

Die Dauerkrise für Jugendliche überwinden: Es gibt Lösungen!

Dokument in der 25. Sitzung des Exekutivausschusses von industriAll Europe verabschiedet
Brüssel, 30. November & 1. Dezember 2022 | 2022/143

Junge Menschen waren von den Krisen der letzten 15 Jahre am stärksten betroffen, sowohl in sozialer als auch in wirtschaftlicher Hinsicht. Diese Krisen haben in der gesamten Gesellschaft tiefe Spuren hinterlassen, insbesondere aber bei der jungen Generation, die Gefahr läuft, zu einer verlorenen Generation zu werden. Die Gesellschaft steht in ihrer Schuld. Im „Europäischen Jahr der Jugend“ 2022 wurde versäumt, konkrete politische Maßnahmen zur Verbesserung der Situation junger Menschen vorzuschlagen. Die Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe schlägt deshalb erneut Alarm und warnt davor, die nächste Generation von Industriebeschäftigten zu verlieren. Es gibt Instrumente zur Verbesserung der Situation, und es besteht dringender Handlungsbedarf. Wir brauchen nur den politischen Willen jetzt zu handeln!

Ungleiche wirtschaftliche Erholung: Junge Arbeitnehmer*innen wurden in allen vergangenen Krisen zurückgelassen!

Junge Arbeitnehmer*innen wurden durch alle drei großen Krisen der jüngeren Vergangenheit schwer beeinträchtigt. Die Finanzkrise 2008-09, auf die 2012 eine Rezession folgte (die Europa durch fehlgeleitete Sparmaßnahmen selbst herbeigeführt hat), hat junge Menschen am stärksten getroffen. Die Wirtschaftspolitik, die damals europaweit aufgezwungen wurde, führte zu einem explosionsartigen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit, die in einigen Ländern auch heute noch mehr als doppelt so hoch ist wie die Gesamtarbeitslosenquote (Eurostat, [Daten](#) vom Juli 2022):

- **Der EU-Durchschnitt der Jugendarbeitslosigkeit liegt bei 14 %, während die Gesamtarbeitslosigkeit 6 % beträgt.**
- **Die Länder, die an der Spitze der Liste stehen, sind nach wie vor diejenigen, die am meisten unter der Troika gelitten haben: Griechenland (28,6%), Spanien (26,9%), Italien (24%), Rumänien (22,7%).**
- **Das Problem besteht jedoch auch in anderen Ländern: Schweden (19,9%), Slowakei (19,5%), Frankreich (17%).**

Gleichzeitig wird [berichtet](#), dass prekäre (atypische) Beschäftigungsverhältnisse für die „glücklichen“ jungen Arbeitnehmer*innen, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Norm sind:

- **47 % der jungen Arbeitnehmer*innen haben einen befristeten Vertrag, verglichen mit 10 % der Arbeitnehmer*innen insgesamt.**
- **1 von 10 jungen Arbeitnehmer*innen hat unfreiwillig einen befristeten Vertrag.**
- **31 % der jungen Arbeitnehmer*innen (insbesondere Frauen) gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, um über die Runden zu kommen.**

Lange und immer wiederkehrende Zeiten der Arbeitslosigkeit, gepaart mit prekären Arbeitsbedingungen, sind das Rezept für eine dauerhaft gezeichnete Generation. Die heutige Generation wird eher geneigt sein, Arbeitsplätze mit schlechten Arbeitsbedingungen und schlechter Bezahlung zu akzeptieren, weil sie Angst hat, nichts anderes zu bekommen. Dies wird nur Arbeitgebern, die prekäre Beschäftigungsverhältnisse anbieten (wie dem zunehmenden Phänomen der plattformbasierten Arbeit) und Rechtspopulisten in die Hände spielen.

