

NEUE ZEITEN, NEUE FRAGEN.

Zusammen für neue Antworten: IG Metall.



Junge Beschäftigte gewinnen!

Was sie denken, was sie wollen.

Forschungs- und Praxiswissen für IG Metall-Aktive

Nur eine IG Metall, die anspricht, ist ansprechend!

Lasst uns über junge Beschäftigte reden – und vor allem mit ihnen! Denn sie sind nichts weniger als die Zukunft der IG Metall. Die Zeiten sind für beide neu: sowohl für die sogenannte junge Generation unter 35 Jahren als auch für uns als Gewerkschaft. Wir alle erleben die Folgen einer sich wandelnden Arbeitswelt mit neuen Fragen: Wann sind kurvenreiche Lebensläufe Bereicherung und wann Belastung? Müssen uns die Haare zu Berge stehen, weil sich junge Beschäftigte nicht über einen Kamm scheren lassen?

Wir haben Tausende unter 35 Jahren zu ihrer Arbeit und ihren persönlichen Zukunftsaussichten befragt. Über 100 jungen Nichtmitgliedern haben wir in Fokusgruppengesprächen zugehört, als sie von ihrem Leben und ihrem Bild von Gewerkschaften erzählten. Diese Broschüre dokumentiert die Ergebnisse und zeigt erste Konsequenzen auf.

Auch wenn sich Äußerlichkeiten und Rahmenbedingungen geändert haben: Den Jungen sowie uns Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern geht es noch immer darum, einer neoliberalen Welt ein gutes Leben entgegenzusetzen. Ob Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Bildung oder gerechte Bezahlung: Unsere Themen sind auch die Themen der nichtorganisierten Kolleginnen und Kollegen.

Wir haben gute Voraussetzungen, um mehr Junge für uns zu gewinnen. Denn: Junge Beschäftigte – auch die Nichtmitglieder unter ihnen – finden die IG Metall gut. Ihre einzige Erwartung: eine Gewerkschaft, die sie im doppelten Sinne anspricht – thematisch und vor allem persönlich.



Christiane Benner
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

»Junge Beschäftigte«: die Zukunft der IG Metall

Unter jungen Beschäftigten verstehen wir Berufseinsteiger nach der Ausbildung und Beschäftigte bis 35 Jahren. Das ist natürlich keine einheitliche Gruppe, sondern eine Vielzahl von Menschen mit unterschiedlichsten Biografien und individuellen Lebensentwürfen. Und darauf legen junge Beschäftigte auch viel Wert: Sie lassen sich ungern als Vertreter der sogenannten »Jungen Generation« abstempeln. Gemeinsam sind den jungen Beschäftigten am ehesten bestimmte Erfahrungen: mit Politik und Gesellschaft, mit der Entwicklung der Bildungslandschaft, im Wirtschaftsleben, angesichts von Globalisierung, Liberalisierung, Digitalisierung.

Junge Beschäftigte sind für uns eine besonders wichtige Zielgruppe – weil sie schlichtweg unsere Zukunft darstellen. Die Zukunft können wir nur gestalten, wenn eine große Mitgliederschaft unsere Durchsetzungs- und Handlungsfähigkeit in den Betrieben und in der Gesellschaft sichert. Wir bemerken gleichzeitig, dass es nicht einfach ist, jüngere Mitglieder zu gewinnen und auch zu binden. Deshalb haben wir uns in den letzten Jahren in Studien und Diskussionen intensiv damit befasst, wie junge Beschäftigte denken und was sie von uns als Gewerkschaft erwarten.



Junge Beschäftigte fallen aus der Struktur der Jugendarbeit im Betrieb heraus

Die Grundlagen für diese Broschüre

Quantitative Befragungen

Nutzen

Repräsentatives Bild der Einstellungen, Meinungen und Verhaltensweisen der Beschäftigten (Vogelperspektive)

Vorgehen

Online-Befragung mit standardisierten Fragebögen

Fallzahl

Mehrere Tausend Interviews in mehreren Wellen. Verschiedene Zielgruppen können verglichen werden.

Durchführung

Durchführung durch das renommierte Institut TNS Infratest Politikforschung: Lage und Zukunftserwartungen der Jungen Generation (2009, 2010, 2012, 2013, 2015), Potenzialstudie 2014

Qualitative Forschung

Nutzen

Versteht auch den Einzelfall, fragt nach dem Warum, erfasst auch Zwischentöne und verdeckte Motive (Froschperspektive)

Vorgehen

Vertrauliche Gespräche (einzeln oder in der Gruppe), 2 Stunden Dauer, von Psychologen moderiert

Fallzahl

10 Fokusgruppen und 27 Tiefeninterviews mit jungen Beschäftigten, 12 Experteninterviews mit Funktionären

Durchführung

Durchführung durch Experten für qualitative Sozialforschung der A&B One Kommunikationsagentur GmbH 2013, 2014

NEUE ZEITEN

Die Herausforderungen junger Beschäftigter – und wie sie sich selbst sehen



.....
Leidensfähig und
leistungsbereit:
Junge Beschäftigte
verbergen gerne
Belastungen – auch
vor sich selbst
.....

»Ich kann nicht klagen«, so lautet eine typische Antwort von jungen Beschäftigten auf die Frage: »Wie geht's?« Die Wendung lässt offen, ob es nichts zu beklagen gibt, oder ob die Klagen nur nicht richtig zur Sprache gebracht werden können. Das ist für Gewerkschaften ein ganz entscheidender Punkt: Die Sorgen und Nöte der jungen Beschäftigten liegen oft nicht auf der Hand, und sie werden oft auch nicht freimütig geäußert. Ganz im Gegenteil: Die viel zitierte »Junge Generation« gilt als pragmatisch und optimistisch. Sie gibt sich leistungsbereit und denkt »unternehmerisch«. Ihre tatsächlichen Arbeitsbelastungen bleiben hinter diesem schönen Schein häufig verborgen.

Arbeitswelt und Arbeitsbelastungen

Beschäftigte zwischen Anfang 20 und Mitte 30 haben unterschiedliche Anforderungen. Sich selbst sehen sie nicht mehr als Zielgruppe der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Sie haben schon viel geleistet und sind stolz darauf: auf Aus- und

Weiterbildungen, auf ihre Berufserfahrung, auf ihre Arbeit und eine produktive Rolle im Betrieb. Darüber hinaus stehen sie in der »Rush Hour« ihres Lebens. Sie müssen sich um ihr berufliches Fortkommen, um Existenzsicherung, Altersversorgung bis hin zum »Häuslebau« kümmern – und wollen gleichzeitig das Leben genießen: mit Partnerschaft, Familiengründung, Hobbys.

