

Wissenschaftspreis 2013

„Poleposition oder Schlusslicht beim Start ins Berufsleben?“

Der Einstieg ins Berufsleben (Übergang Schule – Ausbildung – reguläre Erwerbsarbeit) ist eine entscheidende Entwicklungsphase im Leben junger Menschen. Erwerbsarbeit hat in der österreichischen Gesellschaft nach wie vor einen zentralen Stellenwert – nicht nur zur Existenzsicherung, sondern auch hinsichtlich individueller und sozialer Identität. Überdies nimmt der berufliche Einstieg relevanten Einfluss auf die künftige berufliche Entwicklung: Verlorene Motivation und mangelnde Chancen am Start können später nur mehr schwer aufgeholt werden.

Für viele junge Menschen funktioniert der Einstieg ins Berufsleben nicht reibungslos. Dies hat vielfältige Ursachen. Zum einen bedingt der Strukturwandel des Arbeitsmarktes, dass berufliche Positionen unsicher geworden sind, Anforderungen verändern sich rasch. Anpassungsfähigkeit, Selbstständigkeit und Mobilität sind nunmehr Grunderfordernisse an eine umfassende „Selbstkompetenz“, die schon am Einstieg in den Arbeitsmarkt mitgebracht werden soll.

Zum anderen fördert der Strukturwandel in einem neoliberalen System auch Selektionswirkungen zutage: Junge Menschen, die nicht in das Verwertbarkeitsschema des Arbeitsmarktes passen, finden nur unzureichende Möglichkeiten, ihre Begabungen und Potenziale zu entfalten. Während manche schon im Bildungssystem an den Rand gedrängt werden oder in der Konsequenz als Dropout vor dem Pflichtschulabschluss aus dem System hinausfallen (jährlich ca. 10% der Jugendlichen), erweist sich für andere besonders der Übertritt in die Berufsausbildung als schwierig. Eine weitere, kritische Phase lässt sich am Übergang vom Berufsausbildungs- ins reguläre Beschäftigungssystem festhalten.

Junge Menschen am Einstieg in das Berufsausbildungs- und Beschäftigungssystem sehen sich somit gesteigerten Anforderungen, instabileren Verhältnissen und einigen kritischen Übergängen ausgesetzt, die sie bestmöglich bewältigen sollen. Scheitern sie, wird ihnen das unter dem Paradigma der Individualisierung meist persönlich zugeschrieben. Empirische Daten und Untersuchungen zeigen, dass auch in der Frage des Berufseinstiegs die gemeinhin als „sozial benachteiligt“ bezeichneten Gruppen (junge Menschen mit geringer Bildung, mit Beeinträchtigung, mit Migrationshintergrund) stärker mit Schwierigkeiten konfrontiert sind.

Für die Institutionen der Arbeitnehmer/-innenvertretung besteht somit Handlungs- und Orientierungsbedarf auf zwei Ebenen: Erstens auf der Ebene struktureller Gegebenheiten (Bildungssystem, Arbeitsmarkt, sozialer Wandel) und ihren Wirkungen auf junge Menschen, zweitens auch in der konkreten Weiterentwicklung von Unterstützungssystemen (z.B. Beratung/Coaching, konkrete Maßnahmen und Projekte), um junge Menschen entsprechend ihren Interessen, Begabungen und Potenzialen zu fördern. Beispielhaft lassen sich dazu die im Folgenden angeführten Problemstellungen anführen.

Auswirkungen sozialen Wandels auf junge Menschen und zukünftige Entwicklungstrends

Die wirtschaftlich-technologischen, gesellschaftlichen und demografischen Rahmenbedingungen ändern sich schnell und tiefgreifend. Flexibilität wird zum zentralen Erfordernis – wer nicht „mithält“, läuft Gefahr, „hinaus zu fallen“. Die Anforderungen an junge Menschen liegen daher auch darin, soziale Kompetenz und Selbstkompetenz mitzubringen, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Was bedeutet dies für junge Menschen, mit welchen Herausforderungen sehen sie sich konfrontiert und wie schaffen sie es, diesen beizukommen? Welche Erfordernisse zieht der gesteigerte Anspruch an junge Menschen auch auf Ebene des Bildungssystems nach sich – insbesondere für die Berufsorientierung und den Übergang in die Arbeitswelt. Wie müsste eine Schule bzw. Lernen gestaltet sein, um „zukunftsfähige“ Menschen hervorzubringen? Wie können Drop-outs vermieden werden? Wie kann der spätere Zustieg in das Bildungssystem für junge Erwachsene erfolgreich sein? Welche weiteren Entwicklungen und Effekte auf junge Menschen zeichnen sich im Hinblick auf Gesellschafts- und Sozialpolitik ab? Wie kann sozialer Wandel gestaltet werden, um jungen ArbeitnehmerInnen gerechte Chancen einzuräumen?

