

Pressemitteilung

Leistungsbereit, aber ausgebremsst?: Generation Z spürt ihr Alter als Verzerrungsfaktor

Frankfurt a. M./ Nürnberg, 27. Januar 2026 – Bereits in Bewerbungsgesprächen bemerkt die Generation Z eine Diskrepanz zwischen der eigenen Wahrnehmung ihres Know-hows sowie Leistungsvermögens und der Einschätzung durch Führungskräfte. Auch in den ersten Berufsjahren beobachten die jungen Mitarbeitenden, dass ihnen deutlich weniger Kompetenzen zugeschrieben werden als lebenserfahrenen Kolleg*innen. Als besonders ungerecht empfindet die Generation Z dabei, dass sie vergleichsweise stark gefordert wird, ohne den „Lohn“ dafür zu erhalten. Sie bemängelt, dass sie für ihre Leistung nicht die adäquate Anerkennung erhält. Dies zeigt sich in einem nach Alter hierarchisiertem Zugang zu Angeboten der zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben genauso wie in einem – nach eigenem Ermessen – unzureichenden Gehalt. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Forschungsstudie der iba Internationale Berufsakademie in Nürnberg, die in Kooperation mit der berufundfamilie Service GmbH durchgeführt wurde. Studierende der Betriebswirtschaftslehre um Prof. Dr. Brigitte Waffenschmidt befragten im Sommersemester 2025 27 Vertreter*innen der Generation Z mit mindestens drei Berufsjahren zu ihrem Erleben von Ungleichbehandlung.

Entscheidende Kulturthemen für junge Mitarbeitende: Vereinbarkeit, Individualität und Zugehörigkeit

Entgegen der verallgemeinernden Zuschreibung, die Generation Z sei nicht leistungsmotiviert, zeigt die qualitative Untersuchung: Ihre Fähigkeiten möchten die jungen Beschäftigten stetig ausbauen, finden aber oft nicht die für sie passende fachliche Unterstützung und Weiterbildungsangebote in den Organisationen. GenZ-Vertreter*innen, die weitere Karriereschritte gehen möchten, müssen diese aktiv einfordern. Die gleiche Herausforderung sieht die Generation Z bei Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diese haben bei den jungen Menschen einen hohen Stellenwert – als Zeichen des Respekts seitens des Arbeitgebers und als Basis für die ihnen wichtige Trennung von Beruflichem und Privatem. Die GenZ-Beschäftigten haben jedoch das Gefühl, dass ihnen der Zugang zu den vorhandenen Vereinbarkeitslösungen aufgrund ihres Alters verwehrt bleibt.

„Viele junge Beschäftigte berichten, dass ihnen aufgrund ihres Alters nicht in dem Maße Verantwortung übertragen wird, wie sie es sich wünschen. Unternehmen können daher Potenziale besser nutzen, wenn sie Entwicklungsmöglichkeiten zugänglich machen“, folgert Studienleiterin Prof. Dr. Brigitte Waffenschmidt, iba Internationale Berufsakademie.

Die GenZ-Vertreter*innen möchten mit ihrer jeweiligen Individualität zu einem Teil der Unternehmung werden. Sie streben ein Zugehörigkeitsgefühl an – zur Organisation und zu ihrem Team. Gemeinsam mit ihren Kolleg*innen möchten sie sich weiterentwickeln – als Teil

eines funktionierenden, altersdiversen Teams, das reich ist an unterschiedlichen Kenntnissen und Erfahrungen.

Ergebnisbericht und Tipps kostenfrei abrufbar

Der [18-seitige Ergebnisbericht zur Studie](#) ist auf der Website der berufundfamilie abrufbar.

Zudem hat die berufundfamilie ein [Infoblatt mit Tipps zum alters- und leistungsgerechten Umgang mit der Generation Z](#) erstellt, die sie Arbeitgebern anbietet. Das Dokument kann ebenfalls über die berufundfamilie-Website zum Download angefordert werden.

Die berufundfamilie Service GmbH geht auf eine 1998 von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung ins Leben gerufene Initiative zurück und verfügt nunmehr über eine mehr als 25-jährige Expertise in der Prozessbegleitung und Organisationsentwicklung. Als Dienstleister und Think Tank unterstützt sie Unternehmen, Institutionen und Hochschulen bei der Gestaltung einer attraktiven, modernen Arbeits- und Studienwelt, in der die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten/ Studierenden, die Belange des Teams und die betrieblichen Anforderungen in Balance miteinander sind. Ihr zentrales etabliertes Angebot ist das audit berufundfamilie bzw. das audit familiengerechte hochschule, welche Organisationen nutzen, um ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik bzw. ihre familiengerechten Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen systematisch und nachhaltig zu gestalten. Das audit berufundfamilie und das audit familiengerechte hochschule stehen unter der Schirmherrschaft von Bundesfamilienministerin Karin Prien. Gemeinsam mit der Charta der Vielfalt e.V. trägt sie das audit beruf&vielfalt sowie das audit hochschule&vielfalt – die Instrumente der Strategie- und Organisationsentwicklung für den Auf- und Ausbau eines ganzheitlichen und nachhaltigen Vielfaltsmanagements. Mit ihren qualifizierten Berater:innen zeigt sie sich für die Durchführung der Auditierungen verantwortlich. www.berufundfamilie.de

Die iba | Internationale Berufsakademie ist Deutschlands größte staatlich anerkannte Berufsakademie. Als Tochtergesellschaft der F+U Unternehmensgruppe, ein Bildungsträger mit über 40 Jahren Erfahrung im Bildungssektor, elf Studienorten deutschlandweit, hochqualifiziertem Lehrpersonal und Professorinnen und Professoren, aktuellen Inhalten sowie einem umfassenden Praxispartnernetzwerk sind wir der ideale Bildungspartner für ein duales Bachelorstudium. www.ibadual.com

Pressekontakt:

Silke Güttler
Leitung Corporate Communications
berufundfamilie Service GmbH
Telefon: +49 69 7171333-161
E-Mail: s.guettler@berufundfamilie.de