

---

# HAUSARBEIT

---

**„33 1/3 Jahre Osis gegen  
Wesis“- Hat die  
Nachwendegeneration keine gute  
Arbeitsmoral mehr oder ist es Zeit  
für Einsicht der  
Vorwendegeneration?**

**Kevin Güttler**

im Rahmen des Kurses  
Studium Generale (Ringvorlesung/Dialog  
Kontrovers)  
des IKKS

Seminargruppe: F023w6-B

Emai: [kevisworld03@gmail.com](mailto:kevisworld03@gmail.com)

Betreuer:in: -

---

Mittweida, Semester 2024

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>4</b>
1.1 <i>Suchstrategien und -kriterien.....</i>	4
1.2 <i>Beurteilung der Methodik.....</i>	5
<b>2 Werte und Einstellung zur Arbeit .....</b>	<b>7</b>
2.1 <i>Unterschiedliche Wertvorstellungen .....</i>	7
2.1.1 <i>Vergleich mit früheren Generationen.....</i>	7
2.1.2 <i>Bedeutung von Work- Life- Balance .....</i>	8
2.2 <i>Flexibilität und Mobilität .....</i>	9
2.2.1 <i>Bereitschaft zum Jobwechsel .....</i>	9
2.2.2 <i>Einfluss digitaler Arbeitsformen .....</i>	10
<b>3 Fazit.....</b>	<b>12</b>
3.1 <i>Schlussfolgerungen.....</i>	12
3.2 <i>Möglicher Ausblick .....</i>	13
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>14</b>
<b>Selbstständigkeitserklärung .....</b>	<b>15</b>

---

# 1 Einleitung

## 1.1 Suchstrategien und -kriterien

Die Untersuchung der Arbeitsmoral zwischen der Nachwendegeneration und der Vorwendegeneration erfordert eine fundierte Quellenrecherche. Eine zentrale Strategie besteht darin, unterschiedliche Perspektiven aus wissenschaftlichen Studien und empirischen Daten zu berücksichtigen. Zunächst ist es unerlässlich, Daten aus repräsentativen Panelstudien wie dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) heranzuziehen. Diese Studien bieten detaillierte Informationen über die Erwerbsbiografien in Ost- und Westdeutschland seit der Wiedervereinigung (Szydlik et al., 1998). Sie ermöglichen es, Veränderungen in der Arbeitsmoral und den Einstellungen zur Erwerbsarbeit über mehrere Jahre hinweg zu analysieren und somit Unterschiede zwischen den Generationen aufzuzeigen.

Ein weiterer wichtiger Ansatz ist die Berücksichtigung von qualitativen Studien, die die subjektiven Erfahrungen und Wahrnehmungen der Betroffenen erfassen. Interviews und Fallstudien können tiefere Einblicke in die persönlichen Einstellungen zur Arbeit und die Motivation der Nachwendegeneration liefern. Diese Methodik hilft dabei, die individuellen und sozialen Faktoren zu verstehen, die die Arbeitsmoral beeinflussen. Beispielsweise kann der Unterschied in der Wahrnehmung der Generationenbeziehungen zwischen Ost- und Westdeutschen eine Rolle bei der Bewertung der Arbeitsmoral spielen (Szydlik et al., 1998).

Es ist auch wichtig, die historischen und kulturellen Kontexte zu berücksichtigen, die die Arbeitsmoral in den beiden deutschen Teilen geprägt haben. Die Bedeutung der Familie und die Rolle der Frau in der DDR könnten beispielsweise erklärt werden, warum ostdeutsche Generationenbeziehungen als enger wahrgenommen werden und wie dies die Arbeitsmoral beeinflusst (Szydlik et al., 1998). Die spezifischen Erfahrungen der DDR-Bürger, wie zum Beispiel die hohe Erwerbsquote von Frauen und die wirtschaftlichen Unsicherheiten nach der Wende, könnten die Einstellungen zur Arbeit in der Nachwendegeneration geprägt haben (Senghaas-Knobloch, E., 1998).