Rahmenbedingungen am Einstieg in die Arbeitswelt

Der Einstieg in die Arbeitswelt (Berufsausbildung und reguläre Erwerbsarbeit) wird wesentlich durch gegebene Rahmenbedingungen beeinflusst. Die stark von Seiten der Unternehmen bestimmte Nachfrage nach Arbeitskräften in Form von Gesuchen zu entsprechenden Arbeitsplätzen und Arbeitsverhältnissen steckt den grundsätzlichen Rahmen der Möglichkeiten ab. Die letzten Jahre zeigen, dass sich unzureichend sozial abgesicherte Arbeitsverhältnisse weit verbreitet haben und immer öfter auch auf Höherqualifizierte

zutreffen. Liegen Zugangsbarrieren vor, erschwert es sich, in den entsprechenden Feldern und Positionen Fuß zu fassen. Aber auch Erwartungshaltungen und Meinungsbilder potenzieller Arbeitgeber (etwa über die Qualität und Wertigkeit einer Ausbildung) üben hohen Einfluss auf die Entscheidung, ob ein Einstieg gelingen kann. Was sind wichtige Rahmenbedingungen, um Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen einen erfolgreichen Einstieg in die Arbeitswelt zu ermöglichen? Welche Rolle spielen rechtliche Rahmenbedingungen für einen gelungenen Berufseinstieg? Welchen Einfluss und Stellenwert haben Projekte und Maßnahmen, wie gut kann damit der politische Anspruch auf Ausbildungsgarantie eingelöst werden?

Zukunftswünsche und -perspektiven junger Menschen

Die Bewertung eines Status Quo aus Sicht der „Erwachsenengesellschaft“ und daraus vorgeschlagene Interventionsmöglichkeiten sind nur die eine Seite der Medaille. Im Sinne eines treffsicheren, bedarfsgerechten und partizipativen Ansatzes interessieren die Meinungsbilder der jungen Menschen selbst: Welche Erwartungen haben sie an die Zukunft - greift noch das Prinzip der „aufgeschobenen Belohnung“ oder erfolgt eher eine kurzfristige, hedonistische Orientierung in der Lebenshaltung? Glauben sie an Konstrukte wie Karriere, lebenslanges Lernen, soziale Sicherheit und Pension? In welcher Gesellschaft wollen sie leben?

Was stiftet Sinn in ihrem Leben (Stellenwert von Beruf, Familie, Freizeit, Konsum, Politik etc.)? Welchen Stellenwert hat Arbeit für junge Menschen und inwiefern rechnen diese bereits damit, bestimmte „Investitionen“ (z.B. Verzicht auf Privatleben, Belastungen durch Mehrarbeit) vornehmen zu müssen? Welche Vorstellungen von der Arbeitswelt haben sie? Wie schätzen junge Menschen den Status Arbeitslosigkeit ein? Sehen junge Menschen für sich am Arbeitsmarkt die Möglichkeit, mit ihren Interessen, Begabungen, Bedürfnissen und Wünschen anzukommen oder zählt nur mehr der „produktive Nutzen“ im Sinne der Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt?

Anerkennung und/oder Stigma

Die Botschaften der Gesellschaft an junge Menschen sind widersprüchlich. Einerseits heißt es: „Ihr seid die Zukunft.“, andererseits wird Anpassung an ein von Erwachsenen geprägtes (Werte-)System verlangt. Welche Anerkennung (Wertschätzung und Berücksichtigung)

erfahren Jugendliche/junge Menschen durch die Gesellschaft? Wie passen sie sich in das Hierarchiegefüge am Arbeitsmarkt ein? Werden Sie wahrgenommen als relevante Anspruchsgruppe und ihre Bedürfnisse berücksichtigt? Genießen sie Mitsprache im Betrieb und haben sie Handlungsspielräume? Erfahren sie Anerkennung in ihrer Individualität? Welchen (Negativ-)Zuschreibungen sind sie am Arbeitsmarkt ausgesetzt?

