



IG Metall
Jugendstudie Plan B –
Datenreport

2	Vorwort
4	Executive Summary
6	Methodik
10	Demografie
14	Porträt der jungen Generation in Zeiten von Corona
20	Persönliche und berufliche Veränderungen durch Corona
28	Ausbildung in Zeiten von Corona
40	Duales Studium und Studium in Zeiten von Corona
52	Berufstätige in Zeiten von Corona
60	Gewerkschaftsleben in Zeiten von Corona
64	Jugendbeteiligung: Mitbestimmung, Engagement und Themen
72	Thesen für die Zukunft
74	Schlusswort Simon Schnetzer

Vorwort

Die Corona-Pandemie trifft die junge Generation hart. Das wissen wir nicht nur aus unserem persönlichen Erleben oder den Erzählungen von Freund_innen. Durch unsere Jugendstudie »Plan B« können wir auf Grundlage verlässlicher Zahlen auswerten, wie sich die Pandemie auf junge Menschen in Ausbildung, Studium und den Beginn ihrer Berufstätigkeit auswirkt.

Der Datenreport zeichnet ein Panorama der Situation junger Menschen während des zweiten Lockdowns zwischen Januar und März 2021. Daraus können wir wertvolle Erkenntnisse gewinnen, wie wir gut aus dieser Krise herauskommen. Für uns als IG Metall Jugend ist klar: Wir werden dafür sorgen, dass alle gut durch die Krise kommen. Die Herausforderungen sind enorm: wir müssen um Ausbildungsplätze kämpfen, die Übernahme durchsetzen und Ausbildungsqualität sichern. Als IG Metall Jugend bieten wir Unterstützung in diesen unsicheren Zeiten.

Die Ergebnisse der Studie zeigen: Wir sind Zukunftsgestalter_innen! Junge Menschen können in unseren Strukturen Selbstwirksamkeit erfahren und wachsen.

Mein Dank gilt allen Geschäftsstellen, die sich an dieser Befragung beteiligt und sie unter ihren Mitgliedern beworben haben. Vielen Dank an den Jugendforscher Simon Schnetzer für die tolle und engagierte Zusammenarbeit bei der Erstellung und Auswertung dieser Studie.

Stefanie Holtz

Bundesjugendsekretärin der IG Metall

Executive Summary

Die Auswertung der Ergebnisse der Befragung »Plan B« zeigt: die Corona-Pandemie hat starke negative Auswirkungen auf die aktuelle Erwerbs- bzw. Ausbildungssituation, das persönliche Wohlbefinden sowie den sozialen Nahbereich und die Zukunftspläne junger Menschen. Befragt wurden vom 13.01.–31.03.2021 insgesamt 3.229 junge Menschen zwischen 16 und 27 Jahren aus den Zielgruppen Auszubildende, dual Studierende und junge Berufstätige.

Ihre allgemeine persönliche Situation beschreiben junge Menschen im Pandemie-Winter 2021 eher düster. 61% der Befragten geben an, ihre psychische Gesundheit habe sich verschlechtert, 55 % klagen über negative Effekte auf die Beziehung zu ihren Freund_innen und 51% konstatieren, sie hätten das Gefühl, ihr eigenes Leben nicht mehr zu kontrollieren. Hier zeigen sich die enormen psychosozialen Auswirkungen der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen und Unsicherheiten auf junge Menschen. 39% aller Befragten geben an, ihre beruflichen Zukunftspläne aufgrund der Pandemie zum Teil oder ganz geändert zu haben. Hier müssen Staat und Sozialpartner_innen etwaige bildungsbiografische Brüche abfedern.

71% der befragten Auszubildenden geben an, die Situation in der Berufsschule habe sich seit Ausbruch der Pandemie verschlechtert, 41% beklagen negative Auswirkungen auf die Ausbildungssituation im Betrieb. 53 % schätzen, dass sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtern, während 40 % ihre Übernahme in Gefahr sehen. Gleichzeitig führt die aktuelle Situation bei der Hälfte der Befragten zu einer Verschlechterung der Motivation, jeder Fünfte verliert sogar die Lust auf Zukunft im eigenen Betrieb. Die Ergebnisse zeigen ein dramatisches Absinken der Ausbildungs- und Berufsschulqualität, das offenbar nicht durch moderne digitale Methoden aufgefangen wird.

Auch dual Studierende beklagen eine pandemiebedingte Erosion der Ausbildungsqualität in Hochschule (65 %) und Betrieb (38 %) sowie schwindende Motivation (54 %). Auch der für das duale Studium konstitutive Praxisbezug habe sich für 43 % der Befragten verschlechtert, ebenso die Lernmotivation (64 %). Die Krise trifft dual Studierende im ähnlichen Maße wie Auszubildende in Bezug auf ihre Perspektiven: Fast jede_r Dritte fürchtet um die eigene Übernahme. Auch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten sich für ein Drittel verschlechtert, genauso wie die eigene Einschätzung des Wertes des angestrebten Abschlusses (23 %). Auch hier liegt der Schluss nahe, dass eine didaktisch und methodisch nicht durchdachte Digitalisierung des dualen Studiums auf Kosten der Qualität geht.

Junge Berufstätige befinden sich trotz abgeschlossener Ausbildung in einer ähnlichen Situation. Auch sie beklagen eine Verschlechterung der Arbeitsatmosphäre (66 %) und ein Einbrechen ihrer Leistungsmotivation (54 %). Für 53 % der jungen Berufstätigen hätten sich die Chancen auf Weiterbildung verschlechtert, weswegen sie pessimistisch in die Zukunft blicken: Mehr als jeder Dritte gibt an, die Perspektive für persönliche und berufliche Weiterentwicklung sei negativ.

Hohe Zustimmungswerte von über 80 % über alle Zielgruppen hinweg erreichten Aussagen wie »Ich find es wichtig, eine JAV/einen Betriebsrat zu haben«. Gemeinsam mit den betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen müssen nun Zukunftsperspektiven der jungen Generation in Ausbildung, Studium und Beruf geschaffen werden.

Methodik

Die Studie »Plan B – Bildung, Beruf, Beteiligung junger Menschen in Zeiten von Corona« ist eine Veröffentlichung über die Ergebnisse des gleichnamigen Forschungs- und Beteiligungsprojektes des Ressorts Junge IG Metall und Studierende in Zusammenarbeit mit dem Jugendforscher Simon Schnetzer. Das Ziel der vorliegenden Veröffentlichung ist es, darzulegen, in welcher Weise junge Auszubildende, dual Studierende, Studierende und junge Berufstätige durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen sind. Der inhaltliche Schwerpunkt der Studie liegt auf den drei Themenbereichen Bildung, Beruf und Beteiligung.

Allgemeine Methodik

Die Studie Plan B basiert auf einer Repräsentativbefragung und auf einer internen Befragung, für die IG Metall-Geschäftsstellen deutschlandweit junge Menschen beteiligt haben. Ergänzend dazu wurden Trendtalks (Gruppendiskussionen) mit verschiedenen Zielgruppen durchgeführt. Die Entwicklung, Durchführung und Auswertung der Studie wurde inhaltlich und methodisch von dem Jugendforscher Simon Schnetzer betreut.

Aufgrund der Ungewissheit über den Erfolg der internen Befragung war der Repräsentativbefragung im ursprünglichen Studiendesign eine stärkere Gewichtung zugeordnet. Dank der hohen Beteiligungsrate und der hohen Datenqualität der Stichprobe der internen Befragung liegt der Schwerpunkt in der Ergebnisaufbereitung dieser Studie auf der internen Befragung. Nur in einzelnen Fällen werden Vergleiche aufgestellt.

Die interne Befragung basiert auf einer Online-Umfrage, an der sich 3.229 junge Menschen über den Teilnahme-Aufruf der 49 am Projekt teilnehmenden IG Metall-Geschäftsstellen deutschlandweit beteiligt haben. Der Erhebungszeitraum der Befragung erstreckte sich vom 13.01.–31.03.2021. Die Stichprobe umfasst 16- bis 27-jährige Auszubildende, dual Studierende, Studierende und Berufstätige. Die teilnehmenden Geschäftsstellen und Bezirke erhielten nach Abschluss der Studie lokale beziehungsweise regionale Sonderauswertungen.

Die Repräsentativbefragung basiert auf einer Online-Umfrage, für die 1.002 junge Menschen über das Access Panel der Respondi AG beteiligt wurden. Die Quoten für die Repräsentativität der Studie wurden vom Institut für Demoskopie Allensbach so erstellt, dass die Stichprobe der soziodemografischen Struktur der 16- bis 27-jährigen Auszubildenden, (dual) Studierenden und Berufstätigen in Deutschland entspricht. Der Erhebungszeitraum der Befragung erstreckte sich vom 25.01.–03.02.2021.

Bei beiden Befragungen wurden den Teilnehmer_innen online Fragen vorgelegt, bei denen es mehrere Antwortmöglichkeiten gab oder die durch freie Beantwortung im Textformat zu beantworten waren. Die Auswertung der Daten, um Trends zu identifizieren, Zielgruppen zu verstehen und Thesen zu überprüfen, erfolgte mit MS-Excel und dem Online-Befragungstool SurveyMonkey. Verantwortlich für die Datenauswertung und Datenqualität ist Simon Schnetzer.

Die **Trendtalks** sind ein von Simon Schnetzer entwickeltes Interview-Format, um Trends und Fragestellungen, die sich aus der empirischen Forschung ableiten, für bestimmte Zielgruppen qualitativ zu hinterfragen und zu erklären. Es wurden im Rahmen der Studie Plan B je ein Trendtalk mit Auszubildenden, (dual) Studierenden und Berufstätigen durchgeführt. Die Teilnehmenden der Trendtalks wurden über die Jugendsekretär_innen der beteiligten Geschäftsstellen vorgeschlagen. Als Vorbereitung der Trendtalks wurden für jede Zielgruppe erst Trendthesen formuliert und eine Trendbefragung durchgeführt. Das Ergebnis der Trendtalks sind Zitate und Statements, die sich an vielen Stellen in dieser Publikation wiederfinden, um Studienergebnisse mit persönlichen Geschichten zu veranschaulichen und Schlussfolgerungen greifbar zu machen. Zitate der Trendtalks finden sich im Datenreport verteilt und sind am -Symbol zu erkennen.

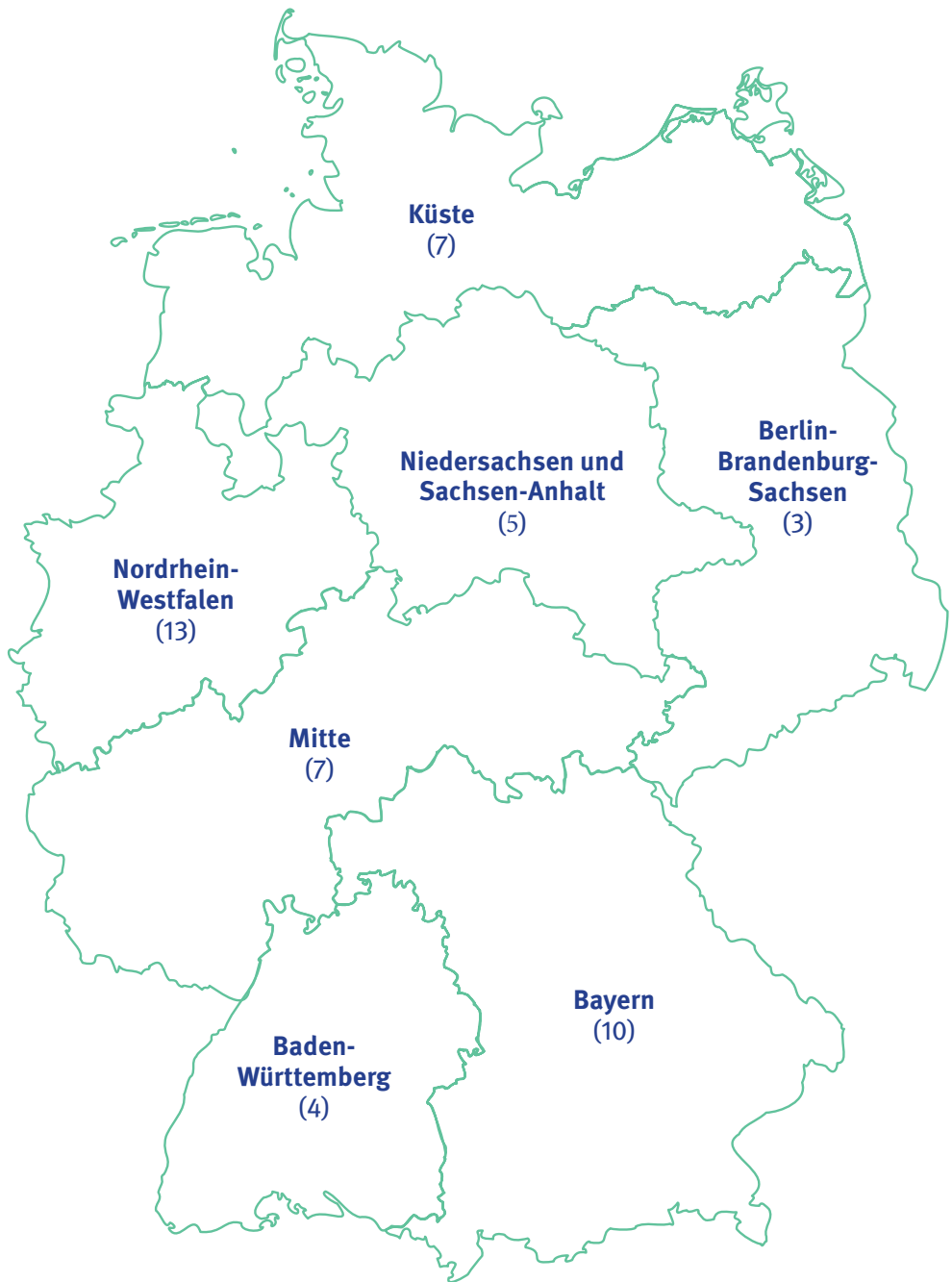
Vorgehensweise

1. **Definition von Zielen** und Zielgruppen
2. Partizipative **Studienentwicklung**
3. **Studienerhebung repräsentativ**
4. **Studienerhebung intern** – über Geschäftsstellen
5. **Auswertung** und Aufbereitung der Daten
6. Durchführung von **Trendtalks** mit Zielgruppen
7. **Publikation der Ergebnisse**

Geschäftsstellenbeteiligung

Deutschlandweit haben sich IG-Metall-Geschäftsstellen aus allen Bezirken beteiligt und bei jungen Menschen in ihrer Region für die Teilnahme an der Studie geworben.

Teilnehmende Geschäftsstellen



Demografie

Die hier dargestellten Ergebnisse basieren auf zwei separat voneinander durchgeführten Befragungen, die auf demselben Fragebogen basieren: eine interne Befragung, die über freiwillig teilnehmende IG-Metall-Geschäftsstellen erhoben wurde und eine Repräsentativbefragung, die extern beauftragt wurde. Da die Zusammensetzung der Grundgesamtheit der Teilnehmenden einen erheblichen Einfluss auf die Ergebnisse hat, stellen wir diese hier in vergleichender Form dar.