Die COVID-19-Pandemie war ein weiterer Schlag für die jungen Menschen. Nicht nur, dass sie bei der Erholung von der Finanzkrise 2008/09 zurückgelassen wurden (in einer Situation unsicherer, unqualifizierter Beschäftigung und mit unzureichender Hilfe aufgrund unterfinanzierter Sozialdienste), sie wurden auch aufgefordert, zu Hause zu bleiben, um die anfälligeren älteren Generationen (zu Recht) vor COVID-19 zu schützen. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die jungen Menschen die Hauptlast einer weiteren Krise zu tragen hatten:

- **61 % der jungen Europäer*innen berichten über psychische Probleme (aktuelle [Studie von 2022](#))**
- **Junge Menschen sind die am stärksten von Armut betroffene Gruppe ([2021](#) lag der EU-Durchschnitt der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen bei 27 %, von denen 21 % zwischen 18 und 24 Jahre alt waren).**

Positiv zu vermerken ist, dass die politischen Entscheidungsträger*innen offenbar aus einigen Fehlern der Finanzkrise 2008-09 gelernt und während der COVID-19-Krise von Sparmaßnahmen abgesehen haben. Obwohl das EU-Konjunkturprogramm den Namen „NextGeneration EU“ trug, waren Maßnahmen zur Unterstützung junger Menschen in den meisten Nationalen Konjunktur- und Resilienzplänen (NRRP), in denen die Mitgliedstaaten erklären mussten, wie sie die ihnen zur Verfügung stehenden Gelder ausgeben würden, nur unzureichend vorgesehen. Die Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe hat damals vor der Gefahr [gewarnt](#), die nächste Generation von Industriebeschäftigten zu verlieren, da die Jugend in der Entwurfsphase vieler NRRP vergessen wurde. Die endgültigen Fassungen der NRRP wiesen zwar Verbesserungen auf, aber eine aktuelle [CEPS-Studie](#) aus dem Jahr 2022 zeigt ihre Mängel auf. Wir sind besorgt darüber, dass sich die Investitionen in die Bildung vor allem auf die frühen Phasen der Bildung konzentrieren. Bei diesen wichtigen Investitionen sollten die realen Schwierigkeiten, mit denen junge Arbeitnehmer*innen beim Eintritt in den

Arbeitsmarkt konfrontiert sind, wie z. B. das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, stärker berücksichtigt werden. Nachfolgend einige Beispiele:

- **Deutschland:** 5 % der Mittel sind für „Maßnahmen für die nächste Generation“ bestimmt. Diese Mittel sind jedoch für eine Bildungsplattform bestimmt, die die Entwicklung von Fertigkeiten und Kompetenzen während der einzelnen Bildungswege unterstützen soll. Kritiker*innen betonen, dass dies nicht ausreicht, um die strukturellen Herausforderungen für junge Arbeitnehmer*innen zu bewältigen.
- **Belgien:** 7 % der Mittel fließen in die Säule „Politik für die nächste Generation“. Diese sind jedoch hauptsächlich für die Digitalisierung der Bildung und das Verhindern von vorzeitigen Schulabbrüchen bestimmt.
- **Italien:** sieht 10 % für die nächste Generation vor. Es gibt jedoch Bedenken in Bezug auf die beiden großen Arbeitsmarktinitiativen (Beschäftigungsgarantie und New Skills Plan), da Kritiker*innen sie in Bezug auf Governance, Dauer und Überwachung als vage bezeichnen. Leider sind die aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht auf die Unterstützung junger Arbeitnehmer*innen ausgerichtet.
- **Portugal:** investiert 8 % in die nächste Generation. Abgesehen von den Investitionen in die Bildung gibt es jedoch weder eine tatsächliche Reform der aktiven Arbeitsmarktpolitik noch Reformen, die sich auf den Zugang zum Arbeitsmarkt für jüngere Arbeitnehmer*innen (24-34 Jahre) beziehen.
- **Slowakei:** 14 % gehen an die künftige Generation. Die wichtigsten Reformen betreffen jedoch die Finanzierung der vorschulischen Bildung und die Maßnahmen scheinen nicht besonders auf junge Arbeitnehmer*innen ausgerichtet zu sein. Was die Arbeitsmarktpolitik betrifft, so gehen die Maßnahmen nicht in angemessener Weise auf die hohe NEET-Quote (weder in Beschäftigung noch in Bildung noch in Ausbildung) ein, während sie die geringen Investitionen in aktive Arbeitsmarktmaßnahmen verstetigen.
- **Frankreich:** 15 % für die nächste Generation. Dennoch gibt der Plan Anlass zur Sorge in den Bereichen Bildung, Sozialpolitik und Arbeitsmarkt, da er keine Vorschläge für Investitionen und Reformen im Bildungsbereich umfasst. Das Hauptproblem ist, dass der französische Arbeitsmarkt nach wie vor segmentiert ist, mit hoher Arbeitslosigkeit und Ungleichheiten.