Im Gespräch zeigen die jungen Beschäftigten dabei ein erstaunlich klares Bewusstsein, dass sie diese Herausforderungen unter verschärften Bedingungen bewältigen müssen. Wirtschafts- und Finanzkrise sind für die 20-Jährigen heute keine Ausnahme, sondern ein Dauerzustand, in dem sie aufgewachsen sind. Die Liberalisierung und Globalisierung der Wirtschaft scheinen oft für viele unumkehrbar. Ein stetig steigender Effizienzdruck, neue Renditeziele durch neue Investoren, die systematische Auslagerung von Arbeit, das Abwälzen von Risiken an Subunternehmer, Verschlinkung und Restrukturierung gehören zu ihrer Alltagserfahrung. Diese veränderten Arbeitsverhältnisse treffen die nachfolgenden

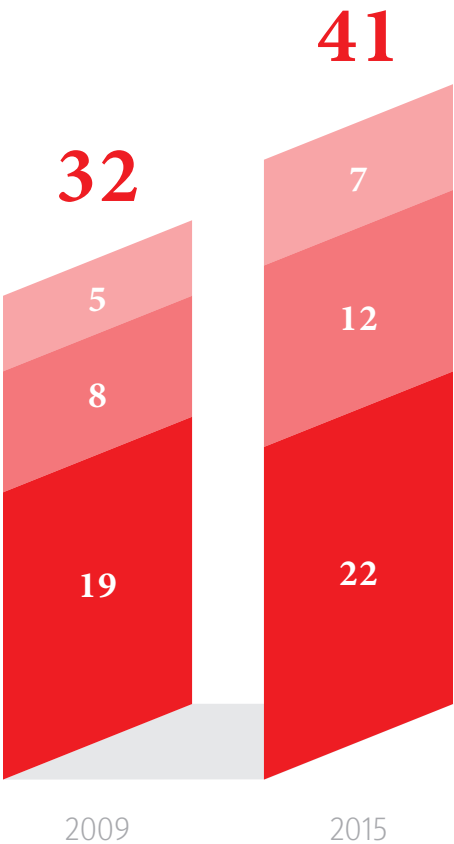
Generationen in besonderem Maße. Das Damoklesschwert unkalkulierbarer Rahmenbedingungen schwebt über den Erwerbsbiografien der Einzelnen. Damit fehlt es an Planungssicherheit gerade in der Lebensphase, in der die privaten und beruflichen Weichen gestellt werden.

ALEX (32), NICHTMITGLIED

»Die großen Konzerne machen Riesenrenditen und geben das Risiko gezielt an Subunternehmer weiter. Unsere Branche ist total im Umbruch.«

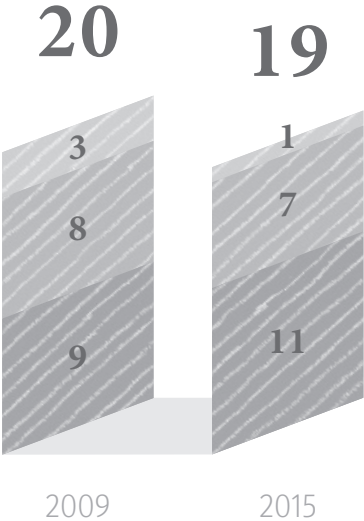


Immer mehr Junge sind prekär beschäftigt



Arbeiter/Angestellte unter 35

- festes Arbeitsverhältnis
- Leih-/Zeitarbeit
- ABM- (2009) bzw. öffentlich geförderte Stelle (2015)



Arbeiter/Angestellte über 35



Jungen fehlt immer öfter die Planungssicherheit

Quelle: TNS Infratest 2009, 2015; Brutto-Werte

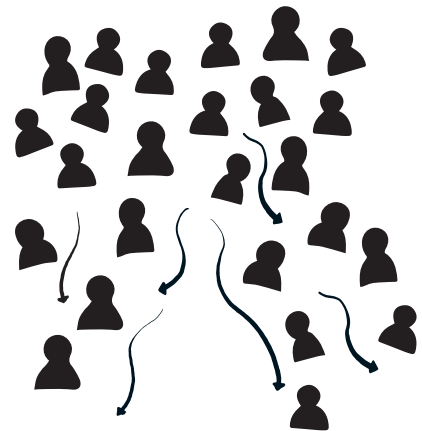
Unsere repräsentativen Befragungen bestätigen eindrucksvoll, dass junge Beschäftigte zunehmend und überdurchschnittlich häufig prekär beschäftigt sind. 2015 arbeitete knapp jede/jeder Vierte der unter 35-Jährigen (22 Prozent) mit einem befristeten Vertrag, 12 Prozent waren als Leiharbeiter und 7 Prozent auf einer öffentlich geförderten Stelle beschäftigt. Auch von Werkverträgen sind junge Beschäftigte laut den Infratest-Jugendstudien besonders oft betroffen. Bereits mehr als jeder Vierte (26 Prozent) unter 35 Jahren hat Werkvertragserfahrung.



Prekäre Arbeitsverhältnisse werden häufig als »neue Normalität« hingenommen, belasten aber letztlich alle. Auf der einen Seite ist die anhaltende Ungewissheit ein psychischer Stressfaktor für Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, der schleichend, aber massiv das Lebensgefühl beeinträchtigt. Hinzu kommen ganz handfeste Benachteiligungen, zum Beispiel beim Entgelt, aber auch mittelbar bei der Wohnungssuche oder der Kreditaufnahme.

.....
Das unnormale
Arbeitsverhältnis wird
oft als neue Normali-
tät hingenommen
.....

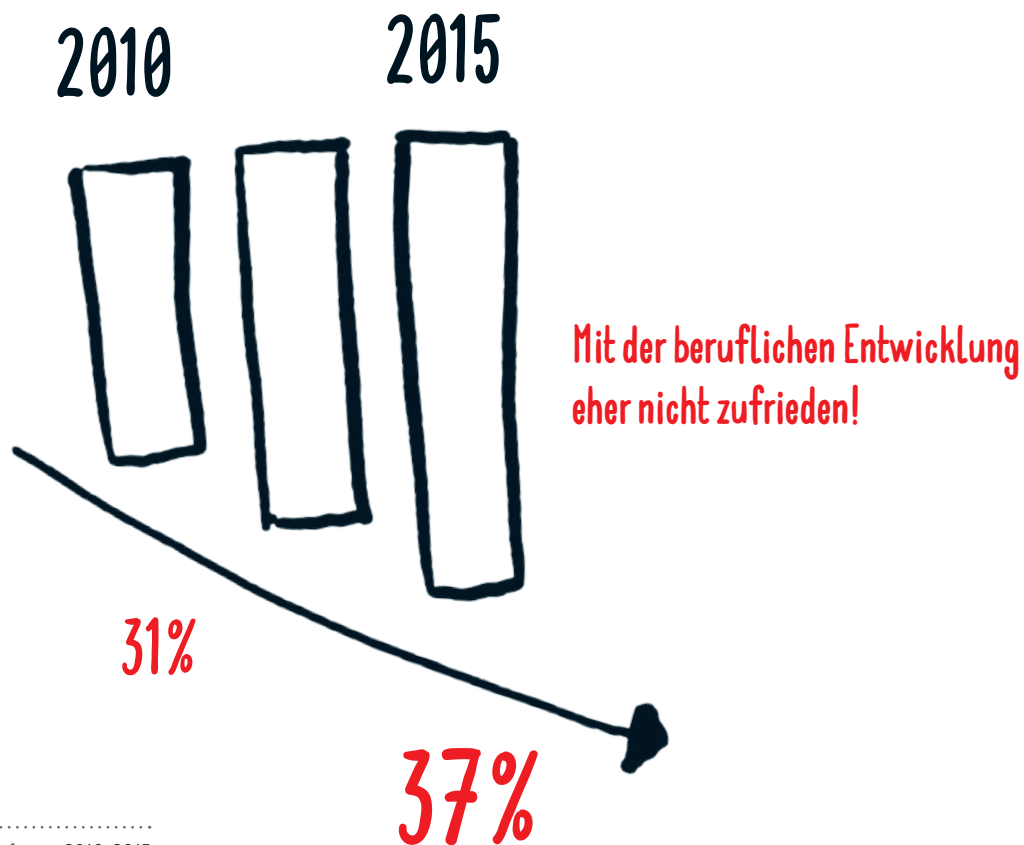
Auf der anderen Seite hinterlassen prekäre Arbeitsbedingungen auch in den Köpfen unbefristet Beschäftigter Spuren: Sie fürchten oft, dass künftig noch mehr Arbeit ausgelagert wird. Die Stammbeslegschaft leidet außerdem darunter, dass sie das gleiche Pensum mit häufig wechselnden Kollegen oder schlecht eingespielten Teams bewältigen muss. Auch Gruppenleiter und Meister beklagen, dass durch zunehmende Leiharbeit die Arbeitsabläufe massiv gestört werden.



