

WISO

Nr. 2/23
September 2023
46. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt:

Generation Krise? Jugend zwischen Pandemie, Teuerung und neuem Arbeitsethos

Martina Zandonella: Alle im selben Boot? Ungleichheit und Psyche in der Pandemie • *Beata Boór, Bernhard Kittel:* Wollen die Jungen nicht mehr arbeiten? • *Judith Ranftler, Hanna Lichtenberger:* „Toastbrot-Zeit“: Armut und Kindergesundheit in Zeiten der Teuerung • *Lothar Jochade, Stefan Leyerer:* „Ein Kreis, wo du dich immer drehst!“ Probleme Jugendlicher am Arbeitsmarkt

WISO Praxisforum

Josef Rehberger: Multiple Krisen: Wie geht's der Gen Z in den Betrieben? • *Beate Dunzinger:* „Klimachecker:innen@work“: Lehrausbildung für morgen

Außerhalb des Schwerpunkts

Johanna Neuhauser, Sophie Riedl, Rudolf Moser: Mythos und Realität: Fachkräftemangel im Gastgewerbe • *Rebecca Gruber, Armin Jabbari, Ursula Rami:* Pandemie und Mitbestimmung im ö. Industrie- und Gesundheitssektor

WISO

Praxisforum

Josef Rehberger

Josef Rehberger ist Arbeiter:innenbetriebsrat in einem großen Produktionsbetrieb. Selber 26 Jahre jung, liegen ihm die Interessen der Lehrlinge und jungen Arbeitnehmer:innen besonders am Herzen.

Multiple Krisen:

Wie geht's der Gen Z in den Betrieben?

86

Beate Dunzinger

Beate Dunzinger ist seit 2020 beim Klimabündnis Oberösterreich im Bildungsbereich tätig. Als Projektleiterin von den „Klimachecker:innen@work“ begleitet sie gemeinsam mit ihren Kolleg:innen die Jugendlichen von der Ideenfindung bis hin zur Umsetzung im Unternehmen.

„Klimachecker:innen@work“: Lehrlingsausbildung für morgen

91

Multiple Krisen: Wie geht's der Gen Z in den Betrieben?

Josef Rehberger

Psychische Belastung

Gerade durch die Corona-Pandemie spitzt sich Vieles zu. Zuhause in der Familie, im Freundeskreis und am Arbeitsplatz gerieten die Beziehungen durch Social Distancing ins Wanken.

Vor besondere Herausforderungen wurden Jugendliche gestellt, die eine Lehre ergriffen. Jugendliche beginnen mit der Lehre im Alter von 15 oder 16 Jahren einen ganz neuen Lebensabschnitt. Der Einstieg in die Lehre war durch die Pandemie gebeutelt. Die Jugendlichen müssen das erste Mal einen ganzen Tag in einer Werkstätte oder am Arbeitsplatz verbringen und haben dabei keine vertrauten Freund:innen um sich. Zwar lernten Jugendliche neue Menschen durch den neuen Arbeitsplatz kennen, hatten aber pandemiebedingt keine Möglichkeit, die Beziehungen zu vertiefen. Zudem erschwerte die Pandemie, dass die ganz besonderen Bedürfnisse der Lehrlinge in der Krise gehört wurden.

Corona hat Vieles verändert. Es waren nicht nur die Erwachsenen und Eltern, die von einem auf den anderen Tag nicht mehr wussten, wie sie mit der neuen Situation umgehen sollen. Vor allem hatten es die Jugendlichen und Kinder schwer, weil selbst ihre Bezugspersonen und Mentor:innen oft keine Worte für die Lage fanden. Sie kämpften selber mit schwierigen Herausforderungen und einer unbekannten Situation.

Erst durch die Kampagne der Österreichischen Gewerkschaftsjugend „Lost Generation“ wurde ein Blick auf Jugendliche in Österreich und auf ihre Probleme während der Pandemie gelegt. Wir sahen dadurch, wie es den Jugendlichen unter den zugespitzten Bedingungen ging. Ein Problem war der private Wohnbereich, wo Jugendliche oft in kleinen Wohnungen mit der ganzen Familie auf zum Teil engstem Raum viel Zeit verbrachten. Es häuften sich Anfragen von Lehrlingen an, wie sie damit umgehen sollen, dass sie keine Freund:innen treffen dürfen. Belastend war vor allem, dass der Umbruch, der durch den Eintritt in die Lehre erfolgte, nicht mit Freund:innen geteilt werden

konnte. Denn Jugendliche, die in die Arbeitswelt einsteigen, erleben eine große Veränderung. Sie lernen, was es heißt, diszipliniert zu arbeiten, arbeiten teils erstmal körperlich und müssen sich in dem veränderten Umfeld mit neuen Kolleg:innen einleben.

