

CHANCEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Jüngere haben zwar ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden, als Ältere. Ältere hingegen haben größere Probleme, wieder einen neuen Job zu finden, weil sie auf dem Arbeitsmarkt und von potenziellen Arbeitgebern oftmals wegen ihres Alters diskriminiert werden – sie seien zu teuer, zu unflexibel, krankheitsanfällig, daher weniger leistungsfähig, nicht mehr lernbereit und nicht mehr imstande, mit technischen Neuerungen in der digitalisierten Arbeitswelt mitzuhalten. Aus solchen Vorurteilen resultieren deutlich schlechtere Chancen, auf dem Arbeitsmarkt reüssieren zu können: Während 77 Prozent der Unter-26-Jährigen sagen, dass sie leicht wieder einen neuen Job finden, sind es bei den Über-55-Jährigen nur 24 Prozent.

Diese Einschätzung spiegelt sich auch in der Dauer der Arbeitslosigkeit. Junge unter 26 Jahren waren zwar in den vergangenen zwölf Monaten mehr als doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen als ältere Beschäftigte über 55 Jahren. Mehr als die Hälfte von ihnen hat aber innerhalb von drei Monaten wieder einen neuen Job gefunden. Nach sechs Monaten hatten 94 Prozent der Jüngeren wieder Arbeit. Bei den Älteren hingegen war nur ein Drittel nach drei Monaten wieder in Beschäftigung, nach sechs Monaten hatten 80 Prozent einen neuen Arbeitsplatz gefunden.

ALTERSDISKRIMINIERUNG

Benachteiligungen zu Beginn und am Ende des Berufslebens

Junge Beschäftigte erleben häufig zwischenmenschliche Diskriminierung an ihren Arbeitsplätzen, Ältere erfahren eher strukturelle Formen der Benachteiligung.

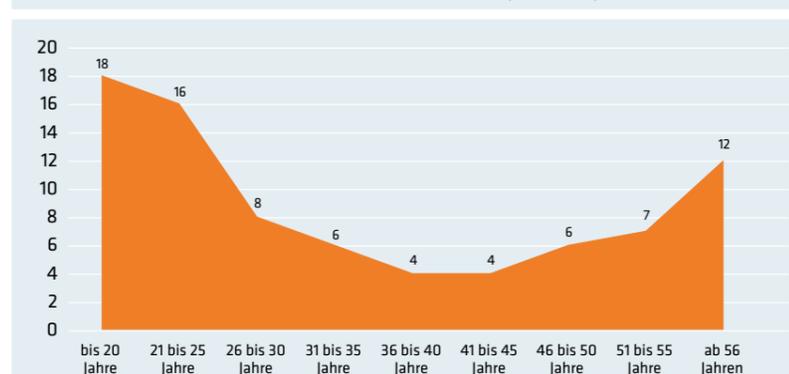
Obwohl es in Österreich gesetzlich verboten ist, Beschäftigte im Erwerbsleben aufgrund ihres Alters zu diskriminieren, sagen acht Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass sie schon einmal wegen ihres Alters benachteiligt wurden. Das Risiko, eine Diskriminierung aufgrund des Alters zu erleben, ist jedoch ungleich verteilt. Beschäftigte zwischen 26 und 55 Jahren berichten nur selten über Altersdiskriminierung. Höher sind die Anteile bei jenen, die jünger oder älter sind: Zwölf Prozent der Beschäftigten ab 56 Jahren, 16 Prozent der 21- bis 25-Jährigen und sogar 18 Prozent der jungen Arbeitnehmer/-innen unter 20

Jahren wurden schon einmal aufgrund ihres Alters diskriminiert.

Verschiedene Formen der Benachteiligung

Jüngere Beschäftigte leiden häufiger unter zwischenmenschlichen Diskriminierungen, also persönlichen Herabwürdigungen in Form von Gerüchten, Mobbing, unangenehmen Anspielungen bis hin zu sexueller Belästigung. Ältere Beschäftigte berichten hingegen häufiger von strukturellen oder betrieblichen Formen der Diskriminierung, etwa in Form von bewusstem Zurückhalten von Informationen oder Nachteilen bei Voreinstellungen und Gehaltserhöhungen.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES ALTERS (IN PROZENT)



AK Grafik

JUGEND IN DER KRISE

Größte Verlierer der Corona-Pandemie

In keiner anderen Altersgruppe ist die Arbeits- und Lebenszufriedenheit in den vergangenen drei Jahren so stark abgestürzt wie bei den jungen Beschäftigten unter 25 Jahren.

