

Metzler, Christoph; Werner, Dirk; Zibrowius, Michael

## Article

# Arbeitsmarktergebnisse und berufliche Ziele der Generation Y im Vergleich zur Generation X

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

## Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

*Suggested Citation:* Metzler, Christoph; Werner, Dirk; Zibrowius, Michael (2014) : Arbeitsmarktergebnisse und berufliche Ziele der Generation Y im Vergleich zur Generation X, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 41, Iss. 3, pp. 3-19, <https://doi.org/10.2373/1864-810X.14-03-01>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/157107>

## Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

## Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## Arbeitsmarktergebnisse und berufliche Ziele der Generation Y im Vergleich zur Generation X

Christoph Metzler / Dirk Werner / Michael Zibrowius, September 2014

**Junge Menschen der Jahrgänge 1980 bis 1995, in der medialen Berichterstattung häufig als Generation Y oder Millennials bezeichnet, steigen in den letzten Jahren zunehmend in das Berufsleben ein. Ihnen wird von manchem Beobachter unterstellt, dass sie andere berufliche Ziele verfolgen würden und andere Vorstellungen hätten als vergleichbare Altersgruppen in den Vorgängergenerationen. Unternehmen müssten daher ihre Arbeitsbedingungen anpassen, um auch für diese jungen Fachkräfte attraktiv zu bleiben. Ein intergenerationaler Vergleich dieser Generation Y mit den Angehörigen der Geburtsjahrgänge 1965 bis 1979 (Generation X) auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels findet allerdings keine eindeutigen Anhaltspunkte für eine unterschiedliche Einschätzung oder Haltung, wenn sozio-demografische Faktoren, konjunkturelle Trends und Merkmale der beruflichen Tätigkeit berücksichtigt werden. Vielmehr erweist sich die Zunahme der Erwerbstätigkeit von jungen Frauen im Verbund mit einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung als potenzieller Treiber für beobachtbare Unterschiede. Für die Personalarbeit von Unternehmen bedeutet das, dass sie eher die allgemeinen Trends adressieren als sich auf vermeintliche Besonderheiten einer neuen jungen Generation einstellen sollten.**

Stichwörter: Generation Y, Generation X, Arbeitsmarktergebnisse, berufliche Ziele

JEL-Klassifikation: J11, M50

### Eine neue Generation auf dem Arbeitsmarkt?

Junge Menschen erleben den Einstieg und die ersten Jahre ihres Berufslebens heute anders als vor 15 Jahren. Akademisierung, veränderte Familienstrukturen und Digitalisierung bringen neue Chancen und Herausforderungen mit sich. In der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion werden vor allem Angehörige der Geburtsjahrgänge 1980 bis 1995, die zurzeit ihre berufliche Karriere starten oder noch in Ausbildung sind, als Generation Y oder im englischen Raum als Millennials bezeichnet (PwC, 2013). Das Bild dieser Generation in der öffentlichen Wahrnehmung wird hierzulande vorrangig von drei Quellen geprägt. Erstens wird das Thema häufig von Personal- und Unternehmensberatungen behandelt. Deren Analysen basieren im Regelfall nicht auf repräsentativen Umfragen unter Angehörigen der Generation Y und postulieren auf schmaler empirischer Basis teilweise weit-

reichende Handlungsempfehlungen für Unternehmen. Zweitens berichten Angehörige der Generation Y in Zeitungsartikeln und Internetblogs über ihre eigenen Erfahrungen und die ihrer Peers in Ausbildung, Arbeit und Freizeit. Drittens gibt es Befragungen von Mitgliedern einzelner Alters- oder Berufsgruppen der Generation Y, die allerdings keine Rückschlüsse auf die gesamte Generation oder gar einen Vergleich zu vorherigen Generationen erlauben.

Dabei werden drei Merkmale hervorgehoben, die die Generation Y von Vorgängergenerationen abheben sollen. So wird mitunter die Frage gestellt, ob das Berufsleben für die Generation Y an erster Stelle steht oder nachrangig sei (Agentur ohne Namen, 2013; Höppner, 2013). Allerdings zeichnen andere Erhebungen ein weniger eindeutiges oder sogar widersprüchliches Bild (IfD Allensbach, 2013; Kienbaum, 2010; TNS Infratest, 2010). Ferner soll sich die Generation Y durch hohe Erwartungen an die eigene berufliche Zukunft und ein positives Selbstbild auszeichnen (Bund et al., 2013; Löhr, 2013; Stein, 2013; Weiguny, 2012). Als Ursachen hierfür werden die besondere Aufmerksamkeit, welche die Angehörigen der Generation Y in ihrer Kindheit durch ihre Eltern erfahren haben, und eine günstigere Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt vermutet. Schließlich würden nicht zuletzt die veränderten Ansprüche an die eigene Karriere dazu führen, dass junge Menschen heute schneller bereit sein könnten, ihren Arbeitgeber zu wechseln (Brächer, 2011; Hergert, 2014).

Wissenschaftliche Untersuchungen, die der Frage nachgehen, ob sich die Angehörigen der Generation Y gerade hinsichtlich ihrer berufsbezogenen Einstellung und den daraus resultierenden arbeitsmarktbezogenen Entscheidungen von den vorherigen Generationen unterscheiden, sind selten. Studien für den anglo-amerikanischen Raum signalisieren Unterschiede in Bezug auf arbeitsbezogene Werteeinstellungen, wie zum Beispiel der Bedeutsamkeit von extrinsischen Belohnungen hinsichtlich Gehalt und Prestige, die allerdings nur gering ausfallen (Twenge et al., 2010; Biemann/Weckmüller, 2013). Für den deutschsprachigen Raum liegt bislang nur eine Pionierstudie auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) vor. Breitsohl und Ruhle (2012) zeigen, dass die Generation Y zufriedener mit ihrem Einkommen ist als die Generation X (Geburtsjahrgänge 1965 bis 1979) und zudem optimistischer in die Zukunft blickt. Sie ist weder mehr besorgt um ihren Arbeitsplatz als die Generation X, noch nimmt sie die eigene finanzielle Situation als besorgniserregender wahr. Eine offene Frage bleibt daher, ob sich vermeintliche oder tatsächliche identitätsstiftende Charakteristika und Einstellungen der Generation Y auch in den tatsächlich beobachtbaren Arbeitsmarktergebnissen widerspiegeln.

## Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Die vorliegende empirische Untersuchung soll zur Beantwortung der Frage beitragen, ob eine Generation Y auf dem Arbeitsmarkt Einzug hält, die Unternehmen vor neue Herausforderungen bei der Gestaltung der Arbeitswelt stellt. Sie basiert auf gewichteten Daten des SOEP. Diese repräsentative Wiederholungsbefragung umfasst jährlich etwa 20.000 Individuen in rund 11.000 Haushalten (Wagner et al., 2007). Für die Untersuchung wird der Kreis der berücksichtigten Personen auf Voll- und Teilzeitbeschäftigte begrenzt, die entweder der Generation X (im Folgenden Jahrgänge 1966 bis 1979) oder Generation Y (im Folgenden Jahrgänge 1980 bis 1994) zugeordnet werden können. Dabei werden die Informationen herangezogen, die für beide Gruppen im Alter von 18 bis 32 Jahren aktuell waren. Damit können je nach Fragestellung 19.000 bis 22.000 Beobachtungen herangezogen werden.

Von Interesse sind die Unterschiede in den (Arbeitsmarkt-)Ergebnissen von Angehörigen der Generation X und der Generation Y. Da sich die Zusammensetzung der Stichprobe der Generation X von jener der Generation Y systematisch unterscheiden kann, ist eine Betrachtung der reinen Mittelwertunterschiede wenig informativ. Aufschlussreicher ist daher die Untersuchung eines bereinigten Generationenunterschieds, die Stichprobenunterschiede berücksichtigt. Die Analyse eines solchen bereinigten Generationsunterschieds stellt aus methodischer Sicht eine ganze Reihe von Herausforderungen dar.

