

Knut Tullius, Lukas Underwood | Essay | 18.07.2025

Und täglich grüßt das Murmeltier?

Suche nach der Mentalität einer neuen Generation

Zum Problem des Generationsbegriffs

Die öffentlich geführte Debatte über den Zustand der Gesellschaft ist eng mit der Frage nach generationalen Konflikten und Spannungen verbunden. Es bleibt dabei jedoch regelmäßig unklar, wodurch das Konzept der Generation gekennzeichnet ist; operiert wird zumeist mit Vorstellungen über eine Einheit qua Geburtsjahrgang, dem dann spezifische „generationale“ Eigenschaften attestiert werden. Dies galt und gilt vor allem für feuilletonistische Beiträge,¹ doch auch im Umfeld der Organisations-, Management- und Personalberatung oder im (Zielgruppen-)Marketing werden immer wieder die vorgeblich gewandelten (Arbeits-)Einstellungen und Haltungen der jeweils jüngsten „Generation“ verhandelt. Verbreitet sind Generationszuschreibungen, die etwa der „Generation Y“ eine im Vergleich zur vorangegangenen „Generation X“ allgemein nachlassende oder „falsche“ Arbeitsmoral zuschreiben, da ihr Freizeit wichtiger sei als Leistung.² Die nun auf den Arbeitsmarkt drängende „Generation Z“ wiederum sei im Grunde „arbeitsunfähig“,³ „verweichlicht“ und „verzogen“,⁴ und zeichne sich zudem durch eine starke digitale Affinität sowie den Wunsch nach Diversität und Nachhaltigkeit aus.⁵

Den zentralen Bezugspunkt für die soziologische Debatte zum Thema stellt Karl Mannheims⁶ Schrift zum „Problem der Generationen“ dar. Danach bilden Menschen (etwa) gleichen Alters zwar eine „Generationslagerung“ in einem gesellschaftlich-historischen „Generationszusammenhang“, konstituieren damit aber noch keine Generation mit kollektiv geteilten Einstellungen und Haltungen.⁷ Zu einer solchen „Einheit“ beziehungsweise Generation wird eine Kohorte erst dann, wenn sie sehr plötzlich einschneidende und die eingeübten Denkweisen und Routinen grundsätzlich infrage stellende (heute würde man sagen: disruptive oder transformative) Erfahrungen macht.⁸ Zwar besitze, so Mannheim, jede Kohorte beziehungsweise Generationslage das Potenzial für die Ausbildung eines „gestaltgebenden“ Generationszusammenhangs – der Normalfall sei aber, dass sich in jeder historischen Phase verschiedene, vor allem auf klassen- oder milieuspezifischen Erfahrungen basierende und oftmals sozial konkurrierende „Generationseinheiten“ herausbilden würden.⁹ Das Schillernde des Konzepts der „Generation“ beziehungsweise dessen Komplexität ist also schon bei Mannheim angelegt.

In der aktuellen deutschsprachigen Diskussion ist es vor allem Martin Schröder,¹⁰ der (populär-)wissenschaftliche, pauschalisierende Begriffsverwendungen scharf kritisiert. Schröder – und andere¹¹ – argumentieren, dass es bisher in keiner Studie gelungen sei, Generationenunterschiede tatsächlich nachzuweisen: Alters-, Perioden- und Kohorteneffekte ‚sauber‘ voneinander zu unterscheiden, sei methodologisch und statistisch letztlich gar nicht möglich.¹² Rudolph/Zacher¹³ kommen zu dem Schluss, dass die Verwendung des Begriffs der „Generation“ selbst in seinen simpelsten Konzeptualisierungen am besten ganz vermieden werden sollte, weil er nur Verwirrung stifte und zum Verständnis gesellschaftlicher und menschlicher Entwicklung letztlich nichts beitrage.

Auch wenn wir die Kritik an pauschalisierenden Generationenetiketten teilen,¹⁴ halten wir Fragen nach Ansprüchen und Orientierungen jüngerer Beschäftigter¹⁵ in Bezug auf Arbeit und Leben gleichwohl für gesellschaftlich und zeitdiagnostisch relevant. Denn die deutsche Gegenwartsgesellschaft befindet sich fraglos in einer Phase des beschleunigten Wandels, der durch überlappende und sich teils wechselseitig verstärkende krisenhafte Dynamiken gekennzeichnet ist. Angesichts von Ukrainekrieg und „Zeitenwende“, von wachsendem Rechtsextremismus und Autoritarismus, von weltweitem Nationalismus und Ethnozentrismus sowie angesichts der Krise des demokratisch-kapitalistischen Wachstumsversprechens gewinnt die Rede von der „Vielfachkrise“¹⁶ oder auch „Polykrise“,¹⁷ in der sich auch die Bundesrepublik befinde, an Plausibilität.