Krisen treffen junge Beschäftigte meist härter als Personen in anderen Altersgruppen, weil sie häufiger in unsicheren Arbeitsverhältnissen und krisenanfälligen Branchen tätig sind. Das war in der Wirtschafts- und Finanzkrise zu beobachten und zeigt sich in der Corona-Pandemie ebenso. Derzeit führt das dazu, dass die Jungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten am unzufriedensten mit ihrem Leben und ihrem Beruf sind.

Index um zehn Punkte gesunken

Während der Arbeitsklima Index im Durchschnitt aller Beschäftigten zwischen 2019 und 2022 von 109 auf 103 Punkte gesunken ist, ist er bei den Unter-25-Jährigen sogar um zehn Indexpunkte abgestürzt, von 112 auf 102 Punkte. Waren vor der Pandemie noch 81 Prozent der jungen Arbeitnehmer/-innen mit ihrem Beruf zufrieden, so sind es derzeit nur noch 62 Prozent. Auch der Anteil jener Menschen,

die mit ihrem Leben zufrieden sind, ist bei den Jüngeren am stärksten zurückgegangen – um 15 Prozentpunkte innerhalb von drei Jahren.

Der Optimismus für die wirtschaftliche Zukunft Österreichs ist in allen Altersgruppen um rund 20 Prozentpunkte gesunken. Derzeit blickt nur mehr die Hälfte der Beschäftigten zuversichtlich in die Zukunft. Bei den Jungen sind es immerhin noch 58 Prozent. Bei ihnen ist aber der Optimismus für die Entwicklung des eigenen Arbeitgebers noch deutlicher zurückgegangen als im Durchschnitt aller Beschäftigten.

Unzufrieden mit der Arbeitszeit

Auch die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung im Betrieb, mit dem Führungsstil der Vorgesetzten und mit der Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen ist bei den Jungen spürbar zu-

rückgegangen. Gleichzeitig haben die Belastungen zugenommen. Gerade bei den Jüngeren ist das Stresslevel seit Ausbruch der Corona-Pandemie stark gestiegen. Waren 2019 noch rund zehn Prozent der Beschäftigten unter 25 Jahren durch ihre Arbeit seelisch belastet, so ist dieser Anteil bis heute auf 25 Prozent angewachsen. Auch Zeitdruck und ständiger Arbeitsdruck sowie Stress durch technische und organisatorische Veränderungen haben zugenommen.

Isolation stark gestiegen

Mehr als verdoppelt hat sich der Anteil jener jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich durch Unterbrechungen der Freizeit wegen beruflicher Verpflichtungen belastet fühlen. Ebenfalls ein Alarmsignal: Der Anteil der Unter-25-Jährigen, die sich in ihrer Arbeit einsam und isoliert fühlen, hat sich seit Beginn der Pandemie verdreifacht.

ARBEITSKLIMA INDEX: JUNGE STÜRZEN AB (IN INDEXPUNKTEN)



AK Grafik

SCHLIMME FOLGEN



KOMMENTAR VON ANDREAS STANGL
Präsident der AK Oberösterreich

Die Pandemie hat nicht nur zufolge, dass die Jungen an Berufszufriedenheit und Optimismus verlieren, sie hat vor allem auch dramatische Auswirkungen auf ihre psychische Gesundheit. Das belegt auch der Arbeitsklima Index. Drei Viertel der Beschäftigten unter 25 Jahren leiden an zwei (oder mehr) sehr starken psychischen Belastungen, wie Erschöpfung, Nicht-Abschalten-Können, Depressivität, Gereiztheit oder Sinnleere. Acht von zehn haben psychischen Stress, sieben von zehn zeigen Anzeichen von Resignation und Burnout. Laut einer aktuellen SORA-Studie hat sich bei mehr als der Hälfte der in Ausbildung befindlichen jungen Menschen in Oberösterreich die psychische Gesundheit im Zuge der Pandemie verschlechtert. Diese Alarmzeichen dürfen wir nicht ignorieren und beiseite wischen.