Erstens sind Alters- und Generationeneffekte exakt voneinander zu trennen. So vergleicht eine zu einem bestimmten Zeitpunkt durchgeführte Querschnittsanalyse, zum Beispiel im Jahr 2012, automatisch die Arbeitsmarktergebnisse 32- bis 45-jähriger Personen der Generation X mit den Arbeitsmarktergebnissen 18- bis 31-jähriger Personen der Generation Y. Daher empfiehlt sich der Vergleich von Ergebnissen beider Generationen im selben Alter, aber zu unterschiedlichen Zeitpunkten (z. B. 1998 und 2012). Auf diese Weise lässt sich der altersbedingte Unterschied herausrechnen – schließlich befinden sich in beiden betrachteten Teilgruppen nunmehr Personen im Alter von 18 bis 32 Jahren.

Allerdings besteht dann das Risiko, dass unterschiedliche wirtschaftliche Rahmenbedingungen, die im Untersuchungszeitraum herrschen, die Ergebnisse in die eine oder andere Richtung verzerren können. Um dem entgegenzuwirken, werden in dieser Analyse nicht nur die Ergebnisse der beiden Generationen zu zwei festen Zeitpunkten betrachtet, sondern es fließen die Ergebnisse vieler Jahre gemeinsam ein. Darüber hinaus werden die Ergebnisse für allgemeine konjunkturelle Trends kontrolliert, indem das Ausmaß der regionalen

Arbeitslosigkeit in jedem betrachteten Jahr als unabhängige Variable in die Schätzung eingeht.

Doch selbst bei dieser Herangehensweise ist noch zu berücksichtigen, dass sich in der Generation Y nur relativ wenige Arbeitnehmer finden, die älter als 25 Jahre sind. Aufseiten der Generation X finden sich hingegen für alle betrachteten Jahrgänge (1965 bis 1979) zwischen 1991 und 2011 weitaus mehr Personen in der Stichprobe, die älter als 25 Jahre sind. Um den daraus resultierenden Verzerrungen entgegenzuwirken und die Vergleichbarkeit der Altersstruktur in beiden Teilstichproben zu sichern, beschränkt sich der Untersuchungszeitraum für die Generation X auf den Zeitraum 1984 bis 1998.

Tabelle 1

## Zusammensetzung der Stichproben

|                                                           | Generation X   | Generation Y   |
|-----------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Variable                                                  | Mittelwert     | Mittelwert     |
| Frauen <sup>1)</sup>                                      | 0,470 (0,499)  | 0,518 (0,500)  |
| Personen mit körperlicher Behinderung <sup>1)</sup>       | 0,010 (0,098)  | 0,013 (0,113)  |
| Personen mit ausländischem Pass <sup>1)</sup>             | 0,110 (0,313)  | 0,087 (0,282)  |
| Westdeutsche <sup>1)</sup>                                | 0,816 (0,387)  | 0,807 (0,395)  |
| Verheiratete Personen <sup>1)</sup>                       | 0,249 (0,433)  | 0,130 (0,336)  |
| Ledige Personen <sup>1)</sup>                             | 0,721 (0,449)  | 0,854 (0,353)  |
| Personen mit sonstigem Familienstand <sup>1)</sup>        | 0,030 (0,171)  | 0,016 (0,124)  |
| Durchschnittliche Anzahl der Kinder im Haushalt           | 0,377 (0,707)  | 0,264 (0,606)  |
| Durchschnittsalter in Jahren                              | 24,560 (3,141) | 25,298 (3,272) |
| Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>                        | 0,085 (0,280)  | 0,152 (0,359)  |
| <i>Ausbildungsniveau</i>                                  |                |                |
| Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss <sup>1)</sup> | 0,292 (0,455)  | 0,226 (0,418)  |
| Personen mit Berufsbildungsabschluss <sup>1)</sup>        | 0,633 (0,482)  | 0,626 (0,484)  |
| Personen mit Hochschulabschluss <sup>1)</sup>             | 0,075 (0,263)  | 0,147 (0,354)  |
| <i>Stellung im Beruf</i>                                  |                |                |
| Arbeiter <sup>1)</sup>                                    | 0,421 (0,494)  | 0,306 (0,461)  |
| Angestellte <sup>1)</sup>                                 | 0,466 (0,499)  | 0,573 (0,495)  |
| Selbstständige <sup>1)</sup>                              | 0,030 (0,171)  | 0,030 (0,171)  |
| Beamte <sup>1)</sup>                                      | 0,057 (0,231)  | 0,055 (0,228)  |
| Auszubildende <sup>1)</sup>                               | 0,022 (0,146)  | 0,026 (0,160)  |
| Keine Angabe zur beruflichen Stellung <sup>1)</sup>       | 0,004 (0,066)  | 0,009 (0,096)  |
| <i>Unternehmensgröße</i>                                  |                |                |
| Weniger als 20 Mitarbeiter <sup>1)</sup>                  | 0,264 (0,441)  | 0,252 (0,434)  |
| 20 bis 200 Mitarbeiter <sup>1)</sup>                      | 0,254 (0,436)  | 0,260 (0,439)  |
| 201 bis 2.000 Mitarbeiter <sup>1)</sup>                   | 0,200 (0,400)  | 0,177 (0,381)  |
| Mehr als 2.000 Mitarbeiter <sup>1)</sup>                  | 0,227 (0,419)  | 0,239 (0,426)  |
| Selbstständig ohne Mitarbeiter <sup>1)</sup>              | 0,011 (0,106)  | 0,014 (0,118)  |
| Keine Angabe <sup>1)</sup>                                | 0,043 (0,203)  | 0,058 (0,234)  |

1) Angabe entspricht Anteil als Dezimalwert. Standardabweichung in Klammern.

Quellen: SOEP, 1984 bis 2012, gewichtete Daten; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Um eine wirklich unverzerrte Messung des Generationenunterschieds zu erreichen, wird neben allgemeinen konjunkturellen Einflüssen noch für weitere sozio-ökonomische Größen kontrolliert, welche auf die gemessenen Differenzen zwischen den beiden Generationen einwirken. Dazu gehören sowohl persönliche als auch arbeitsbezogene Faktoren. So hat sich beispielsweise im Rahmen der kontinuierlichen Bildungsexpansion der Anteil höherqualifizierter Personen im Zeitverlauf beständig erhöht. Andererseits ist der Anteil von berufstätigen Frauen heute höher als früher, wohingegen familiäre Bindungen (Kinderzahl, Eheschließungen) im Zeitverlauf eher abgenommen haben. Einen Überblick über die verwendeten Variablen und deren Ausprägungen für die beiden Generationen bietet Tabelle 1.

Um allgemeine jahresspezifische Unterschiede in den betrachteten abhängigen Variablen herauszurechnen, welche nicht auf beobachtbare Merkmale zurückzuführen sind, werden zunächst die beobachteten Werte für die abhängigen Variablen durch einen Korrekturfaktor bereinigt. Anschließend wird anhand einer gepoolten OLS-Regression der statistische Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zur Generation Y und der Ausprägung der abhängigen Ergebnisvariable geschätzt (Übersicht 1). Die Zugehörigkeit zur Generation Y wird über eine Dummy-Variable abgebildet.