Insofern stellt sich durchaus die Frage, ob diese krisenhaften Dynamiken in Deutschland nicht möglicherweise doch einen disruptiven Erfahrungsraum schaffen, der einen „neuen Generationsstil“¹⁸ erzeugt und die jüngeren Alterskohorten zu einem „Generationszusammenhang“ sui generis werden lässt? Dieser Zusammenhang müsste sich – so wollen wir in Anlehnung an Theodor Geiger formulieren – in einem generationalen Mentalitätswandel manifestieren.

Mentalitäten, so hält Theodor Geiger in kritischer Auseinandersetzung mit Mannheims Begriff der Ideologie fest, unterscheiden sich wesentlich von ideologischen „Lebens- und Weltdeutungen oder auch Gedankengefüge(n)“.¹⁹ Im Gegensatz zu jenen ist eine Mentalität „unmittelbare Prägung der Menschen durch seine soziale Lebenswelt und die von ihr ausstrahlenden, an ihr gemachten Lebenserfahrungen“.²⁰ Sie drücke sich aus im „Lebensduktus“ und zeige sich in den Gewohnheiten und Geschmäckern, in den „Formen des Familienlebens und der Geselligkeit“,²¹ kurz: im Alltagsleben und in den Alltagspraktiken der Leute. Diese Form von „mental en Strukturen“ ist Bourdieu zufolge

bedeutsam, will man sich in der Welt „vernünftig“ verhalten. Menschen bedürfen „geschichtlich ausgebildeter Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata, die aus der objektiven Trennung von Klassen (...) hervorgegangen“²² sind. Mentalitäten sind das Resultat längerer Prozesse der Sozialisation, Aneignung und Habitualisierung; sie nähren sich aus konkreten (auch intergenerationalen) biografischen Erfahrungen und manifestieren sich in der Gegenwart in einem für das jeweilige gesellschaftliche Milieu typischen Habitus, sozialen Orientierungen und Formen allgemeiner Lebensgestaltung. Über daran anschließende Lebensziele, Wünsche und Erwartungen sind sie auch auf die Zukunft gerichtet.²³ Mentalitäten sind daher *einerseits* zählebig und von einer gewissen Beständigkeit, können *andererseits* aber durchaus „aktualisiert werden, insbesondere dann, wenn entweder durch neu auftretende Handlungsmuster oder durch Anstöße von außen (...) bisher fraglos geltende Gewißheiten in Frage gestellt werden“.²⁴

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, einige Merkmale der Mentalität jüngerer Erwerbstätiger in einer Phase sich überlagernder Prozesse des arbeits- und lebensweltlichen Strukturwandels (und diesbezüglicher Debatten) zu beleuchten und nach Hinweisen auf einen *Mentalitätswandel* zu untersuchen. Zu diesem Zweck werden wir Merkmale der Lebens- und Arbeitsweise sowie der Mentalitäten jüngerer Beschäftigter umreißen. Empirische Grundlage sind ausführliche Einzel- und Haushaltsinterviews, betriebliche Gruppendiskussionen mit jüngeren Facharbeitern und technischen Angestellten aus dem Rheinischen Braunkohlerevier und der südwestdeutschen Automobilindustrie sowie mit Krankenpflegekräften in Südostthüringen.²⁵ Hinzu kommen Kontextinformationen, die wir durch zahlreiche Expert:innengespräche sowie stärker phänomenologisch-ethnografisch orientierte Methoden – Feldnotizen und Bild-dokumentationen – gewonnen haben.

In allen drei Regionen und Transformationskonstellationen setzen die stattfindenden und projektierten Umbrüche (Dekarbonisierung als Braunkohleausstieg beziehungsweise E-Mobilisierung, Peripherisierung und Pflegekrise) nicht nur die Arbeits-, sondern auch die Lebensweisen der Beschäftigten unter Spannung und sie selbst unter erheblichen Anpassungsdruck. Die befragten jüngeren Industriebeschäftigten sind allesamt männlich und zum Befragungszeitpunkt zwischen 22 und 31 Jahren alt. Mit einer Ausnahme sind sie kinderlos, leben aber in Partnerschaften. Sie haben überwiegend in den Unternehmen in denen sie tätig sind, eine mehrjährige Ausbildung zum Mechatroniker, Industrie- oder Konstruktionsmechaniker, Anwendungsentwickler oder Computer-Aided-Design-Konstrukteur absolviert. Etwa die Hälfte ist auf Facharbeiterniveau in produktionsnahen Bereichen tätig, die andere Hälfte im Bereich der anwendungsnahen

(Software-)Entwicklung und Konstruktion. Die befragten Pflegekräfte derselben Altersgruppe sind – branchentypisch – ganz überwiegend weiblich und in einem kommunalen Krankenhaus beschäftigt, das in einem thüringischen „Mittelzentrum mit Teilfunktionen eines Oberzentrums“ angesiedelt ist, wie es im Landesentwicklungsplan heißt. Die Pfleger:innen wohnen allesamt nicht in dieser Kleinstadt, sondern im weiteren Umland.