Anzahl der Studienteilnehmer_innen

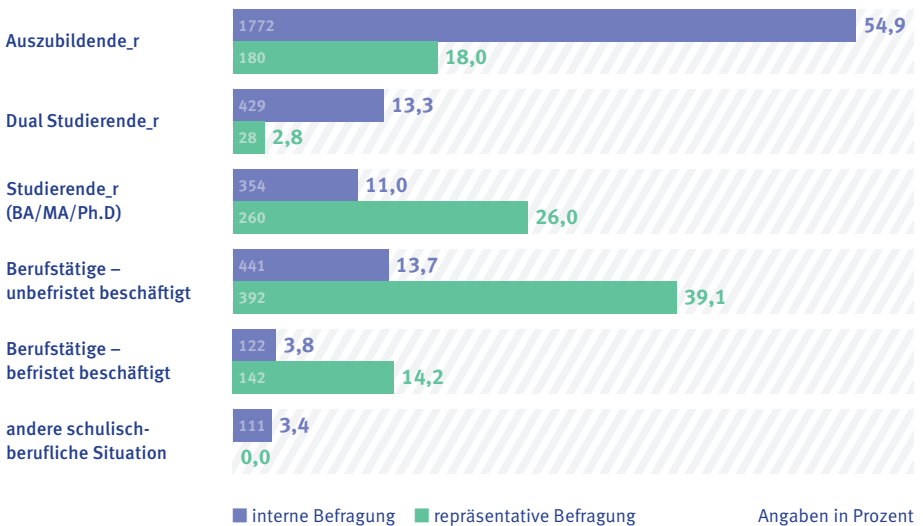
IG Metall-interne Befragung: 3.229

Repräsentativbefragung: 1.002

Zielgruppen

Abb. 1

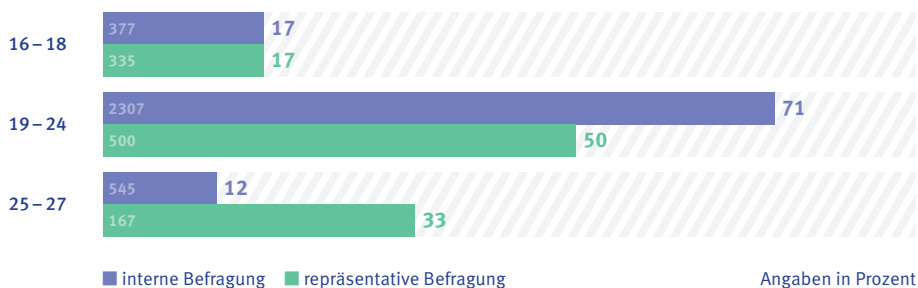
Zielgruppen (hauptsächliche schulisch-berufliche Situation)



Altersgruppen

Abb. 2

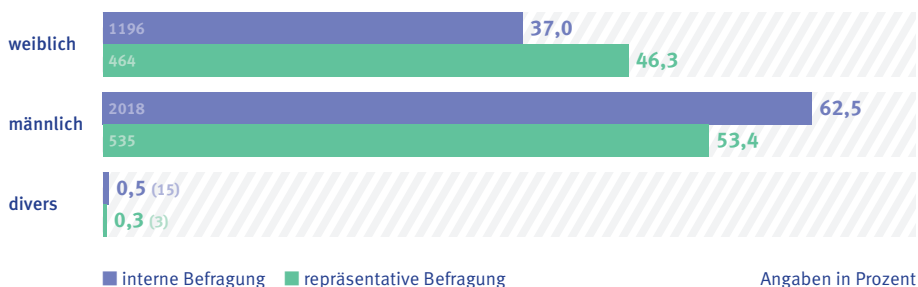
Alter der Teilnehmer_innen



Geschlecht

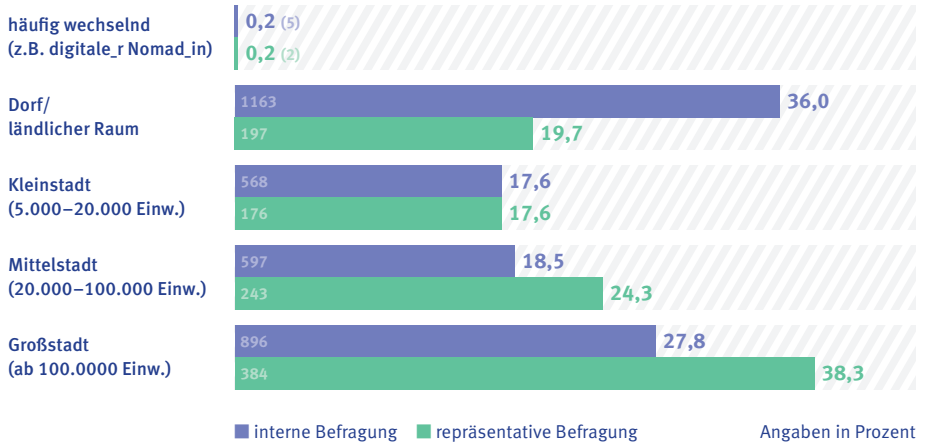
Abb. 3

Geschlecht der Teilnehmer_innen



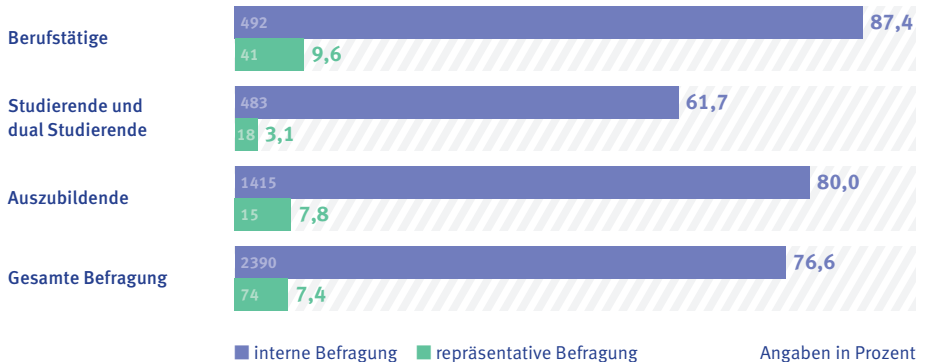
Wohnort

Abb. 4
Wohnort



IG-Metall-Mitgliedschaft

Abb. 5
Mitgliedschaft in der IG Metall



Porträt der jungen Generation in Zeiten von Corona

In diesem Kapitel zeigen wir, wie Auszubildende, (dual) Studierende und Berufstätige in Deutschland ticken und inwiefern sich die Werte der internen Befragung (dargestellt in großen Zahlen) und der Repräsentativbefragung unterscheiden. Tatsächlich unterscheiden sich die Ergebnisse erheblich, was unserer Auffassung nach insbesondere an zwei Gründen liegt:

1. Absender der internen Befragung ist eine Gewerkschaft, die sich um Probleme kümmert und kein Meinungsforschungsinstitut ist, das Erkenntnisse dokumentiert. Wir gehen davon aus, dass die Benennung von Problemen im Rahmen der Befragung zum Teil auch als politisches Statement aufgefasst wurde.
2. Gewerkschaftsnahe Teilnehmende sind sensibler für Probleme und machen somit früher auf Missstände aufmerksam.

61%

sagen, meine psychische Gesundheit hat sich aufgrund der Veränderungen in der Zeit der Corona-Pandemie verschlechtert. (50 % geben das in der Repräsentativbefragung an)

Psychisch angeschlagen und unsichere Perspektiven

Es hat lange gedauert, bis im öffentlichen Bewusstsein angekommen ist, wie schwerwiegend die negativen Folgen von Lockdown und anderen Einschränkungen für Jugendliche und junge Erwachsene sind. 61 % gaben an, dass sich die psychische und seelische Gesundheit verschlechtert hat. Nach über einem Jahr Leben im Corona-Krisen-Modus steht dieser Wert beispielhaft für die alarmierende Situation der Jugend. Je länger dieser Zustand anhält, desto schwerwiegender sind die Folgen: verringertes Selbstwertgefühl, Depressionen/Angstzustände und Gefühle von Perspektivlosigkeit. Viele haben das Gefühl, ihr Leben nicht mehr kontrollieren zu können und dass sich ihre Zukunftsperspektiven verschlechtert haben. Jungen Menschen würde es helfen, sich weniger als Opfer der Krise wahrzunehmen und mehr zur Bewältigung der Krise beitragen zu können.

57%

Auszubildende und Berufstätige, die aufgrund der Corona-Pandemie (mindestens zeitweise) ihre berufliche oder Ausbildungstätigkeit ins Homeoffice verlagert haben.
(34 % geben das in der Repräsentativbefragung an)

Arbeit und Ausbildung im Homeoffice*

Anfangs haben viele junge Menschen ihre ersten Homeoffice-Wochen genossen, weil sie flexibler waren oder sich lange Wege in den Betrieb sparen konnten. Inzwischen zeigt sich die rapide absinkende Ausbildungsqualität und wie schwer es den jungen Menschen fällt, sich ohne eine von außen vorgegebene Struktur zu organisieren und zu motivieren. Ihnen fehlt die Abwechslung, der Austausch mit Kolleg_innen, die spontanen Tipps bei der Lösung eines Problems und die klare Trennung zwischen Arbeit oder Ausbildung und Freizeit.

51%

geben an, dass sich das Gefühl verschlechtert hat, das eigene Leben kontrollieren zu können.
(42 % geben das in der Repräsentativbefragung an)

Unsicherheit: die einzige Klarheit

Viele junge Menschen haben das Gefühl, die Kontrolle über ihr Leben zu verlieren, weil die Corona-Krise ihre Zukunftspläne durchkreuzt hat und ihre Freiheit einschränkt, das Leben entsprechend ihrer Gewohnheiten, Wünsche oder Pläne zu gestalten. Als Strategie, um mit Kontrollverlust und Unsicherheit im Leben umzugehen, ziehen sie sich immer mehr zurück, üben sich in Anspruchslosigkeit und suchen sich Haustiere, Hobbies oder Projekte. Trotz vieler kreativer Lösungen für die schwierige Situation plagen fast jede_n Dritte_n Zukunftsängste: **Auszubildende** sorgen sich um die Qualität ihres Abschlusses, weil sie im Homeoffice weniger praktische Erfahrungen und Wissen sammeln können. **(Dual) Studierende** verzweifeln, weil es ihnen schwerfällt, sich für das Online-Studium von zu Hause zu motivieren und sich vor dem Bildschirm zu konzentrieren. **Berufstätige** haben häufig finanzielle Einbußen aufgrund von Kurzarbeit und fühlen sich stark belastet, wenn sie Kinder haben und deshalb Kinderbetreuung, Homeschooling, Haushalt und Job unter einen Hut bringen müssen.

63 %

nennen gute Weiterbildungsmöglichkeiten als besonders wichtig für ihren beruflichen Werdegang. (37 % geben das in der Repräsentativbefragung an)

Fokus auf Bildung

Die Erfahrungen mit den Folgen der Corona-Pandemie lehren junge Menschen vor allen anderen Dingen eines: Für gute Perspektiven auf einem schwierigen Arbeitsmarkt muss man gut qualifiziert sein. Auszubildende und (dual) Studierende sorgen sich um ihre Abschlussnoten und Berufstätige setzen auf Weiterbildungen, um ihren Marktwert zu steigern, auch wenn es eine erhebliche Mehrbelastung bedeutet. Hier zeigt sich im Unterschied zu den Ergebnissen der Repräsentativbefragung im gewerkschaftlichen Umfeld ein stärkeres Bewusstsein für die Bedeutung von Bildung.

39 %

geben an, dass sich ihre Pläne für den beruflichen Werdegang komplett oder teilweise verändert haben aufgrund der Corona-Pandemie. (44 % geben das in der Repräsentativbefragung an)

Corona verändert die Lebensplanung der jungen Generation

Drei Pandemie-Wellen und die Lockdown-Erfahrungen haben in vielen jungen Menschen die Frage ausgelöst, ob der eingeschlagene Weg richtig und das Bildungsniveau ausreichend für die Zukunft ist. 39 % haben ihren Plan seit der Corona-Pandemie freiwillig oder unfreiwillig verändert. Wenn sie sich jetzt neu orientieren müssten, wäre Arbeitsplatzsicherheit das drittwichtigste Kriterium. An den ersten beiden Stellen stehen gute Arbeitsatmosphäre und Spaß bei der Arbeit.

* Eine einheitliche juristische Definition von »Homeoffice« gibt es nicht. Häufig bedeutet der Begriff Homeoffice, dass der_die Arbeitgeber_in ein voll ausgestattetes Büro zur Verfügung stellt, in dem der_die Arbeitnehmer_in von zu Hause aus arbeitet. In »Plan B« verwenden wir den Begriff »Homeoffice«, wenn von zu Hause gearbeitet wird, unabhängig davon, ob ein Büro existiert oder nicht.



55 %

klagen darüber, dass sich die Beziehungen zu ihren Freund_innen verschlechtert haben.
(39 % geben das in der Repräsentativbefragung an)

Halten Freundschaften der Pandemie stand?

Junge Menschen sind es leid, Freundschaften digital zu pflegen. Sie beschränken sich seit über einem Jahr darauf, den Kontakt zu ihren wichtigsten Freund_innen aufrecht zu erhalten, auch wenn es bedeutet, nach einem langen Tag vor dem Bildschirm noch ein weiteres Online-Meeting mit ihnen zu haben. Kontakte zum erweiterten Freundeskreis haben sich zu meist reduziert. Weil man sich nicht mehr zufällig in der Stadt, beim Sport, am Campus oder auf Partys trifft, haben viele das Gefühl, nichts mehr über die anderen zu wissen. Es ist ein fortschreitender Prozess der Entfremdung, von dem völlig unklar ist, wie er sich letztlich auswirkt. Ob Freundschaften die Pandemie überstehen, zählt zu den größten Sorgen der jungen Generation.

74 %

halten die Wahl eines Betriebsrates oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung für die lohnendste Form von Engagement, um persönliche Interessen zu vertreten.
(37 % geben das in der Repräsentativbefragung an)

Betriebliche Mitbestimmung lohnt sich

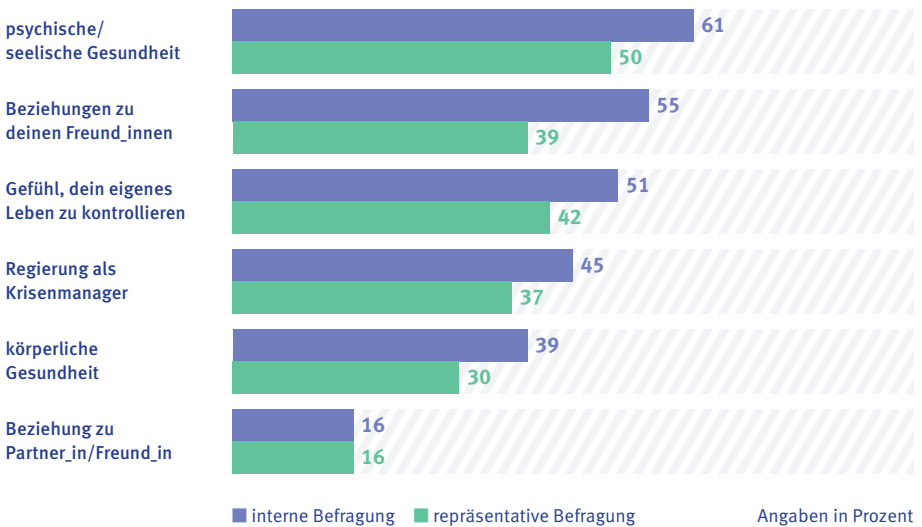
Auszubildende, (dual) Studierende und junge Berufstätige wissen die Arbeit ihrer betrieblichen Vertreter_innen sehr zu schätzen und sie sehen ihre persönlichen Interessen durch deren Wahl am effektivsten vertreten. Auch hier besteht ein großer Unterschied zwischen den Ergebnissen aus dem gewerkschaftsnahen Umfeld der internen Befragung und der Repräsentativbefragung. Es ist davon auszugehen, dass dieses Ergebnis auf den konkreten Erfahrungen beruht, die gewerkschaftlich Engagierte mit Interessenvertretungen in ihren Betrieben machen. Gleichzeitig ist dieser Wert ein Kompliment für die Arbeit unserer Betriebsrät_innen und Jugend- und Auszubildendenvertreter_innen während der Corona-Pandemie.

Persönliche und berufliche Veränderungen durch Corona

Der Titel dieser Studie lautet »Plan B«, weil viele junge Menschen ihre persönlichen und beruflichen Pläne für die Zukunft nicht so umsetzen können, wie sie es ursprünglich vorhatten. Wie verändern junge Menschen aufgrund der Pandemie ihre Pläne? Wie geht es ihnen dabei? Und was nehmen sie sich für die Zukunft vor? Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf die interne Befragung.

Abb. 6

Persönliche Auswirkung der Erfahrungen und Veränderungen in der Pandemie – Anteil der jungen Menschen, für die sich folgende Aspekte verschlechtert haben



**Persönliche Auswirkungen:
besorgniserregend, was die Krise mit uns macht**

Die vier Bereiche, in denen junge Menschen in Zeiten der Corona-Pandemie am häufigsten Verschlechterungen erleben, sind: die psychische Gesundheit (61%), die Beziehungen zu Freund_innen (55%), das Gefühl, das eigene Leben zu kontrollieren (51%) und die körperliche Gesundheit (39%). Auszubildende, Studierende und Berufstätige haben in den Trendtalk-Interviews ausnahmslos berichtet, wie sehr ihnen diese Krise zusetzt und in welchem Maß sich das Unwohlbefinden steigert, je länger der Krisen-Zustand anhält. Junge Menschen sehnen sich danach, ihre Freund_innen wieder unbeschwert treffen zu können, sich ihre Lern- und Arbeitsorte zurückzuerobern und das Lernen oder Arbeiten von der Freizeit räumlich und gedanklich zu trennen.

Man lebt so ohne Ziele in den Tag hinein und braucht eine gewisse Struktur. Ich habe mich immer auf den Feierabend gefreut. Jetzt sitzt man nur noch daheim rum und empfindet keine richtige Freude mehr. Ich weiß ehrlich gesagt nicht mehr so recht weiter.

Ich bin eigentlich ein geselliger Mensch und kann nicht auf Festivals oder Konzerte gehen. Es ist der Ausgleich zur Arbeitswelt, der Freude bringt und mir fehlt, gerade weil mein Job nicht voll meine Berufung ist.