Abschließend sollten auch soziologische Theorien und Modelle herangezogen werden, um die gefundenen Daten und Erkenntnisse zu interpretieren. Theorien zur Intergenerationalen Solidarität und zu sozialen Wandelprozessen bieten nützliche Rahmenbedingungen, um die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Generationen zu analysieren (Szydlik et al., 1998). Die Kombination von quantitativen Daten, qualitativen Studien und

---

theoretischen Ansätzen ermöglicht eine umfassende und differenzierte Betrachtung der Arbeitsmoral der Nachwendegeneration im Vergleich zur Vorwendegeneration.

## 1.2 Beurteilung der Methodik

Die Methodik, die in den Quellen zur Untersuchung der Generationenbeziehungen zwischen Ost- und Westdeutschen verwendet wurde, basiert größtenteils auf Panelanalysen und Querschnittstudien. Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) stellt hierbei eine wichtige Datenbasis dar, die seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 in Ostdeutschland jährlich wiederholte Befragungen durchführt (Szydlik et al., 1998). Diese Panelmethode ermöglicht es, dieselben Personen über einen längeren Zeitraum hinweg zu befragen und so Veränderungen und Entwicklungen innerhalb der Generationenbeziehungen zu beobachten. Dadurch können Prozesse sichtbar gemacht werden, die in einfachen Querschnittstudien nicht erkennbar wären (Szydlik et al., 1998).

Ein zentraler Aspekt der Methodik ist die Differenzierung zwischen den Perspektiven der Eltern und der Kinder sowie zwischen Ost- und Westdeutschen. Diese Differenzierung ist wichtig, da sie die unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründe der beiden Regionen berücksichtigt. So zeigen die Analysen, dass ostdeutsche Familien generell engere Generationenbeziehungen aufweisen als westdeutsche Familien, was auf die spezifischen Erfahrungen in der DDR zurückzuführen ist (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998). Diese methodische Herangehensweise ermöglicht es, die unterschiedlichen Einflüsse auf die Generationenbeziehungen präzise zu erfassen und zu interpretieren.

Zusätzlich zur Panelmethode wurden auch logistische Regressionen verwendet, um die Veränderungen in den Generationenbeziehungen zu erklären. Diese statistische Methode erlaubt es, verschiedene Einflussfaktoren wie die geografische Nähe oder den Lebensstandard zu berücksichtigen und deren Auswirkungen auf die Enge oder Flüchtigkeit der Beziehungen zu bestimmen (Szydlik et al., 1998). Dies ist besonders relevant, da es zeigt, dass Faktoren wie das Zusammenziehen näher beieinander oder ein geringerer Lebensstandard die Wahrscheinlichkeit engerer Generationenbeziehungen erhöhen können (Szydlik et al., 1998).

Die Methodik der Studien ist insgesamt robust und gut geeignet, um die komplexen Entwicklungen der Generationenbeziehungen in Ost- und Westdeutschland zu analysieren. Durch die Kombination von Längs- und Querschnittstudien sowie die Berücksichtigung verschiedener Einflussfaktoren wird ein umfassendes Bild der sozialen Dynamiken

---

zwischen den Generationen gezeichnet. Dies trägt entscheidend dazu bei, die Frage zu beantworten, ob die Nachwendegeneration tatsächlich eine schlechtere Arbeitsmoral hat oder ob es sich um ein Missverständnis der Vorwendegeneration handelt (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998).

---

## 2 Werte und Einstellung zur Arbeit

### 2.1 Unterschiedliche Wertvorstellungen

#### 2.1.1 Vergleich mit früheren Generationen

Die Nachwendegeneration, geboren ab circa 1987, zeigt deutlich andere Werte und Einstellungen zur Arbeit als die Vorwendegeneration. Diese Unterschiede resultieren aus den tiefgreifenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen, die nach der Wiedervereinigung Deutschlands stattfanden. Während die Vorwendegeneration in einem sozialistischen System aufwuchs, in dem Arbeit vorwiegend als Pflicht und Mittel zur gesellschaftlichen Teilhabe betrachtet wurde, hat die Nachwendegeneration die Marktwirtschaft und die damit verbundene Flexibilität und Selbstverwirklichung kennengelernt (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998).