Übersicht 1

## Schätzmethodik

In einem ersten Schritt werden zunächst für alle abhängigen Größen für alle im SOEP beobachteten erwerbstätigen 18- bis 65-Jährigen OLS-Regressionen mit jahresfixen Effekten zusätzlich zu den auch in den späteren Gleichungen verwendeten persönlichen und arbeitsbezogenen Charakteristiken geschätzt:

$$(1) \text{Ergebnis}_{ijt} = \beta_0 + \beta'_{\text{pers}} \cdot \text{Pers}_{it} + \beta'_{\text{job}} \cdot \text{Job}_{it} + \sum_{j=2}^{16} \alpha_j \cdot \text{bula}_j + \gamma \cdot \text{alo}_{jt} + \sum_{t=2}^{28} \theta_t \cdot \text{Jahr}_t + \varepsilon_{ijt}.$$

Die geschätzten Koeffizienten der jahresfixen Effekte,  $\hat{\theta}_t$ , werden anschließend verwendet, um aus den abhängigen Variablen die allgemeinen jahresspezifischen Einflüsse herauszurechnen:

$$(2) \widetilde{\text{Ergebnis}}_{ijt} = \text{Ergebnis}_{ijt} - \hat{\theta}_t$$

Letztlich wird dann in einem nächsten Schritt mittels OLS für die eingeschränkte Teilgruppe (Generation X und Y) folgendes gepooltes Modell für die transformierten abhängigen Variablen geschätzt:

$$(3) \widetilde{\text{Ergebnis}}_{ijt} = \beta_0 + \beta'_{\text{pers}} \cdot \text{Pers}_{it} + \beta'_{\text{job}} \cdot \text{Job}_{it} + \sum_{j=2}^{16} \alpha_j \cdot \text{bula}_j + \gamma \cdot \text{alo}_{jt} + \delta \cdot \text{Gen } Y_i + \varepsilon_{ijt}.$$

Das Modell beschreibt die Ausprägungen von Person  $i$  in Bundesland  $j$  zum Zeitpunkt  $t$  bei den untersuchten Zielgrößen ( $\widetilde{\text{Ergebnis}}_{ijt}$ ). Der Vektor  $\text{Pers}$  enthält dabei persönliche Charakteristika der beobachteten Personen, wozu Informationen zu Geschlecht, Familienstand, Kinderzahl, Bildung, Alter und Nationalität zählen. Der Vektor  $\text{Job}$  enthält arbeitsbezogene Charakteristika wie Betriebszugehörigkeitsdauer, Art der ausgeführten Arbeit (Vollzeit/Teilzeit, angestellt/verbeamtet/selbstständig) und Informationen zu Beruf und Branche.  $\text{bula}_j$  steht für Bundesland-Indikatoren.  $\beta_0$ ,  $\beta'_{\text{pers}}$ ,  $\beta'_{\text{job}}$ ,  $\alpha_j$  und  $\gamma$  stehen für die entsprechenden Koeffizienten.  $\delta$ , der Koeffizient von  $\text{Gen } Y_i$ , ist somit der gesuchte Schätzer für den bereinigten Generationenunterschied,  $\Delta \text{Gen}_{\text{ber}}$ .  $\varepsilon_{ijt}$  beschreibt den Fehlerterm, wobei bei der Schätzung des Modells Standardfehler auf Personenebene geclustert wurden.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

## Ergebnisse der OLS-Regressionsanalyse

Im Folgenden ist von Interesse, ob sich die Generation Y von der Generation X hinsichtlich der Zufriedenheit mit den allgemeinen Lebensumständen und der Freizeit sowie mit der beruflichen Lage („Ausmaß der Arbeitszufriedenheit“ und „große oder sehr große Sorge um den Arbeitsplatz“) unterscheidet. Auf diese Weise können Schlüsse darüber gezogen werden, ob sich die Wahrnehmung auf grundlegende Lebensbereiche verändert hat. Darüber hinaus wird geprüft, ob sich die Länge der vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten und die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Zeitablauf verändert haben. So können Einblicke gewonnen werden, ob sich das Arbeitsmarktverhalten junger Menschen heute grundsätzlich von dem in den 1980er und 1990er Jahren unterscheidet.

Einen Überblick über die Generationenunterschiede bei Zufriedenheitsaspekten bietet Tabelle 2. Auffällig ist dabei, wie wenig sich die Zufriedenheit der Angehörigen der Generation X in den verschiedenen Bereichen von jener der Generation Y unterscheidet. Auf einer elfstufigen Skala liegt der korrigierte Unterschied bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit bei 0,050 Punkten, bei der Arbeitszufriedenheit bei 0,053 Punkten. In beiden Fällen ist er selbst ohne Berücksichtigung weiterer Kontrollvariablen nicht signifikant. Lediglich bei der Einschätzung ihrer Freizeit sind Angehörige der Generation Y signifikant unzufriedener. Allerdings ist der Unterschied mit 0,138 und 0,193 Punkten betragsmäßig relativ gering und de facto auch nicht interpretierbar. Mit anderen Worten scheinen die besonders in der medialen Diskussion und der Generation Y-Literatur im Personalberatungsbereich häufig kolportierten Unterschiede eher gefühlte als tatsächliche Differenzen zu beschreiben.

Tabelle 2

## Zufriedenheit der Generationen X und Y

Durchschnittliche Ausprägungen – unbereinigt und um Jahreseffekte korrigiert

|                                             | Generation X |                          | Generation Y |                          | Differenz                |                         |
|---------------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
|                                             | Unbereinigt  | Korrigiert <sup>3)</sup> | Unbereinigt  | Korrigiert <sup>3)</sup> | Korrigiert <sup>3)</sup> | Bereinigt <sup>4)</sup> |
| Lebenszufriedenheit allgemein <sup>1)</sup> | 7,212        | 7,353                    | 7,282        | 7,403                    | −0,050                   | −0,035                  |
| Arbeitszufriedenheit <sup>1)</sup>          | 7,200        | 7,214                    | 7,126        | 7,267                    | −0,053                   | −0,047                  |
| Zufriedenheit mit Freizeit <sup>1)</sup>    | 6,656        | 6,851                    | 6,733        | 6,712                    | 0,138**                  | 0,193***                |
| Sorge um Arbeitsplatz <sup>2)</sup>         | 0,459        | 0,492                    | 0,533        | 0,475                    | 0,017                    | −0,028**                |

\*, \*\*, \*\*\*: Signifikant auf 10-, 5- und 1-Prozentfehlerniveau.

1) In Punkten auf einer Skala von 0 bis 10.

2) Anteil der Personen mit großer oder sehr großer Sorge um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes.

3) Um Jahreseffekte korrigiert.

4) Nach Kontrolle für sozio-demografische und sozio-ökonomische Merkmale.

Quellen: SOEP, Jahre 1984 bis 2012, gewichtete Daten; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

In beiden Generationen treibt knapp die Hälfte der Angehörigen die große oder sehr große Sorge um, ob ihr Arbeitsplatz auch auf Dauer Bestand haben kann (Tabelle 2). Werden die verschiedenen persönlichen und sozio-ökonomischen Merkmale berücksichtigt, ist das Ausmaß der Unsicherheit, ob der eigene Arbeitsplatz sicher ist, bei Beschäftigten der Generation Y höher als bei Angehörigen der Generation X.

Angehörige der Geburtsjahrgänge 1965 bis 1979 weisen eine signifikant längere wöchentliche Arbeitszeit auf als die nachfolgende Generation (Tabelle 3). Dies gilt sowohl für die vertragliche Arbeitszeit (plus 1,1 Stunden) als auch für die tatsächliche Arbeitszeit (plus 1,0 Stunden). Kontrolliert man allerdings für sozio-ökonomische Charakteristika, vor allem für Vollzeit- oder Teilzeitjobs, so verschwindet der gemessene Unterschied fast vollständig. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer liegt sowohl bei der Generation X als auch der Generation Y bei rund drei Jahren. Allerdings besteht bereinigt ein kleiner signifikanter Unterschied von rund zwei Monaten.