Unsere Hauptthese, die wir im Folgenden prüfen wollen, lautet, dass sich die grundlegenden Orientierungen, Haltungen und Lebensziele Jüngerer nicht wesentlich von denen älterer Beschäftigter unterscheiden. Tätigkeits- und lebensphasenspezifisch zeigen sich in den Mentalitätsmustern jüngerer Erwerbstätiger jedoch einige Besonderheiten. Vor allem haben sich ihre Aussichten, ihre Lebensziele tatsächlich zu realisieren, angesichts der stattfindenden und erwarteten Veränderungen erheblich eingetrübt. Beleuchten wir zunächst typische Merkmale der Arbeits- und Lebensweise sowie der Mentalitäten.

(Klein-)Bürgerliche Lebensweise – Wunsch und Wille

Die jüngeren Befragten befinden sich überwiegend in der Haushalts- und Familiengründungsphase. In Aufnahme und Fortschreibung der Lebensweise ihrer Eltern, ist es ihr hauptsächliches Bestreben zu heiraten, Kinder zu bekommen und sich in naher Zukunft im eigenen Haus in der Region dauerhaft niederzulassen. Die Befragten wohnen allesamt in kleinstädtischen oder dörflichen Gegenden, teilweise noch im Eigenheim ihrer Eltern (in einer Einliegerwohnung), größtenteils jedoch in einer eigenen Mietwohnung in der Nähe.

Das begrenzte Konsum- und Infrastrukturangebot an den Wohnorten²⁶ der Befragten trägt dazu bei, dass die alltägliche Lebensführung, wie die ihrer Eltern, fast vollständig auf das Auto eingestellt ist,²⁷ was sich vor allem im täglichen Pendeln zur Arbeit zeigt. Gleichwohl findet sich unter den Befragten niemand, der die Region freiwillig verlassen wollen würde. Vielmehr schätzen alle „die Natur“ und deren Erholungswert; bei den Pflegekräften wird sie zu einem Zufluchtsort angesichts überbordender Arbeitsbelastungen. Für ein erweitertes Kultur- oder Unterhaltungsangebot nimmt man Wege in entferntere Großstädte in Kauf. Ansonsten betätigt man sich im Individual- und Mannschaftssport: Fitnessstudio und Radfahren dominieren. Was den Filmkonsum anbelangt, werden vor allem Streaming-Dienste als vielgenutzte, heimische Alternative zum Kinobesuch genannt. Bei allen befragten Jüngeren bestimmt Digitalität nicht nur die Konsum-, sondern auch die Informationsformen: Das ‚serielle‘ Fernsehen oder ‚analoge‘ Zeitungen werden nicht mehr

genutzt; man informiert sich ausschließlich über Nachrichten-Apps oder Soziale Medien auf dem Smartphone. Teils kostspielige Hobbies und Urlaube finden regelmäßig Erwähnung und spielen als Bereiche der Selbstverwirklichung für die Jüngeren eine wichtige Rolle. Ehrenamtliches Engagement in Vereinen, Verbänden, Kirchen oder Parteien findet sich demgegenüber kaum.

Die materielle und institutionelle Basis dieser an elterlichen Vorbildern orientierten (klein-) bürgerlichen Lebensweise – mindestens als Lebensweise „in statu nascendi“²⁸ – liegt in der Arbeitsweise.²⁹ Anders als bei den oben knapp skizzierten Merkmalen der Lebensweise beziehungsweise Lebensziele finden sich hinsichtlich der Tätigkeiten, der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und so weiter deutliche Unterschiede, insbesondere zwischen der „technischen Arbeitslogik“ der Industriearbeit und der „interpersonalen Arbeitslogik“³⁰ in der Krankenpflege. Gemeinsam ist den Jüngeren aus den Großunternehmen der Automobilzulieferindustrie und der Braunkohlenwirtschaft, dass die dortigen Beschäftigungsbedingungen bisher ein hohes Maß an sozialer Anerkennung und materieller Sicherheit gewährleisteten: Die befragten Arbeiter und Angestellten werden überdurchschnittlich entlohnt und sind – nach teilweise befristeten Beschäftigungen in der Ausbildung – unbefristet beschäftigt. Sowohl unter den Produktions- als auch unter den technischen Wissensarbeitern finden sich mehrere Fälle, in denen bereits die Väter oder andere nahe Verwandte im selben Betrieb tätig und den Söhnen beziehungsweise Verwandten beim Eintritt behilflich waren. Im Hinblick auf wesentliche Merkmale der Tätigkeiten unterscheiden sich die Arbeitsweisen der Befragten teils deutlich: Handwerklich-produktionsbezogenen Tätigkeiten in Schichtarbeit in der Fabrik- oder Werkshalle steht die Bearbeitung informatorischer Prozessmodelle am Bildschirm im Büro unter flexiblen Gleitzeitregelungen gegenüber. Im Verlauf der Corona-Pandemie fand unter großen Teilen der Angestelltenbelegschaften, so auch unter unseren Befragten, Homeoffice oder mobile Arbeit starke Verbreitung. Nicht zuletzt die in beiden Fallkonstellationen starke Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen und der jeweiligen Gewerkschaften (IG Metall beziehungsweise IG BCE) sicherte die Stabilität und das Wohlstandsversprechen dieser Arbeitsordnung über Jahrzehnte hinweg.³¹