Ein zentraler Unterschied liegt in der Bedeutung der Erwerbsarbeit. Für die Vorwendegeneration war Erwerbsarbeit ein zentraler Pfeiler der persönlichen Identität und des sozialen Status. In der DDR sicherte die Arbeit nicht nur das persönliche Einkommen, sondern ermöglichte auch gesellschaftliche Anerkennung und Teilhabe (Senghaas-Knobloch, E., 1998). Dagegen sieht die Nachwendegeneration Arbeit eher als ein Mittel zum Zweck. Sie legt mehr Wert auf Work-Life-Balance und persönliche Freiheiten. Diese Generation ist bereit, weniger traditionelle Karrierewege einzuschlagen und bevorzugt oft flexible Arbeitsmodelle, die Raum für persönliche Interessen bieten.

Diese veränderten Einstellungen zur Arbeit haben auch Konsequenzen für die Beziehungen innerhalb der Familie. Während die Vorwendegeneration oft enge und stabile Familienbindungen aufrechterhielt, zeigt die Nachwendegeneration eine größere Dynamik in den intergenerationellen Beziehungen. Studien zeigen, dass ostdeutsche Familien trotz wirtschaftlicher Umbrüche nach der Wiedervereinigung stabilere Beziehungen untereinander aufrechterhalten haben als westdeutsche Familien (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998). Dies deutet darauf hin, dass die sozialen Umbrüche in Ostdeutschland zu einem stärkeren Zusammenhalt innerhalb der Familien geführt haben.

---

Die veränderten Werte und Einstellungen zur Arbeit der Nachwendegeneration haben auch Auswirkungen auf die Gesellschaft insgesamt. Die Bereitschaft, traditionelle Arbeitsstrukturen zu hinterfragen und flexibel zu agieren, könnte langfristig zu einer Transformation der Arbeitswelt führen. Unternehmen müssen sich auf die veränderten Erwartungen der jungen Generation einstellen und flexible Arbeitsmodelle sowie Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung anbieten, um attraktiv zu bleiben. Dies könnte zu einer stärkeren Individualisierung der Arbeitswelt führen, in der persönliche Freiheit und Work-Life-Balance eine größere Rolle spielen (Senghaas-Knobloch, E., 1998).

### **2.1.2 Bedeutung von Work- Life- Balance**

Die Bedeutung der Work-Life-Balance hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert, besonders in der Nachwendegeneration, die ab etwa 1987 geboren wurde. Diese Generation legt großen Wert auf eine ausgewogene Lebensgestaltung, bei der Arbeit und Freizeit im Einklang stehen. Im Vergleich dazu war die Vorwendegeneration eher auf eine traditionelle Arbeitsauffassung fokussiert, bei der Erwerbsarbeit im Zentrum stand und als Hauptquelle der sozialen Absicherung galt (Senghaas-Knobloch, E., 1998). Diese Veränderung in den Einstellungen zur Arbeit hat weitreichende Konsequenzen für die Arbeitswelt und die Gesellschaft insgesamt.

Eine wichtige Beobachtung ist, dass sich die Lebensstilmuster und Einstellungen zwischen den Generationen stark unterscheiden. Die jüngere Generation zeigt eine größere Bereitschaft, neue Rollen und Themen zu übernehmen, was auf eine dynamischere und flexiblere Lebensgestaltung hinweist (Szydlik et al., 1998). Dies führt oft zu einer stärkeren Trennung zwischen Arbeit und Privatleben, wobei die Work-Life-Balance eine zentrale Rolle spielt. Die ältere Generation hingegen hält tendenziell an traditionellen Werten fest, was zu generationenübergreifenden Spannungen führen kann.

Die Veränderungen in der Arbeitsauffassung haben auch wirtschaftliche und soziale Auswirkungen. Die Nachwendegeneration fordert zunehmend flexible Arbeitsmodelle, wie Teilzeit- und Remote-Arbeit, die es ihnen ermöglichen, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren. Diese Entwicklung wird durch gesetzliche Regelungen wie den Erziehungsurlaub unterstützt, der es Eltern ermöglicht, ihre Erwerbstätigkeit für eine

---

gewisse Zeit zu unterbrechen, ohne ihre berufliche Karriere zu gefährden (Veil, M., 2000)(Veil, M., 2000). Solche Maßnahmen tragen dazu bei, die traditionellen Geschlechterrollen zu hinterfragen und eine gleichberechtigtere Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern.