Tabelle 3

### Arbeitsmarktergebnisse der Generationen X und Y

Durchschnittliche Ausprägungen – unbereinigt und um Jahreseffekte korrigiert

|                                           | Generation X |                          | Generation Y |                          | Differenz                |                         |
|-------------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
|                                           | Unbereinigt  | Korrigiert <sup>3)</sup> | Unbereinigt  | Korrigiert <sup>3)</sup> | Korrigiert <sup>3)</sup> | Bereinigt <sup>4)</sup> |
| Tatsächliche Arbeitszeit <sup>1)</sup>    | 40,614       | 40,492                   | 40,352       | 39,450                   | 1,042***                 | −0,074                  |
| Vereinbarte Arbeitszeit <sup>1)</sup>     | 37,610       | 37,177                   | 37,022       | 36,066                   | 1,111***                 | 0,114                   |
| Betriebszugehörigkeitsdauer <sup>2)</sup> | 3,183        | 3,075                    | 3,055        | 2,928                    | 0,147                    | 0,187**                 |

\*, \*\*, \*\*\*: Signifikant auf 10-, 5- und 1-Prozentfehlerniveau.

1) Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden.

2) In Jahren.

3) Um Jahreseffekte korrigiert.

4) Nach Kontrolle für sozio-demografische und sozio-ökonomische Merkmale.

Quellen: SOEP, Jahre 1984 bis 2012, gewichtete Daten; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Regressionsanalysen signalisieren, dass dem Geschlecht eine wichtige Rolle zukommt, um die Generationenunterschiede zu erklären. So sind junge Männer *ceteris paribus* im Mittel signifikant zufriedener als junge Frauen. Dies gilt selbst mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit, bei der ansonsten eher kein statistischer Zusammenhang oder allenfalls der umgekehrte beobachtet werden kann, wenn die Beschäftigten aller Altersklassen berücksichtigt werden (Hammermann/Stettes, 2013; Lesch et al., 2011). Junge Arbeitnehmer machen sich auch weniger Sorgen um den Arbeitsplatz als weibliche Beschäftigte und arbeiten mehr Stunden pro Woche. Die Merkmale der Tätigkeit (Vollzeit/Teilzeit und Stellung im Beruf), die Familienstrukturen (verheiratet, Anzahl der Kinder im Haushalt) und die regionale Arbeitslosenrate spielen ebenfalls bei der Betrachtung der unterschiedlichen Er-

gebnisse eine wichtige Rolle. In einzelnen Fällen existiert auch ein statistischer Zusammenhang zwischen den abhängigen Variablen und dem Niveau der Berufsausbildung, der Tätigkeit in einer bestimmten Branche und einem bestimmten Beruf. Darüber hinaus zeigt sich ferner, dass mit zunehmendem Alter die Arbeitszeit signifikant ansteigt, gleichzeitig die Zufriedenheit mit der Freizeit abnimmt.

## Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Zerlegung

Die Ergebnisse der OLS-Schätzungen zeigen, dass bestehende Unterschiede zwischen den Generationen nach Kontrolle für eine Vielzahl von sozio-demografischen und weiteren Faktoren oft insignifikant bleiben. Die Frage ist nun, welcher Anteil der unbereinigten Differenz zwischen den Generationen sich aufgrund unterschiedlicher Ausstattungen in den Teilgruppen erklären lässt (erklärter Teil oder Ausstattungseffekt) und welcher Anteil auf nicht beobachtbare Unterschiede in den je nach betrachteter Teilgruppe unterschiedlichen Koeffizienten zurückzuführen ist (unerklärter Teil oder Gruppierungseffekt). Um sie zu beantworten, bietet es sich an, eine sogenannte Blinder-Oaxaca-Zerlegung durchzuführen (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). So ist es möglich darzustellen, welche beobachtbaren Merkmalsausprägungen der Personen in beiden Teilgruppen den (unbereinigten) Unterschied zwischen Generation X und Generation Y treiben (siehe Übersicht 2).

Übersicht 2

## Schätzmethodik der Blinder-Oaxaca-Zerlegung

Die Zerlegung des Generationenunterschieds,  $\Delta\text{Gens}$ , in einen erklärten und einen unerklärten Teil geschieht wie folgt (Jann, 2008):

$$(4) \Delta\text{Gen} = [E(X_{\text{Gen X}}) - E(X_{\text{Gen Y}})]'\beta^* + [E(X_{\text{Gen X}})'(\beta_{\text{Gen X}} - \beta^*) + E(X_{\text{Gen Y}})'(\beta^* - \beta_{\text{Gen Y}})]$$

Der erste Summand,  $[E(X_{\text{Gen X}}) - E(X_{\text{Gen Y}})]'\beta^*$ , beschreibt dabei den Teil des Generationenunterschieds, der durch Unterschiede in den Charakteristika der beiden Generationen erklärt werden kann (erklärter Teil oder Ausstattungseffekt). Der zweite Summand,  $[E(X_{\text{Gen X}})'(\beta_{\text{Gen X}} - \beta^*) + E(X_{\text{Gen Y}})'(\beta^* - \beta_{\text{Gen Y}})]$ , ist der unerklärte Teil, der alle Unterschiede hinsichtlich der Koeffizienten beider Teilgruppen und hinsichtlich unbeobachtbarer Einflussfaktoren enthält (der Gruppeneffekt). Per Konstruktion ist der unerklärte Teil betragsmäßig genauso hoch wie der Koeffizient des Generationen-Indikators,  $\delta$ , in den korrespondierenden OLS-Gleichungen. Er entspricht somit dem bereinigten Generationenunterschied  $\Delta\text{Gen}_{\text{ber}}$ , da er angibt, welchen Einfluss die Zugehörigkeit zur Generation Y auf die entsprechenden abhängigen Variablen nach Herausrechnen aller beobachtbaren Charakteristika hat.

In der oben beschriebenen Zerlegung spielt  $\beta^*$ , der „wahre“ Koeffizientenvektor für alle Generationen, eine wichtige Rolle, da auf dessen Grundlage  $\Delta\text{Gen}$  zerlegt wird (Oaxaca, 1973, spricht vom „Index-Nummer Problem“). Anstelle einer Definition von  $\beta_{\text{Gen X}}$  oder  $\beta_{\text{Gen Y}}$  als wahren Wert wird  $\beta^*$  durch Schätzung eines über beide Generationen gepoolten Modells unter Einbeziehung eines Generationen-Indikators berechnet (Neumark, 1988; Jann, 2008). Da die Ergebnisse einer Zerlegung bei der Betrachtung von kategorialen Variablen wie Familienstand oder Branche von der Wahl der ausgelassenen Referenzkategorie abhängen, (Jones, 1983; Oaxaca/Ransom, 1999) werden die Effekte aller kategorialen Variablen als Abweichungen vom mittleren Effekt betrachtet (Suits, 1984; Gardeazabal/Ugidos, 2004; Yun, 2005). Auf diese Weise sind die Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Zerlegung unabhängig von der Wahl der ausgelassenen Referenzkategorie.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Detaillierte Ergebnisse der Zerlegung finden sich in Tabelle 4. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind einige Variablen zusammengefasst worden. Das Alter (quadratisch) umfasst sowohl den linearen als auch den quadratischen Alterseffekt. Der Familienstand umfasst die Variablen „verheiratet“, „sonstiger Familienstand“ und „Single“. Die Überschrift Branche steht für insgesamt sechs zusammengefasste Wirtschaftszweiggruppen (unternehmensnahe Dienstleistungen, gewerbliche Dienstleistungen, Metall- und Elektroindustrie, Chemische Industrie, sonstiges Verarbeitendes Gewerbe, Bau, Land- und Forstwirtschaft/Fischerei, Sonstiges/Missing). Die Art des Jobs wird zum einen zwischen sechs beruflichen Stellungen differenziert (Typ = Angestellte, Arbeiter, Beamte, Selbstständige, Auszubildende, Arbeiter, Sonstige/Missing). Zum anderen wird sie durch elf Berufsfelder charakterisiert, darunter die zehn Hauptgruppen der International Standard Classification of Occupation (ISCO) und eine für sonstige/fehlende Werte. Darüber hinaus werden auch die Bundesländer als Variablen integriert, um regionale Besonderheiten berücksichtigen zu können. Die angegebenen Werte geben den gruppierten Effekt einer zusammengefassten Variablenkategorie an. Der Anteil des unerklärten Teils an einem Unterschied insgesamt (Gruppeneffekt) und die Werte für die einzelnen Variablen beziehungsweise Variablengruppen lassen auf einen Generationenunterschied schließen, hinter dem sich veränderte Einstellungen und Haltungen verbergen könnten. Allerdings ist dabei zu beachten, dass die entsprechenden Werte vor dem Hintergrund des möglichen Fehlens potenziell relevanter Erklärungsfaktoren zu beachten sind.

