger denn je, auch mit Blick in die Zukunft wird Familienfreundlichkeit im Beruf für junge, qualifizierte Ypsiloner von herausragender Bedeutung sein. Eine Umfrage des „Erfolgsfaktor Familie“ verdeutlicht dies, wonach 77 % der Altersgruppe der 20- bis 35-Jährigen für mehr Familienfreundlichkeit den Arbeitgeber wechseln würden.⁷² In dem aktuellen „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“ des BMFSJ sehen 81,2 %, derjenigen Arbeitnehmer ohne Kinder familienfreundliche Maßnahmen bereits vor der Familiengründung als wichtig an.⁷³

66 1990 erstmals verwendet

67 vgl. Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 87

68 ebd., S. 95

69 vgl. ebd., S. 86

70 vgl. 16. Shell Jugendstudie 2010, nach: http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/dokumentationen/dokumente_95/jugendf_rderung/ShellStudieDieterGoebel.pdf (Zugriff: 14.03.2017, 17:48 Uhr)

71 Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 86

72 vgl. Erfolgsfaktor Familie 2016, nach: https://www.erfolgsfaktorfamilie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/4_Netzwerken_Sie_mit_uns/Dokumentationen__PDFs_/160301_Praesentation_Willkommenstag_Hamburg.pdf (Zugriff: 19.03.2017, 11:23 Uhr)

73 vgl. BMFSJ 2016, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/95434/ede1131bedf5bbbb477cfd478bcc1b7/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2016-broschuere-data.pdf> (Zugriff: 19.03.2017, 12:02 Uhr)

2.3 Zwischenfazit

Die Generation Y unterscheidet sich tatsächlich in Vielem von vorherigen Generationen. Für Ypsiloner ist aufgrund ihrer modernen Erziehung die Geschlechtergleichheit eine Selbstverständlichkeit. Von traditionellen Rollenbildern und einengenden Normen distanziert sich diese Generation stärker als ihre Vorgängergenerationen. Gründe hierfür könnten vor allem das Aufwachsen in Patch-Work-Familien oder unter Alleinerziehenden sein. Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei dieser Generation um eine sehr gut ausgebildete Generation handelt, leben Generation Y-Paare immer häufiger in sog. „Dual-Career-Couples“, bedeutet Beide sind gleichermaßen erwerbstätig und karriereorientiert. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere auch Familienleben, hat den höchsten Stellenwert. Sie ist sich zu Zeiten des demografischen Wandels ihres Stellenwertes bewusst und formuliert aus diesen Gründen gewisse Anforderungen an zukünftige Arbeitgeber. Selbstverwirklichung wird dabei als Lebensziel definiert. Der Sinn in der Tätigkeit muss erkennbar sein und man distanziert sich deutlich von Strukturen einer Industriegesellschaft. Ein Aussitzen der Arbeitszeit von „Nine-to-five“ wird als sinnlos erachtet. Flexibles und kreatives Arbeiten in Teams mit flachen Hierarchien, mit einem Chef als Mentor wird zu Zeiten der hohen und fortschrittlichen Technologisierung erwünscht. Man schätzt und erwartet Feedback. Bezüglich der Relevanz des Geldes wird an dieser Stelle nur kurz erwähnt, dass Einkommen natürlich zur Erhaltung eines guten Lebensstandards eine große Rolle spielt, jedoch dem angesammelten Vermögen weniger Wert beigemessen wird.

Diese Generation möchte Arbeiten im Leben und leben beim Arbeiten.