Ein kürzlich veröffentlichter [Bericht](#) über Beschäftigungs- und Sozialtrends in Europa macht deutlich, dass die Erholung von der COVID-19-Pandemie ungleichmäßig verlaufen ist. **Die unter 30-Jährigen haben sich immer noch nicht von den Krisen erholt** und weiterhin Schwierigkeiten, ins Arbeitsleben einzutreten oder eine ihren Fertigkeiten angemessene Stelle zu finden. Angesichts ihrer prekären Lage leiden junge Menschen stärker unter schwierigen sozialen und finanziellen Umständen.

Die aktuelle Explosion der Lebenshaltungskosten und die Energiekrise verschlimmern die Situation noch. Da junge Menschen die Gruppe sind, die am stärksten von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht ist und in prekären, unsicheren und schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen arbeitet,

sind die Aushöhlung der Kaufkraft und die Rekordrechnungen für Energie und Lebensmittel ein weiterer Schlag für sie.

Es gibt Lösungen: Junge Arbeitnehmer*innen brauchen eine Garantie für hochwertige Arbeitsplätze!

Die Ironie besteht darin, dass die Dauerkrise, in der junge Menschen in den letzten Jahren zu stecken scheinen, vor dem Hintergrund eines massiven Fachkräftemangels und eines angespannten Arbeitsmarktes stattfindet. Die doppelte digitale und grüne Transformation wird das Qualifikationsproblem nur noch verschärfen. Jüngste [Daten](#) zeigen, dass die Zahl der Erwerbstätigen in der EU im ersten Quartal 2022 zwar um 0,5 % gestiegen ist, die Zahl der unbesetzten Stellen jedoch weiter zugenommen hat, was zu einem angespannten Arbeitsmarkt mit einem enormen Fachkräftemangel führt. Diese Statistiken zeigen, dass es Handlungsbedarf gibt. Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, fordert industriAll Europe eine faire Lehrlingsausbildung mit einer Übernahmegarantie sowie Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, um den doppelten Strukturwandel zu antizipieren.

Das Überbrücken der Kluft zwischen Bildung und Erwerbsleben scheint in vielen Ländern eine große Herausforderung darzustellen. Das nachstehende Diagramm zeigt die Beschäftigungsquote der Absolventen beruflicher Bildungsgänge in Europa im Jahr 2020. [Es wird deutlich](#), dass die Länder mit der niedrigsten Beschäftigungsquote von Hochschulabsolvent*innen im Allgemeinen auch diejenigen sind, die am stärksten von der Abwanderung von Fachkräften betroffen sind (junge, qualifizierte Menschen verlassen ihre Heimatländer auf der Suche nach besseren Arbeitsbedingungen im Ausland). Türk Metal berichtet über eine massive Abwanderung von Fachkräften, da es in der Türkei keine hochwertigen Arbeitsplätze für junge Hochschulabsolvent*innen gibt. Das Fehlen von attraktiven und hochwertigen Arbeitsangeboten für junge Hochschulabsolvent*innen ist einer der Hauptgründe für diese Situation.

Auch wenn die Grafik zeigt, dass die Beschäftigungsquote von Hochschulabsolvent*innen in einigen Ländern sehr hoch ist, muss darauf hingewiesen werden, dass das Problem des Arbeitskräftemangels auch dort fortbesteht. So [meldete](#) beispielsweise in **Deutschland** die Hälfte der Unternehmen im August 2022 einen Arbeitskräftemangel. Die IG Metall berichtete, dass der Abbau der Ausbildungsplätze in der Industrie während der COVID-19-Krise trotz massiver öffentlicher Unterstützung für die Unternehmen nie wieder ausgeglichen wurde.