Wie in der OLS-Schätzung ist ein Generationenunterschied bei der Zufriedenheit mit den verschiedenen Bereichen lediglich für die Freizeit zu beobachten (Spalte 4). Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass mit 0,193 Punkten das Ausmaß des nicht durch die berücksichtigten Faktoren erklärbaren Generationenunterschieds noch einmal größer ausfällt als der unbereinigte (0,138 Punkte). Eine sinnvolle Interpretation erschließt sich allerdings nicht, denn einzig die Variable Nationalität ist signifikant, weist allerdings das umgekehrte Vorzeichen auf. Mit anderen Worten sind Ausländer der Generation X unzufriedener mit ihrer Freizeit als Ausländer der Generation Y. Dagegen bleiben die Unterschiede zwischen beiden Altersgruppen bei der Bewertung der Arbeit und des Lebens insignifikant. Dies gilt gleichermaßen für den Ausstattungs- als auch den Gruppeneffekt.

Tabelle 4

## Bestimmungsfaktoren von Einstellungen und Arbeitsmarktergebnissen

Blinder-Oaxaca-Zerlegung von Unterschieden der Generationen X und Y

|                                             | Zufriedenheit mit   |                      |                      | Sorge um<br>Arbeits-<br>platz | Arbeitszeit          |                     | BZD                  |
|---------------------------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
|                                             | Leben<br>allgemein  | Arbeit               | Freizeit             |                               | Tatsächlich          | Vereinbart          |                      |
| Unbereinigte<br>Differenz $\Delta$ Gen      | -0,050<br>(0,047)   | -0,053<br>(0,059)    | 0,138*<br>(0,068)    | 0,017<br>(0,014)              | 1,042***<br>(0,279)  | 1,111***<br>(0,200) | 0,147<br>(0,102)     |
| Gesamter<br>erklärter Teil                  | -0,015<br>(0,019)   | -0,006<br>(0,026)    | -0,055<br>(0,028)    | 0,045***<br>(0,007)           | 1,116***<br>(0,215)  | 0,997***<br>(0,172) | -0,040<br>(0,059)    |
| Gesamter<br>unerklärter Teil                | -0,035<br>(0,049)   | -0,047<br>(0,061)    | 0,193**<br>(0,068)   | -0,028*<br>(0,014)            | -0,074<br>(0,207)    | 0,114<br>(0,116)    | 0,187*<br>(0,091)    |
| <b>Erklärter Teil</b>                       |                     |                      |                      |                               |                      |                     |                      |
| Körperliche Be-<br>hinderung                | 0,002<br>(0,003)    | 0,001<br>(0,003)     | 0,000<br>(0,001)     | -0,000<br>(0,000)             | 0,005<br>(0,004)     | -0,001<br>(0,003)   | -0,001<br>(0,001)    |
| Geschlecht                                  | 0,005<br>(0,003)    | 0,013*<br>(0,006)    | 0,005<br>(0,005)     | -0,004*<br>(0,002)            | 0,109*<br>(0,047)    | 0,022<br>(0,014)    | -0,011<br>(0,007)    |
| Nationalität                                | 0,003<br>(0,003)    | 0,001<br>(0,003)     | -0,011*<br>(0,005)   | 0,002<br>(0,001)              | -0,014<br>(0,010)    | -0,004<br>(0,005)   | -0,005<br>(0,004)    |
| Art des Jobs<br>(Vollzeit/ Teil-<br>zeit)   | 0,004<br>(0,004)    | 0,018**<br>(0,007)   | -0,023**<br>(0,007)  | 0,007***<br>(0,002)           | 1,195***<br>(0,181)  | 0,944***<br>(0,162) | 0,043***<br>(0,011)  |
| Berufsbildung                               | -0,017**<br>(0,006) | -0,006<br>(0,008)    | 0,004<br>(0,010)     | 0,003<br>(0,002)              | -0,056<br>(0,034)    | 0,016<br>(0,020)    | 0,104***<br>(0,026)  |
| Familienstand                               | 0,026**<br>(0,008)  | 0,018<br>(0,010)     | -0,035**<br>(0,012)  | 0,000<br>(0,002)              | 0,048<br>(0,038)     | -0,005<br>(0,019)   | -0,015<br>(0,017)    |
| Anzahl Kinder<br>im Haushalt                | -0,015**<br>(0,005) | -0,007<br>(0,005)    | -0,034***<br>(0,008) | 0,004**<br>(0,001)            | -0,004<br>(0,016)    | 0,003<br>(0,009)    | 0,001<br>(0,009)     |
| Alter (quadra-<br>tisch)                    | 0,007<br>(0,005)    | 0,008<br>(0,006)     | 0,025**<br>(0,008)   | 0,002<br>(0,002)              | -0,122***<br>(0,031) | -0,005<br>(0,016)   | -0,297***<br>(0,042) |
| Haushaltsein-<br>kommen nach<br>Staat       | 0,008<br>(0,004)    | 0,005<br>(0,003)     | 0,008<br>(0,004)     | -0,001<br>(0,001)             |                      |                     |                      |
| Differenz tats. /<br>Wunscharbeits-<br>zeit |                     | -0,008<br>(0,014)    |                      | 0,000<br>(0,003)              |                      |                     |                      |
| Unternehmens-<br>größe                      |                     | 0,001<br>(0,004)     |                      | -0,001<br>(0,001)             | 0,020<br>(0,019)     | 0,014<br>(0,010)    | -0,008<br>(0,013)    |
| Branchen                                    | 0,001<br>(0,005)    | 0,002<br>(0,007)     | 0,013<br>(0,008)     | 0,005*<br>(0,002)             | -0,013<br>(0,027)    | 0,006<br>(0,016)    | -0,002<br>(0,011)    |
| Betriebszugehö-<br>rigkeitsdauer            |                     | -0,008*<br>(0,004)   |                      | -0,002*<br>(0,001)            | 0,001<br>(0,019)     | 0,005<br>(0,007)    |                      |
| Art des Jobs<br>(Typ)                       | -0,021**<br>(0,007) | -0,038***<br>(0,010) | 0,009<br>(0,011)     | 0,012***<br>(0,004)           | 0,004<br>(0,047)     | -0,009<br>(0,029)   | 0,019<br>(0,016)     |
| Art des Jobs<br>(Beruf)                     |                     |                      |                      |                               | -0,142*<br>(0,070)   | -0,003<br>(0,035)   | 0,129***<br>(0,027)  |
| Regionale Ar-<br>beitslosenquote            | -0,019*<br>(0,008)  | -0,007<br>(0,010)    | -0,023<br>(0,012)    | 0,016***<br>(0,004)           | 0,098**<br>(0,038)   | 0,025<br>(0,019)    | -0,002<br>(0,012)    |
| Bundesländer                                | 0,001<br>(0,006)    | 0,002<br>(0,006)     | 0,006<br>(0,008)     | 0,002<br>(0,002)              | -0,014<br>(0,028)    | -0,010<br>(0,021)   | 0,005<br>(0,012)     |