Die Gründe für die dramatische Verschlechterung der **psychischen Verfassung** der jungen Generation sind, dass vieles, was aus ihrer Sicht Spaß macht, durch Kontaktbeschränkung und Lockdown verhindert wurde und sie sich in ihren eigenen vier Wänden einsam fühlen. Viele sind am Ende und genervt von all den gut gemeinten Tipps wie »such dir ein neues Hobby«, »leg dir doch einen Hund oder eine Katze zu« oder »Tindern geht doch trotz Lockdown«. Es geht dabei aber nicht nur um Spaß oder Geselligkeit, sondern vielmehr um den notwendigen Raum und den Kontakt zu Peergroups zur psychosozialen Entwicklung im Erwachsenwerden. Diese Ergebnisse zeigen deutlich, wie tief die Spuren sind, die diese Krise hinterlässt, und wie umfassend die gesellschaftliche Aufgabe sein wird, sie zu bewältigen.

Mir fehlt die Lockerheit, Freunde zu treffen, ohne darauf zu achten, wer kommt oder wen die getroffen haben.

Neue Leute habe ich seit Corona gar keine mehr kennengelernt. Das finde ich total schade, weil ich ein kontaktfreudiger Mensch bin.

Auffällig in der **Abb. 6** ist, dass sich für Studierende die Beziehung zu ihren Partner_innen oder Freund_innen, die körperliche Gesundheit, das Gefühl, ihr Leben kontrollieren zu können und die psychische Gesundheit stärker verschlechtert haben als für andere Gruppen. Als Gründe können hier angeführt werden, dass Studierende ohne Betriebszugehörigkeit kein Teil eines Teams und auf sich gestellt sind.

Ich brauche eine Konstante in meinem Leben und seit Corona ist das nicht mehr so. Man hat zwar jeden Tag den gleichen Tagesrhythmus, aber man weiß nicht, was jetzt kommt.



Digital und unsicher: wie die Pandemie die Arbeitswelt verändert

Homeoffice ist die größte Veränderung in der Arbeitswelt junger Menschen, die für die befragten Auszubildenden (62 %) und dual Studierenden (83 %) besonders häufig eingetreten ist. Das nachfolgende Trendtalk-Statement beschreibt, dass Ausbildungszeit im Homeoffice nicht selten gleichbedeutend ist mit verlorener Ausbildungszeit. Es wird eine Kraftanstrengung für Auszubildende, die ausgefallenen praktischen Ausbildungsinhalte nachzuholen.

 Ich bin zum Glück nicht lange im Homeoffice gewesen. Das macht als Mechatronikerin auch nicht viel Sinn. In den fünf Wochen Homeoffice haben wir Schulaufgaben bekommen, die niemand kontrolliert hat. Dementsprechend hat in der Zeit auch kaum jemand was gemacht.

An zweiter Stelle folgen die veränderten Arbeitsabläufe aufgrund des Seuchenschutzes, was insgesamt 43 % der Befragten berichten. Um das Ansteckungsrisiko zu verringern, wurden Teams in kleinere Einheiten eingeteilt, Versammlungsorte wie Kaffeeautomaten oder Kantinen geschlossen, wodurch in Betrieben viel von dem Zusammenhalt stiftenden Miteinander fehlt.

Zukunftsängste plagen 34 % der Befragten. Insbesondere macht den jungen Menschen die Unsicherheit zu schaffen, weil die berufliche und private Zukunft ungewiss ist und sie selbst ihre nahe Zukunft nicht verlässlich planen können. Studierenden (45 %) und befristet Beschäftigten (44 %) machen Zukunftsängste besonders zu schaffen, Auszubildenden (33 %) und dual Studierenden (25 %) hingegen deutlich weniger.



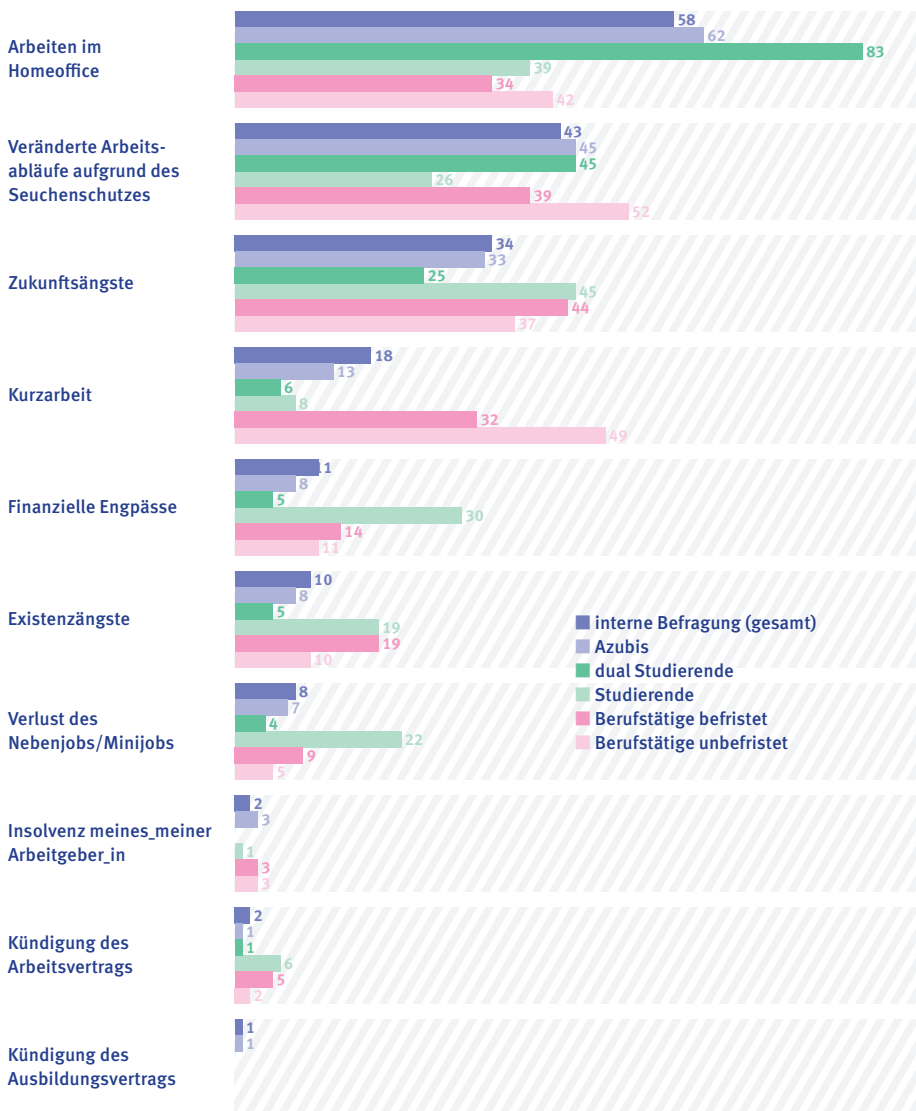
Junge Frauen erleben wesentlich häufiger Zukunftsängste (41 %) als junge Männer (30 %).

Insgesamt betrifft Kurzarbeit 18 % der Befragten. Hier zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede zwischen Berufstätigen und in Ausbildung befindlichen. Während 49 % der unbefristet und 32 % der befristet Beschäftigten in Kurzarbeit sind oder waren, berichten nur 6 % der dual Studierenden und 13 % der Auszubildenden davon.

Studierende haben besonders häufig ihre Neben- oder Minijobs verloren und erleben öfter als andere Gruppen finanzielle Engpässe (30 %) oder haben Existenzängste (19 %). Obwohl befristet Beschäftigte seltener finanzielle Engpässe erfahren, haben ebenfalls 19 % von ihnen Existenzängste, weil in Krisenzeiten Befristungen eine schwerere Last darstellen. Es zeigt sich deutlich, dass sich Menschen in Ausbildungs- und Berufsverhältnissen mit gesicherter Perspektive besser und mit weniger Angst entfalten können.

Abb. 7

Persönliche Veränderungen bezüglich Ausbildung, Studium und Beruf aufgrund der Pandemie, Zielgruppen im Vergleich



Angaben in Prozent

Plan A, B, C: Die Krise verändert die Lebensplanung

Abb. 8

Veränderungen des beruflichen Werdegangs aufgrund der Pandemie

Berufstätige (unbefristet)



Berufstätige (befristet)



Studierende



dual Studierende



Auszubildende



Gesamt



■ ja ■ teils, teils ■ nein ■ weiß nicht

Angaben in Prozent

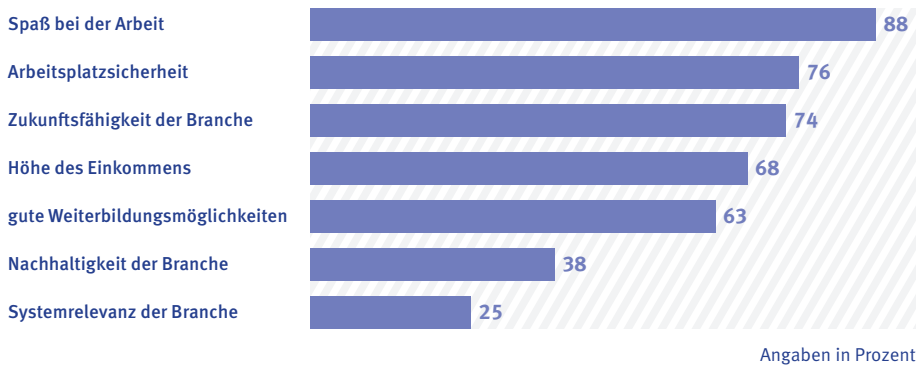
Knapp 40 % der jungen Befragten geben an, sich aufgrund der Corona-Pandemie komplett oder teilweise beruflich umzuorientieren. Deutlich mehr Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen müssen neue berufliche Pläne schmieden als dual Studierende oder Auszubildende. Ein genauer Blick auf die Daten zeigt, dass sich insbesondere junge Menschen verändern, die aufgrund verschlechterter Perspektiven in ihrem Beruf, ihrer Branche oder bei ihrem_ihrer Arbeitgeber_in neue Wege suchen. Für das Bildungssystem in Deutschland leitet sich daraus eine wichtige Herausforderung ab: Es muss mehr Durchlässigkeit beweisen und alternative Bildungswege fördern. Arbeitgeber_innen und auch die Politik müssen eine Kultur der zweiten Chance etablieren.

Was jungen Erwachsenen jetzt wichtig ist: Kriterien für den Plan B

Als wir die Studie entwickelt haben, fragten wir uns, in welcher Weise sich die beruflichen Schwerpunkte verschieben würden, wenn junge Menschen sich neu orientieren und einen Plan B entwickeln müssen. Die für uns überraschende Erkenntnis ist, dass die Schwerpunkte von Auszubildenden, dual Studierenden, Studierenden und jungen Berufstätigen sich durch eine berufliche Neuorientierung kaum verändern und Spaß bei der Arbeit bzw. eine gute Arbeitsatmosphäre weiterhin an erster Stelle stehen.

Abb. 9

Was jungen Erwachsenen für einen alternativen beruflichen Werdegang besonders wichtig ist/wäre



Die fünf wichtigsten Aspekte für junge Menschen und ihren (alternativen) beruflichen Werdegang sind: Spaß bei der Arbeit beziehungsweise gute Arbeitsatmosphäre (88 %), Arbeitsplatzsicherheit (76 %), die Zukunftsfähigkeit der Branche (75 %), die Höhe des Einkommens (68 %) und gute Weiterbildungsmöglichkeiten (63 %). Diese Werte zeigen klar, was in diesen Zeiten attraktive Arbeit für junge Menschen ausmacht. Typisch für die junge Generation ist, dass Spaß, als Synonym für angenehme Arbeitsatmosphäre, noch vor Geld und Sicherheit steht.

Was Studienteilnehmer_innen über ihre alternativen Pläne sagen

- Im **sicheren Job** bleiben, obwohl er dank Corona schlechter bezahlt ist, bis sich die Lage stabilisiert.
- Ich suche nach einem Ausbildungsplatz bei einem **größeren Konzern**, der Corona überlebt.
- Ich möchte einen **systemrelevanteren Job**, einen Job mit mehr Sinn, der wichtig ist und zur Erhaltung der Gesellschaft beiträgt.
- Eventuell werde ich mein **Studium abbrechen**.
- Die **Kurzarbeit** bot keine Perspektive mehr. Jetzt wechsle ich in den **öffentlichen Dienst**.
- Ich habe meinen **Job gewechselt** und hätte keine bessere Entscheidung treffen können.
- Ich habe Monate lang **keine Arbeit gefunden** und werde wahrscheinlich mit einer Promotion anfangen.
- Jetzt erst mal arbeiten, da **Online-Studium** keinen Spaß macht.
- Jetzt will ich einfach nur keine **Wechselschicht** machen und lieber im Homeoffice arbeiten. Dann habe ich zwischen- durch Zeit für mein Studium.

Ausbildung in Zeiten von Corona

Studienergebnisse:

Wie ticken Auszubildende im Jahr 2021?

Die von Lockdown und dem Corona-Virus geprägte Zeit trifft Auszubildende in einer schwierigen Phase. Wichtige Ausbildungsinhalte kommen zu kurz, da beispielsweise Ausbilder_innen durch Kurzarbeit ausfallen oder die Ausbildung digital von zu Hause weitergeführt werden muss. Auszubildenden fehlen Betriebspraxis, Umgang mit anderen und Lehrer_innen in den Berufsschulen, die auch im Online-Unterricht motivieren. Darüber hinaus fürchten viele um ihre Zukunft im Betrieb.

Über Auszubildende, die an der internen Befragung teilgenommen haben

Die Geschäftsstellen der IG Metall haben deutschlandweit 1.772 Auszubildende im Alter von 16 bis 27 Jahren an der internen Studie beteiligt.

Auszubildende: Demografie

Anzahl: 1.772

Alter: 16–21 Jahre (77 %), 22–27 Jahre (23 %)

Geschlecht: männlich (64 %), weiblich (36 %), divers (0,3 %)

Gewerkschaftsmitgliedschaft: IG Metall (80 %), keine Gewerkschaft (19 %)

Bildungsziele von Auszubildenden

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland ist international hoch anerkannt. Doch lediglich 33 % der Auszubildenden in der internen Befragung sehen in ihrer Ausbildung den höchsten angestrebten Bildungsabschluss. Mehr als jede_r Zweite strebt nach dem Ausbildungsabschluss nach einem weiteren Abschluss an einer Meister-/Technikerschule (28 %), im Bachelor- (11 %) oder Master-/Diplomstudium (13 %). Das liegt nicht zuletzt daran, dass Leistungsdruck und Wettbewerb unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen enorm sind. Ein hoher Bildungsabschluss zählt maßgeblich auf das Selbstwertgefühl der jungen Generation ein.

Themen, die Azubis mobilisieren

Themen, die Auszubildende sehr stark motivieren, sich zu engagieren, sind: Kämpfen gegen Ungerechtigkeit (39 %), Menschen in Notlage helfen (33 %), eine lebenswerte Zukunft gestalten (32 %), Solidarität mit benachteiligten Menschen zeigen (31 %) und Wohlstand gerecht verteilen (29 %). Diese Themen eignen sich folglich besonders gut, um Auszubildende für Aktionen zu mobilisieren und können verstärkt in der Mitgliederwerbung genutzt werden.



Das letzte Jahr war ich fast durchgehend im Homeoffice. Anfangs war's ne nette Abwechslung, aber irgendwann habe ich das Werk vermisst, die praktischen Erfahrungen und Tätigkeiten. Die praktische Arbeit ist, worauf ich mich beworben hatte: mit den Händen und der Technik was zu schaffen.



Ich kann mich gar nicht mehr daran erinnern, wann ich den letzten Präsenz-OJA hatte. Früher haben wir zusammen Pizza bestellt oder in der Geschäftsstelle gegrillt und coole Gespräche gehabt. Dadurch hatte man eine andere Connection zu den Leuten. OJA digital ist einfach ein weiteres Online-Meeting, das sich nicht von anderen Online-Meetings abhebt.



Für einen Mechatroniker ist es der Tod, wenn man in der Ausbildung ins Homeoffice muss. Was Schlimmeres gibt es nicht für einen, der Schrauber ist. Die Lernqualität und die Lerngeschwindigkeit ist rapide gesunken, weil wir keine Praxiserfahrung mehr haben. Uns fehlen einfach 50 % der Sachen, die wir lernen.



Ich war seit letztem Jahr nur fünf Tage in der Berufsschule. Bei uns funktioniert das ganz in Ordnung, obwohl einige Lehrer ihre Unterrichtsstrategie noch nicht auf digitalen Unterricht angepasst haben. Ich habe das Gefühl, die warten immer noch darauf, dass sie ab morgen wieder »normal« unterrichten können. Für mich funktioniert es ganz gut, weil ich mit einer anderen Auszubildenden eine Lerngruppe mache, mit der ich über Teams zusammenarbeite und mich austausche.