Das besondere Verhältnis Junger zu atypischer Beschäftigung

Es ist bemerkenswert und auch typisch für junge Beschäftigte: Einerseits sehen sie die individuellen Nachteile atypischer Beschäftigung deutlich, andererseits zeigen sie gleichzeitig viel Verständnis für die betriebswirtschaftlichen Vorteile von Zeitarbeit, Werkverträgen und Befristung. Zwei Zahlen hierzu: 87 Prozent sind sich sicher, dass die unsichere Arbeitsplatzsituation eine große psychische Belastung darstellt; immerhin 51 Prozent glauben gleichzeitig, dass durch atypische Beschäftigung neue Jobs geschaffen werden (TNS Infratest 2015).

Zunehmende Unzufriedenheit junger Beschäftigter



Quelle: TNS Infratest 2010, 2015

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung geht laut unseren Studien zur »Jungen Generation« bei den unter 35-Jährigen seit 2010 tendenziell zurück, im Übrigen über alle Qualifikationsgruppen hinweg. Bereits 48 Prozent der jungen Beschäftigten beklagen Einschnitte und Brüche in ihrem Arbeitsleben.

Bemerkenswert ist demgegenüber der Optimismus, den junge Beschäftigte an den Tag legen, wenn es um ihre individuellen Perspektiven geht: 61 Prozent sehen ihrer persönlichen Zukunft mit Zuversicht entgegen.

Bemerkenswert: Wie sich die Berufsgruppen im Betrieb sehen

Die Beschäftigten setzen umso stärker auf individuellen Einsatz und Aufstieg, je höher ihr Qualifikationsniveau ist und je eher sie sich selbst als (künftige) Führungskraft sehen – sei es als Meister oder als Manager. Auch Kaufleute sind in ihren Aufgabenbereichen ohnehin als individuelle »Vermittlungskünstler« gefragt: zwischen Ein- und Verkauf, zwischen Werkhalle und Chefetage, zwischen Kunden und Controllern. Angesichts der neuen Produktionsformen (z. B. Industrie 4.0) wird die individuelle Profilierung aber auch unter Facharbeitern immer wichtiger.

Die Generation zeichnet sich durch Selbstbewusstsein und einen großen Gestaltungswillen aus. Gleichzeitig ist den jungen Nichtmitgliedern die Gestaltungskraft von Gewerkschaften und ihr Nutzen für den Einzelnen oft nicht klar. Das liegt meist an zu wenig aktiven, persönlichen Kontakten.



Für prekär wie unbefristet junge Beschäftigte gilt gleichermaßen: Sie wollen gern dauerhaft »gute Arbeit« leisten. Sie erhalten dazu aber oft nicht die Chance, sondern fühlen sich durch die vorherrschenden Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben geradezu behindert.

Viele junge Beschäftigte sind hin- und hergerissen zwischen ihren persönlichen Nöten und den aus ihrer Sicht unvermeidlichen, fast naturgesetzlichen Kehrseiten einer globalen Wirtschaft. Sie wollen sich davon aber nicht »unterkriegen« und sich ihren Arbeitsplatz nicht »schlecht machen« lassen. Sie wollen »gute Arbeit« leisten, auch stolz darauf sein, ihren Weg gehen – mit Erfolg. Und sie arrangieren sich dazu mit den Verhältnissen, zeigen viel Flexibilität, denken unternehmerisch mit, sind kompromissbereit, suchen nach Lösungen.

Lebenseinstellung: »Jeder ist seines Glückes Schmied«

Unsere qualitativen Gespräche und Befragungen machen deutlich, dass hier ein sehr zeitgemäßes Prinzip verfolgt wird, das schon früh in der Schule gelernt und verinnerlicht wird: Weiterbildung, Qualifizierung und individuelle Optimierung gelten als die beste Form der Existenzsicherung. Wer sich »richtig aufstellt«, wer seine Stärken stärkt und wer im Sinne des Unternehmens handelt, kann darauf hoffen, im Betrieb unverzichtbar zu sein. Oder zumindest nach der nächsten Kündigungswelle attraktiv genug für den Arbeitsmarkt zu sein. Damit gilt: »Jeder ist seines Glückes Schmied.«

Das Hauptziel bleibt:
gute Arbeit – für sich
und für den Betrieb

Stressfaktor Selbstoptimierung

Junge Beschäftigte identifizieren sich oft mit ihrem Unternehmen, seinen Zielen und Erfolgen. Das steigert das Selbstwertgefühl. Angesichts (drohender) wirtschaftlicher Krisen versprechen sich die Jungen davon nicht zuletzt die Sicherung ihrer persönlichen Existenz. Mit der Zeit droht allerdings eine unmerkliche Form der Selbstausbeutung, da die eigenen Nöte verkannt und individuelle Belastungsgrenzen allzu oft überschritten werden.

Familienplanung und Kinderwunsch bleiben dabei am häufigsten auf der Strecke. Das wird oft erst nach einigen Berufsjahren richtig spürbar und kann dann zu einem sehr ernsthaften Problem heranwachsen. Auch den viel zitierten »Burn-out« haben junge Beschäftigte oft schon im Kollegenkreis erlebt. Er ist daher eine sehr reale Befürchtung. Der Ausdruck »mangelnde Work-Life-Balance« klingt dann wie ein beschönigendes Schlagwort für existenzielle persönliche Krisen.



.....
Persönliche Wünsche
und Planungen drohen
auf der Strecke zu
bleiben
.....

BEN (30), NICHTMITGLIED

»Ich mache jetzt noch das Abendstudium zum Betriebswirt, für den Fall, dass doch noch der Rotstift angesetzt wird. Aber die Familie leidet natürlich darunter.«

.....