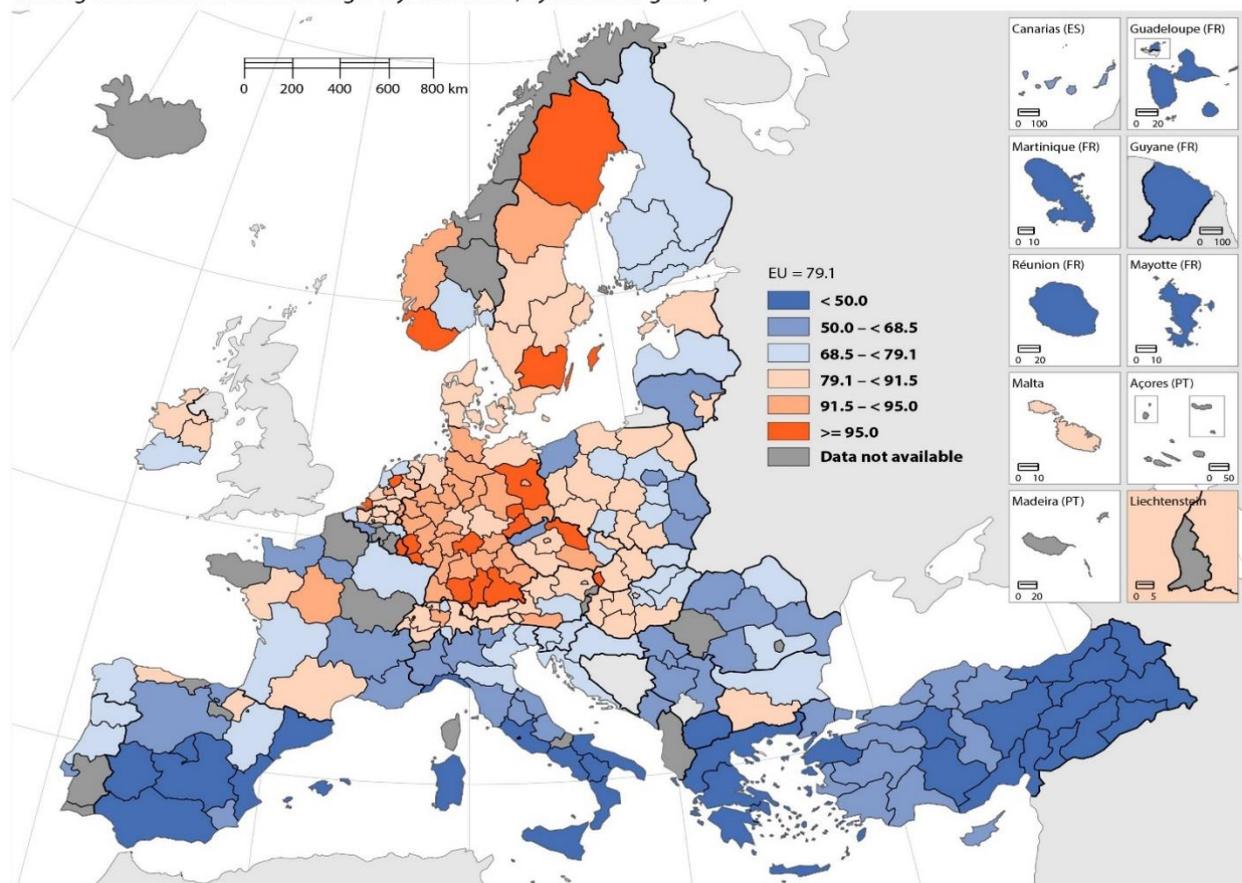
Belgien ist ein gutes Beispiel für den Mehrwert von Tarifverhandlungen für junge Arbeitnehmer*innen. Dort ist es den Gewerkschaften gelungen, das Problem der speziellen „Jugendlöhne“, die unter dem Mindestlohn liegen, zu lösen, indem sie diese ungerechte Behandlung in den meisten Branchentarifverträgen unterbunden haben. Wir brauchen in ganz Europa mehr Beispiele wie dieses, insbesondere angesichts der Berichte der VASAS, dass in **Ungarn** große

Automobilunternehmen versuchen, die Löhne insbesondere für junge Menschen sehr niedrig zu halten.

Auch die Arbeitgeber müssen ihrer Verantwortung gerecht werden und hochwertige Ausbildungsplätze mit der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung anbieten, wenn sie qualifizierte Arbeitskräfte haben wollen. Gleichzeitig muss die Politik die öffentliche Unterstützung für Unternehmen an soziale Bedingungen knüpfen, um sicherzustellen, dass das Geld nicht für prekäre Arbeitsplätze oder Dividendenausschüttungen an Aktionäre verwendet wird.