Wir sind öfter krank, weil wir uns krankschreiben müssen, sobald die kleinsten Anzeichen einer Erkältung da sind. Und wir müssen permanent Maske am Arbeitsplatz tragen. Man sieht nicht, mit welchen Emotionen andere kommunizieren, was das Miteinander komplizierter und distanzierter macht. Man muss viel intensiver unter der Maske lächeln, dass es trotzdem überkommt.

Politische Einstellungen und Engagement von Azubis

Unter den Auszubildenden der internen Befragung sind 3 % in einer Partei aktiv (also engagiert und nicht nur Mitglied), 24 % in einem Betriebsrat oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung und 50 % in einer Gewerkschaft. Diese Werte sind deutlich höher als bei der Repräsentativbefragung, was daran liegt, dass viele Teilnehmende, die über die Geschäftsstellen der IG Metall an der Befragung teilgenommen haben, zu den gewerkschaftlich stark Engagierten zählen. Die politische Orientierung der Auszubildenden unterscheidet sich zwischen der internen und repräsentativen Befragung nur in einem Punkt: die intern Befragten bezeichnen sich politisch häufiger als »sozial«. Die Werte in der Übersicht: sozial (44 %), ökologisch/umweltbewusst (33 %), liberal/freiheitlich (22 %), progressiv/fortschrittlich (22 %) und konservativ (12 %). Einige Auszubildende haben sich nicht auf eine Einstellung festgelegt und gaben mehrere an, 27 % dagegen gaben an, keine politische Einstellung zu haben.

Wirksamkeit von Engagement aus Azubi-Sicht

Die zwei wirkungsvollsten Wege, um persönliche Interessen aus der Sicht von Auszubildenden durchzusetzen, sind die Wahl eines Betriebsrates beziehungsweise einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (76 %) und mit gutem Beispiel voranzugehen (73 %). Weitere besonders lohnende Engagementformen, um persönliche Interessen durchzusetzen, sind die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (62 %), Engagement in einem Betriebsrat (55 %) und Streiken (40 %). Das Schlusslicht der Wirkungsskala bildet die Mitgliedschaft (15 %) in einer Partei.

Relevante Unterschiede:



Männliche Auszubildende halten Streiken (m = 42 %, w = 35 %) und Demonstrieren (m = 29 %, w = 23 %) für wesentlich lohnender als weibliche Auszubildende. Weibliche Auszubildende versprechen sich dafür mehr Wirkung durch die Wahl von JAV oder BR (m = 74 %, w = 81 %) oder die Unterstützung von Social-Media-Kampagnen (m = 29 %, w = 43 %).

Wie verändert sich allgemein die Ausbildungssituation?

Die mit Abstand größte Veränderung der Ausbildungssituation durch die Corona-Pandemie ist, dass 62 % der intern befragten Auszubildenden ihre Ausbildung ganz oder teilweise ins Homeoffice verlegen mussten und sich für 45 % die Abläufe im Betrieb aufgrund des Seuchenschutzes verändert haben. Auf die Dauer leiden viele darunter, dass sich durch die Abstandsregeln und Distanz eine zwischenmenschliche Kälte in den Betrieben breitmacht. Dramatischer ist allerdings die Erosion der Ausbildungsqualität: Für 71 % der Auszubildenden hat sich die Lernsituation in der Berufsschule verschlechtert und für 41 % die Ausbildungssituation in den Betrieben.

■ Anfangs hat das mit dem Homeoffice sehr gut funktioniert. Mittlerweile ist es sehr anstrengend, da ich meine letzte Abteilung nur online gesehen habe. Kurze Fragen, Gespräche und kleine Aufgaben zwischendurch fallen durch die fehlende Präsenz weg.

Abb. 10

Auswirkungen der Pandemie auf die persönliche Situation und Perspektive von Auszubildenden

Deine Ausbildungssituation in der Berufsschule?



Deine Ausbildungssituation im Betrieb?



Deine Einschätzung zu Perspektiven in deinem Beruf?



Deine Einschätzung zur Zukunft deiner Branche?



Deine Arbeitsplatzsicherheit?



■ verschlechtert ■ gleich geblieben ■ verbessert ■ weiß nicht ■ nicht zutreffend Angaben in Prozent

Mit der Pandemie ist auch mehr Unsicherheit in die Ausbildungssituation gekommen: 44 % der befragten Auszubildenden sind sich unsicher, ob sie nach der Ausbildung übernommen werden und 33 % haben konkrete Zukunftsängste. Unsicherheit und Zukunftsängste sind für junge Menschen im Erwachsenenwerden nicht untypisch und gehören zu einem gewissen Teil zur persönlichen Entwicklung dazu. Doch die pandemiebedingten Ängste und Unsicherheiten haben eine andere Qualität: Auszubildende erleben, wie unsicher selbst vermeintlich sichere Branchen oder Berufe sind und wie sich von einem auf den anderen Tag ihr Leben und Alltag ändern kann. **Abb. 10** zeigt deutlich, in welchem Ausmaß sich die Zukunftserwartung verändert haben: 34 % erwarten eine Verschlechterung der Perspektiven in ihrem Beruf und 30 % erwarten negative Konsequenzen für ihre Branche, insbesondere Auszubildende aus der Luftfahrt- und Automobilbranche.

Berufsschulische Ausbildungssituation: alarmierendes Zeugnis für Homeschooling

Anfangs haben einige Auszubildende die Umstellung auf Online-Unterricht und Homeschooling begrüßt: keine langen Wege zur Berufsschule, mehr Freiheit in der Tagesgestaltung und weniger Kontrolle. Doch dieser Enthusiasmus hielt nicht lange an, da Lernen in der Isolation der eigenen vier Wände und immer vor dem Bildschirm für viele nicht motivierend ist. Doch das ist nicht das einzige Problem. Im Azubi-Trendtalk haben Auszubildende berichtet, wie Online-Unterricht die Ausbildungssituation verändert und verschlechtert hat:

■ Ich finde es deutlich schwieriger zu lernen und mich zu konzentrieren, während des Online-Unterrichts.

■ Zum Teil sehe ich den Online-Unterricht als großen Vorteil. Andererseits bin ich eher verleitet, mich ablenken zu lassen oder nicht mitzuarbeiten, wenn ich keine Lust habe.

■ Meine Konzentration lässt nach kurzer Zeit vorm Laptop nach.

■ Viel Unterricht ist ausgefallen und meine Lehrer_innen waren/ sind nicht richtig eingearbeitet in die genutzten Medien.

Weit weniger dramatisch als die Ausbildungssituation ist die finanzielle Situation von Auszubildenden. Obwohl 13 % berichten, dass sie von Kurzarbeit betroffen sind und 7 % ihren Neben- oder Minijob verloren haben, berichten nur 8 % von finanziellen Engpässen. Die finanzielle Situation hat sich für 11 % der befragten Auszubildenden verschlechtert. Für 70 % ist sie dagegen gleichgeblieben und hat sich für 16 % sogar verbessert.

Hier zeigt sich ein Erfolg des Engagements von Betriebsrät_innen und Jugend- und Auszubildendenvertreter_innen: die breite Mehrheit der Auszubildenden wurde von Kurzarbeit und Vergütungsausfall verschont, so wie es § 19 BBiG vorsieht.

Relevante Unterschiede: zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden

- Weibliche Auszubildende beklagen häufiger, dass sich die **Ausbildungssituation** in den Betrieben verschlechtert hat. Für männliche Auszubildende hat sich die Ausbildungssituation in der Berufsschule häufiger verschlechtert.
- Weibliche Auszubildende sind stärker verunsichert, wie sich die Corona-Pandemie auf die Perspektiven in ihrem Beruf und in der Branche auswirken wird.

Betriebliche Ausbildungssituation: auf Chaos folgt Demotivation trotz digitalem Fortschritt

In den Betrieben herrscht ein sehr gemischtes Bild. Einige Auszubildende berichten von chaotischen Zuständen bei der Umstellung auf pandemiebedingte Wechselschichten oder bei der Umsetzung digitaler Meetings. Andere loben das persönliche Engagement von Vorgesetzten oder digitale Fortschritte.

Abb. 11

Auswirkungen der Pandemie auf die betriebliche Ausbildung

Motivation



Gemeinschaftsgefühl



Praxisbezug



Chance auf Übernahme



Zusammenhalt mit Kolleg_innen



Führung durch deine_n Vorgesetzte_n



Lust auf Zukunft in deinem Betrieb



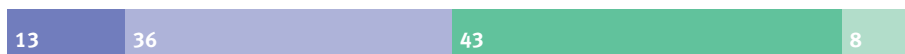
Flexibilisierung der Arbeitszeiten



Angebote für Homeoffice



Digitale Arbeitsweise



■ verschlechtert ■ gleich geblieben ■ verbessert ■ weiß nicht

Angaben in Prozent

Die **negativen Auswirkungen** der Pandemie sind die Verschlechterungen der Motivation (50 %), des Gemeinschaftsgefühles (48 %), des Praxisbezuges (43 %) und der Chancen auf Übernahme (40 %). Das Ergebnis dieser Verschlechterungen ist eine verbreitete Angst vor der Zukunft und die konkrete Sorge über die berufliche Zukunft, die viele in der Lebensplanung verunsichert.



Es gibt auch positive Auswirkungen auf die betriebliche Ausbildung in Bezug auf die Verbesserung der digitalen Arbeitsweise, die Ermöglichung von Homeoffice-Angeboten (jeweils 43 %) sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeiten (20 %). Doch wie die Statements aus den Trendtalks zeigen, überwiegen bei digitalen Lernformen und im Homeoffice die negativen Folgen, da das digitale Arbeiten stark belastet und die Ausbildungsqualität im Homeoffice stark leidet.



Unterschiede zwischen Auszubildenden

Wesentlich mehr weibliche Auszubildende berichten von Verschlechterungen der Arbeits Erfahrungen (m = 43 %, w = 51 %) und der erlernten Fähigkeiten (m = 37 %, w = 44 %) als männliche Auszubildende.

Ältere Auszubildende sind in einigen Bereichen stärker betroffen als jüngere. Die folgenden Aspekte haben sich für die 25- bis 27-jährigen Auszubildenden häufiger verschlechtert: Chance auf Übernahme 51 % (16- bis 18-Jährige: 39 %), Führung durch Vorgesetzte 34 % (16- bis 18-Jährige: 17 %), Gemeinschaftsgefühl 51 % (16- bis 18-Jährige: 43 %), Motivation 63 % (16- bis 18-Jährige: 49 %).

Jüngere Auszubildende berichten häufiger von Verbesserungen der Ausbildungssituation in Bezug auf die Lust auf Zukunft in ihrem Betrieb und die digitale Arbeitsweise.

Welche Auswirkungen hat die Pandemie auf die Qualität des Abschlusses?

Wir haben Auszubildende gefragt, wie sich die Krise ihrer Meinung nach auf ihren Abschluss auswirkt und auch hier beunruhigende Erkenntnisse erhalten: 53 % der Befragten erwarten schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch ihren Abschluss während der Pandemie, jeweils 48 % sehen eine Verschlechterung des gesammelten Wissens und der Abschlussnote durch die Krise, 46 % haben weniger praktische Arbeitserfahrungen und 40 % der Auszubildenden erwarten, mit ihrem Abschluss weniger Fähigkeiten zu erlernen. Auszubildende befürchten, dass sie die verpassten praktischen Erfahrungen nicht aufholen können, nicht übernommen werden und mit einem vergleichsweise minderwertigen Abschluss (einige sprechen von »Corona-Ausbildung«) auf dem Arbeitsmarkt mit schlechteren Chancen dastehen. **Arbeitgeber innen müssen dringend dafür sorgen, dass die Qualität der Ausbildung nicht unter der Pandemie leidet.** Dazu gehört auch die Entwicklung innovativer didaktischer und methodischer Konzepte sowie Möglichkeiten zum Nachholen ausgefallener Lerninhalte.

Abb. 12

Auswirkungen der Pandemie auf Qualität und Wert des Ausbildungsabschlusses

Chancen auf dem Arbeitsmarkt



Gesammeltes Wissen



Abschlussnoten



Arbeitserfahrungen



Erlernte Fähigkeiten



Chancen auf Weiterbildungsmöglichkeiten



Wert/Anerkennung des Abschlusses



■ verschlechtert ■ gleich geblieben ■ verbessert ■ weiß nicht

Angaben in Prozent

Interessenvertretung im Betrieb

Die Auszubildenden, die sich an der internen Befragung beteiligt haben, wissen, was sie an ihrer Ausbildungsvertretung und am Betriebsrat haben. 87 % ist es wichtig, dass sie im Betrieb eine JAV beziehungsweise einen Betriebsrat haben, 74 % geben an, dass ihre JAV für sie da ist, wenn sie Probleme haben. 74 % geben an, dass die JAV sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzt.

Hier zeigt sich, dass Jugend- und Auszubildendenvertreter_innen trotz erschwelter Bedingungen den Kontakt zu Auszubildenden halten konnten und ein Stabilitätsanker in unsicheren Zeiten sind.

■ Ich bin noch ganz frisch in der JAV. Mir ist dieses Engagement wichtig, damit der Arbeitgeber nicht einfach durchsetzen kann, was ihm passt. Die JAVen sind Ansprechpartner auf Augenhöhe, wenn Auszubildende oder dual Studierende Probleme mit dem Meister haben.



Abb. 13

Treffen die Aussagen für die Arbeitnehmervertretung (JAV/BR) in deinem Betrieb zu?

Ich finde es wichtig, dass wir eine JAV/einen BR haben



Ich weiß, wie ich meine Vertreter_innen in JAV/BR erreichen kann



Setzt sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein



Ist für mich da, wenn ich Probleme habe



Setzt sich für die Verbesserung der Ausbildung ein



Ist kompetent als Ansprechpartner für arbeitsrechtliche Themen



Die Arbeitnehmer_innenvertretungen (JAV/BR) haben dafür gesorgt, dass wir gut durch die Corona-Krise kommen



■ ja ■ teils, teils

Angaben in Prozent

Dass die Interessenvertretung in Zeiten von Corona nicht einfach, aber wichtig ist, zeigen diese beiden Statements aus dem Trendtalk mit Auszubildenden:

■ Wir konnten aufgrund der Corona-Bestimmungen nur 6-Stunden-Schichten arbeiten und der Betrieb hätte unser Gleitzeitkonto ins Minus gefahren. Die JAV war da und hat gesagt, so geht's nicht. Die holen sich von uns Auszubildenden immer Meinungen ein und vertreten die.

■ Unsere JAV hat die rechtswidrige Kurzarbeit für Azubis rückgängig machen können.

Während der Corona-Pandemie spielte sich auch die Wahl der neuen Jugend- und Auszubildendenvertretungen ab:

■ In der Jugendversammlung habe ich in eine Kamera geschaut und konnte niemanden sehen. Ich konnte mich bei niemandem persönlich für die Wahl und das Vertrauen bedanken. Das fand ich echt schade.

Die **gewerkschaftlichen Leistungen und Errungenschaften**, die für Auszubildende besonders relevant sind: kostenfreie Angebote zur Weiterbildung (55 %), höheres Einkommen (54 %), mehr Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben (47 %), Rechtsberatung bei Problemen am Arbeitsplatz (45 %) und Weihnachtsgeld (45 %).

Duales Studium und Studium in Zeiten von Corona

Wie ticken dual Studierende im Jahr 2021?

Das duale Studium ist eine vergleichsweise neue Form der Ausbildung in Deutschland. Trotz mannigfaltiger Bemühungen seitens der DGB-Gewerkschaften gibt es kaum gesetzlich abgesicherte qualitative Standards für das duale Studium. Im Rahmen der Tarfbewegung konnten im Frühjahr 2021 einige Erfolge erreicht werden. Dies stellt einen Meilenstein im Kampf um eine qualitativ hochwertige Ausbildung auch für dual Studierende dar. Was die Corona-Pandemie konkret für dual Studierende bedeutet, zeigen wir in diesem Kapitel.

Über dual Studierende, die an der internen Befragung teilgenommen haben

Die Geschäftsstellen der IG Metall haben deutschlandweit 429 dual Studierende im Alter von 16 bis 27 Jahren an der internen Studie beteiligt. An der Studie haben außerdem 354 Studierende teilgenommen, die wir an relevanten Stellen mit den Ergebnissen der dual Studierenden vergleichen.

Dual Studierende: Demografie

Anzahl: 429

Alter: 16–21 Jahre (62 %), 22–27 Jahre (38 %)

Geschlecht: männlich (64 %), weiblich (35 %), divers (0,5 %)

Gewerkschaftsmitgliedschaft: IG Metall (64 %), keine Gewerkschaft (35 %)

Studierende: Demografie

Anzahl: 354

Alter: 16–21 Jahre (21 %), 22–27 Jahre (79 %)

Geschlecht: männlich (54 %), weiblich (45 %), divers (0,6 %)

Gewerkschaftsmitgliedschaft: IG Metall (59 %), keine Gewerkschaft (36 %)

Bildungsziele von dual Studierenden

Das Konzept des dualen Studiums wurde in den frühen 1970er-Jahren aufgrund der steigenden Anzahl der Abiturient_innen entwickelt, um eine Verzahnung zwischen akademischer und beruflicher Bildung herzustellen. Als höchsten Bildungsabschluss streben heute 47 % der dual Studierenden einen Bachelor an. 44 % streben einen Masterabschluss, ein Diplom oder einen vergleichbaren Abschluss an und 6 % wollen promovieren, um mit Dokortitel abzuschließen.