Schließlich ist zu beobachten, dass die veränderten Arbeitsauffassungen der Nachwendegeneration auch das soziale Gefüge beeinflussen. Eine stärkere Betonung der Work-Life-Balance kann zu einer Verringerung der familialen Solidarität führen, da weniger Zeit für die Pflege zwischen den Generationen zur Verfügung steht (Szydlik et al., 1998). Gleichzeitig kann diese Entwicklung jedoch auch als Frühwarnindikator für gesamtgesellschaftliche Probleme dienen, da sie auf eine zunehmende Individualisierung und eine mögliche Entsolidarisierung hinweist (Szydlik et al., 1998). Es bleibt daher wichtig, die Balance zwischen den Bedürfnissen der individuellen Lebensgestaltung und den Anforderungen der Gemeinschaft sorgfältig zu gestalten.

## **2.2 Flexibilität und Mobilität**

### **2.2.1 Bereitschaft zum Jobwechsel**

Die Bereitschaft zum Jobwechsel unterscheidet sich signifikant zwischen der Nachwendegeneration und der Vorwendegeneration. Junge Menschen, die nach 1987 geboren wurden, zeigen eine höhere Tendenz, ihre Arbeitsstelle zu wechseln, wenn sie mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden sind. Diese Neigung spiegelt sich in der erhöhten Mobilität und Flexibilität wider, die in einer marktwirtschaftlichen Gesellschaft wie Deutschland zunehmend geschätzt wird (Szydlik et al., 1998). Im Gegensatz dazu hatten die Menschen, die vor der Wende aufgewachsen sind, oft eine stabilere und langfristige Einstellung zu ihrer Arbeitsstelle, was in der Planwirtschaft der DDR begründet war.

Ein weiterer wichtiger Faktor, der die Bereitschaft zum Jobwechsel beeinflusst, ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Die Nachwendegeneration ist in einem Arbeitsmarkt aufgewachsen, der durch Unsicherheiten wie Arbeitslosigkeit und

---

Arbeitsplatzunsicherheit geprägt ist (Szydlik et al., 1998). Diese Unsicherheit führt dazu, dass viele junge Menschen ständig nach besseren und sichereren Jobmöglichkeiten suchen. Die Vorwendegeneration hingegen erlebte eine Zeit, in der der Arbeitsplatz als sicher und langfristig angesehen wurde, was zu einer geringeren Bereitschaft zum Wechsel führte.

Die veränderten Einstellungen zur Arbeit haben auch Konsequenzen für die Familienbeziehungen. Die Nachwendegeneration, die häufiger den Arbeitsplatz wechselt, zeigt tendenziell lockere Beziehungen zu ihren Eltern, insbesondere in Westdeutschland (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998). Dies kann zu einer geringeren emotionalen Unterstützung und einer größeren räumlichen Distanz zwischen den Generationen führen. Die Vorwendegeneration hingegen pflegte engere Familienbeziehungen, was durch eine stabilere Arbeitssituation begünstigt wurde.

Schließlich spielt die kulturelle und soziale Struktur eine bedeutende Rolle bei der Bereitschaft zum Jobwechsel. Die Nachwendegeneration hat eine höhere Erwartung an persönliche Erfüllung und berufliche Entwicklung, was oft mit einem Jobwechsel verbunden ist (Szydlik et al., 1998). Diese Erwartungen sind in einem marktwirtschaftlichen System verankert, das individuelle Leistung und Erfolg betont. Die Vorwendegeneration hingegen war stärker kollektivistisch geprägt und legte mehr Wert auf Stabilität und Sicherheit im Berufsleben. Diese Unterschiede in den Arbeitseinstellungen führen zu unterschiedlichen Lebens- und Familiendynamiken in Ost- und Westdeutschland.