Corona-Maßnahmen, Lockdowns oder Schulschließungen haben junge Menschen viel härter getroffen als andere Altersgruppen, weil ihr soziales Leben komplett eingeschränkt wurde. Darum müssen wir jetzt in viel stärkerem Maße alles unternehmen, um ihnen neue Perspektiven und Chancen zu ermöglichen. Viel war in den vergangenen zwei Jahren von einer „verlorenen Generation“ die Rede. Verloren ist diese Generation aber nur dann, wenn wir sie verloren geben.

Junge Menschen brauchen jetzt noch mehr Unterstützung. Das beginnt in der Schule, reicht über die Berufsorientierung und den Berufseinstieg bis hin zum Ausbau psychosozialer Anlaufstellen.

SCHWERER EINSTIEG

Berufsneulinge landen häufig in prekären Jobs

Junge Menschen mit Matura oder Uniabschluss fällt der Berufseinstieg schwerer als ausgelernten Fachkräften. Sie haben auch ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden.

Während einer Krise den Berufseinstieg zu schaffen, ist besonders schwierig. Wissenschaftliche Studien belegen, dass junge Menschen, die während einer Rezession ihren Bildungsabschluss machen, nicht nur schwerer einen ersten Job finden als in wirtschaftlichen „Normalzeiten“, sie müssen noch auf Jahre und Jahrzehnte signifikante Einkommenseinbußen hinnehmen.

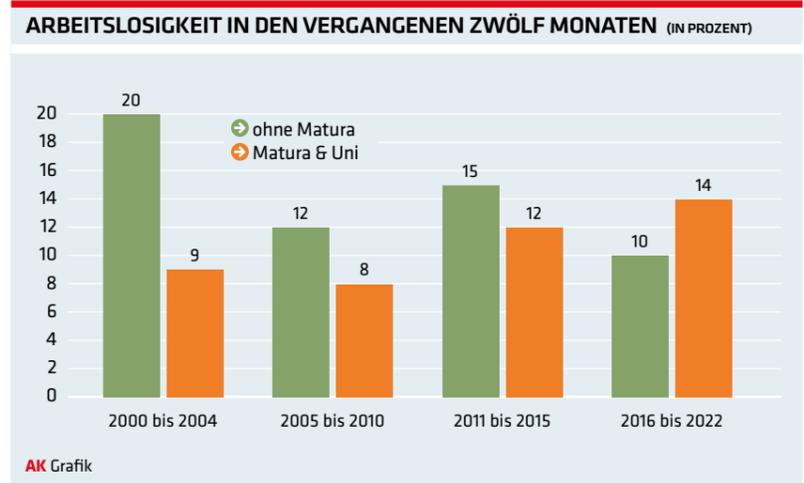
Einstiegsalter differiert

Als Berufseinsteiger/-innen gelten junge Menschen, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben und seit maximal zwei Jahren in ihrem ersten Job arbeiten. Das Durchschnittsalter von Berufseinsteigern/-innen ist 18 Jahre, differiert aber nach Art der Ausbildung. Während Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss mit durchschnittlich 16 Jahren ins Berufsleben einsteigen, treten jene mit Matura mit 20 und jene mit Studienabschluss mit 23 Jahren ihre erste Arbeitsstelle an.

Ein Viertel aller Berufseinsteiger/-innen arbeitet in geringfügiger Beschäftigung oder in einem befristeten Job – unter allen anderen Beschäftigten sind es acht Prozent. Besonders hoch ist der Anteil von Berufsneulingen in prekären Jobs unter jenen, die eine Matura oder ein Studium als höchsten Abschluss vorweisen können. Ihre Ausbildungen garantieren heute keinen reibungslosen Berufseinstieg mehr.

Fachkräfte stärker nachgefragt

Ausgelernte Fachkräfte schaffen hingegen leichter den Berufseinstieg in einen Vollzeitjob. Sie sind auf dem Arbeitsmarkt stärker gefragt. Dadurch hat sich das Risiko, arbeitslos zu werden, zu Ungunsten von jungen Menschen mit schulischem oder akademischem Abschluss verschoben. Der Anteil jener Ausgelernten, die innerhalb von zwölf Monaten zumindest vorübergehend arbeitslos waren, hat sich in den letzten 20 Jahren halbiert.