Employment rate of recent graduates from vocational programmes, 2020

(% of graduates aged 20-34 years with upper secondary or post-secondary non-tertiary vocational educational attainment having left education and training 1-3 years earlier, by NUTS 2 regions)



As covered by ISCED levels 3 and 4. Bulgaria, Greece and France: regional data are presented at NUTS 1 level. Estonia, Cyprus, Latvia, Luxembourg, Malta, Iceland and Liechtenstein: single regions at this level of detail. EU aggregate and Germany: 2019 data.

There are several other regions with 2019 and 2018 data (check the article's "for more information").

Administrative boundaries: © EuroGeographics © UN-FAO © Turstat
Cartography: Eurostat – IMAGE, 10/2021

ec.europa.eu/eurostat 

Derweil berichtet IndustriAll-BNS aus **Rumänien**, dass junge Menschen im öffentlichen Bildungssystem nach veralteten Lehrplänen ausgebildet werden. Dies verschärft die Diskrepanz zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage in der Industrie und führt zu einer Verschwendung öffentlicher Gelder sowie zu Frustration bei jungen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern. Die politischen

Entscheidungsträger*innen der EU und die nationalen Regierungen müssen mehr tun, um eine qualitativ hochwertige und aktuelle allgemeine und berufliche Bildung zu gewährleisten, die automatisch zu hochwertigen Arbeitsplätzen führt.

Um die Qualifikationsherausforderung zu bewältigen, hat die Europäische Kommission **das Jahr 2023 zum Europäischen Jahr der Kompetenzen erklärt**. Wir hoffen sehr, dass dieses Vorhaben mehr Früchte tragen wird als das Europäische Jahr der Jugend 2022, das nichts weiter als eine „Kommunikationsübung“ war, bei der einige EU-Kommissare auf öffentlichen Veranstaltungen mit jungen Menschen sprachen, ohne dass es irgendwelche Folgemaßnahmen gab.

Industrial Europe fordert Arbeitsplatzsicherheit für junge Menschen und gerechtere Chancen. Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen sind die richtigen Instrumente, um junge Arbeitnehmer*innen in den Entscheidungsprozess einzubeziehen und die Jugendpolitik und die Beschäftigungsbedingungen besser zu gestalten. Die politischen Entscheidungsträger*innen auf europäischer und nationaler Ebene sowie die Arbeitgeber und Gewerkschaften tragen die Verantwortung dafür, dass die junge Generation Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen hat und gleich behandelt wird. Das ist die Gesellschaft den jungen Menschen schuldig.

Forderungen der Jugend von industriAll Europe an die politischen Entscheidungsträger*innen:

- Verbot von unbezahlten Praktika
- Gewährleisten einer qualitativ hochwertigen Lehrlingsausbildung (Entlohnung, die einen angemessenen Lebensunterhalt gewährleistet, Lehrpläne auf dem neuesten Stand, Mentoring)
- Eine Arbeitsplatzgarantie zur Gewährleistung der Arbeitsplatzsicherheit für junge Arbeitnehmer*innen und gerechterer Chancen
- Gewährleisten von lebenslangem Lernen, das im Hinblick auf den doppelten Strukturwandel Zugang zur Umschulung und Weiterbildung bietet
- Soziale Konditionalität bei allen öffentlichen Finanzierungen (um sicherzustellen, dass Unternehmen, die öffentliche Mittel erhalten, eine angemessene Anzahl hochwertiger Ausbildungsstellen anbieten, die zu hochwertigen Arbeitsplätzen und Zugang zu lebenslangem Lernen führen; darüber hinaus müssen die geförderten Unternehmen die Rechte der Gewerkschaften respektieren und sich konstruktiv an Tarifverhandlungen auf allen Ebenen in allen Ländern beteiligen).