In der Pflege liegt die Sache in allen Dimensionen der Arbeitsweise anders. Zwar ist die von den Befragten geleistete Pflegefacharbeit mittlerweile recht gut bezahlt, das Gehalt liegt jedoch immer noch deutlich unter den Verdiensten in der Industrie. Die Beschäftigungssicherheit ist aufgrund des, gerade in den peripherisierten Regionen Thüringens³² virulenten, Pflegekräftemangels hoch; die Arbeitsbelastung ist daher ebenfalls erheblich, nicht zuletzt durch die steigende Pflegebedürftigkeit der alternden Bevölkerung.

Hoch belastende Schichtarbeit ist für diese Pflegefachkräfte ebenso die Regel, und die Planbarkeit der Lebensführung wird durch verstärkte betriebliche Flexibilitätsanforderungen zusehends eingeschränkt. Die gesellschaftliche und soziale Anerkennung des Pflegeberufs ist aus Sicht aller von uns befragten Pflegekräfte nach dem zwischenzeitlichen „Corona-Hoch“ wieder der „Normalität“ gewichen, die von öffentlicher Nichtbeachtung und managerieller Beschwichtigung geprägt ist.

Bevor wir auf die entstehenden Risse in den Eckpfeilern von Arbeits- und Lebensweisen eingehen, werfen wir zunächst einen Blick auf die Mentalität der Jüngeren: Was zeichnet sie aus, inwiefern korrespondiert sie mit Lebensführung und Lebensduktus?

Mentalität des „Weiter-so“ – trotz trüber Aussichten

Mit den hier nur knapp skizzierten Merkmalen der Arbeits- und Lebensweise der Jüngeren gehen typische Handlungs- und Sozialorientierungen sowie Lebensziele einher, die wir mit den Schlagworten „Leistung – Familie – ,Weiter-so“ zusammenfassen. Ihr Mentalitätsmuster ähnelt damit stark dem ihrer Eltern aus der „Babyboomer-Generation“. Wie gesehen, spielen Freizeitaktivitäten unter den befragten Jüngeren jedoch eine wichtige Rolle, und die Bereitschaft ihrer Elterngeneration, sich „totzuarbeiten“, wird von einigen dezidiert abgelehnt. Dennoch ist Erwerbsarbeit für sie mehr als ein notwendiges Übel zur Finanzierung des eigenen Lebensstils. Der oft formulierte Anspruch, „Spaß“ bei der Arbeit zu haben, bringt arbeitsweltliche Selbstverwirklichungsbestrebungen zum Ausdruck.

Im Mittelpunkt der Handlungsorientierungen der jüngeren industriellen Produktions- und Wissensarbeiter stehen indes das Leistungsprinzip und ein mit den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten verbundener (Produzenten-)Stolz: Es geht darum, „gute Arbeit für gutes Geld“ zu leisten. Man ist durchaus bereit, sich für den jeweiligen Arbeitgeber in besonderem Maße zu engagieren – allerdings in der Erwartung, dass die Leistung angemessen honoriert wird. Produzentenstolz und Leistungsprinzip orientieren auch das Handeln im Privaten, etwa wenn es um das „Schrauben“ oder andere handwerklich-technische Arbeiten außerhalb des Betriebs geht. Bei den Pflegekräften orientieren sich Leistungsbegriff und Leistungsanspruch am Leitbild eines „Ethos fürsorglicher Pflegepraxis“,³³ das auch bei den Jüngeren im Zentrum der „moralischen Ökonomie“³⁴ der Pflegearbeit steht und das sie gegen die Zumutungen der Ökonomisierung, Flexibilisierung und digitalen „Bürokratisierung“ in Stellung bringen. Allerdings sind sie – im Gegensatz zu den älteren Kolleg:innen – nicht bereit, ihre psychische und körperliche Gesundheit aufs Spiel zu setzen.

Mit Blick auf die Sozialorientierungen haben für alle befragten Jüngeren Familie und Partnerschaft primären Stellenwert, danach folgen Freundschaften und betriebliche Kollegialität. Gegenseitiges Helfen und Unterstützen wird als besonders wichtig erlebt. Im pflegerischen Klinikalltag ist praktische Solidarität zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen zwingend erforderlich, etwa in Form spontaner Unterstützung beim Betten von Patient:innen.