NEUE FRAGEN

Wie junge Beschäftigte die IG Metall sehen und was sie von Gewerkschaften erwarten

Junge Beschäftigte sind unsere Zukunft. Und ihre Sorgen und Nöte decken sich mit unseren Themen: gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen, ein angemessenes Entgelt, Möglichkeiten zur Weiterbildung, individuelle Entwicklung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



Die IG Metall wird attraktiver – nur nicht für alle gleichermaßen

Die Befragungen der letzten Jahre zeigen auch: Unsere Mitglieder stellen uns insgesamt ein gutes Zeugnis aus. Besonders zufrieden sind sie

damit, wie sich die IG Metall in den Betrieben für die Beschäftigten einsetzt und dass wir dort viel für den Erhalt der Arbeitsplätze tun. Auch die Ergebnisse bei Tarifverhandlungen werden gelobt.

Insgesamt positiv entwickelt sich auch die Mitgliederbindung. Laut TNS Infratest hatten die Mitglieder 2014 einen deutlich stärkeren Bezug zur IG Metall als noch 2007. Im Vergleich mit Parteien, NGOs und anderen Gewerkschaften rangieren wir unter den besten zehn Prozent.

Im Vergleich der Altersgruppen nehmen wir Mitglieder unter 35 Jahren allerdings weniger gut

Mitgliederbindung: Das Alter macht den Unterschied



mit. Sie sind insgesamt distanzierter als Ältere, der Anteil von vergleichenden Mitgliedern, die uns also kritisch hinterfragen, ist besonders hoch. Am stärksten gebunden sind die Über-50-Jährigen.

Ansehen bei Nichtmitgliedern

Erfreulich ist, dass die IG Metall ihr Ansehen bei Nichtmitgliedern steigern konnte. Die Besonderheit: Bei jüngeren Nichtmitgliedern ist es im Vergleich zu älteren Unorganisierten besonders hoch. Unsere Befragungen zeigen gleichzeitig, dass es gerade in der jungen Generation viele

Beschäftigte gibt, die der IG Metall zwar mit viel Respekt begegnen – allerdings auch mit viel Distanz.

Das heißt: Für die künftige Durchsetzungskraft muss die IG Metall verstärkt junge Beschäftigte gewinnen. Gleichzeitig haben wir hier ein überdurchschnittliches Potenzial: So gilt fast jedes zweite Nichtmitglied unter 35 Jahren als für die IG Metall erreichbar – eine höhere Quote als bei den Älteren. Es gelingt aber noch nicht ausreichend, eine persönliche und positiv emotionale Bindung herzustellen.



.....
Auch junge Nichtmitglieder schätzen den Wert und die Rolle von Gewerkschaften
.....

Gutes Ansehen der Gewerkschaften bei jungen Nichtmitgliedern



75%

Ich bin zwar kein Anhänger der Gewerkschaften, sie sind aber ein wichtiger Bestandteil unserer Gesellschaft

.....



40%

Die Gewerkschaften sind ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung

.....



9%

Die Gewerkschaften hatten ihre Verdienste, sind aber in der heutigen Zeit überflüssig

.....



3%

Ich lehne die Gewerkschaften grundsätzlich ab

.....

THEMEN DER JUNGEN BESCHÄFTIGTEN, DIE IHNEN WICHTIG SIND



ARBEITSPLATZSICHERHEIT
80%/85%

GUTE
ARBEITSBEDINGUNGEN
87%/87%

MÖGLICHKEITEN ZUR
BERUFLICHEN WEITERBILDUNG
67%/56%

AKZEPTABLE
ARBEITSBELASTUNG
70%/74%

ANGEMESSENES
ENTGELT
89%/86%

ARBEITSZEITEN, DIE SICH
MIT DEM PRIVATLEBEN
VEREINBAREN LASSEN
82%/76%

CHANGENGLEICHHEIT
66%/65%

AUFSTIEGS- UND
KARRIEREMÖGLICHKEITEN
63%/38%

ALTERS- UND ALTERN-
GERECHTE ARBEITSPLÄTZE
53%/73%



Viele Nichtmitglieder arbeiten an wenig organisierten Standorten, in kaufmännischen Arbeitsbereichen oder im Verwaltungstrakt fern vom Betriebsratsbüro. Umso wichtiger ist es, dass wir hier einen direkten Draht finden und halten. Denn andernfalls wird unser Bild durch Spekulationen, Halbwissen oder Vorurteile bestimmt.

»Streik-Macht« – das Medien-Image von Gewerkschaften

Viele junge Beschäftigte kennen Gewerkschaften primär aus den Medien. Diese vermitteln ein gewaltiges, aber auch etwas einseitiges Bild. Im Fernsehen, in den Zeitungen und im Internet dominieren Aufnahmen von Streiks und Demonstrationen, Trillerpfeifen und roten Fahnen,

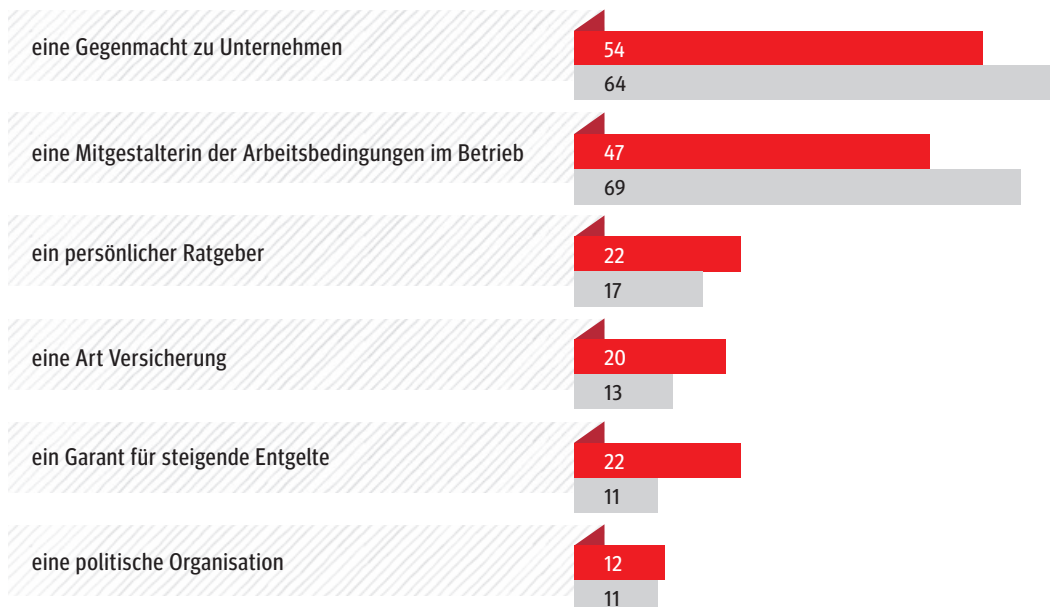


Ohne persönlichen Kontakt bestimmen die Medien das Gewerkschaftsbild

Von der Gegenmacht zum Ratgeber

Frage: »Was bedeutet Gewerkschaft für Sie?«

Mitglieder



Junge Beschäftigte erwarten von Gewerkschaft häufiger persönlichen Nutzen

bis zu 2 Nennungen möglich, Angaben in Prozent

■ Mitglieder unter 35 ■ Mitglieder über 35

Quelle: TNS Infratest, Potenzialanalyse 2014



Mützen und Transparenten. Daraus destilliert sich dann der zwiespältige Eindruck einer beeindruckenden, aber auch bedrohlichen »Streik-Macht«.