|                                             | Zufriedenheit mit    |                   |                     | Sorge um<br>Arbeits-<br>platz | Arbeitszeit        |                    | BZD                   |
|---------------------------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------------------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|
|                                             | Leben all-<br>gemein | Arbeit            | Freizeit            |                               | Tatsäch-<br>lich   | Vereinbart         |                       |
| <b>Unerklärter Teil</b>                     |                      |                   |                     |                               |                    |                    |                       |
| Körperliche Be-<br>hinderung                | 0,024<br>(0,285)     | 0,362<br>(0,483)  | -0,649<br>(0,725)   | -0,076<br>(0,081)             | 1,369<br>(2,453)   | -0,073<br>(0,827)  | -0,980**<br>(0,321)   |
| Geschlecht                                  | 0,000<br>(0,001)     | -0,001<br>(0,001) | -0,001<br>(0,003)   | 0,000<br>(0,001)              | 0,008<br>(0,013)   | 0,002<br>(0,004)   | -0,000<br>(0,003)     |
| Nationalität                                | 0,028<br>(0,065)     | -0,099<br>(0,087) | -0,259**<br>(0,089) | 0,017<br>(0,018)              | 0,020<br>(0,255)   | -0,185<br>(0,172)  | -0,028<br>(0,113)     |
| Art des Jobs<br>(Vollzeit/ Teil-<br>zeit)   | 0,118*<br>(0,051)    | 0,026<br>(0,073)  | 0,024<br>(0,074)    | 0,008<br>(0,015)              | 0,396<br>(0,337)   | 0,492<br>(0,264)   | -0,050<br>(0,102)     |
| Berufsbildung                               | 0,063<br>(0,034)     | 0,052<br>(0,046)  | 0,077<br>(0,062)    | -0,043***<br>(0,012)          | -0,403*<br>(0,184) | -0,285*<br>(0,114) | -0,105<br>(0,086)     |
| Familienstand                               | -0,024<br>(0,095)    | -0,067<br>(0,113) | -0,062<br>(0,170)   | -0,022<br>(0,026)             | -0,056<br>(0,483)  | 0,300<br>(0,419)   | -0,528**<br>(0,200)   |
| Anzahl Kinder<br>im Haushalt                | 0,003<br>(0,020)     | -0,004<br>(0,030) | 0,020<br>(0,031)    | 0,006<br>(0,006)              | 0,007<br>(0,088)   | 0,053<br>(0,052)   | 0,042<br>(0,051)      |
| Alter (quadra-<br>tisch)                    | 2,072<br>(1,947)     | 0,222<br>(2,589)  | 3,313<br>(2,578)    | -0,237<br>(0,588)             | -9,699<br>(8,871)  | 7,586<br>(5,670)   | 15,334***<br>(3,514)  |
| Haushaltsein-<br>kommen nach<br>Staat       | 0,062<br>(0,069)     | 0,065<br>(0,091)  | 0,065<br>(0,101)    | 0,007<br>(0,019)              |                    |                    |                       |
| Differenz tats. /<br>Wunscharbeits-<br>zeit |                      | 0,074*<br>(0,033) |                     | -0,003<br>(0,008)             |                    |                    |                       |
| Unternehmens-<br>größe                      |                      | -0,020<br>(0,073) |                     | 0,009<br>(0,019)              | 0,050<br>(0,597)   | -0,423<br>(1,235)  | 0,168<br>(0,091)      |
| Branchen                                    | -0,041<br>(0,046)    | -0,024<br>(0,061) | -0,033<br>(0,079)   | -0,021<br>(0,015)             | 0,273<br>(0,297)   | 0,185<br>(0,168)   | -0,010<br>(0,095)     |
| Betriebszugehö-<br>rigkeitsdauer            |                      | 0,144<br>(0,082)  |                     | 0,023<br>(0,019)              | 0,372<br>(0,271)   | 0,358<br>(0,189)   |                       |
| Art des Jobs<br>(Typ)                       | 0,106<br>(0,105)     | 0,025<br>(0,136)  | 0,203<br>(0,132)    | -0,062*<br>(0,025)            | -0,330<br>(0,638)  | -0,457<br>(0,596)  | -0,240<br>(0,134)     |
| Art des Jobs<br>(Beruf)                     |                      |                   |                     |                               | -0,497<br>(0,307)  | -0,218<br>(0,163)  | 0,008<br>(0,082)      |
| Regionale Ar-<br>beitslosenquote            | 0,465*<br>(0,222)    | -0,143<br>(0,288) | 0,402<br>(0,309)    | 0,101<br>(0,063)              | -0,706<br>(0,912)  | -0,711<br>(0,513)  | 1,115***<br>(0,330)   |
| Bundesländer                                | 0,086<br>(0,065)     | -0,053<br>(0,089) | -0,014<br>(0,103)   | -0,004<br>(0,020)             | -0,015<br>(0,295)  | -0,251<br>(0,158)  | 0,083<br>(0,112)      |
| Konstante                                   | -2,999<br>(2,055)    | -0,609<br>(2,724) | -2,892<br>(2,755)   | 0,268<br>(0,608)              | 9,137<br>(9,337)   | -6,259<br>(5,903)  | -14,621***<br>(3,590) |
| <b>Anzahl der Be-<br/>obachtungen</b>       | <b>21.431</b>        | <b>21.111</b>     | <b>19.242</b>       | <b>21.664</b>                 | <b>21.290</b>      | <b>19.846</b>      | <b>21.916</b>         |

\*, \*\*, \*\*\*: Signifikant auf 10-, 5- und 1-Prozentfehlerniveau.

Standardabweichung in Klammern.

Quellen: SOEP, Jahre 1984 bis 2012, gewichtete Daten; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Der Blick auf die Sorge um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes signalisiert, dass die Mitglieder der Generation Y insgesamt durchschnittlich genauso häufig große oder sehr große Befürchtungen haben wie die Mitglieder der Generation X, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Der Unterschied wäre aber deutlich größer und statistisch signifikant von Null verschieden, wenn beide Generationen die gleichen persönlichen, sozio-ökonomischen und beruflichen Merkmale aufwiesen. Allerdings signalisiert der ebenfalls signifikante, zudem

negative Gruppeneffekt, dass die Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes eher abgenommen haben und dies auf eine veränderte Wahrnehmung der Beschäftigten auf dem gleichen Qualifikationsniveau zurückzuführen ist. Dies steht im Einklang mit grundsätzlich verbesserten Arbeitsmarktperspektiven junger Menschen aufgrund des demografischen Wandels.