Die für alle jüngeren Befragten wichtigen und auch praktisch wirksamen Lebensziele kreisen um das Gründen und Versorgen einer Familie sowie um die Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand. Ihren Ausdruck finden diese Ziele insbesondere im Wunsch nach Wohneigentum (meist in Form eines Einfamilienhauses) und in jährlichen Urlaubsreisen. In zugespitzter Form kommt diese Orientierung in folgender Aussage eines 24-jährigen Kraftwerkmitarbeiters im Rheinischen Braunkohlerevier zum Ausdruck:

„Also ich finde so, ich habe halt wirklich in meinem Leben, würde ich sagen, zu 80 Prozent schon meine Ziele erreicht, ne? Ich habe Frau, ich habe zwei Kinder, also einen Jungen, ein Mädchen. Im Endeffekt fehlt halt wirklich nur noch ein Haus, um, sagen wir denn mal, die glückliche Familie zu sein, ne, die man so im Fernsehen oder so sieht. Und für mich persönlich ist das auch so. Also wir fliegen jetzt schon aktuell schon zwei bis drei Mal im Jahr in Urlaub und da fehlt halt eigentlich wirklich nur noch das Haus. Dann wäre halt alles, sagen wir mal, vollzählig.“

Wir bezeichnen die unter den Befragten dominierende Zielperspektive als ein „Weiter-so“, allerdings mit der für diese Kohorte wichtigen Einschränkung, dass die anvisierte Normallebensweise von den Allermeisten erst einmal erreicht werden muss. Und diesbezüglich sind die Perspektiven mittlerweile deutlich eingetrübt – sei es, weil die ökologische Transformation in Form der „radikalen Dekarbonisierung“ des rheinländischen Braunkohleunternehmens in wenigen Jahren zum vorzeitigen Ende des von den jüngeren Arbeitern avisierten Karrierepfads führen könnte, sei es, weil die von den jüngeren Pflegekräften ausgeübte Tätigkeit nicht bis zur Rente physisch und psychisch zu bewältigen ist. Die Risiken, die vom anhaltenden Arbeitskräftemangel und den Dysfunktionalitäten im System Krankenhaus ausgehen, sind für die Nachwuchspfleger:innen durchaus existenziell – was ihnen, wie unsere Befragungen zeigen, sehr bewusst ist.

Beim Automobilzulieferer ist vor allem die Zukunft von Produktionsbereichen ungewiss,

die seit Jahren unter erheblichem Kostensenkungs- und Verlagerungsdruck im globalen Produktionsnetzwerk stehen. Begriffe wie Restrukturierung, Stellenabbau, Automatisierung und Digitalisierung bestimmen den „Sound“ der Transformation im Neckar- und Remstal. Zwar sind sich die jüngeren Arbeiter in der Braunkohle- wie in der Autoindustrie sicher, dass sie mit ihren fachlichen Qualifikationen nicht plötzlich „ins Bergfreie fallen“ beziehungsweise in eine echte Existenzkrise geraten. Doch während sich ihre Eltern noch auf das fossile Wohlstandsversprechen verlassen konnten, erscheint offen, ob sie ihre Lebensziele in der heimischen Region werden verwirklichen können.

Auch die technischen Wissensarbeiter geraten unter Druck, insbesondere in der Automobilindustrie. Auch ihre Arbeitsbereiche stehen im Kostenwettbewerb mit anderen inner- und außereuropäischen Standorten. In der Folge werden vakante Stellen nicht nachbesetzt, es wird nicht mehr ausgebildet, und es wird von zunehmender Arbeitsverdichtung berichtet. Allerdings löst die ökologische Transformation unter den technischen Angestellten, anders als bei den jüngeren Arbeitern, keine allgemeine Verunsicherung aus. Dekarbonisierung und Mobilitätswende betreffen sie nur mittelbar und sie verfügen über vielerorts verwertbares Bildungskapital. Die von uns interviewten technischen Wissensarbeiter sind sich daher sicher, dass sie bei anderen Unternehmen der jeweiligen Region (ob in derselben oder in einer anderen Branche) auch in Zukunft eine Beschäftigungsperspektive mit vergleichbaren Bedingungen haben werden.