Die konsensorientierten jungen Beschäftigten finden es durchaus beeindruckend, wie entschieden und geschlossen Gewerkschaften für ihre Sache eintreten, und dass sie dabei auch gegen (über-)mächtige Gegner viel bewegen können. Diese Kampfkraft wirkt aber oft auch bedrohlich, weil sie den individuellen Strategien der jungen Beschäftigten entgegenläuft. Sie wollen sich im Unternehmen entwickeln. Dazu setzen sie meist auf Vermittlung, suchen selbst nach Lösungen und Kompromissen. Kurz: Sie wollen produktiv sein, und Streik wirkt da wie eine Form der Arbeitsverweigerung. Es gibt wenig Bewusstsein dafür, dass auch diese Methode legitim ist und zum Ziel führen kann.

JENNY (28), NICHTMITGLIED

»Es gibt Tarifverträge. Aber ansonsten ist die IG Metall für mich eine abstrakte Sache.«

Natürlich ahnen die Nichtmitglieder, dass die IG Metall auf der betrieblichen wie der politischen Ebene auch konstruktiv und mitgestaltend agiert: zum Beispiel durch viel Verhandlungsgeschick, durch Kooperationsbereitschaft in der Wirtschaftskrise, durch flexible Tarife und

betriebliche Einzelvereinbarungen. Sie können diese vermittelnden Seiten aber schlecht in das bis dato vorherrschende Klischee einer »Streik-Macht« einordnen.

Auch deshalb müssen wir vor Ort zeigen und erklären, was wir alles tun und warum wir dies tun; nicht nur zur Streikzeit, sondern kontinuierlich. Der (Warn-)Streik mobilisiert, er dominiert aber auch die Wahrnehmung lange Zeit darüber hinaus. Es ist ganz entscheidend, dass die jungen Beschäftigten sehen: Wir können nicht nur streiken, sondern auch die vielen Themen in den Betrieben regeln.

Mehr Selbstbestimmung statt Stellvertretung

Die jungen Beschäftigten verstehen sich, wohl stärker als die vorangegangenen Generationen, als eine Art »Unternehmer in eigener Sache«. Das bringt für den Einzelnen wie geschildert auch Probleme, Arbeitsbelastungen bis hin zur Überforderung mit sich; und damit auch den Wunsch nach Unterstützung. Vor einer »Streik-Macht« schrecken viele junge Beschäftigte aber zurück. Sie verhalten sich abwägend und fragen: »Nutzt mir die IG Metall, oder schadet sie mir? Stärkt sie mich, oder verliere ich die Kontrolle?«

Unterstützung bedeutet daher: Selbstermächtigung statt Stellvertreterprinzip. Junge Beschäftigte suchen mehr als eine starke Gemeinschaft, die Arbeitnehmerinteressen kollektiv durchsetzt, weil die Einzelnen dazu schlechter in der

.....
Oft ist nicht klar,
wie Gewerkschaften
wirklich ticken und
arbeiten
.....



Lage sind. Sie finden es eher beängstigend, wenn ihnen zu sehr das »Heft aus der Hand genommen« wird. Sie wünschen sich, dass ihr persönlicher Handlungsspielraum erweitert und ihre Autonomie gestärkt wird – auch durch die Gewerkschaft. Sie wollen ernst genommen werden und erwarten Möglichkeiten zur Mitgestaltung und Beteiligungsmöglichkeiten weit über Gremien hinaus.

Dies bedeutet einen Rollenwechsel in der gewerkschaftlichen Arbeit: weg vom Stellvertreter, der den Einzelnen das Gefühl vermittelt, nur Teil einer anonymen Masse zu sein – hin zum Moderator, Ratgeber oder Experten, der den Einzelnen in die Lage versetzt, seine Interessen selbst (besser) zu verfolgen. Dies bringt hohe Ansprüche mit sich: eine Begegnung »auf Augenhöhe« sowie das Bemühen, die Anliegen der Beschäftigten wirklich zu verstehen und ihre Potenziale zu stärken.



.....
Die Erwartung:
Solidarität und Hilfe
zur Selbsthilfe
.....

CLAAS (32), NICHTMITGLIED

»In den Nachrichten sieht man immer: Trillerpfeifen, rote Fahnen, Transparente. Und vorne steht einer, der Reden schwingt.«

.....



ZUSAMMEN FÜR NEUE ANTWORTEN

Wie sich die jungen Beschäftigten für die IG Metall gewinnen lassen

Anhand von 70 Fragen hat TNS Infratest im Auftrag der IG Metall festgestellt, was am Ende die wirklich entscheidenden Motivatoren für die Mitgliederbindung sind, wo weitere Chancen liegen – und wie gut die IG Metall diese Anforderungen aus Sicht der Beschäftigten jeweils erfüllt.

Junge Beschäftigte richten dabei nicht gänzlich andere Erwartungen an Gewerkschaften als ältere. Was generell zur Bindung beiträgt, kann auch die junge Generation zur Mitgliedschaft bewegen.

Unsere Stärken

Die gemeinsame Analyse mit TNS Infratest bestätigt die **starke betriebliche Orientierung** der IG Metall. Für die Bindung unserer Mitglieder ist es zentral, dass wir uns aktiv vor Ort in ihren Betrieben einmischen und einsetzen: für die Interessen der Arbeitnehmer und für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze. Diese Erwartung wird meist auch sehr gut erfüllt. Weiterhin wichtig sind der

Einsatz für gute Arbeitsbedingungen, für Chancengleichheit und freie Meinungsäußerung.

Gute tarifliche Abschlüsse sind ein weiterer zentraler Treiber. Den Beschäftigten geht es um angemessene und leistungsgerechte Entgelte, um die Sicherung von Beschäftigung, aber auch um Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Fingerspitzengefühl in den Verhandlungen trägt außerdem zur Bindung bei. Die tarifliche Arbeit der IG Metall wird meist als überdurchschnittlich bewertet.

Im Auftreten sind **Ehrlichkeit und Glaubwürdigkeit** wichtige Motivatoren. Darüber hinaus gilt es, bei Problemen **flexibel und unbürokratisch** zur Stelle zu sein, pragmatisch und lösungsorientiert zu agieren. Ein kämpferischer oder machtbetonter Auftritt ist hingegen kaum bindungsfördernd. Die Beschäftigten rechnen es uns außerdem hoch an, wenn wir ihre **Arbeitswirklichkeit gut kennen**; Unterdurchschnittliche Bewertungen bei dieser Frage zeigen jedoch, dass hier Nachholbedarf besteht.