Zahlreiche Jugendliche, insbesondere bei Vorliegen von niedrigen Bildungsniveaus, schlechten Schulnoten, Beeinträchtigungen oder Migrationshintergrund, sind messbar häufiger mit Schwierigkeiten am Einstieg in das Berufsleben konfrontiert. Wie kommen Jugendliche damit zu Recht, wie wird mit Misserfolgen umgegangen? Welche Unterstützungssysteme (Maßnahmen, Beratung, Coaching etc.) werden mit welchen Erfolgen in Anspruch genommen? Ist mit dem Besuch einer oder mehrerer Maßnahmen ein „Stigma“ verbunden, das sich negativ auswirken kann?

Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit

Finden junge Menschen Eingang in den Arbeitsmarkt, sind sie mit anderen Herausforderungen und Bedingungen konfrontiert, als sie für ältere Menschen vorherrschen. Sichtbar ist, dass junge Menschen eine vulnerable Gruppe am Arbeitsmarkt bzw. im Betrieb sind: Sie steigen in betriebliche Strukturen mit üblicherweise etablierten Machtverhältnissen ein, in der „die (Dienst-)Alten“ das Sagen haben. Im Hierarchiegefüge ist ihre Position somit – solange keine weiteren, neuen MitarbeiterInnen nachrücken – ganz unten angesiedelt. Aufgrund diverser Zuschreibungen an „die Jungen“ im Hinblick auf ihre Leistungsfähigkeit und „Formbarkeit“ im Sinne des Unternehmens werden sie gerne auch mit viel Arbeit eingedeckt und ungünstigen Arbeitszeiten – so nicht spezielle Gesetzeslagen wie etwa für Lehrlinge greifen – unterworfen. Die Hierarchisierung wird üblicherweise nicht nur in formellen Positionen, sondern auch entlang von Gehaltsunterschieden und der Attraktivität der übertragenen Tätigkeiten sichtbar. Zu guter Letzt sind die Dienstjüngsten auch jene, die in der Regel als erste ihren Job verlieren, wenn es zu einem Personalabbau kommt.

Wie gestalten sich die Arbeitsbedingungen und daraus resultierend die Arbeitszufriedenheit von jungen Menschen? Welche Positionen nehmen junge Menschen in Betrieben und am Arbeitsmarkt ein? Nehmen sie sich selbst als vulnerable Gruppe wahr oder sind sie überzeugt von ihren persönlichen Bewältigungsressourcen (auch im Hinblick auf Arbeitsbelastungen) und ihrer Selbsteffizienz? Zeigen sich strukturelle Unterschiede, z.B. nach Branchen/Berufen,

Größe des Betriebs oder regional? Welchen Einfluss übt die Gesetzgebung und ist sie treffsicher? Welche guten Beispiele der Integration junger Menschen im Betrieb lassen sich festhalten?

Demokratie, Partizipation und Interessenvertretung

Das medial propagierte Bild von jungen Menschen zeigt oftmals a-politische, desinteressierte und zur Partizipation unwillige Menschen, die demokratie-verdrossen sind und sich teilweise zurück in straffe, regressive Strukturen sehnen. Im Hinblick darauf, ein reales Bild zu gewinnen, interessieren z.B. folgende Fragen: Welche Vorstellungen von und Erwartungen an Demokratie in der Gesellschaft haben junge Menschen? Wie weit sehen sie ihre Werte auf Ebene der Gesellschaft und des Betriebs vertreten? Sind sie bereit, sich einzubringen bzw. inwiefern partizipieren sie bereits? Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb bestehen und inwiefern werden diese wahrgenommen? Welche Rolle spielen Vertretungsstrukturen wie Betriebsräte und Jugendvertrauenspersonen? Wie können junge Menschen adäquat an Demokratie und Partizipation – insbesondere auch an Interessenvertretungen – herangeführt werden?

Die eingereichten Arbeiten sollen Beiträge zur Erhellung der Situation der Zielgruppe junge Menschen in Arbeit und Gesellschaft liefern. Mit dem Fokus auf strukturelle Gegebenheiten tragen sie zur öffentlichen Diskussion bei, bei einem Schwerpunkt auf konkrete Maßnahmen sind innovative Lösungsansätze für die Zukunft von zentralem Stellenwert. Für alle Arbeiten von wesentlicher Bedeutung ist, dass handlungsrelevante Anknüpfungspunkte gegeben sind und Entwicklungsmöglichkeiten abgeleitet werden. Die wissenschaftlichen Arbeiten können sich auf Rechtsfragen, auf wirtschaftliche, soziale, gesundheitspolitische, bildungspolitische, gesellschaftspolitische oder historische Aspekte der Situation junger Menschen in Arbeit und Gesellschaft beziehen.