Mögliche Mentalitätsmetamorphosen

Der Vergleich der Mentalitätsmuster der von uns interviewten jüngeren Beschäftigten aus der Automobilindustrie in Baden-Württemberg, der Kohlenwirtschaft in Nordrhein-Westfalen und der Krankenpflege in Thüringen mit jenen älterer Fach- und Wissensarbeiter beziehungsweise Pflegekräfte legt den Schluss nahe, dass sich die mentalitätsprägenden Orientierungen nicht substanziell unterscheiden. Bei den Jüngeren wie bei den Älteren leiten zentrale normative Ansprüche ihre Haltungen und ihr Verhalten im betrieblichen wie im ‚lebensweltlichen‘ Alltag: Leistungsgerechtigkeit, Für- und Selbstsorge, Anerkennung, Wertschätzung und Solidarität sind starke Handlungsmotive. Familie und soziale Beziehungen im Nahbereich haben nach wie vor sehr große Bedeutung, der Bezug auf die Region in der sie aufgewachsen sind, ist prägend für Lebensführung wie -planung.

Mit dem Befund, dass sich ein Lebensführungs- und Mentalitätswandel – und mithin grundlegende Unterschiede zwischen den Generationen – nicht feststellen lassen, stehen

wir nicht allein. Auch quantitative Befragungen kommen zu dem Ergebnis, dass sich junge Erwachsene nach wie vor an klassischen Lebenszielen orientieren,³⁵ dass der Arbeits-Leistungs-Nexus ein zentrales Element in ihrem Leben darstellt³⁶ und dass sie nicht an den überkommenen politischen und sozialen Grundfesten des gesellschaftlichen Zusammenlebens zweifeln.³⁷ Dies bedeutet nicht, dass thematische Schwerpunktsetzungen zwischen Jüngeren und Älteren nicht differieren können oder dass diskursive Verschiebungen und gesellschaftliche Entwicklungen nicht unterschiedlich erlebt und gedeutet würden. Es verweist jedoch darauf, dass es nicht zielführend erscheint, die daraus erwachsenden Konflikte als Generationenkonflikte im soziologischen Sinne zu verhandeln.

Die Debatte um veränderte Arbeits- und Lebensweisen sowie vermeintlich grundlegend gewandelte Einstellungen und Weltanschauungen jüngerer Generationen scheint sich bisweilen im Kreis zu drehen. Nach wie vor ist die Vorstellung einer lediglich an Geburtsjahrgängen festgemachten Abfolge immer neuer „Generationen“ prägend für die öffentliche Diskussion. Vor diesem Hintergrund liest sich das, was Mannheim 1928 über den positivistischen Zugang zur Problemlage schrieb, wie ein aktueller Beitrag. Pointiert bringt Mannheim seine Gedanken auf den Punkt, wenn er attestiert, dass das „Zentrum der meisten Generationstheorien darin [besteht], daß sie einer naturalistisch quantifizierbaren Rhythmik der entscheidenden Geburten (die sie zumeist durch 30 jährige Intervalle bestimmen) unvermittelt eine entsprechende Rhythmik im Geistigen parallel setzen wollen. Hierbei wird übersehen, daß das Aktivwerden der in der Generationslagerung schlummernden Potentialität von außerbiologischen und außervitalen Faktoren abhängt, und zwar in erster Reihe von der Eigenart der jeweils besonders gearteten gesellschaftlichen Dynamik.“³⁸

In unserer Untersuchung von Mentalitäten haben wir die Erfahrungen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen mit gesellschaftlichen Dynamiken und Ereignissen in den Blick genommen, bei denen anzunehmen ist, dass sie prägend sind und weiterhin sein werden: Erfahrungen mit der Corona-Pandemie, der voranschreitenden Digitalisierung, der ökologischen Transformation, der Globalisierung sowie dem Wandel von Akteuren, Regionen und Organisationen. Diesbezüglich finden sich durchaus gemeinsame Erfahrungen der Befragten unterschiedlicher Erwerbsklassen, Milieus und Regionen mit den jeweiligen Transformationsprozessen. Viele der Erfahrungen und Einschätzungen sind jedoch erwerbsklassen- und tätigkeitsspezifisch. So unterscheiden sich die Einschätzungen und Erfahrungen der befragten Pflegekräfte mit der Corona-Pandemie deutlich von denen der Personen in der industriellen Fertigung und Instandhaltung – und diese wiederum von denen der Angestellten. Entscheidend für die Wahrnehmung und Bewältigung von

Transformationsprozessen sind also die konkreten Erfahrungsräume.

Die Erfahrungen unterscheiden sich auch hinsichtlich der regionalen Prägung. So beziehen sich die Befragten aus dem Bereich der Energieerzeugung in Nordrhein-Westfalen anders auf die ökologische Transformation als die Beschäftigten der Automobilindustrie in Baden-Württemberg – obwohl sich ihre Tätigkeiten und Arbeitsweisen stark ähneln. Ein Grund hierfür sind die Erfahrungen der „Kohlekumpel“ mit teils gewalttätigen Auseinandersetzungen um sowie anhaltenden Protesten gegen die Braunkohleindustrie und das Unternehmen. Doch die Veränderungen betreffen auch die Wahrnehmung ihrer Tätigkeit: Statt hohe soziale Wertschätzung zu erfahren, gelten sie nun als personifizierte „Klimakiller“.