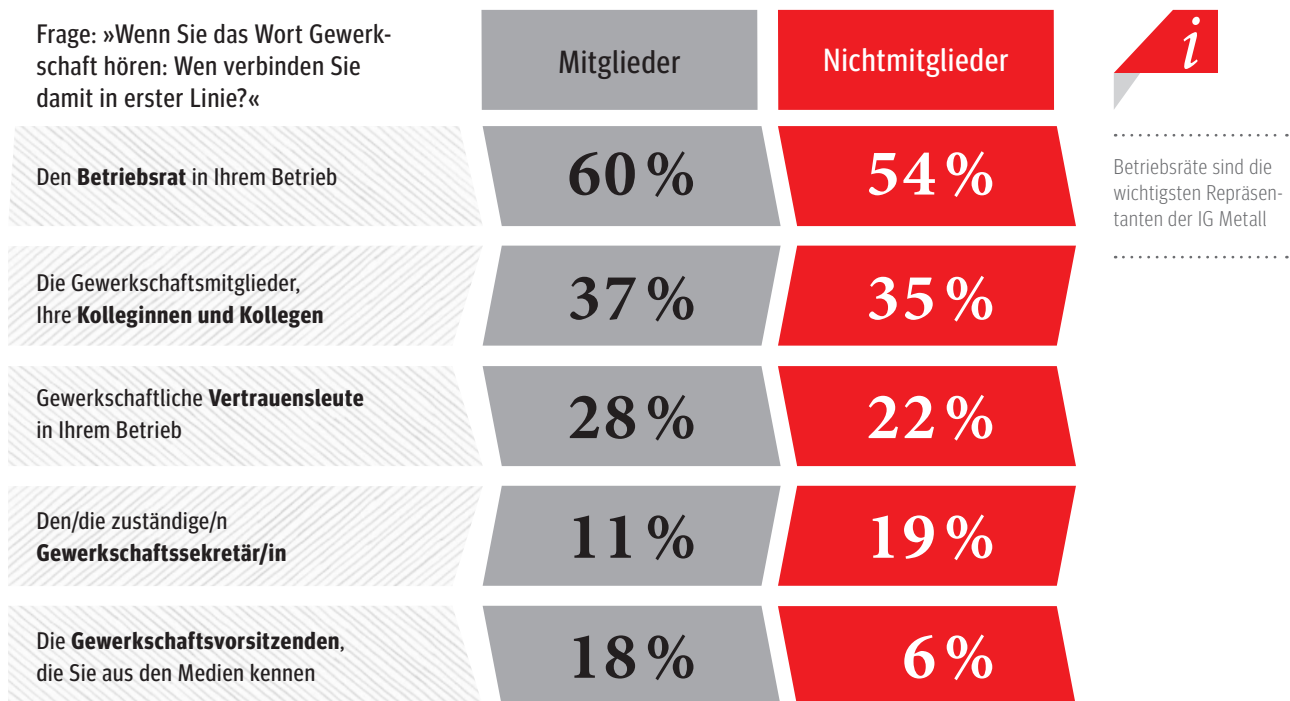


.....
Junge Beschäftigte
haben ähnliche Erwartungen wie ältere
.....

Auf kommunikativer Ebene zählt der **persönliche Kontakt im Betrieb**: zum Betriebsrat sowie zu den Gewerkschaftsvertreterinnen/-Vertretern und Vertrauensleuten. Am Ende entscheidet also viel Zwischenmenschliches über die Mitgliederbindung, und in aller Regel werden auch gute Noten vergeben. Weitere Chancen liegen im Kontakt zu den Verwaltungsstellen.

Die IG Metall soll sich schließlich **aktiv in die Politik** einmischen. Besonders mitgliederbindend sind unsere Kernthemen **Arbeit und Beschäftigung**, hier auch speziell der Einsatz gegen prekäre Beschäftigung sowie für den Ausgleich zwischen Arm und Reich.

Wer ist eigentlich »die IG Metall« für junge Beschäftigte?



bis zu 2 Nennungen möglich, Beschäftigte unter 35 Jahren, Angaben in Prozent

Quelle: TNS Infratest, Potenzialstudie 2014

Worauf junge Beschäftigte besonderen Wert legen

1. Präsenz

Die jungen Beschäftigten wollen eine Gewerkschaft, die ihnen ein Gefühl von Schutz und Sicherheit vermittelt und als eine starke Institution auch in der Öffentlichkeit präsent ist. Dies darf aber nicht zum Eindruck führen, dass wir bevorzugend auftreten. Ehrlichkeit und Glaubwürdigkeit zählen.

2. Lösungskompetenz

Entscheidend ist, dass sich die IG Metall-Aktiven auf die Arbeitswirklichkeit der jungen Beschäftigten einlassen und sich ernsthaft um ihre individuellen Probleme im Betrieb kümmern. Die Jungen wünschen sich die IG Metall als eine problemorientierte und unbürokratische Interessenvertreterin. Sie glauben bisher aber vergleichsweise selten, dass wir ihre Arbeitswirklichkeit wirklich gut genug kennen.

3. Unterstützung

Individuelle Entwicklung ist den jungen Beschäftigten besonders wichtig – als Existenzsicherung in unsicheren Zeiten. Sie erwarten, dass Qualifikation und Weiterbildung auf unserer tariflichen Agenda stehen. Mit der Thematisierung der »Bildungszeit« haben wir schon darauf reagiert. Darüber hinaus haben Vereinbarungen zu leistungsorientierter Bezahlung einen großen Einfluss auf die Bindung der aufstiegsorientierten jungen Beschäftigten. Diese Erwartung erfüllen wir nicht immer ausreichend.

4. Diplomatie

Die junge Generation verhält sich selbst lösungsorientiert und vermittelnd. Fingerspitzengefühl in den Verhandlungen wirkt sich entsprechend positiv auf die Bindung zur IG Metall aus, wie auch flexible Tarifverträge, die betriebliche Spielräume schaffen. Die jungen Beschäftigten bewerten uns in dieser Hinsicht etwas schlechter als ihre älteren Kollegen.

5. Service

Serviceleistungen haben eine vergleichsweise hohe Bedeutung. Rechtsberatung und die gerichtliche Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen sind dabei zentral. Dies bestätigt, dass wir bei jungen Beschäftigten als Experte und Ratgeber gefragt sind. Darüber hinaus haben Sonderkonditionen (z. B. über die neue ISIC-Card für Azubis und Studierende) einen höheren Stellenwert. Sie sind ein bestätigendes Moment für den Beitritt. Die Zahlung von Streikgeld im Fall der Fälle ist gerade für die Jüngeren ein weiterer wichtiger Faktor.

6. Kontakt

Schließlich gilt verstärkt für junge Beschäftigte: Persönliche Kontakte zu den IG Metall-Aktiven in Betrieb und Verwaltungsstelle sind die entscheidenden Motivatoren. Der persönliche Draht funktioniert bei den jungen Beschäftigten allerdings nicht immer so gut wie bei den Älteren.

Am häufigsten gewinnen wir Mitglieder beim Berufsstart und durch persönliche Empfehlung (Betriebsrat, Kolleginnen und Kollegen).