FOLGEN DER PANDEMIE

Arbeitszufriedenheit hängt vom Ausbildungsniveau ab

Junge Beschäftigte mit hohen Bildungsabschlüssen landen zwar häufiger in prekären Jobs, sind aber derzeit noch zufriedener mit Arbeit, Leben und Einkommen.

Die Folgen der Pandemie treffen junge Beschäftigte in unterschiedlichem Ausmaß. Zufriedenheit und Belastungen variieren stark nach Ausbildungsniveau. Während ein Viertel der jungen Beschäftigten mit Matura oder Uniabschluss in unsicheren Arbeitsverhältnissen tätig ist, sind es bei Unter-25-Jährigen ohne Matura nur rund 16 Prozent. Damit sind erstere auch krisenanfälliger und machen – anders als in früheren Jahrzehnten – häufiger Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit als ausgelernte Fachkräfte (siehe Seite 2).

Unzufrieden mit dem Einkommen

Andererseits führen hohe Bildungsabschlüsse immer noch zu höherer Zufriedenheit mit dem Beruf, dem Leben und dem Einkommen. Drei Viertel der Unter-25-Jährigen mit Matura oder abgeschlossenem Studium sind mit ihrem Leben und ihrem Beruf zufrieden – das sind sechs bzw. drei Prozentpunkte mehr als bei jungen Beschäftigten ohne Matura.

Die Einkommenszufriedenheit ist bei beiden Gruppen sehr gering. 52 Prozent mit schulischer oder akademischer Ausbildung und 46 Prozent der jungen Beschäftigten ohne Matura sind mit ihrem Einkommen zufrieden. Einzig bei den Aufstiegschancen sind Junge ohne Matura zuversichtlicher, wohl auch, weil sie derzeit auf dem Arbeitsmarkt die deutlich besseren Karten haben. 57 Prozent von ihnen glauben an beruflichen Aufstieg, bei jungen Arbeitnehmern/-innen mit Matura oder Studienabschluss sind es nur 46 Prozent.

Unterschiedlich sind auch die Belastungen: Während höher gebildete Junge eher durch Zeitdruck und ständigen Arbeitsdruck belastet sind, leiden junge Beschäftigte ohne Matura im Beruf stärker unter schlechten Gesundheitsbedingungen. Hier beträgt der Unterschied sogar elf Prozentpunkte zwischen jungen Personen mit bzw. ohne Matura.



Gut ausgebildete junge Fachkräfte sind auf dem Arbeitsmarkt gefragter denn je.

DER ARBEITSKLIMA INDEX

Die Sicht der Beschäftigten wird in wirtschafts- und sozialpolitischen Diskussionen viel zu wenig berücksichtigt. Auch, weil es vermeintlich zu wenig gesicherte Daten dazu gibt. Der Österreichische Arbeitsklima Index liefert seit 25 Jahren diese Daten und ist so ein Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen. Er untersucht deren Einschätzung hinsichtlich Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen. Der Arbeitsklima Index erfasst die subjektive Dimension und erweitert so das Wissen über wirtschaftliche Entwicklungen und ihre Folgen für die Gesellschaft.

Die Berechnung des Arbeitsklima Index beruht auf vierteljährlichen Umfragen unter österreichischen Arbeitnehmern/-innen. Die Stichprobe von mehr als 4.000 Befragten pro Jahr ist repräsentativ, sodass daraus relevante Schlüsse über die Befindlichkeit aller Arbeitnehmer/-innen gezogen werden können. Der Arbeitsklima Index wird zweimal jährlich berechnet und veröffentlicht. Mehrmals pro Jahr gibt es auch Sonderauswertungen.

CORONA-BEFRAGUNGEN

Als renommiertes Instrument zur Messung der subjektiven Sichtweisen der österreichischen Beschäftigten kann der Arbeitsklima Index zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen des Coronavirus auf die Arbeitswelt beitragen. Daher wurde der Fragenkatalog um einige Fragen zur aktuellen Situation erweitert. Um die Sicherheit der Interviewer/-innen und der Befragten zu gewährleisten, wurde insbesondere im Lockdown ein Teil der Interviews online durchgeführt.