Dennoch finden wir auch über Regionen und Tätigkeiten hinweg gleichartige Mentalitätsmuster. Ein zentraler Befund unserer Erhebung ist, dass die Orientierungen und Aspirationen der von uns Befragten – die allesamt Berufsmilieus der mittleren Erwerbsklassen angehören – stark von einem normativen Bezug auf die materiellen Eckpfeiler einer „Normallebensweise“ geprägt sind. Dieser Dreiklang aus Eigenheim, Familie und individueller Mobilität wird nicht infrage gestellt, sondern im Zweifel gegen äußere Einflüsse verteidigt.

Ein Mentalitätswandel als Ausdruck eines „gestaltgebenden Generationszusammenhangs“ lässt sich trotz Polykrise und behaupteter disruptiver gesellschaftlicher Transformationen also nicht feststellen. Allenfalls in Ansätzen deutet sich an, dass ein „Weiter-so“ nicht mehr realistisch ist und dass die eingeübten Routinen und Anpassungshaltungen, jedenfalls in den mittleren Erwerbsklassen, keine Zukunftssicherheit mehr gewährleisten können. Die skizzierten Veränderungen führen daher künftig durchaus zu ernstzunehmenden Spannungen. Ob diese allerdings zu einer Mentalitätsmetamorphose oder gar einem tiefgreifenden Wandel führen werden, muss zum jetzigen Zeitpunkt offenbleiben.

Endnoten

1. Vgl. exemplarisch Kerstin Bund / Uwe Jean Heuser / Anna Kunze, [Generation Y: Wollen die auch arbeiten?](#), in: Zeit Online, 7. März 2013 (10.7.2025) ; Sascha Lobo, [Boomerkritik an Generation Z. Die 40-Stunden-Woche ist Mist](#), in: Spiegel Online, 14. Juni 2023 (10.7.2025)Rezo, [Generationenkonflikt. „OK, Boomer“ ist okay, Boomer!](#), in: Zeit Online, 20. November 2019 (10.7.2025).
2. vgl. Concrete Brandbuilding, [Generation X, Y, Z: So unterscheiden sich die Zielgruppen](#), 2025 (10.7.2025).
3. Rüdiger Maas, Konflikt der Generationen. Boomer, Gen X, Millennials und Gen Z: Wie wir uns wirklich unterscheiden und was das für unsere Zukunft bedeutet, München 2025.
4. Susanne Nickel, Verzogen, verweichlicht, verletzt: wie die Generation Z die Arbeitswelt auf den Kopf stellt und uns zum Handeln zwingt, München 2024.
5. Vgl. Statista Research Department, [Generation Z - was kennzeichnet die Gen Z?](#), 28. Oktober 2024 (10.7.2025).
6. Karl Mannheim, Das Problem der Generationen, in: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 69(2017), 1, S. 81–119.
7. Mannheim, S. 103.
8. vgl. ebd., S. 108 f.
9. vgl. ebd., S. 103 ff.
10. Martin Schröder, Der Generationenmythos, in: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 70(2018), 3, S. 469–94; Martin Schröder, [Warum es keine Generationen gibt](#), 17. März 2023 (10.7.2025).
11. vgl. etwa David P. Costanza / Cort W. Rudolph / Hannes Zacher, Are Generations a Useful Concept?, Acta Psychologica 241(2023), S. 104059; Dirk Konietzka / Tom Hensel, Neue Generationen in der Sozialstruktur? Eine empirische Analyse der Fußabdrücke

der Generation Y im Übergang in das Erwachsenenalter, in: Rasmus Hoffmann / André Knabe / Christian Schmitt (Hg.), Ungleichheit, Individualisierung, Lebenslauf, Wiesbaden 2021, S. 105–139.

12. vgl. Schröder, Warum es keine Generationen gibt.
13. Cort W. Rudolph / Hannes Zacher, Generations, We Hardly Knew Ye. An Obituary, in: Group & Organization Management 47(2022), 5, S. 928–935,
14. Vgl. Sarah Nies / Knut Tullius, Zwischen Übergang und Etablierung: Beteiligungsansprüche und Interessenorientierungen jüngerer Erwerbstätiger, Studie der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2017.
15. Wir verstehen und fassen darunter – im Einklang mit verschiedenen empirischen Studien – Beschäftigte von etwa Mitte 20 bis Mitte 30; eine Alterskohorte also, die ihre Ausbildungsphase bereits abgeschlossen hat, sich beruflich und privat indes erst zu etablieren beginnt. Vgl. z.B. Corinna Weber, Erwerbsorientierungen und Problemlagen junger Erwerbstätiger: Eine soziologische Zeitdiagnose, Wiesbaden 2015.
16. Alex Demirović u. a. (Hg.), VielfachKrise im finanzmarktdominierten Kapitalismus, Hamburg 2011.
17. J. Adam Tooze, Zeitenwende oder Polykrise? Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Willy Brandt Lecture 2022, Berlin 2022.
18. Mannheim, Das Problem der Generationen, S. 109.
19. Theodor Geiger, Die soziale Schichtung des deutschen Volkes, Stuttgart 1932, S. 77.
20. ebd.
21. ebd., S. 80.
22. Pierre Bourdieu, Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt am Main 1997, S. 730.
23. vgl. Knut Tullius / Harald Wolf / Berthold Vogel, Verblühende Landschaften?