### **2.2.2 Einfluss digitaler Arbeitsformen**

Die digitale Transformation hat die Arbeitswelt grundlegend verändert, insbesondere für die Nachwendegeneration, die ab etwa 1987 geboren wurde. Diese Generation ist mit digitalen Technologien aufgewachsen und hat eine andere Herangehensweise an Arbeit und Arbeitsformen entwickelt als die Vorwendegeneration. Während traditionelle Arbeitsformen wie das Normalarbeitsverhältnis für die Vorwendegeneration prägend waren, zeigt sich bei der Nachwendegeneration eine stärkere Orientierung hin zu flexiblen und digitalen Arbeitsformen (Veil, M., 2000). Diese Entwicklung führt zu veränderten Erwartungen und Prioritäten im Berufsleben, wie etwa der Wunsch nach mehr Flexibilität und der Integration von Arbeit und Privatleben.

---

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den Generationen liegt in der Akzeptanz und Nutzung digitaler Arbeitsformen. Die Nachwendegeneration nutzt verstärkt Homeoffice, digitale Kollaborationsplattformen und flexible Arbeitszeiten, um ihre beruflichen Aufgaben zu erfüllen (Senghaas-Knobloch, E., 1998). Diese digitalen Arbeitsformen ermöglichen es ihnen, ihre Arbeit effizienter und oft auch kreativer zu gestalten. Im Gegensatz dazu sind viele Mitglieder der Vorwendegeneration noch stärker an traditionelle Bürostrukturen gebunden und stehen digitalen Arbeitsformen teilweise skeptisch gegenüber (Veil, M., 2000).

Die Konsequenzen dieser unterschiedlichen Ansichten und Arbeitsweisen sind vielfältig. Einerseits führt die verstärkte Nutzung digitaler Arbeitsformen zu einer besseren Work-Life-Balance und einer höheren Arbeitszufriedenheit bei der Nachwendegeneration. Andererseits kann dies auch zu einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit führen, was wiederum Stress und Burnout-Risiken erhöht (Veil, M., 2000). Zudem kann die unterschiedliche Akzeptanz digitaler Arbeitsformen zu Generationenkonflikten am Arbeitsplatz führen, da die Vorwendegeneration möglicherweise Schwierigkeiten hat, sich an die neuen Arbeitsweisen anzupassen (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Nachwendegeneration eine andere Sichtweise auf das Thema Arbeit hat als die Vorwendegeneration, was vor allem auf die Verbreitung und Akzeptanz digitaler Arbeitsformen zurückzuführen ist. Diese Unterschiede wirken sich nicht nur auf die individuelle Arbeitszufriedenheit und Gesundheit aus, sondern können auch zu Spannungen und Anpassungsproblemen in der Arbeitswelt führen. Es ist daher wichtig, dass Unternehmen und Organisationen diese Unterschiede erkennen und Strategien entwickeln, um die Zusammenarbeit und das Verständnis zwischen den Generationen zu fördern (Senghaas-Knobloch, E., 1998)(Szydlik et al., 1998).

---

## 3 Fazit

### 3.1 Schlussfolgerung

Die Nachwendegeneration, also diejenigen, die ab etwa 1987 geboren wurden, haben tatsächlich andere Ansichten zum Thema Arbeit im Vergleich zur Vorwendegeneration. Dies wird besonders deutlich in den veränderten Einstellungen zur Erwerbstätigkeit und den damit verbundenen Erwartungen. Während die Vorwendegeneration oft in einem Umfeld aufwuchs, in dem Stabilität und langfristige Beschäftigungsverhältnisse im Vordergrund standen, zeigt die Nachwendegeneration eine stärkere Tendenz zu Flexibilität und Selbstverwirklichung in der Arbeitswelt (Veil, M., 2000)(Veil, M., 2000).

Die ökonomischen und sozialen Umwälzungen nach der Wende haben die Arbeitsmarktbedingungen für die Nachwendegeneration erheblich verändert. Diese Generation hat gelernt, sich in einem dynamischen und oft unsicheren Arbeitsmarkt zu behaupten, was zu einer anderen Sichtweise auf Arbeit geführt hat. Es wird weniger Wert auf langfristige Bindungen gelegt und mehr auf die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln und neue Erfahrungen zu sammeln (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998).