Junge Beschäftigte setzen auf ehrliches Interesse an ihrer Situation

Die Jungen wollen Beteiligung

Bisher zu wenig genutzte Chancen zur Gewinnung und Bindung von jungen Beschäftigten liegen in der Beteiligung jenseits der Gremienarbeit: durch Aktionen und Kundgebungen sowie vor allem durch die Möglichkeit zur Mitarbeit in Projekten und Initiativen. Unsere Angebote werden bisher nur als unterdurchschnittlich bewertet.

Junge Mitglieder von heute sind unsere Durchsetzungskraft von morgen. Es ist eine lohnenswerte Aufgabe, verstärkt auf die jungen Beschäftigten zuzugehen. Und es besteht Handlungsbedarf, wenn wir weiter stark bleiben wollen. Um als IG Metall die Interessen der Jungen glaubwürdig zu vertreten, müssen wir auch als Organisation und in unserer Mitgliederstruktur den Wandel vollziehen.

Es braucht – wie beim Fußball – Anstrengungen auf vielen Ebenen, damit dies gelingen kann: Spielwitz und Kampfkraft, Solisten und ein gutes Team, Manager und Trainer, eine Spielphilosophie und Flexibilität.

Und am Ende gilt: »Wichtig ist aufm Platz.« Denn als IG Metall sind wir, aus Sicht der Beschäftigten, vor allem eins: Die Menschen, die sich vor Ort in den Betrieben für die Belange der Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Sympathien und Sympathisanten gewinnen

Ein gutes »Image« ist für uns als Gewerkschaft kein abstrakter Wert. Unser Image entsteht vor Ort, in den Betrieben, durch unsere Arbeit. Jeder Aktive, alles was wir tun, und auch was wir nicht tun bestimmt, wie uns die Beschäftigten sehen.

Näher kommen wir den Nichtmitgliedern im Dialog. Dort können wir uns erklären, Sympathien und Sympathisanten gewinnen, und eben auch Mitglieder. Dies bedeutet keinesfalls, sich an junge Beschäftigte anzubiedern – ganz im Gegenteil. Sympathisch wirkt auch, anders zu sein, aber offen, ehrlich und glaubwürdig. Sympathie entsteht durch Aufmerksamkeit und Augenhöhe, durch Neugier und Empathie, Zeit und Zuhören. Echtes Interesse für die Lebens- und Arbeitswelt des Gegenübers zählt im ersten Schritt manchmal mehr als eine rationale Nutzenargumentation.

JUTTA (27), NICHTMITGLIED

»Wenn ich ein Problem habe, versuche ich das selbst zu lösen. Kritik spreche ich eher beim Mittagessen an, durch die Blume.«



Das Image der IG Metall entsteht maßgeblich vor Ort



AUS DER PRAXIS – FÜR DIE PRAXIS

Stimmen von Betriebsräten und politischen Sekretären zu jungen Beschäftigten

Zu einer erfolgreichen Arbeit für und mit jungen Beschäftigten gehört auch, von anderen Aktiven zu lernen. Die folgenden Erfahrungen und Beschreibungen von Haupt- und Ehrenamtlichen der IG Metall helfen, die Zielgruppe besser anzusprechen.



Typische
Aussagen

»Nach der Ausbildung kommt alles auf einmal: Karriere, Familiengründung, Eigentum.« »Da herrscht oft ein unwahrscheinlicher Leistungsdruck, aber viele merken das gar nicht, denken: Ich schaff' das schon.« »Ganz oft ist da die Angst, wegrationalisiert zu werden.« »Viele sind froh über gute Arbeit, haben Angst etwas zu fordern.« »Wir haben genau die richtigen Themen, aber manchmal sieht man den Wald vor lauter Bäumen nicht.«

Ansatz für
die Ansprache

Junge Beschäftigte haben die gleichen Fragen und inhaltlichen Schwerpunkte wie die IG Metall: Arbeitsplatzsicherheit, Prekarisierung, Qualifizierung, Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sind ihre Top-Themen. Das bedeutet: Wir haben die Kompetenz in den Fragen, die die Jungen bewegen – und viele Anknüpfungspunkte für Gespräche!



Typische
Aussagen

»Die Jungen wollen auf eigenen Beinen stehen, sich entwickeln. Das sind oft sehr individuelle, manchmal auch hedonistische Interessen.« »Die wollen sich erst mal selbst beim Chef vertreten.« »Viele denken: Ich regle das für mich selbst, glauben an das Gute im Betrieb. Oder sagen: Dann wechsel ich halt den Betrieb, wenn es hier nicht klappt.«

Ansatz für
die Ansprache

Junge Beschäftigte suchen nach individuellen Lösungen: durch Weiterbildung und Aufstiegsorientierung, über Kompromisse und Flexibilität, als »Unternehmer in eigener Sache«. Das heißt: Wir müssen z. B. anhand unserer Tarifverträge (z. B. zur Bildungsteilzeit) zeigen, dass wir gerade unterschiedliche und individuelle Lebensentwürfe ermöglichen wollen.



»Man kann nicht gleich offene Türen erwarten. Viele haben Angst davor, dass es der Chef mitbekommt, wenn man sich an die Gewerkschaften wendet.« »Manche denken, bei der Gewerkschaft, da werde ich fremdbestimmt.« »Es ist wichtig zu zeigen: Auch Arbeitgeber verbünden sich, es ist nichts Schlimmes, wenn sich die Arbeitnehmer zusammentun.«

Typische
Aussagen

Junge Beschäftigte müssen an Gewerkschaft oft erst herangeführt werden: Sie haben Angst vor der »Streik-Macht« und wissen wenig über ihre Rechte. Das heißt: Wir müssen den persönlichen Nutzen von Gewerkschaft und unsere konkrete Arbeit mehr erklären.

↩ Ansatz für
die Ansprache



»Die Leute bleiben, wenn sie merken, dass auf der Orts- und Betriebsebene etwas geht, dass man sie einbezieht.« »Weiterbildungsmöglichkeiten, Teilzeit, Elternzeit, Arbeitszeugnisse, rechtliche Hilfen: Das sind gute Gesprächsthemen.« »Die Leute wollen verstehen, was hinter den verschlossenen Türen passiert: Wie kommt eine Tarifforderung überhaupt zustande?«

Typische
Aussagen

Junge Beschäftigte erwarten Unterstützung, Hilfe zur Selbsthilfe, Aufklärung und Beratung, Selbstbestimmung statt Stellvertretung. Das heißt: Wir müssen nah dran sowie ansprechbar sein und unsere Strukturen erklären. Betriebliche Konflikte müssen wir zur Einbindung nutzen und Betroffene zu Beteiligten machen.