Automobile Mentalitäten in der Vielfachtransformation“, in: Mittelweg 36. Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung (2023), 2, S. 15–42.

24. Winfried Gebhardt / Georg Kamphausen, Zwei Dörfer in Deutschland. Mentalitätsunterschiede nach der Wiedervereinigung, Opladen 1994, S. 18–19.
25. Diese und alle anderen Einzelinterviews, Gruppendiskussionen und Haushaltsinterviews, die wir zwischen 2021 und 2024 im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts „Mentalitäten des Umbruchs“ in insgesamt vier Regionen und ‚Transformationskonstellationen‘ Deutschlands durchführten, wurden vollständig transkribiert, kodiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Informationen zur Studie und zu aktuellen Publikationen finden sich unter <https://sofi.uni-goettingen.de/projekte/detail/mentalitaeten-des-umbruchs> (10.7.2025).
26. Hier stechen vor allem die Situation und Entwicklung in der Thüringer Konstellation hervor, die durch starke Abwanderung und ‚De-Infrastrukturierung‘ gekennzeichnet ist.
27. Vgl. hierzu bereits Hartwig Heine / Rüdiger Mautz / W. Rosenbaum, Mobilität im Alltag. Warum wir nicht vom Auto lassen, Frankfurt am Main / New York 2001.
28. Vgl. Knut Tullius / Lukas Underwood, Sind die Jüngeren (wirklich) anders? Mentalitäten jüngerer Erwerbstätiger in Zeiten der Transformation, in: supervision – Mensch, Arbeit, Organisation 42 (2024), 4, S. 17–24.
29. Unter Arbeitsweise fassen wir die Art des Unternehmens bzw. Betriebs, Merkmale des Produkts oder der Dienstleistung und der Arbeitsprozesse, die konkrete Tätigkeit der Befragten, ihr Beschäftigungsverhältnis und die Bezahlung, das Arbeitszeitregime sowie Charakteristika der industriellen Beziehungen.
30. Vgl. Daniel Oesch, Coming to Grips with a Changing Class Structure: An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, in: International Sociology 21 (2006), 2, S. 263–88.
31. vgl. Tullius/Wolf/Vogel, Verblühende Landschaften? Automobile Mentalitäten in der Vielfachtransformation.

32. vgl. hierzu Stefan Schmalz, Abgehängt im Aufschwung Demografie, Arbeit und rechter Protest in Ostdeutschland, Frankfurt / New York 2021.
33. Eva Senghaas-Knobloch, Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis, in: Berliner Journal für Soziologie 18(2008), 2, S. 221–243.
34. Edward Palmer Thompson, The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century, in: Past & Present 50(1971), S.76–136.
35. vgl. Regina von Görtz / Anja Langness, Jung. Kritisch. Demokratisch. Perspektiven junger Erwachsener auf die Herausforderungen unserer Zeit, 2024.
36. vgl. Timon Hellwagner / Enzo Weber, Generation Z – noch ein Klischee weniger; Keith L. Zabel u. a., Generational Differences in Work Ethic. Fact or Fiction?, in: Journal of Business and Psychology 32(2017), 3, S. 301–315.
37. vgl. Mathias Albert u. a., [19. Shell Jugendstudie 2024](#) (10.7.2025); von Görtz / Langness, Jung. Kritisch. Demokratisch.
38. Mannheim, Das Problem der Generationen, S. 110.

Knut Tullius

Dr. Knut Tullius ist Senior Researcher am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen e.V. (SOFI). Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Wandel von Industrie- und Dienstleistungsarbeit sowie Arbeit und Subjekt. Gegenwärtig forscht er gemeinsam mit Harald Wolf und Berthold Vogel im Projekt „Mentalitäten des Umbruchs“.

Lukas Underwood

Dr. Lukas Underwood ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). Sein Arbeitsschwerpunkt liegt in der kritischen Arbeitssoziologie, wo er insbesondere zu Subjektivierung und Digitalisierung forscht.

**Dieser Beitrag wurde redaktionell betreut von Hannah Schmidt-Ott.
Artikel auf soziopolis.de:**

<https://www.soziopolis.de/und-taeglich-gruesst-das-murmeltier.html>