Die Konsequenzen dieser veränderten Ansichten sind vielfältig. Zum einen führt die Suche nach Selbstverwirklichung und Flexibilität oft zu häufigerem Jobwechsel und einer geringeren Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Dies kann zu instabileren Beschäftigungsverhältnissen führen, was wiederum Auswirkungen auf die soziale und wirtschaftliche Sicherheit der Betroffenen hat. Auch die familiären Beziehungen können darunter leiden, da Unsicherheiten im Arbeitsleben oft in die Familie hineingetragen werden und dort zusätzliche Belastungen verursachen (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Nachwendegeneration aufgrund der veränderten wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen eine andere Einstellung zur Arbeit entwickelt hat. Diese neuen Perspektiven bringen sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich, die sich auf die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse und die familiären Beziehungen auswirken. Es bleibt

---

abzuwarten, wie sich diese Entwicklung in den kommenden Jahren weiter entfalten wird und welche langfristigen Konsequenzen sie für die Gesellschaft haben wird (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998).

### **3.2 Möglicher Ausblick**

Im Vergleich zu Westdeutschen haben Ostdeutsche eine engere Beziehung zu ihren Familienangehörigen, was auf die traditionell größere Bedeutung der Familie in der DDR zurückzuführen ist (Szydlik et al., 1998). Diese engen Bindungen könnten dazu führen, dass die Nachwendegeneration andere Prioritäten setzt, bei denen familiäre Verpflichtungen eine größere Rolle spielen. Diese Entwicklung steht nicht im Widerspruch zu einer starken Arbeitsmoral, sondern zeigt vielmehr, dass die Arbeitsmoral in einem breiteren gesellschaftlichen Kontext gesehen werden muss. Es ist daher notwendig, die Arbeitsmoral nicht nur durch das Prisma traditioneller westdeutscher Werte zu bewerten, sondern auch die spezifischen historischen und sozialen Hintergründe Ostdeutschlands zu berücksichtigen (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998).

Ein weiterer Aspekt, der die Diskussion beeinflusst, ist die zunehmende Bedeutung von Erwerbsarbeit im Kontext wohlfahrtsstaatlicher Arrangements. In der Bundesrepublik Deutschland basieren soziale Sicherungssysteme stark auf der Erwerbsarbeit, was die Arbeitsmoral der Nachwendegeneration ebenfalls prägt (Senghaas-Knobloch, E., 1998). Trotz der sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen haben viele ostdeutsche Familien und junge Erwachsene Wege gefunden, um sich an die neuen Gegebenheiten anzupassen. Diese Anpassungsfähigkeit und Resilienz sind wichtige Indikatoren dafür, dass die Arbeitsmoral der Nachwendegeneration keineswegs schwächer ist, sondern sich an veränderte Bedingungen anpasst (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998).

Schließlich sollte auch der Einfluss von Mobilität und geographischer Distanz nicht unterschätzt werden. Arbeitsplatzbedingte Umzüge und die damit einhergehende räumliche Trennung von Familienmitgliedern können die Qualität der Generationenbeziehungen beeinflussen und zu lockereren Familienbindungen führen (Szydlik et al., 1998). Diese Veränderungen sind jedoch eher als Anpassung an die moderne Arbeitswelt zu verstehen und weniger als Zeichen einer schlechteren Arbeitsmoral. Insgesamt zeigt die Nachwendegeneration eine hohe Anpassungsfähigkeit und eine neue Art von Arbeitsmoral, die sowohl die beruflichen Anforderungen als auch familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen versucht (Szydlik et al., 1998)(Szydlik et al., 1998).

---

## Literaturverzeichnis

Szydlik, M. & Schupp, J. (1998). *Stabilität und Wandel von Generationenbeziehungen*. *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 27 ( 4), 297-315

Senghaas-Knobloch, E. (1998). *Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft? Politikoptionen und Kriterien zu ihrer Abschätzung*. *Feministische Studien*, 16(2), 1-30

Veil, M. (2000). *Geschlechterkonflikt in der Arbeit: Auseinandersetzung mit der bayrisch-sächsischen Zukunftskommission*. *Feministische Studien*, 18(s1), 116-128

---

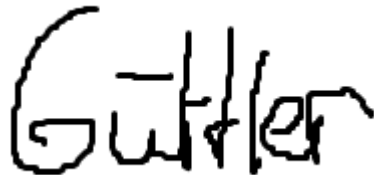
## Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Mittweida, den 26.07.2024

A handwritten signature in black ink that reads "Güttler". The letters are connected and written in a cursive style.

Kevin Güttler