Ich bin im ersten Semester und hatte einen schwierigen Einstieg. Wir haben Online-Unterricht, wodurch ich kaum Kommilitonen kennenlerne. Und die Studienorganisation war anfangs reines Chaos. Meine Hochschule war total überfordert mit der Situation.



Als Student hört man immer, dass die Studienzeit die schönste Zeit des Lebens ist. Viele haben Angst, aufgrund der Pandemie das Leben zu verpassen.



Wir werden jetzt auf den Arbeitsmarkt rausgeschossen und von allen Unternehmen hört man, dass sie Einstellungsstopp haben. Aber wir müssen ja irgendwo hin. Es fühlt sich an, als müsste man sich behaupten ohne Perspektiven und Support.



Ich sitze eigentlich immer zu Hause vor meinem Computer und bin einsam. Es fehlt komplett, dass ich mich mit Kommiliton_innen austauschen kann.



Es ist eine schwierige Situation, wenn man schon mal eigenständig war und wegen der finanziellen Lage wieder bei den Eltern anklopfen muss. Ich finde es belastend, wieder abhängig zu sein, wenn man sich vor Corona aus eigener Kraft das Leben leisten konnte.



Es fällt mir schwer, mich auf etwas zu freuen, wenn ich nicht weiß, was nächste Woche ist.

Themen, die dual Studierende mobilisieren

Die Themen mit sehr großem Engagementpotenzial bei dual Studierenden sind: eine lebenswerte Zukunft gestalten (26 %), negative Folgen des Klimawandels vor Ort beschränken/abwenden (24 %), gegen Ungerechtigkeiten kämpfen (23 %), Menschen in Notlage helfen (21 %) und Solidarität mit benachteiligten Menschen zeigen (20 %).

Politische Einstellungen und Engagement von dual Studierenden

Unter den befragten dual Studierenden sind 4 % in einer Partei aktiv (also engagiert und nicht nur Mitglied), 17 % in einem Betriebsrat oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung und 39 % in einer Gewerkschaft. Die häufigsten politischen Orientierungen der dual Studierenden sind ökologisch/umweltbewusst (54 %), sozial (44 %), progressiv/fortschrittlich (41 %), liberal/freiheitlich (34 %) und konservativ (15 %). Einige dual Studierende haben mehrere Einstellungen als zutreffend angegeben und 12 % haben keine politische Einstellung.

Studierende und dual Studierende sind im Vergleich zu Auszubildenden und Berufstätigen politisch ökologischer/umweltbewusster eingestellt.

Wirksamkeit von Engagement aus der Sicht von dual Studierenden

Die zwei wirkungsvollsten Wege, um persönliche Interessen aus der Sicht von dual Studierenden durchzusetzen, sind: mit gutem Beispiel voranzugehen (77 %) und die Wahl eines Betriebsrates beziehungsweise einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (69 %). Weitere besonders lohnende Engagementformen, um persönliche Interessen durchzusetzen, sind die Wahl einer Studierendenvertretung (57 %), Engagement in einem Betriebsrat (50 %) und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (47 %). Hier zeigt sich ein großer Erfolg der gewerkschaftlichen Arbeit der letzten Jahre, in denen dual Studierende in den Fokus von Ansprache und Mitgliederwerbung gerückt sind.

■ Mir ist mein Engagement in der JAV wichtig, weil es sonst keine Vertreter_innen von dual Studierenden gäbe. Azubis waren schon immer wichtig, Dualis sind eher untergegangen. Ich will die Themen der Dualis einbringen, die im Betrieb angesprochen werden müssen.

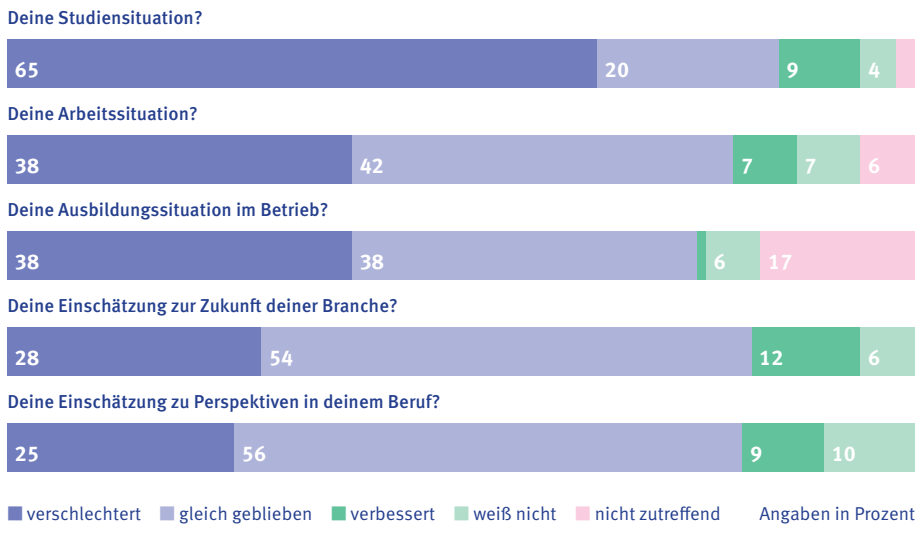
■ Wir haben letztes Jahr eine IG Metall Hochschulgruppe gegründet, mit dem Gedanken uns zu solidarisieren und für Arbeitsthemen einzusetzen. Es ist schade, dass wir momentan so wenig machen können.

Wie verändert sich allgemein die Situation für dual Studierende?

Die Pandemie hat grundlegend verändert, wie ein duales Studium in Deutschland abläuft. Mit Abstand die größte Veränderung der Situation ist, dass für 98 % das Studium online und für 83 % der betriebliche Teil des Studiums zum Teil oder ganz im Homeoffice stattfindet. Das Online-Studium macht allen zu schaffen, weil Vorlesungen online viel mehr Konzentration abverlangen und der Austausch mit Dozent_innen und Kommiliton_innen fehlt. Viele berichten davon, dass Praxisphasen, Exkursionen und Auslandspraktika, die eigentlich fester Bestandteil des dualen Studiums sind, nicht stattfinden. Zudem hat sich die Aussicht auf Übernahme für 29 % der dual Studierenden nach ihrem Abschluss verschlechtert.

Digitale Veranstaltungen töten die Diskussion. Fragen an Studierende in Online-Vorlesungen werden mit panischem Schweigen beantwortet, weil man niemanden sieht, nicht weiß, wer sonst im Raum ist und auf das Gesagte keine direkten Reaktionen bekommt.

Abb. 14
Auswirkungen der Pandemie auf das Studium und die berufliche Situation von dual Studierenden



In **Abb. 14** sehen wir, dass sich für 65 % der dual Studierenden in der internen Befragung die Studiensituation verschlechtert hat und für jeweils 38 % die Arbeits- und die Ausbildungssituation im Betrieb. Über 25 %, also mehr als jede_r Vierte, schätzen die Zukunft ihrer Branche und Perspektiven in ihrem Beruf schlechter ein als vor der Pandemie. Was die Pandemie für dual Studierende konkret bedeutet, zeigt die detaillierte Auswertung in den folgenden Absätzen.



Belastungsprobe: einsam und unmotiviert durchs Online-Studium

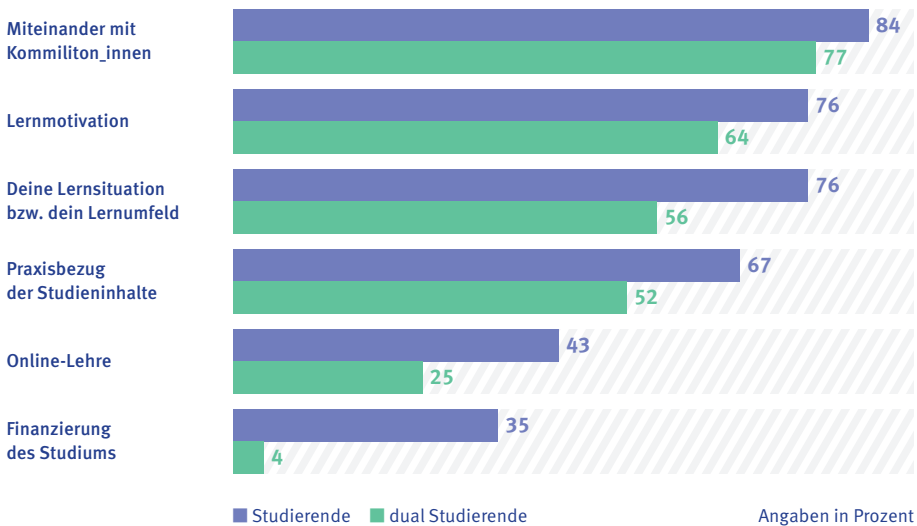
Was ist der größte Unterschied zwischen einem Studium im Hörsaal und online? Im Online-Studium bleiben Studierende in ihren eigenen vier Wänden, treffen keine anderen Menschen und sind im Lernen auf sich gestellt. Es gibt Studierende, die diese Veränderung positiv sehen, insbesondere wenn sie für ein Hörsaal-Studium lange Wege auf sich nehmen müssen. Die überwiegende Mehrheit nimmt diese Veränderung jedoch als Verschlechterung wahr.

■ Ich habe am liebsten in der Bibliothek studiert. Da hatte man immer einen Ansprechpartner, wenn man beim Lernen mal Hilfe brauchte oder wegen einer Hausarbeit am Verzweifeln war. Jetzt bin ich immer auf mich gestellt.

■ Ich empfinde es als sehr anstrengend, den ganzen Tag vor dem Computer zu sitzen. Ich kann mich irgendwann nicht mehr richtig konzentrieren.

Abb. 15

Verschlechterung der dualen Studiensituation aufgrund der Pandemie



Für 77 % der dual Studierenden hat sich das Miteinander mit Kommiliton_innen durch die Pandemie verschlechtert: kein gemeinsamer Kaffee nach der Vorlesung, keine Lerngruppen in der Bibliothek, kein Hochschulsport nach den Vorlesungen und keine Studi-Partys. Einige Erstsemester_innen haben noch kein Studium mit Präsenzveranstaltungen kennengelernt. Die Lernmotivation ist für 64 % zurückgegangen, das Lernumfeld beziehungsweise die Lernsituation hat sich für 56 % verschlechtert und der Praxisbezug von Studieninhalten hat sich für 52 % verschlechtert.

■ **Der Leistungsdruck ist gestiegen, weil Dozierende vermuten, dass die Studierenden zu Hause nichts tun. Sie fordern mehr Studiennachweise, weil sie unsere Mitarbeit nicht live kontrollieren können. Die Anforderungen in den einzelnen Modulen sind viel höher geworden.**

Erfreulicherweise hat sich die Situation der Studienfinanzierung dual Studierender nur für 4 % verschlechtert und ist für 91 % gleichgeblieben oder hat sich sogar verbessert. Die Online-Lehre hat sich für 25 % der dual Studierenden und für 43 % der Studierenden verschlechtert. Unsere Erkenntnisse aus den Trendtalks zeigen, dass die Qualität von Online-Lehre maßgeblich von der Einstellung, Vorbereitung und Motivation der Dozent_innen abhängt.



Weiblichen dual Studierenden scheint das Online-Studium stärker zuzusetzen als männlichen Studierenden: sie geben wesentlich häufiger an, dass sich durch die Corona-Pandemie die Studiensituation allgemein verschlechtert hat (m = 59 %, w = 71 %) und insbesondere auch die Online-Lehre (m = 22 %, w = 31 %), die Zusammenarbeit mit anderen und das Lernumfeld. **Männliche dual Studierende** hingegen geben mit Blick auf ihre Karriere häufiger an, dass sich ihre Chancen auf eine Übernahme nach dem dualen Studium verschlechtert haben (m = 33 %, w = 21 %).

Die Situation für Studierende und dual Studierende im Vergleich

Der markanteste Unterschied ist, dass sich für Studierende (35 %) viel häufiger die Situation der Studienfinanzierung verschlechtert hat als für dual Studierende (4 %). Die Verschlechterung der finanziellen Situation liegt darin begründet, dass für viele Studierende die Mini- und Nebenjobs weggefallen sind oder unterstützende Eltern häufig selbst finanziell betroffen sind. Studierende können sich nicht auf einen Ausbildungsvertrag und damit eine konstante Ausbildungsvergütung verlassen. Ein weiterer deutlicher Unterschied ist der Praxisbezug, der bei Studierenden noch stärker leidet (Studierende 67 %, dual Studierende 52 %), weil Praktika, Experimente oder Veranstaltungen aufgrund der Corona-Auflagen nicht durchgeführt werden können.

Einige Einschätzungen und Sorgen von Studierenden:

■ **Es ist ein Gefühl des Nichts-Lernens und Nichts-Könnens. Die Zukunft verpufft vor dem inneren Auge. Denn wer nimmt Corona-Studis?**

■ Praktika innerhalb des Studiums werden aktuell nicht angeboten, sondern durch weitere theoretische Tests ersetzt.

■ Man lernt nur noch und hat gar keinen Ausgleich. Es macht keinen Spaß momentan.

■ Corona bedeutet für mich Vereinsamung und einen Mangel an Lernorten. Dadurch fehlt die räumliche Trennung von Lern- und Wohnraum und die emotionale Trennung von Studium und Freizeit.

Auswirkung der Pandemie auf den betrieblichen Teil des dualen Studiums

71% der dual Studierenden geben an, dass sich durch die Pandemie die Möglichkeit verbessert hat, den betrieblichen Teil der Ausbildung im Homeoffice zu verrichten. Zudem hat sich bei 60 % die digitale Arbeitsweise im Betrieb und bei 41% die Flexibilisierung von Arbeitszeiten verbessert. Verbesserungen wie die Flexibilisierung kommen allerdings mit einem Haken: Einerseits ermöglicht sie eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildungszeit mit anderen Bedürfnissen, andererseits führt dies häufig zu einer Entgrenzung, so dass die tägliche Ausbildungszeit kein klares Ende mehr hat. 43 % geben darüber hinaus an, dass sich der Praxisbezug im Homeoffice verschlechtert. Die digitalen Errungenschaften tragen zu einer gefährlichen Entwicklung in den Betrieben bei: Der Zusammenhalt lässt nach und das Gemeinschaftsgefühl verschlechtert sich. 64 % der dual Studierenden berichten von Verschlechterungen des Gemeinschaftsgefühles. Weitere Verschlechterungen im betrieblichen Teil des dualen Studiums sind: Motivation (54 %), Chance auf Übernahme (29 %) und die Führung durch Vorgesetzte (24 %). Aus unseren Interviews und Kommentaren wissen wir, dass die Motivation selbst dort nachlässt, wo Führungskräfte sehr gut bewertet werden.

■ Ich konnte zum Glück ab und zu in den Betrieb. Wir haben im Betrieb eine Luftaufbereitung und ich konnte meine Versuche machen. Ich war etwa 50 % im Homeoffice und 50 % im Betrieb.

Abb. 16
Verbesserungen im betrieblichen Teil des dualen Studiums

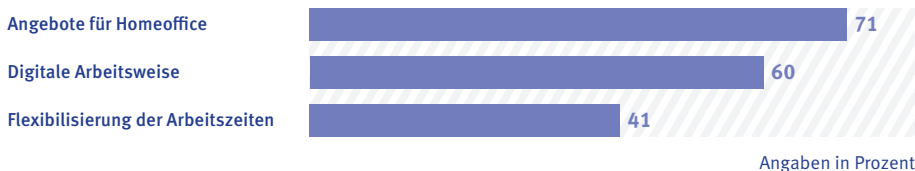
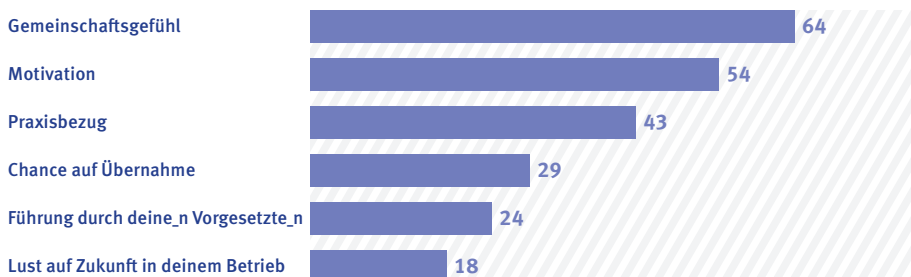


Abb. 17

Verschlechterungen im betrieblichen Teil des dualen Studiums



Angaben in Prozent

Welche Auswirkungen hat die Pandemie auf die Qualität des dualen Studienabschlusses?