Wir unterstützen unsere Lehrlinge im Betrieb beispielsweise durch die Teilung der Lehrlinge in Teams, die wir zu gemeinsamen Aktivitäten anregen. So helfen wir ihnen, sich besser kennenzulernen und Vertrauen aufzubauen. Das ist gerade beim Einstieg ins Berufsleben und in die Lehre zentral.

Aber nicht nur Corona stellte die Lehrlinge vor große Herausforderungen. Der Druck steigt überall. Jugendliche müssen zunehmend vielfältigen Ansprüchen standhalten: Sie müssen präsent sein auf Social Media und Likes generieren, sie müssen hippe, modische Kleidung tragen, ihre Sprache muss angepasst und ihr Verhalten konform und umweltfreundlich sein, um keine schiefen Blicke zu kassieren. Diese Liste an Ansprüchen, die auf den Schultern der Jugend lasten, könnte man endlos fortsetzen.

Was hier im großen Stil passiert, ist aus meiner Perspektive, dass den Jugendlichen sehr viel Verantwortung übertragen wurde. Zeitgleich wurde ihnen aber die Möglichkeit, etwas wirklich zu verändern, genommen oder ihnen verunmöglicht, einen Wink Optimismus zu spüren. Der Individualismus und die „Eigenverantwortung“, die die Bundesregierung monatelang propagierten, spiegelt wider, was sich in der Gesellschaft in den letzten Jahren getan hat: Der Druck auf den Einzelnen etwas zu „leisten“ wird größer. Dabei bleibt das Wissen, dass der:die einzelne ohnmächtig ist, und schließlich bleibt, nur noch Resignation.

Es fällt mir schwer zu akzeptieren, wie man mit der jungen Generation umgeht: Sie wurde erzogen mit dem Wissen, dass es ihr besser gehen sollte, dass sie offen über Gefühle reden sollte und sie durch Institutionen geschützt werde. Nun wirft man ihr vor, faul zu sein, schwach zu sein und keinen zu großen Veränderungswillen zu haben.

Es ist komplett unverständlich, wie wenig gerade jetzt in Soziale Arbeit und Gesundheit investiert wird. Was es braucht, ist ein Gefühl von Sicherheit und eine Idee, die zukünftige Welt schön zu gestalten! Wir sind keine Zitronen, die man auspresst und danach wegschmeißt!

Ausbildung modern?!

Durch die Digitalisierung verändern sich die Anforderungen an junge Menschen zusätzlich. Wir erleben auf Baustellen, in den Werkstätten, aber auch in den Schulen, dass wir mitten in einem Digitalisierungs- und Automatisierungsumbau sind. Was viele nicht wussten, ist, dass die Jugendlichen gemeinsam mit der älteren Generation Hand in Hand daran arbeiten, das Arbeitsleben und somit unser aller Leben wortwörtlich umzubauen.

Schade ist, dass Lehrlinge sehr schnell spüren, was es heißt, ausgebremst zu werden. Während man auf politischer Ebene den Begriff Lehrlingsentschädigung in „Lehrlingseinkommen“ änderte, würden sie eigentlich Tablets/Laptops und Internetzugang wirklich dringend benötigen.

Während man Lehrberuf für Lehrberuf neu erfindet, erkennt man die Stärke der Modularisierung. Die Zukunft wird flexibler, die Tätigkeiten ändern sich schneller und die Aufgaben und Herausforderungen wandeln sich nahezu täglich. Anstelle Lehrberufe ständig neu zu erfinden, böte die Modularisierung, und damit eine Zusammenführung inhaltlich ähnlicher Lehrberufe zu Ausbildungsclustern, hierfür notwendige Antworten!

Deshalb stehe ich für weniger Marketing-Tricks, wenn es um Lehrausbildung geht. Die Lehrlinge sollten nicht von vornherein in ein enges Korsett gesteckt werden und es sollte immer wieder die Möglichkeit geben, sich zu spezialisieren. Dies wäre auch pädagogisch sinnvoll, da man während und nach der Lehre auf einzelne Stärken besser eingehen kann.

Um die Digitalisierung und die Ausbildung auf moderne Füße zu stellen, braucht es auch Zwischenprüfungen während des Erlernens eines Lehrberufs. Drei bis vier Jahre einen Beruf zu erlernen und danach eine große Abschlussprüfung zu haben, ist bei dem riesigen Aufgabengebiet und Wissen, das sich Jugendliche aneignen müssen, mehr als veraltet. Es wäre aus meiner Sicht klug, die Lehrabschlussprüfung (LAP) in Teilprüfungen zu splitten und während der Lehrzeit einzelne Teile abzuprüfen. Hier geht es auch um die Kontrolle von erlernten Inhalten und um die Möglichkeit, rechtzeitig die notwendigen Schritte hin zu einem positiven Lehrabschluss einzuleiten.