Tabelle 4 zeigt, dass die signifikanten Unterschiede bei der tatsächlichen und der vereinbarten Arbeitszeit vorrangig auf unterschiedliche Merkmale der Stichproben zurückzuführen sind. So arbeiten deutlich mehr Personen der Generation Y in Teilzeit, wodurch der Arbeitszeitunterschied fast vollständig erklärt werden kann. Ein statistischer Gruppeneffekt ist insgesamt nicht zu erkennen. Lediglich beim Ausbildungsniveau ist festzustellen, dass Angehörige der Generation Y kürzere Arbeitszeiten aufweisen als ihre Vorgängergeneration. Dabei muss aber offen bleiben, ob die marginale Differenz von weniger als einer halben Stunde bei der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (rund 20 Minuten bei der vereinbarten Arbeitszeit) eine veränderte Einstellung zur Balance von Arbeit und Privatleben widerzuspiegeln vermag, denn sie geht vorwiegend auf das Konto der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Insgesamt ist der Unterschied bei der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer mit weniger als zwei Monaten nicht signifikant. Dabei sind zwei gegenläufige Zusammenhänge zu erkennen. Der negative, wenn auch nicht signifikante Ausstattungseffekt wird vor allem von dem leicht höheren Durchschnittsalter der Generation Y hervorgerufen (siehe Tabelle 1), wodurch die potenzielle Beschäftigungszeit in einem Unternehmen in diesen Altersjahrgängen etwas größer ausfällt. Dem wirkt entgegen, dass in der Generation X ein größerer Anteil von Vollzeitbeschäftigten vorzufinden ist, der wiederum eher erhöhend wirkt. Gleiches gilt auch für die Variablengruppe Qualifikationsniveau. Sowohl der Anteil der beruflich qualifizierten als auch der der angelernten Arbeitnehmer ist größer, was in der betrachteten Altersgruppe die potenzielle Betriebszugehörigkeitsdauer erhöht. Der Gesamterklärungsbeitrag ist damit vernachlässigbar und insignifikant. Dagegen ist ein signifikanter und relativ deutlicher Gruppeneffekt zu beobachten, der ebenfalls von den Altersvariablen getrieben wird. Denkbar ist, dass die Länge der Ausbildungszeiten der Generation Y jene der Generation X insgesamt übersteigen, letzteren somit früher der Einstieg in Beschäftigung gelungen ist und daher die potenziellen Betriebszugehörigkeitsdauern in der Vorgängergeneration größer waren.

Auffällig ist der relativ starke Zusammenhang mit dem Beschäftigungsumfang (Vollzeit/Teilzeit) und den Variablen für Familienstand und Anzahl der Kinder bei vielen der

Schätzungen. Er ist insofern wenig überraschend, wenn die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten betrachtet wird (Schäfer et al., 2012). So führt diese Entwicklung zum einen dazu, dass sich das Geschlechterverhältnis in der Generation Y bei einer Einschränkung der Stichprobe auf ausschließlich berufstätige Personen deutlich von dem der Generation X unterscheidet (47 Prozent Frauen in Generation X versus 52 Prozent Frauen in Generation Y, vgl. Tabelle 1). Mit der Änderung des Geschlechterverhältnisses gehen entsprechend auch Änderungen in der Familienstruktur des betrachteten Personenkreises einher (72 Prozent ledig und durchschnittlich 0,38 Kinder pro Haushalt in Generation X versus 85 Prozent ledig und durchschnittlich 0,26 Kinder pro Haushalt in Generation Y). Unabhängig davon spiegelt sich in den Ergebnissen auch der allgemeine Trend hin zu mehr Single-Haushalten und veränderten Familienstrukturen wider (Statistisches Bundesamt, 2014).

Abschließend bleibt festzuhalten, dass sich die Ergebnisse zwischen Akademikern und beruflich Qualifizierten unterscheiden. Separate Schätzungen für diese beiden Teilgruppen zeigen, dass die Generationenunterschiede bei Personen mit Hochschulabschluss in vielen Fällen stärker ausgeprägt sind als bei vergleichbaren Personen mit einem Berufsabschluss. Somit könnten die in der öffentlichen Debatte häufig kolportierten Unterschiede zwischen Generation X und Y zum Teil schlicht darauf zurückzuführen sein, dass dort hauptsächlich auf Akademiker abgezielt wird oder diese von ihren Erfahrungen berichten.

## Fazit

Die Generation Y unterscheidet sich nicht substantiell von ihrer Vorgängergeneration X. Sie ist mit der Freizeit weniger zufrieden als die Generation X, allerdings schlägt dies nicht auf die Zufriedenheit mit der Arbeit und die allgemeine Lebenszufriedenheit durch. Ob die der Generation Y (Y = „Why?“) zugeschriebene stärkere Suche nach Sinnhaftigkeit hierin ihren Ausdruck findet, muss daher offen bleiben. Der auf den ersten Blick zu beobachtende zeitlich niedrigere Arbeitseinsatz der Generation Y lässt sich durch eine unterschiedliche Zusammensetzung der beiden Generationsstichproben nahezu vollständig erklären. Er bildet eher den allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung und zur stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen ab. Das in Medien und Beratungsszene häufig präsentierte Bild der Generation Y ist demnach mit Vorsicht zu interpretieren und kritisch zu hinterfragen. Häufig werden dort Generationenunterschiede beschrieben, die auf altersbedingte Unterschiede der heute älteren Generation X im Vergleich zur noch jüngeren Generation Y zurückzuführen sind.

Für die Ansprache und den Umgang mit der Generation Y lassen sich aus unseren Analysen wenige spezifische Handlungsempfehlungen ableiten. Die Unternehmen scheinen vielmehr gut beraten zu sein, die allgemeinen Trends in Arbeitswelt und Gesellschaft angemessen zu berücksichtigen, weil sie damit neben der Generation Y auch deren Vorgängergenerationen ins Boot holen. So kann beispielsweise die im Hinblick auf Generation Y oft beschworene generelle Hinwendung zu voll flexibilisierten Arbeitszeiten bei älteren Arbeitnehmern der Generation X auf Ablehnung stoßen, wenn die eigentlich mit familiären Aufgaben belegte freie Zeit dem Job geopfert werden soll. Aber selbst bei Angehörigen der Geburtsjahrgänge 1980 bis 1994 kann eine solche Arbeitszeitpolitik auf Ablehnung stoßen, wenn das Privatleben davon gestört wird.

Der Trend zur Höherqualifizierung geht mit steigenden Erwartungen aller Beschäftigten im Hinblick auf anspruchsvollere und als sinnvoll erachtete Tätigkeiten und mit dem Wunsch auf Weiterbildungsangebote bis hin zu berufsbegleitenden Fortbildungs- oder Studienmöglichkeiten einher. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass auch in der Generation Y Personen in einfacher Arbeit oder Facharbeit beschäftigt sind, deren Tätigkeiten sich weniger gravierend verändert haben als bei anderen Beschäftigtengruppen. Gleichwohl sollte vor dem Hintergrund drohender Fachkräftengpässe bei der Generation Y und der nachfolgenden Generation Z für die Vorteile einer dualen Berufsausbildung geworben werden. Dabei ist zu beachten, dass Jugendliche heutzutage deutlich stärker Online-Bewerbungen und Social Media bei der Stellensuche nutzen.

Der Trend zur Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeit hängt eng mit der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und einem moderneren Rollenverständnis der Geschlechter zusammen, das auch in zunehmender Beteiligung von Männern in der Kinderbetreuung Ausdruck findet. Allerdings dominiert trotz Elternzeit hier immer noch das Engagement von Frauen, die durch verbesserte Infrastruktur zur Kinderbetreuung aber früher in den Beruf zurückkehren. Unternehmen reagieren auf diesen Trend angemessen durch eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit, mehr Angebote von Teilzeitarbeitsplätzen und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Angebote zielen derzeit aus Unternehmenssicht noch vorrangig auf die Bindung der Generation X. Angehörige der Generation Y wachsen in Zukunft jedoch vermehrt in diese Familienphase hinein. Es mag daher sein, dass sich die ihnen häufig zugeschriebene Priorität für eine ausgeprägte Work-Life-Balance dann noch einmal stärker akzentuiert.