↩ Ansatz für
die Ansprache



»Auch die jungen Leute merken irgendwann: Ganz allein geht es nicht. Das ist ein Prozess des Umdenkens. Man muss reden, ins Gespräch kommen, das braucht oft seine Zeit.« »Wir müssen auf Augenhöhe mit den Angestellten reden können.« »Man muss eine Betroffenheit herstellen, überhaupt mal verstehen, wo denn der Schuh drückt.«

Typische
Aussagen

Junge Beschäftigte sind im Betrieb und im Dialog zu gewinnen: durch Zuhören und Interesse, Augenhöhe und Offenheit, Klarheit und Transparenz. Das heißt: Beteiligung ist ein Schlüssel zur besseren Bindung an die IG Metall. Wir müssen jungen Beschäftigten mehr Fragen stellen und sie einbeziehen.

↩ Ansatz für
die Ansprache

MATERIALIEN FÜR DIE PRAXIS

Inhouse Roadshow »Neue Zeiten, neue Fragen«

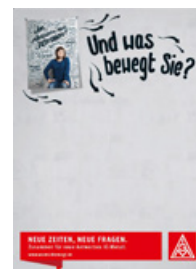
Im Betrieb oder auf regionalen Veranstaltungen – zur Gestaltung eines attraktiven Ortes für Ansprache, Dialog und Beteiligung junger Beschäftigter können Stand-Elemente »Neue Zeiten, neue Fragen« über die Verwaltungsstelle im Verleihshop gebucht werden.

www.igmetall-verleihshop.de



Materialien zur Mitgliederarbeit

Übersichtsbroschüre mit den Ansprachehilfen, gegliedert nach Themen und Zielgruppen. (30009-55704).



Mitmach-Plakat

Lädt Beschäftigte ein, ihre eigenen Fragen und Ideen auf ein Plakat im Metaplan-Format (100 x 140 cm) zu schreiben.

Mit Haftnotizen mehrfach verwendbar (30409-52544).



Plakate »Neue Zeiten«

Plakate in Formaten A2/A3.

Greifen in neun Motiven mit Fragen die Themen gute Arbeit, Sicherheit, Entwicklungsperspektiven und Vereinbarkeit auf.

Neu: Ansprachebroschüre

Für Nichtmitglieder im Postkartenformat. Sie zeigt die Arbeit und Organisation der IG Metall und beantwortet typische erste Fragen.



Botschaft: Jedes einzelne Mitglied ist Teil eines Ganzen und an Themen, Zielen und Erfolgen der IG Metall beteiligt (32609-57984).

Falt-Flyer im Visitenkarten-Format

Stellt die IG Metall und ihre Erfolge anhand von Zahlen vor (28329-47644).



Aktivenbox

Sammlung von Aktionsvorschlägen mit IG Metall-Pin für betriebliche IG Metall-Aktive (27687-45714).

Diese und alle weiteren Materialien sind bestellbar bzw. buchbar über die IG Metall-Geschäftsstellen vor Ort.

Kurz-Link zum Shop:

http://intranet/shop_junge_beschaeftigte

Kurz-Link zur Intranet-Meldung Aktion

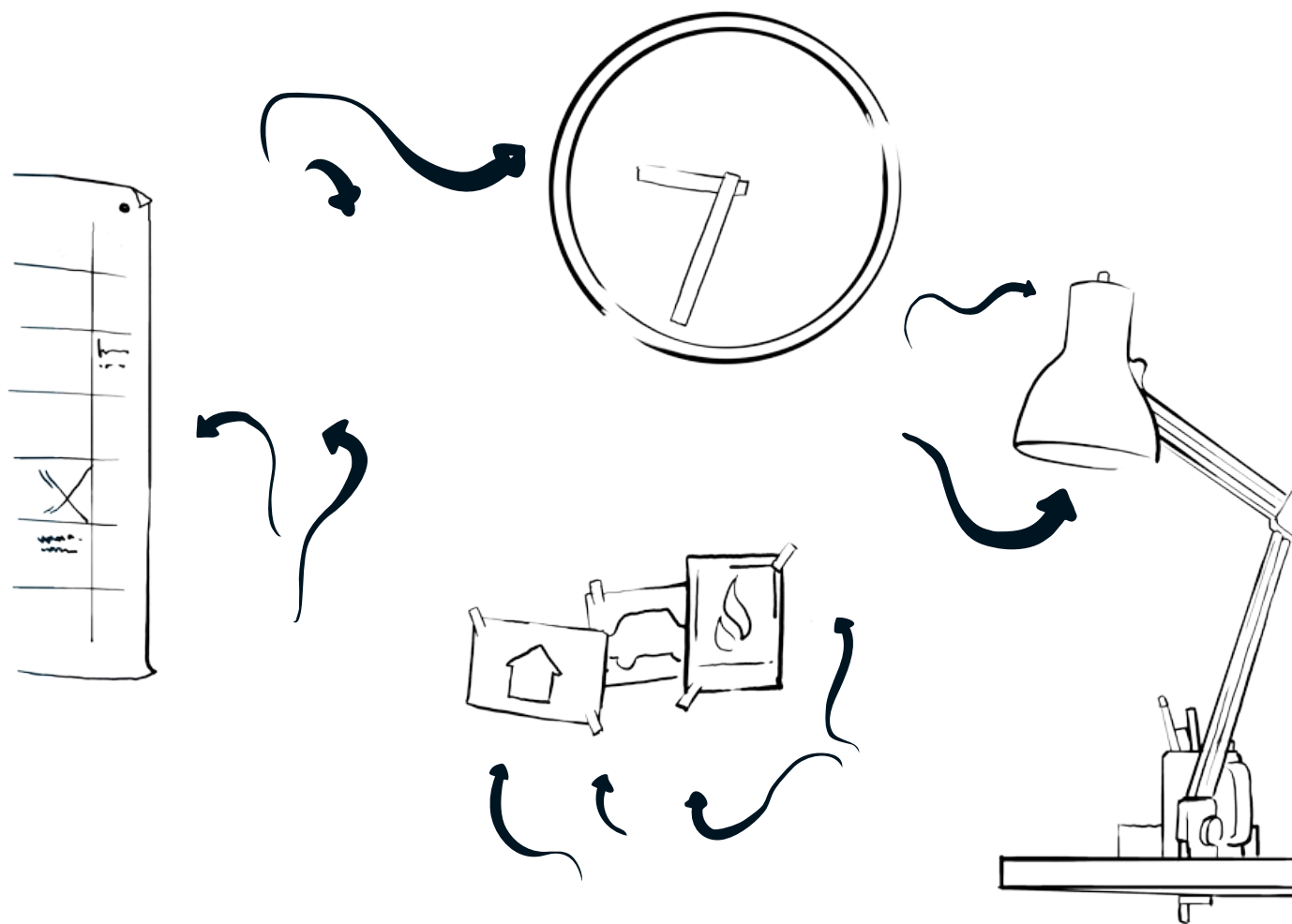
Neue Zeiten / Junge Beschäftigte:

http://intranet/neue_zeiten_material

Websites zum Thema:

www.wasmichbewegt.de Stellt anhand von Fragen die Gestaltungskraft der IG Metall dar. Dialogmöglichkeit für Interessierte.

www.jungegeneration.de Öffentliche IG Metall-Studien und Infos über die Lage der jungen Generation.



Herausgeber

IG Metall-Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

E-Mail: kampagnen@igmetall.de