Positive Auswirkungen der Pandemie auf den Studienabschluss suchen wir leider vergebens. Aus Sicht der von uns befragten dual Studierenden gibt es fünf Aspekte, die sich besonders deutlich verschlechtern: Arbeitserfahrungen (44 %), weil viele ihre Arbeit im Homeoffice erledigen und auf den persönlichen Austausch und die Tipps von Kolleg_innen verzichten müssen. Gesammeltes Wissen (42 %), erlernte Fähigkeiten (40 %), Chancen auf dem Arbeitsmarkt (35 %) und Abschlussnoten (31 %). Die Verschlechterungen beziehen sich sowohl auf den hochschulischen wie auch auf den betrieblichen Teil des dualen Studiums und haben konkrete Auswirkungen auf die Chancen der dual Studierenden auf dem Arbeitsmarkt. Der letzte in der **Abb. 18** aufgeführte Wert »Wert/Anerkennung des Abschlusses« ist verhältnismäßig stabil aus Sicht der dual Studierenden.

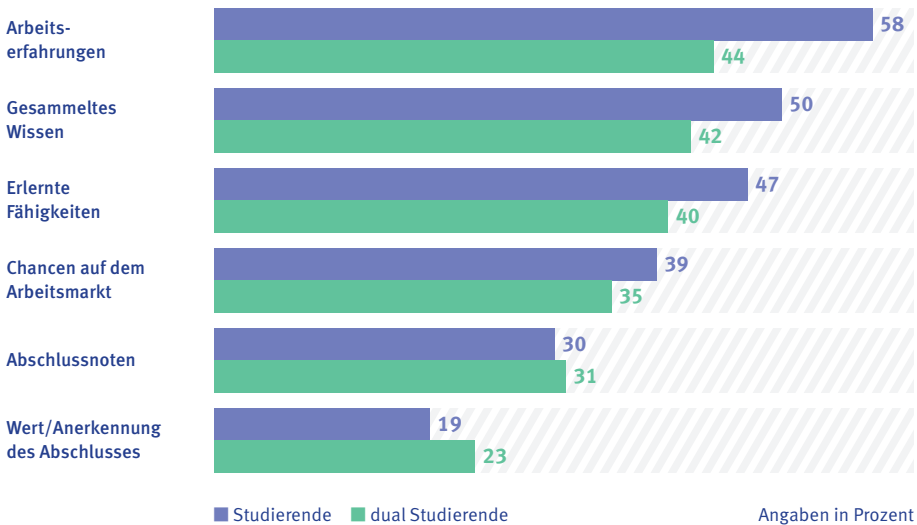


Weibliche dual Studierende erwarten deutlich negativere Auswirkungen der Pandemie auf ihre im dualen Studium erlernten Fähigkeiten und Arbeitserfahrungen sowie das gesammelte Wissen.

Die Lage für **Studierende**, die kein duales Studium machen, ist sogar noch schlimmer: 58 % berichten davon, dass sich ihre Arbeitserfahrungen verschlechtern, weil sie in der Corona-Zeit keine (oder kaum) Praktika machen konnten. Das erschwert die Lage für Studierende besonders, da viele durch Praktika ihre künftigen Arbeitgeber_innen kennenlernen und Nachweise über Arbeitserfahrungen als wichtiges Einstellungskriterium im Bewerbungsprozess erwartet werden. Auch in den Bereichen »Gesammeltes Wissen«, »Erlernte Fähigkeiten« und »Chancen auf dem Arbeitsmarkt« bewerten Studierende die Auswirkungen der Corona-Pandemie deutlich negativer als dual Studierende.

Abb. 18

Negative Auswirkungen der Pandemie auf den Abschluss im Studium und dualen Studium



Interessenvertretung von dual Studierenden und Bezug zu Gewerkschaften

83 % der dual Studierenden, die an der internen Befragung teilgenommen haben, finden es wichtig, einen Betriebsrat bzw. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu haben und 78 % wissen, wie sie diese erreichen können. 73 % nehmen wahr, dass sich der BR/die JAV für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzt und für die dual Studierenden da sind, wenn sie ein Problem haben und Hilfe brauchen. 57 % der Befragten sehen kompetente Ansprechpartner_innen für arbeitsrechtliche Themen in den Vertreter_innen von BR/JAV. Dies zeigt, dass die Integration dual Studierender in die betriebliche Mitbestimmung mittlerweile gängige Praxis ist und zum Alltag von Jugend- und Auszubildendenvertretungen gehört. Umso wichtiger ist es vor diesem Hintergrund, dual Studierende mit Auszubildenden sowohl in punkto Qualität der Ausbildung als auch hinsichtlich der (Schutz-) Rechte im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung gesetzlich wie tariflich gleichzustellen.

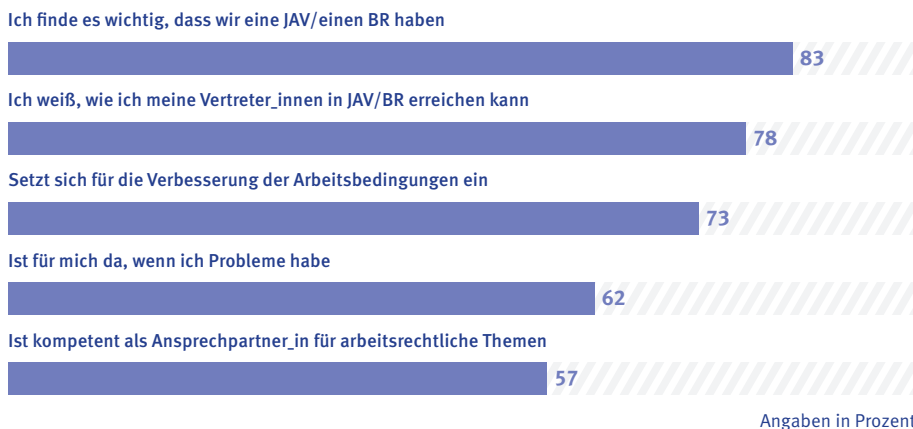
🗨 **Unser Jugendsekretär fragt immer, wie es den Studis der verschiedenen Unis geht. Für mich fühlt es sich gut an, zu wissen, dass sich da jemand kümmert.**

🗨 **Vor Corona bin ich nur sporadisch zur OJA*-Sitzung gekommen wegen Terminkollisionen mit Vorlesungen und habe dennoch immer mitbekommen, was besprochen wurde. Ich habe zufällig andere OJA-Mitglieder in der Stadt getroffen und hatte immer das Gefühl, up to date zu sein. Heute trifft man niemanden mehr zufällig und der Infofluss ist gestört.**

* Ortsjugendausschuss, Jugendgremium der örtlichen Gewerkschaftsstruktur

Abb. 19

Beurteilung der Arbeitnehmer_innenvertretungen aus Sicht der dual Studierenden



Die **gewerkschaftlichen Leistungen und Errungenschaften**, die für **dual Studierende** besonders relevant sind: höheres Einkommen (46 %), mehr Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben (44 %), Weihnachtsgeld (36 %), kostenfreie Angebote zur Weiterbildung (35 %) und geringere Arbeitszeit (33 %). 67 % der dual Studierenden sind im Rahmen ihres Studiums noch nie mit einer Gewerkschaft in Kontakt gekommen. Die häufigsten Kontakte mit Gewerkschaften haben dual Studierende in den Betrieben. Am Campus hatten 9 % bereits Kontakt mit Gewerkschaften, 6 % in Vorlesungs- oder Seminarinhalten und 4 % bei Veranstaltungen an der Hochschule.

Interessenvertretung von Studierenden und Bezug zu Gewerkschaften

Fast alle Studierenden (92 %) berichten, dass es an ihrer Hochschule oder Universität eine Studierendenvertretung (z. B. AstA oder StuRa) gibt, doch nur 38 % kennen eine Hochschulgruppe oder das Hochschulinformationsbüro einer Gewerkschaft. 78 % der befragten Studierenden finden es wichtig, eine Studierendenvertretung zu haben und 50 % sagen über diese, dass sie sich für die Verbesserung der Studiensituation einsetzt. Als Ansprechpartnerin bei allgemeinen Problemen fühlen sich dort allerdings nur 33 % gut aufgehoben, 28 % bei studienrechtlichen Themen.

Die **gewerkschaftlichen Leistungen und Errungenschaften**, die für **Studierende** besonders relevant sind: kostenfreie Angebote zur Weiterbildung (58 %), Rechtsberatung bei Problemen am Arbeitsplatz (56 %), mehr Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben (53 %), geringere Arbeitszeit (47 %) und höheres Einkommen (46 %).

51 % der Studierenden sind im Rahmen ihres Studiums noch nie mit einer Gewerkschaft in Kontakt gekommen. Die häufigsten Kontakte mit Gewerkschaften haben Studierende am Campus (20 %), bei Veranstaltungen an der Hochschule (18 %), im Nebenjob (15 %) oder in Vorlesungs- und Seminarinhalten (14 %).

Berufstätige in Zeiten von Corona

Studienergebnisse: Wie ticken junge Berufstätige im Jahr 2021?

Junge Berufstätige sind bereits einen Schritt weiter als Auszubildende und dual Studierende, weil sie in der Regel ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben und den Übergang ins Berufsleben geschafft haben. Viele von ihnen hatten die Gelegenheit, noch vor der Krise in ihrem Betrieb und in einem Team anzukommen, bevor die Corona-Pandemie einsetzte. Doch die Folgen der Krise beschäftigt und belastet auch Berufstätige sehr stark. Es zeigt sich, dass betriebliche Mitbestimmungsstrukturen ein Stabilitätsanker für Beschäftigte in der Krise sind.

Über junge Berufstätige, die an der internen Befragung teilgenommen haben

Die Geschäftsstellen der IG Metall haben deutschlandweit 563 junge Berufstätige im Alter von 16 bis 27 Jahren an der internen Studie beteiligt.

Junge Berufstätige: Demografie

Anzahl: 563

Alter: 16–21 Jahre (30 %), 22–27 Jahre (70 %)

Geschlecht: männlich (64 %), weiblich (36 %), divers (0,5 %)

Art des Beschäftigungsverhältnisses: befristet (22 %), unbefristet (78 %)

Gewerkschaftsmitgliedschaft: IG Metall (87 %), keine Gewerkschaft (11 %)

Bildungsziele von Berufstätigen

61 % der befragten Berufstätigen haben eine abgeschlossene Ausbildung und 4 % haben die Techniker- oder Meisterschule absolviert. 8 % verfügen über ein abgeschlossenes Bachelor- und 3 % über ein Diplom- oder Masterstudium. 22 % geben als höchsten Bildungsabschluss die mittlere Reife oder die Hochschulreife (Abitur) an. Als Bildungsziel gaben zwei Drittel der befragten jungen Berufstätigen an, dass sie noch einen höheren Abschluss anstreben: Techniker-/Meisterschule (35 %), Bachelor-Studium (16 %), Master-/Diplomstudium oder vergleichbar (14 %) oder eine Promotion mit Dokortitel/PhD (2 %).

Themen, die junge Berufstätige mobilisieren

Die Themen mit sehr großem Engagementpotenzial bei jungen Berufstätigen sind: Kämpfen gegen Ungerechtigkeiten (48 %), bessere Arbeitsbedingungen für dich und dein Umfeld gestalten (39 %), Solidarität mit benachteiligten Menschen zeigen (39 %), eine lebenswerte Zukunft gestalten (38 %) und Wohlstand gerecht verteilen (37 %). Die Engagementbereitschaft von jungen Berufstätigen ist im Vergleich zu Auszubildenden wesentlich höher und sie legen einen klaren Fokus auf die Arbeitsbedingungen. Aus den Daten geht zudem hervor, dass unbefristet Beschäftigte wesentlich mehr Engagementbereitschaft für bessere Arbeitsbedingungen (befristet 30 %, unbefristet 42 %) oder den Kampf gegen Ungerechtigkeit zeigen (befristet = 39 %, unbefristet = 51 %) als befristet Beschäftigte.



Wir haben zum Glück immer noch eine gute Auftragslage. Doch meine Freunde fehlen mir. Ich vermisse es, spontan mal ein Bierchen trinken zu gehen und fand den Winter echt zäh, weil meine Hobbys wetterabhängig sind. Mir fällt jetzt besonders auf, was für ein wichtiger Gegenpol Freunde und Freizeit zur oft stressigen Arbeit sind.



Ich bin erst seit eineinhalb Monaten in meiner neuen Stelle und kann die Leute nicht richtig kennenlernen.



Anfangs wurden die Corona-Maßnahmen im Betrieb nur schleppend umgesetzt oder eingehalten. Mittlerweile ist die Disziplin von den Mitarbeitenden ziemlich gut geworden und Maßnahmen werden stetig verbessert.



Ich habe mich jetzt für eine Weiterbildung zum Techniker angemeldet, um mit der drohenden Unsicherheit umzugehen. Außerdem hat mich die Monotonie auf der Arbeit echt runtergezogen und die Weiterbildung bringt wieder Abwechslung in mein Leben.



Bei uns im Betrieb herrscht Zukunftsangst, weil wir vor Kurzem von einem Finanzinvestor aufgekauft wurden. Jetzt werden Stellen abgebaut und ausgelagert. Dadurch hat sich die Stimmung im Betrieb total verändert und viele überlegen, wie sie sich beruflich oder durch Weiterbildung verändern können.

Politische Einstellungen und Engagement von jungen Berufstätigen

Unter den befragten Berufstätigen sind 8 % in einer Partei aktiv, 38 % in einem Betriebsrat oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung und 68 % engagieren sich in einer Gewerkschaft. Die häufigsten politischen Orientierungen der Berufstätigen sind sozial (55 %), ökologisch/umweltbewusst (38 %), progressiv/fortschrittlich (26 %), liberal/freiheitlich (22 %) und konservativ (12 %). 18 % der jungen Berufstätigen gaben an, keine politische Einstellung zu haben.



Männliche Berufstätige sind häufiger politisch fortschrittlich oder konservativ orientiert als weibliche Berufstätige (m = 32 %, w = 15 %). **Weibliche Berufstätige** sind dagegen häufiger sozial (m = 54 %, w = 62 %) und umweltbewusst orientiert (m = 37 %, w = 41 %). Zudem geben weibliche Berufstätige häufiger an, keine politische Einstellung zu haben, als männliche Berufstätige (m = 14 %, w = 23 %).

Wirksamkeit von Engagement aus der Sicht junger Berufstätiger

Die wirkungsvollsten Wege, um persönliche Interessen aus der Sicht von jungen Berufstätigen durchzusetzen, sind: mit gutem Beispiel vorangehen (76 %), die Wahl eines Betriebsrates beziehungsweise einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (74 %), die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (73 %), das Engagement in einem Betriebsrat (67 %) und Streiken (55 %). Die Schlusslichter der Wirkungsskala bilden das Engagement in einer Partei (20 %) sowie die Mitgliedschaft darin (15 %).

■ Eine blöde Situation war, als die Arbeitszeit der Ausbilder_innen auf 35 Stunden runtergesetzt wurde und Auszubildende auf einmal in der Schicht ohne Ausbilder_innen dastanden. Als wir darauf aufmerksam machten, war unsere Ausbildungsleitung zum Glück entgegenkommend und wir konnten schnell eine Lösung finden.

■ Dadurch dass unsere Ausbildungsleitung so gute Arbeit leisten, haben wir als JAV recht wenig Kontakt zu den Auszubildenden. Die kommen nur, wenn sie Probleme haben.

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigungssituation

Außer in Bezug auf die Angebote von Heim- und Telearbeit (Homeoffice) und Flexibilisierung der Arbeitszeiten hat die Corona-Pandemie kaum positive Auswirkungen. Für Berufstätige haben sich insbesondere folgende Aspekte verschlechtert: die Arbeitsatmosphäre (66 %), die Leistungsmotivation (55 %), Weiterbildungsangebote (51 %), das Verhältnis von Arbeit und Freizeit (42 %) und die persönliche wie berufliche Weiterentwicklung (39 %). Besonders schwerwiegende Konsequenzen hat die Verschlechterung der Weiterbildungsangebote, weil junge Berufstätige ihre Karriere starten und weiterkommen wollen. Wenn persönliche und berufliche Weiterbildungsangebote fehlen, kann eine Entgeltlücke entstehen, die Berufstätige unter Umständen das ganze Leben nicht mehr schließen können.

Abb. 20

Verschlechterung der Beschäftigungssituation durch die Pandemie



Es ist ein ziemlich kalter Umgang mit den Kolleg_innen, weil sobald du zusammenstehst, bekommt die Abteilung Stress vom Gruppenleiter. Es ist nicht mehr so familiär wie davor. Wir stehen trotzdem füreinander ein, auch wenn wir Abstand halten müssen.

Das Gemeinschaftsgefühl mit Kolleg_innen hat sich stark verändert, weil man sich bei Meetings immer rein aufs fachliche beschränkt und nicht über Privates spricht. Man ruft halt keine_n Kolleg_in nur zum Ratschen an.