Zusätzlich kann so den Unternehmen und den Lehrlingen aufgezeigt werden, wie weit sie in ihrer Ausbildung sind und wo sie sich noch verbessern müssen.

Berufsschule & Internat

Jeder Lehrling besucht während der Lehrzeit die Berufsschule und manchmal auch ein Internat. Hier merken die Jugendlichen recht schnell, dass es im Bereich der berufsbildenden Schulen an wertvollen Investitionen mangelt. Gerade in der Berufsschule sollte man den Bogen in die Zukunft spannen können.

Die Berufsschule ist für Lehrlinge ein wichtiger Ort der Wissensaufnahme, aber auch des Erfahrungsaustausches und des sozialen Lernens. Ich erlebe, dass die Lehrlinge untereinander starken Zusammenhalt pflegen und sich sehr unterstützen. Immer wieder höre ich von Lehrlingen, die sich gegenseitig Nachhilfe geben und an ihren Aufgaben gemeinsam wachsen. Dies macht mich zuversichtlich und stolz.

Zugleich erlebe ich sehr unterschiedliche Berufsschulstrukturen. In manchen ist es erwünscht, dass sich die Lehrlinge, vertreten durch ihre:n Klassensprecher:in, an der Gestaltung des Unterrichts und der Gestaltung der Berufsschule als Arbeitsplatz beteiligen. So wird in manchen Berufsschulen lösungsorientiertes Handeln der Lehrlinge stark gefördert. In anderen Berufsschulen erlebe ich eher patriarchale Strukturen, in welchen demokratische Wahlen der Interessensvertretung erst mit Druck von außen möglich gemacht werden. Dort werden die Meinungen der Jugendlichen eher scherzhaft abgetan. Ich glaube, in manchen Berufsschulen wird es Zeit, aktiver MIT den Lehrlingen zu arbeiten.

Für Jugendliche ist Partizipation und Mitsprache essenziell. Dies gilt für ihre Lehrzeit als auch für ihr gesamtes Leben. Deshalb sollten Lehrlinge ermutigt werden, ihr Mitbestimmungsrecht – aktiv wie passiv – auf betrieblicher Ebene sowie im schulischen Umfeld auszuüben!

Dabei geht es nicht darum, Altgedientes abzuschaffen, sondern Wandel zu sehen, mitgehen zu können und gestärkt in die Zukunft zu

blicken. Nur wenn wir diesen Bogen bereit sind zu spannen, werden wir die besten Fachkräfte von morgen bekommen!

Generationenwechsel

Der Generationenwechsel ist wahrscheinlich eine der herausforderndsten gesellschaftlichen Veränderungen zurzeit. Die sogenannte „Babyboomer“-Generation geht Stück für Stück in ihre wohlverdiente Pension. Durch diesen Generationenwechsel entstehen viele neue Herausforderungen, aber auch Chancen.

Die Pensionierungen sorgen für große Veränderungen beim Personalgefüge in den Unternehmen. Teilweise ändern sich ganze Teamkonstellationen. Wo man sich früher als jüngere:r Kollege:in in die erfahrenen und gewachsenen Strukturen eingliedern konnte, müssen sich heute ganze Teams völlig neu finden. Ältere Kolleg:innen hingegen müssen sich in neue Teamstrukturen und neue Gruppengefüge einordnen. Das sehe ich als die größte aktuelle Herausforderung. Es kann brandgefährlich sein, wenn man als Unternehmen und Gesellschaft nicht darauf achtet, wie sich das Gruppen- bzw. Gesellschaftsgefüge entwickelt. Wer glaubt, man kann alles beim Alten lassen und die Gruppen von Menschen in alte Muster einteilen, darf sich nicht wundern, wenn die Produktivität sinkt und vor allem die jüngeren Kolleg:innen schnell ihren Arbeitsplatz wechseln.

Als zusätzliche Herausforderung für den Generationenwechsel sehe ich auch das Thema der Verantwortung und Belastung. Man hat als junger Mensch das Gefühl, dass Anforderungen und Kompetenzen schnell steigen, zeitgleich aber den Menschen weniger zugetraut wird. Vorgesetzte, die die Erfahrung machen, nichts entscheiden zu dürfen, jedoch für alles verantwortlich zu sein, werden zermürbt und oft fallen gelassen. Gerade dieses Phänomen sehen Jugendliche tagtäglich in allen Lebenslagen. Dadurch sind sie öfters zögerlich bei anstehender Entscheidung oder auch bei dem Wunsch, zu führen und Verantwortung zu tragen.

Jugendliche haben ein sehr gutes Gespür dabei, wie sie behandelt und wertgeschätzt werden. Auch der Wert der Lebenszeit rückt zunehmend in den Fokus. Hier ist es umso wichtiger, ein solidarisches und ein starkes Kollegium rund um sich zu haben, das füreinander einsteht.