## Literatur

**Agentur ohne Namen**, 2013, Student Survey 2013 – Der Generation Y sind Selbstbestimmung und Familie wichtiger als Karriere und Geld, [http://www.agenturohnenamen.de/fileadmin/templates/images/Downloads/Student\\_Survey\\_2013.pdf](http://www.agenturohnenamen.de/fileadmin/templates/images/Downloads/Student_Survey_2013.pdf) [6.8.2014]

**Biemann**, Torsten / **Weckmüller**, Heiko, 2013, Generation Y: Viel Lärm um fast Nichts, in: PERSONAL-quarterly, 65. Jg., Nr. 1, S. 46–49

**Blinder**, Alan S., 1973, Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, in: The Journal of Human Resources, 8. Jg., Nr. 4, S. 436–455

**Brächer**, Michael, 2011, Junge Arbeitnehmer in der Facebook-Falle, 2013, in: Handelsblatt, 21.11.2011, <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/it-medien/berufsleben-junge-arbeitnehmer-in-der-facebook-falle/5862612.html> [6.8.2014]

**Breitsohl**, Heiko / **Ruhle**, Sascha, 2012, Differences in work-related attitudes between Millennials and Generation X: evidence from Germany, in: Ng, Eddy, Lyons, Sean T. und Linda Schweizer (Hrsg.), Managing the new workforce, Edward Elgar Publishing, Northampton, MA

**Bund**, Kerstin, **Heuser**, Jean / **Kunze**, Anne, 2013, Generation Y Wollen die auch arbeiten, in: Die Zeit, Nr. 11, <http://www.zeit.de/2013/11/Generation-Y-Arbeitswelt> [6.8.2014]

**Gardeazabal**, Javier / **Ugidos**, Argantza, 2004, More on identification in detailed wage decompositions, in: The Review of Economics and Statistics, 86. Jg., Nr. 4, S. 1034–1036

**Hammermann**, Andrea / **Stettes**, Oliver, 2013, Qualität der Arbeit – zum Einfluss der Arbeitsplatzmerkmale auf die Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich, in: IW Trends, 40. Jg., Nr. 2, S. 93–109

**Hergert**, Stefani, 2014, Generation Y – viel besser als ihr Ruf, in: Handelsblatt, 03.01.2014, <http://www.genios.de/presse-archiv/artikel/HB/20140103/generation-y-viel-besser-als-ihr-ru/E6049EE3-046F-4BCC-A8E5-152D24188384.html> [6.8.2014]

**Höppner**, Stephanie, 2013, Karriere ja aber nicht um jeden Preis, in: Deutsche Welle, <http://www.dw.de/karriere-ja-aber-nicht-um-jeden-preis/a-16659583> [6.8.2014]

**IAB** – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2013, Befristete Beschäftigung – aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012, Aktuelle Daten und Indikatoren, [http://doku.iab.de/aktuell/2013/Befristung\\_2012.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2013/Befristung_2012.pdf) [6.8.2014]

**IfD Allensbach**, 2013, Die McDonalds Ausbildungsstudie 2013 – Pragmatisch Glückliche: Azubis zwischen Couch und Karriere, [http://mcdw.ilcdn.net/MDNPROG9/mcd/files/pdf/090913\\_Publikationsstudie\\_McDonalds\\_Ausbildungsstudie.pdf](http://mcdw.ilcdn.net/MDNPROG9/mcd/files/pdf/090913_Publikationsstudie_McDonalds_Ausbildungsstudie.pdf) [6.8.2014]

**Jann**, Ben, 2008, The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models, in: The Stata Journal, 8. Jg., Nr. 4, S. 453–479

**Jones**, F. L., 1983, On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method, in: The Journal of Human Resources, 18. Jg., Nr. 1, S. 126–130

**Kienbaum** (Hrsg.), 2010, Was motiviert die Generation Y im Arbeitsleben, Deutsche Welle, [http://www.kienbaum.de/Portaldata/1/Resources/downloads/servicespalte/Kienbaum\\_Studie\\_Generation\\_Y\\_2009\\_2010.pdf](http://www.kienbaum.de/Portaldata/1/Resources/downloads/servicespalte/Kienbaum_Studie_Generation_Y_2009_2010.pdf) [6.8.2014]

**Lesch**, Hagen / **Schäfer**, Holger / **Schmidt**, Jörg, 2011, Arbeitszufriedenheit in Deutschland. Messkonzepte und empirische Befunde, in: IW-Analysen, Nr. 70, Köln

**Löhr**, Jutta, 2013, Generation Y Freizeit als Statussymbol, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/generation-y/generationy-freizeit-als-statussymbol-12212620.html> [6.8.2014]

**Neumark**, David, 1988, Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination, in: The Journal of Human Resources, 23. Jg., Nr. 3, S. 279–285

**Oaxaca**, Ronald, 1973, Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, in: International Economic Review, 14. Jg., Nr. 3, S. 693–709

**Oaxaca**, Ronald / **Ransom**, Michael, 1999, Identification in Detailed Wage Decompositions, in: The Review of Economics and Statistics, 81. Jg., Nr. 1, S. 154–157

**PwC**, University of Southern California and the London Business School, 2013, PwC's NextGen: A global generational study, [http://www.pwc.com/en\\_GX/gx/hr-management-services/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf](http://www.pwc.com/en_GX/gx/hr-management-services/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf) [6.8.2014]

**Schäfer**, Holger, **Schmidt**, Jörg / **Stettes**, Oliver, 2012, Beschäftigungsperspektiven von Frauen – Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte, in: IW Positionen, Nr. 57, Köln

**Statistisches Bundesamt**, 2014, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Tabelle 12411-0004, <http://www.genesis.de> [6.8.2014]

**Stein**, Joel, 2013, The new greatest Generation – why Millennials will save us all, in: Time Magazine, 20.05.2013, S.28–35

**Suits**, Daniel B., 1984, Dummy Variables: Mechanics v. Interpretation, in: The Review of Economics and Statistics, 66. Jg., Nr. 1, S. 177–180

**TNS Infratest** (Hrsg.), 2010, 16. Shell Jugendstudie, Jugend 2010, S. Fischer Verlag, Frankfurt

**Twenge**, Jean M., **Campbell**, Stacy M., **Hoffman**, Brian J., **Lance**, Charles E., 2010, Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing, in: Journal of Management, 36 Jg., Nr. 5, S. 1117–1142

**Wagner**, Gert G., **Frick**, Joachim R., **Schupp**, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Evolution, Scope and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies), 127. Jg., Nr. 1, S. 139–169

**Weiguny**, Bettina, 2012, Generation Weichei, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 22.12.2012, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/generation-y/work-life-balance-generation-weichei-12002680.html> [6.8.2014]

**Yun**, Myeong-Su, 2005, A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions, in: Economic Inquiry, 43. Jg., Nr. 4, S. 766–772

\*\*\*

## **Labour Market Results and the Career Goals of Generation Y compared with those of Generation X**

In the last few years young people born between 1980 to 1995, frequently referred to in the media as Generation Y or Millennials, have been joining the workforce in increasing numbers. Some observers assume that they have other career goals and a different vision than the preceding cohort and consequently advise companies wishing to remain attractive to these young skilled workers to adapt their working conditions accordingly. However, a comparison based on the Socio-Economic Panel of this Generation Y with their predecessors in Generation X ( those born between 1965 to 1979) finds that when socio-demographic factors, economic trends and the nature of their work are taken into account there are no unambiguous signs of different perceptions or attitudes. The probable reason for the observable differences proves rather to be an increase in the proportion of women in the workforce combined with an increase in part-time employment. This suggests that HR managers should be responding more to general trends and less to the supposed peculiarities of a new generation of young employees.