Mein Ausbildungsende hat sich wegen Corona verschoben, weshalb ich meine Meisterschule vielleicht ein Jahr später erst aufnehmen kann.

Wir sind beide berufstätig und gestresst durch die Doppelbelastung mit der Betreuung unseres Kindes, weil die Kitas zu sind.





Die Beschäftigungssituation hat sich für **weibliche Berufstätige** in Bezug auf die Angebote für Homeoffice häufiger verbessert (53 %) als für männliche Berufstätige (42 %). Für **männliche Berufstätige** hat sich häufiger der Zusammenhalt im Team verbessert (m = 17 %, w = 11 %) und das Verhältnis von Arbeit und Freizeit (m = 22 %, w = 16 %). Die Bezahlung hat sich für männliche Berufstätige dagegen häufiger verschlechtert (m = 24 %, w = 17 %). Für **unbefristet Beschäftigte** haben sich die Angebote für Homeoffice erheblich häufiger verbessert (46 %) als für **befristet Beschäftigte** (30 %).

Auswirkungen der Pandemie auf berufliche Möglichkeiten

Die beruflichen Möglichkeiten von jungen Berufstätigen sind aufgrund der Corona-Krise stark eingeschränkt. 49 % der Befragten geben an, dass sich die Verfügbarkeit alternativer Stellen in ihrer Branche verschlechtert hat. Die Einschätzung über die Relevanz der erlernten Fähigkeiten und Arbeitserfahrungen sowie der Wert des Abschlusses in der Zukunft sind trotz Krise überwiegend konstant geblieben.

Abb. 21

Auswirkungen der Pandemie auf die beruflichen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt

Verfügbarkeit alternativer Jobangebote/Stellen für dich (in deiner Branche)



Relevanz deiner erlernten Fähigkeiten für die Zukunft



Wert/Anerkennung deines Abschlusses in der Zukunft



Relevanz deiner Arbeitserfahrungen für die Zukunft



■ verschlechtert ■ gleich geblieben ■ verbessert ■ weiß nicht

Angaben in Prozent

Ich will auf jeden Fall eine Weiterbildung machen. Ich bin zwar übernommen worden, aber nicht in dem Bereich, in den ich wollte. Ich möchte wieder in den Job zurück, den ich gelernt habe und der mir Spaß macht.

56 % der **befristet Beschäftigten** geben an, dass sich die Verfügbarkeit alternativer Jobangebote verschlechtert hat. Unter den **unbefristet Beschäftigten** sind es 47 %.

Arbeitnehmer_innenvertretung im Betrieb

Die jungen Berufstätigen, die sich an der internen Befragung beteiligt haben, wollen auf keinen Fall auf ihren Betriebsrat oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung verzichten. Und die überwiegende Mehrheit ist zufrieden mit der Arbeit ihrer Vertreter_innen: 81 % finden es wichtig, eine JAV/einen BR zu haben, 76 % wissen, wie sie ihre JAV/ihren BR erreichen können, 64 % geben an, dass ihr BR/ihre JAV für sie da ist, wenn sie Probleme haben.

Abb. 22

Aussagen über die Arbeitnehmer_innenvertretungen in Betrieben

Ich finde es wichtig, dass wir eine JAV/einen BR haben

81

Ich weiß, wie ich meine Vertreter_innen in JAV/BR erreichen kann

76

Ist für mich da, wenn ich Probleme habe

64

Setzt sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein

62

Ist kompetent als Ansprechpartner_in für arbeitsrechtliche Themen

58

Angaben in Prozent

Ich finde es gerade in dieser Situation wichtig, mitzubestimmen und Einfluss zu nehmen, wenn viel umgestellt und angepasst wird.

Ich möchte meinem Betriebsrat ein großes Lob aussprechen, weil ich weiß, was die für einen Berg an Arbeit leisten, der sie auch stark belastet.

Der Betriebsrat ist bei uns sehr gut aufgestellt und konstruktiv, weswegen der Arbeitgeber oft freiwillig auf den BR zugeht, um ihn um Rat zu fragen. Dadurch hat der BR recht viele Einflussmöglichkeiten. Auch im Corona-Krisenstab war der BR sofort mit eingebunden, um die Belange der Mitarbeiter_innen einzubringen.

Die gewerkschaftlichen Leistungen und Errungenschaften, die für junge Berufstätige besonders relevant sind: mehr Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben (61%), ein höheres Einkommen (60 %), Rechtsberatung bei Problemen am Arbeitsplatz (55 %), Weihnachtsgeld (54 %) und kostenfreie Angebote zur Weiterbildung (51%).

Gewerk- schaftsleben in Zeiten von Corona

Wenn wir junge Engagierte fragen, was das Gewerkschaftsleben ausmacht, dann erzählen sie vor allem von gemeinsamen Aktionen, dem geselligen Miteinander bei Treffen und dem Gefühl, gemeinsam etwas bewegen zu können. Seit März 2020 wurden viele Präsenztreffen abgesagt und digital abgehalten. Viele Aktionen können aufgrund von behördlichen Hygieneauflagen nicht stattfinden oder nur unter erheblichem Mehraufwand, um alle Sicherheitsvorkehrungen zu erfüllen und Abstandsregeln einzuhalten. Was macht das mit dem gewerkschaftlichen Miteinander und Zusammenhalt? Was bedeutet das für die Zukunft der OJAs?

Was läuft im OJA?

Im Ortsjugendausschuss (kurz OJA) treffen sich regelmäßig die jungen Metaller_innen einer Region, um sich über die Situation in Betrieben, Berufs- und Hochschulen auszutauschen oder um Aktionen zu planen. Einige OJAs haben so ansprechende soziale und kulinarische Rituale etabliert, dass junge Metaller_innen allein schon deshalb keine Sitzung verpassen wollen und sehnlichst den nächsten Präsenz-OJA herbeiwünschen.

Die Teilnehmer_innen der Trendtalks berichten, dass die Umstellung der OJA-Sitzungen auf digitale Veranstaltungen in den meisten Regionen gut funktioniert. Allerdings variiert es sehr stark, wie gut die digitalen OJA-Sitzungen besucht sind: bei den einen ist die Teilnehmer_innenzahl konstant, bei anderen steigt sie, weil die digitale Teilnahme weniger Aufwand bedeutet. In einigen OJAs scheint sich die Teilnahme unter Corona-Bedingungen eher auf den Kern zu beschränken. Das Ankommen im OJA ist insbesondere für neue Mitglieder schwierig. Hier ist es besonders wichtig, dass diese gut abgeholt und eingebunden werden.

Auswirkungen auf Wahlen und Aktionen

Durch die coronabedingte Distanz verändert sich auch die Art der Beziehung zwischen gewählten Vertreter_innen und ihren Kolleg_innen. Vielen JAVen und Betriebsrät_innen fehlt das Gefühl, eine persönliche Beziehung zu denen aufbauen zu können, die sie gewählt haben. Um das Gemeinschaftsgefühl zu stärken, sind gemeinsame Aktionen in dieser Zeit sogar noch wichtiger als sonst.



Bei uns waren bei OJA-Präsenzveranstaltungen mehr Leute dabei, einfach weil das Zwischenmenschliche bei uns sehr ausgeprägt ist. Das geht total verloren, wenn man sich nur noch übers Handy sieht.



Bei uns findet der OJA normal statt, jetzt halt digital. Es nehmen zum Teil sogar mehr Leute teil als sonst, weil für sie die langen Fahrtzeiten wegfallen.



OJA digital ist einfach ein weiteres Online-Meeting, das sich nicht von anderen Online-Meetings abhebt.



Ich kann mich gar nicht mehr daran erinnern, wann ich den letzten Präsenz-OJA hatte. Früher haben wir zusammen Pizza bestellt oder in der Geschäftsstelle gegrillt und coole Gespräche gehabt. Dadurch hatte man eine andere Connection zu den Leuten.



Durch die digitalen JA-Versammlungen ist jetzt ein zusätzliches Format entstanden, um mit Auszubildenden in Kontakt zu bleiben.



Grundsätzlich ist die Beteiligung bei uns im OJA sehr gut. Wir haben einige neue Jugend- und Auszubildendenvertreter_innen aufgrund der Herbstwahlen dabei und das funktioniert sehr gut, weil unser Jugendsekretär das gut zusammenhält.



Ich bin im August zum OJA dazugestoßen und habe noch OJA-Meetings in Präsenz erlebt. Die Beziehungen, die ich anfangs aufgebaut habe, waren leider noch nicht gefestigt und sind wieder eingeschlafen, seit wir auf digitale Meetings umgestellt haben.



Wir hatten so viele Aktionen für die JAV-Wahlen geplant, doch das ist aufgrund der Pandemie fast alles eingeschlafen. Engagement und Präsenzveranstaltungen sind jetzt mit so viel mehr Aufwand verbunden.



Ich wurde erst mitten im Arbeitskampf gewählt und es war schwierig, den Kontakt zu den Azubis nicht zu verlieren. Live-Versammlungen in der Kantine waren sehr aufwändig und schwierig. Am Ende hatten alle sehr viel Motivation, richtig zu streiken, und waren fast enttäuscht, dass es nur bei Warnstreiks blieb.



Es gibt einige, die sagen: Wir machen jetzt keine Aktionen wegen Corona und schauen, dass alle gesund bleiben. Die anderen sagen wir müssen gerade wegen Corona was machen. Der Großteil von uns hat noch Lust was zu bewegen, doch wir haben auch einige verloren.



Ich kenne keinen OJA in Präsenz. Ich hatte es bisher nur in digital.

Tipps fürs digitale Gewerkschaftsleben

Die größte Herausforderung für die Umstellung auf digitales Gewerkschaftsleben ist das Aufbauen von Vertrauen zu Menschen. 68 % der Befragten sind der Meinung, dass es nur schlecht möglich ist, Vertrauen digital über Video-Chats aufzubauen, und 51 % sehen es als schwierig, den Kontakt rein digital über lange Zeit aufrecht zu erhalten. Allerdings lassen digitale Formate viel Raum zur Gestaltung. Wir haben die Teilnehmer_innen der Trendtalks nach Tipps für bessere Online-Meetings gefragt. Im Folgenden fassen wir ihre Antworten zusammen:

1. **Einführung in die Meeting-Plattform:** Veranstalter_innen sollten sich mit dem verwendeten Tool auskennen und Funktionen bedienen können.
2. **Kleine Gruppen:** Wenn die Gruppen kleiner sind, kann man sich besser auf die Leute konzentrieren, die beisammen sind.
3. **Klare Regeln:** Meeting-Regeln für die Dauer, den technischen Ablauf (z. B. Mikrofon aus, Kamera an, Namens-Format) und Beiträge (Handzeichen, Länge) aufstellen.
4. **Kamera an:** Alle Teilnehmenden sollten die Kameras anmachen, damit im Raum eine persönliche Atmosphäre entstehen kann und man ein Gespür für die Stimmung und Reaktionen bekommt.
5. **Atmosphärischer Start:** Am Anfang etwa 5 Minuten für Privates oder Unterhaltsames reservieren, um die Stimmung zu heben und das Miteinander zu fördern (beispielsweise mit Emoji-Raten, Quiz oder Musik).
6. **Motiviert sein:** Für motivierte Teilnehmer_innen im Online-Meeting ist noch entscheidender, wie motiviert der_die Organisator_in oder der_die Moderator_in des Meetings ist.
7. **Pausen abhalten:** Pausen unbedingt in den Ablauf einplanen. Nach spätestens 60 Minuten benötigen Teilnehmer_innen eine Biopause, die es zu berücksichtigen gilt.
8. **Teilnehmende beteiligen:** Immer wieder Abwechslung durch Videos, Abstimmungen, Feedback-Runden oder Breakout-Gruppen einplanen, um die Aufmerksamkeit und Beteiligung hoch zu halten.
9. **Teilnahmebarrieren abbauen:** Sicherstellen, dass jede_r ein Endgerät und eine ausreichend gute Internetverbindung zur Verfügung hat und gegebenenfalls Unterstützung anbieten, um möglichst alle zu integrieren.
10. **Meetings in Präsenz:** Digitale Meetings, sofern möglich und erlaubt, so schnell es geht wieder durch Präsenzformate ersetzen, um körperliche Nähe (wie eine Umarmung) und den Aufbau von Vertrauensbeziehungen zu ermöglichen.

Jugend- beteiligung: Mitbestimmung, Engagement und Themen

Aus der Sicht junger Menschen ist Beteiligung immer eine Investition von Zeit und Energie. Auch wenn es ihnen nicht so vorkommt, weil es Spaß macht und ihnen unglaublich wichtig erscheint. Bevor wir tiefer in Themen und Beteiligungsformen einsteigen, wollen wir definieren, was Jugendbeteiligung ist und welche Ziele sie im gewerkschaftlichen Kontext verfolgt.

Definition des Deutschen Bundesjugendrings (DBJR):

»Gelungene Jugendbeteiligung eröffnet jungen Menschen Zugänge zu politischer Teilhabe und vermittelt ein Verständnis dafür. Sie vermeidet Gefühle wie Machtlosigkeit und Abgehängtsein, regt dazu an, Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen und stärkt soziale Kompetenzen.«

Für die IG Metall ist Jugendarbeit und Jugendbeteiligung von zentraler Bedeutung:

»Jugendarbeit sichert die Zukunftsfähigkeit der gesamten IG Metall. (...) Die Jugendarbeit der IG Metall stellt sicher, jungen Menschen den demokratischen Aufbau der IG Metall durch deren eigene Beteiligung erlebbar zu machen und ihn damit nachhaltig zu verankern. (...) Ziel ist es, anknüpfend an der Situation und Erfahrungen junger Menschen, ein kritisches, politisches und gewerkschaftliches Bewusstsein und Handlungskompetenz zu fördern.« (VHB IG Metall, Präambel Richtlinie Jugendarbeit)

Themen, um junge Menschen zu mobilisieren

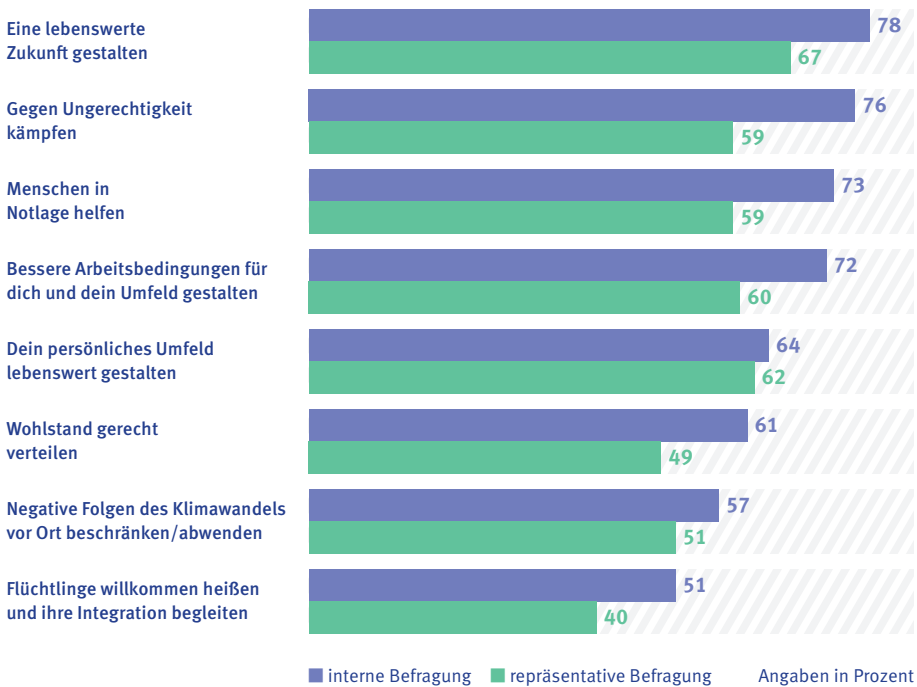
Es sind zwei Paar Stiefel, ob man sich für ein Thema interessiert oder ob man sich in Strukturen dafür einsetzt. Die **Abb. 23** zeigt, welche Themen Auszubildende, (dual) Studierende und Berufstätige am stärksten motivieren können, um sich in einer Initiative oder Organisation dafür einzusetzen.

Hinweis: In diesem Kapitel zeigen wir bei der Einstellung zu Engagement und Mitbestimmung die Ergebnisse der internen Befragung und der Repräsentativbefragung, um Unterschiede zwischen dem gewerkschaftlichen Umfeld und der Jugend allgemein aufzuzeigen.

Die fünf Themen, die als Ergebnis der internen Befragung am stärksten motivieren, sind: eine lebenswerte Zukunft gestalten (78 %), gegen Ungerechtigkeit kämpfen (76 %), Menschen in Notlage helfen (73 %), Solidarität mit benachteiligten Menschen zeigen und bessere Arbeitsbedingungen gestalten (jeweils 72 %). An erster Stelle steht das Interesse, für sich selbst und zukünftige Generationen etwas Gutes zu tun, dicht gefolgt von mitmenschlichen Motiven. Wir sehen also eine sehr solidarisch geprägte junge Generation, bei denen eine sehr hohe Sensibilisierung für gesellschaftspolitische Themen und erhebliche Engagementbereitschaft besteht.

Betrachten wir die letzten Zeilen von **Abb. 23**, sehen wir, dass die Themen Klimawandel und Flüchtlingsintegration bei den Jungen aktuell nicht die höchste Priorität einnehmen. Die Motivation sich für Klimaschutz zu engagieren, ist überraschend gering. Bemerkenswert ist zudem, dass die (überwiegend gewerkschaftlich geprägten) Teilnehmenden der internen Befragung eine wesentlich höhere Bereitschaft zeigen, sich für wichtige Themen in Strukturen und Initiativen einzusetzen, als dies bei den Studienteilnehmer_innen der Repräsentativbefragung der Fall ist. Sie beschränken sich dabei nicht auf berufsrelevante Themen, sondern zeigen ein besonders hohes Maß an Solidarität und Bereitschaft, das eigene Umfeld aktiv mitzugestalten.

Abb. 23
Motiviert, sich für diese Themen zu engagieren



Junge Frauen sind grundsätzlich motivierter für Engagement als junge Männer. Besonders groß ist der Unterschied bei sozialen Missständen, wenn es darum geht, Ungerechtigkeit zu bekämpfen (m = 35 %, w = 45 %), Menschen in Notlage zu helfen (m = 30 %, w = 39 %) und Solidarität mit benachteiligten Menschen zu zeigen (m = 29 %, w = 38 %).

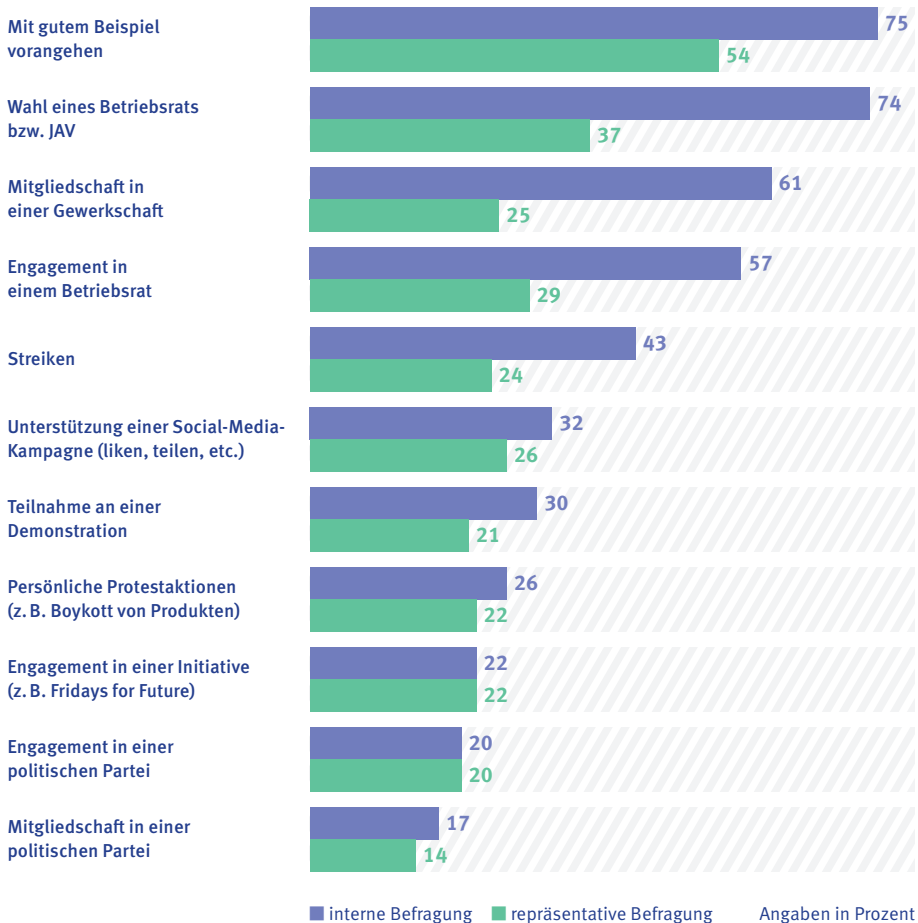
Junge Menschen in Großstädten sind wesentlich motivierter, sich für die Integration von Flüchtlingen, das Klima und gerechte Wohlstandsverteilung einzusetzen, als junge Menschen in kleineren Städten oder im ländlichen Raum.



Welche Beteiligungsformen sich lohnen

Das passende Thema und die Motivation für Beteiligung sind gute Voraussetzungen für ein Engagement. Doch für die Umsetzung maßgeblich entscheidend ist, ob junge Menschen in ihrem Engagement Selbstwirksamkeit erfahren. Oder anders ausgedrückt, dass sie das Gefühl haben, durch ihren persönlichen Beitrag einen Unterschied bewirken und erfahren zu können.

Abb. 24
Lohnende Formen des Engagements aus Sicht der jungen Generation



Das Ranking der Selbstwirksamkeit von Engagement wird angeführt von: mit gutem Beispiel vorangehen (75 %), die Wahl eines Betriebsrates beziehungsweise einer JAV (74 %), Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (61%), Engagement in einem Betriebsrat (57 %) und Streiken (43 %). Diese etwas pauschale Formulierung »Mit gutem Beispiel vorangehen« ist für die Jugend zentral als Grundlage für Respekt. Wer von den Jungen etwas fordern oder sie für etwas motivieren will, muss das authentisch und glaubwürdig verkörpern können.

Bei der Thematik Mitbestimmung, Engagement und Beteiligung beobachten wir die markantesten Unterschiede zwischen der jungen Gesamtbevölkerung (Repräsentativbefragung) und jungen Menschen aus dem gewerkschaftlichen Umfeld (interne Befragung). Wir wollen drei Beispiele aufgreifen, um das zu verdeutlichen:

- die **Wahl eines Betriebsrates** ist eine lohnende Engagementform für 74 % der intern Befragten und nur für 37 % in der Repräsentativbefragung
- die **Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft** ist eine lohnende Engagementform für 61% der intern Befragten und nur für 25 % in der Repräsentativbefragung
- das **Streiken** ist eine lohnende Engagementform für 43 % der intern Befragten und nur für 24 % in der Repräsentativbefragung

Offensichtlich müssen junge Menschen Beteiligung und deren Wirkungsmechanismus erst kennenlernen und aktiv beteiligt sein, um die Wirksamkeit wahrzunehmen und zu verstehen. Die Teilnehmenden der internen Studie sind viel stärker von der Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Arbeit und betrieblichen Mitbestimmung überzeugt. Doch auch die grundsätzliche Selbstwirksamkeit, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen, bewerten die Teilnehmer_innen der internen Befragung viel höher.

Andere Engagementformen

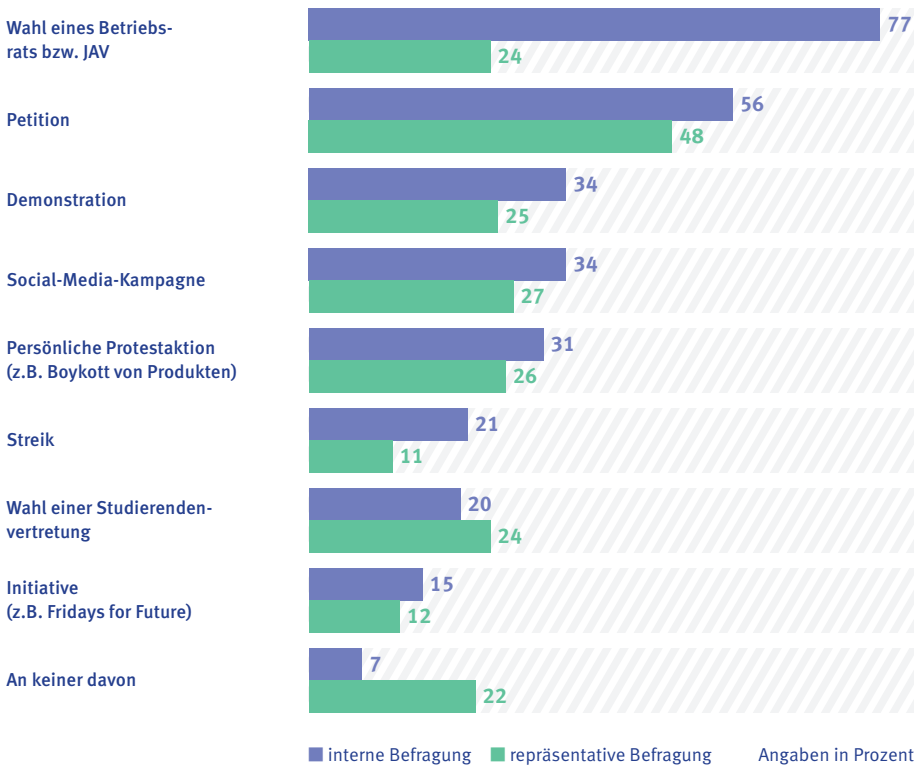
Ein wesentliches Merkmal der als besonders lohnend bewerteten Engagementformen ist, dass die Auswirkungen des Engagements sich auf das nahe und persönlich erfahrbare Umfeld beziehen.

Erfahrungen mit Engagement und Beteiligungsformaten

Wir wissen bereits, wie lohnend junge Menschen verschiedene Engagementformen bewerten. Was wir noch nicht wissen, ist, ob sie bereits Erfahrungen mit den unterschiedlichen Engagementformen gemacht haben und wie sich das auswirkt. Am häufigsten haben junge Menschen bereits an Wahlen eines Betriebsrates beziehungsweise der JAV (77%) teilgenommen, eine Petition unterzeichnet (56%), an einer Demonstration oder einer Social-Media-Kampagne teilgenommen (jeweils 34%) und persönliche Protestaktionen durchgeführt (31%).

Abb. 25

Erfahrungen mit Formen des Engagements – »Habe ich bereits teilgenommen«



Bei den Engagementerfahrungen zeigen sich interessante Unterschiede zwischen den Teilnehmenden:

Junge Menschen in Großstädten haben viel eher an Demos teilgenommen, Petitionen unterschrieben, persönliche Protestaktionen unternommen oder sich bei Initiativen wie Fridays for Future engagiert als junge Menschen in kleinen Städten oder im ländlichen Raum. In **Kleinstädten und im ländlichen Raum** haben dagegen deutlich mehr junge Menschen bereits an der Wahl eines Betriebsrates/einer JAV teilgenommen. Zwischen **jungen Frauen** und Männern gibt es in dieser Hinsicht kaum Unterschiede, außer dass junge Frauen sich schon wesentlich häufiger an Social-Media-Kampagnen beteiligt haben (m = 30 %, w = 42 %).

Über 50 % der Teilnehmenden an der internen Befragung bezeichnen sich als engagierte Mitglieder in einer Gewerkschaft und 64 % der Teilnehmenden an der Repräsentativbefragung geben an, in keinerlei Organisation engagiert zu sein.

Plan B als Chance für mehr Jugendbeteiligung

Die große Frage, die im Raum steht, ist:

Wie wird sich die Engagementbereitschaft dadurch verändern, dass immer mehr junge Menschen sich um ihre Zukunft sorgen und viele Engagementformen im letzten Jahr nur eingeschränkt oder digital möglich waren?

Die Studienergebnisse zeigen in dieser Hinsicht einen klaren Trend auf. Junge Menschen, die sich aufgrund der Corona-Krise persönlich oder beruflich neu orientieren müssen, sind engagierter als andere. Sie sind mehr an gesellschaftlichen Themen interessiert und eher bereit, sich für diese Themen in unterschiedlichen Formen und Organisationen zu engagieren. Insofern stellt die Krise eine große Chance für die Beteiligung junger Menschen dar. Und Gewerkschaften bieten genau das, was junge Menschen jetzt benötigen: eine Struktur, die ihnen Halt gibt, auf ihre Bedürfnisse bezüglich Bildung, Beruf und Beteiligung eingeht und sich als starke Wertegemeinschaft für die junge Generation einsetzt.

Thesen für die Zukunft

Hybrides Arbeiten wird bleiben

Die Digitalisierung in sämtlichen Bereichen des Lernens und Arbeitens wird bleiben. Um die in dieser Studie aufgezeigten Defizite des Digitalen abzubauen, gilt es gezielt die Grenzen des Digitalen aufzuzeigen, Erfolgsfaktoren für das Gelingen des Digitalen in Weiterbildung und Rahmenbedingungen umzusetzen sowie bestimmte Stärken des Analogenen anzuerkennen.

Das Gefühl von Kontrolle und Sicherheit muss zurückkehren

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben jungen Menschen sämtliche Sicherheiten geraubt. In der Rückschau zeigt sich, wie wichtig tarifvertragliche Errungenschaften sind, um in Zeiten von Krise und Wandel Stabilität zu geben. Insofern sollte die Krise die Gewerkschaft darin bestärken, an der wichtigen Arbeit festzuhalten.

Der Schlüssel, um Vertrauen wieder herzustellen, liegt in Beteiligung

Viel Vertrauen in persönlichen, beruflichen und politischen Beziehungen ist durch die Belastungsprobe der Corona-Krise verloren gegangen. Um dieses Vertrauen wieder aufzubauen, benötigt es die aktive und wirksame Beteiligung von Zielgruppen, damit sie Teil der Lösung sein können und ihre Bedürfnisse in den Lösungen wiederfinden.

Lockruf der Heimat als Herausforderung für Mitbestimmung

Die Erfahrung mit Grenzen und Kontaktbeschränkungen hat viele junge Menschen dazu bewogen, die Bande zu ihren Familien und ihrer (oft) ländlicheren Heimat zu stärken. Die zunehmenden Möglichkeiten von Homeoffice fördern die Vereinbarkeit von Großstadt-Jobs und Kleinstadt-Glück und damit die räumliche Trennung von Arbeitsort und Wohnort. Für Betriebsrät_innen erwachsen dadurch zusätzliche Herausforderungen, Mitbestimmung zu organisieren, wenn die eigenen Kolleg_innen nicht mehr im Betrieb anwesend sind.

Schlusswort Simon Schnetzer

Die vorliegende Studie ist für mich weit mehr als ein Datenreport. Sie ist ein wichtiges Element, damit die Stimmen junger Menschen gehört werden und ihre Beteiligung Wirkung entfalten kann. Wir haben Jugendliche in der Studie so oft wie möglich selbst zu Wort kommen lassen, damit Sie als Leser_in die Situation besser verstehen und helfen können.

Kritiker dieser Studie könnten behaupten, dass wir mit dem starken Fokus auf die Daten der internen (gegenüber der repräsentativen) Befragung ein verzerrtes Bild der Wirklichkeit oder eine IG Metall-Bubble aufzeigen. Richtig ist, dass wir die Meinungen und Befindlichkeiten von genau den jungen Menschen aufzeigen, die von der IG Metall die Vertretung ihrer Interessen erwarten. Und wir haben gesehen, dass der Durchschnitt in Deutschland bei weitem nicht so engagiert ist, wie die Jugend der IG Metall. Doch genau das macht die Daten so wertvoll für alle, die Verantwortung für Entscheidungen tragen: die IG Metall Jugend reagiert empfindlicher bei Themen der sozialen und betrieblichen Gerechtigkeit; sie glaubt daran, durch Mitbestimmung etwas verändern und gestalten zu können. Anstatt Probleme mit sich selbst auszumachen, nennen sie diese beim Namen und setzen sie auf die Agenda der Politik. Danke dafür!

Mein Motto ist »junge Menschen beteiligen und gemeinsam Zukunft gestalten« und ich wünsche mir, dass die Bedürfnisse junger Menschen bei Entscheidungen stärker berücksichtigt werden. Mit diesem Datenreport und den regionalen Auswertungen für Geschäftsstellen bieten wir dafür die Vorlage.

Schließen möchte ich mit dem Zitat eines Studienteilnehmers: »Ich finde die Studie sehr wichtig, um zu sehen, wie sich die Leute fühlen. Ich hoffe, Sie zeigen die Ergebnisse den Politikern dieses Landes und ich hoffe, dass sie etwas tun können, um uns zu helfen.«

In diesem Sinne
Simon Schnetzer

Impressum

Herausgeber

IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Vertreten durch den Vorstand

1. Vorsitzender: Jörg Hofmann
vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./

Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV

Stefanie Holtz
Bundesjugendsekretärin
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
jugend@igmetall.de

Juni 2021

Redaktion und Konzept

Florian Stenzel
und Simon Schnetzer

Text

Simon Schnetzer

Gestaltung

4S, Berlin

Fotos

S. 18: przemekklos / photocase.de, S. 23: asillustration / photocase.de,
S. 35: Narongrit Sritana / iStock, S. 38: David-W / photocase.de,
S. 45: Juliana Raikowski / photocase.de, S. 57: Halfpoint / iStock,
S. 67: zettberlin / photocase.de

Druck

Dierichs Druck+Media GmbH, Kassel

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