Forderungen der Jugend von industriAll Europe an die Arbeitgeber*innen:

- Bereitstellen einer ausreichenden Anzahl hochwertiger Ausbildungsplätze (bezahlt, Mentoring) mit der Möglichkeit der Übernahme
- attraktive und hochwertige Arbeitsplätze für jungen Arbeitnehmer*innen mit Zugang zu lebenslangem Lernen

- Gewährleisten des Rechts auf Fortbildung für alle Arbeitnehmer*innen, unabhängig von Alter oder Betriebszugehörigkeit, zur Vorbereitung auf den doppelten Strukturwandel
- Beteiligung an Tarifverhandlungen und am Sozialdialog auf allen Ebenen und in allen Ländern (um eine faire und gleiche Behandlung junger Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden zu gewährleisten)

Gewerkschaften, wacht auf: Junge Arbeitnehmer*innen fordern mehr Mitwirkung auf allen Ebenen!

Die umfangreichste jugendorientierte Studie Europas hat kürzlich [gezeigt](#), dass die **Mehrheit der jungen Menschen in Europa (67 %) der Meinung ist, dass die EU ihre Generation stärker in europäische öffentliche Angelegenheiten einbeziehen sollte**. Dies ist ein weiterer Beweis für das Engagement der heutigen jungen Generation für soziale und Klimagerechtigkeit (wie wir durch die hohe Beteiligung junger Menschen an Bewegungen wie „Black Lives Matter“, „Women's March“ oder „Fridays for Future“ gesehen haben). Darüber hinaus zeigt dieselbe Studie auch, dass die **größten Sorgen der jungen Menschen** derzeit folgende sind:

- Arbeitsplätze und künftige Beschäftigung (einschließlich Sorgen um das Einkommen)
- Armut und Ungleichheit
- Emotionales oder psychologisches Wohlbefinden

Angesichts der prekären Situation vieler junger Menschen in Europa sind diese Ergebnisse nicht überraschend. Die Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe möchte jedoch auf die Ironie der aktuellen Situation hinweisen: **Die meisten jungen Menschen machen sich Sorgen um Arbeitsplätze und wollen einbezogen werden, aber gleichzeitig haben die Gewerkschaften in vielen Ländern Schwierigkeiten, sie ins Boot zu holen.**

Mit der Annahme des [Jugendaktionsplans](#) im Mai 2022 haben sich industriAll Europe und ihre Mitgliedsorganisationen zur Verbesserung der Situation verpflichtet. Die Arbeitsgruppe Jugend hat an der Umsetzung dieses Plans auf allen Ebenen gearbeitet. Anhang I zeigt den aktuellen Stand der 12 nationalen Jugendaktionspläne, die von den jungen Mitgliedern von industriAll Europe während eines Seminars im Juni 2022 in Cluj, Rumänien, entwickelt wurden. Die nächsten Schritte werden während des Folgeworkshops im Dezember 2022 in Madrid, Spanien, unternommen.

Leider ist es für einige der jungen Gewerkschafter*innen schwierig, in ihrer Heimat Gehör zu finden, da sie keine Unterstützung für ihre Pläne erhalten haben. Das ist sehr enttäuschend, und wir hoffen, dass es bald zu einem Umdenken kommt. Die Gewerkschaften müssen Raum für junge Gewerkschafter*innen und ihre Ideen schaffen. Ein frischer und moderner Ansatz ist dringend erforderlich, vor allem wenn man die Berichte unserer jungen Mitglieder berücksichtigt, dass es jungen Menschen in vielen Ländern (wie Frankreich, Rumänien, Türkei, Ungarn, Polen usw.) schwerfällt, den

Gewerkschaften zu vertrauen. **Damit sich die Gewerkschaftsbewegung verjüngen kann, müssen die Ideen unserer jungen Mitglieder aufgegriffen werden**, denn sie verstehen ihre eigene Generation besser. **Gewerkschaften, die dies bereits tun, haben positive Ergebnisse erzielt, die es zu wiederholen gilt.**

Die **Ergebnisse der von Kurt Vandaele, Senior Researcher des ETUI, im Auftrag von industriAll Europe durchgeführten Studie** belegen diese Behauptungen und geben den Kompass für weitere Maßnahmen vor. Die Studie analysiert die gewerkschaftlichen Strategien zur Erschließung und Vertretung junger Arbeitnehmer*innen unter den Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Möglichkeiten und internen Strukturen für die Beteiligung und Integration junger Gewerkschaftsmitglieder*innen in diesen Mitgliedsorganisationen. Der Bericht stützt sich auf eine umfassende Befragung der Mitglieder des Exekutivausschusses und der Arbeitsgruppe Jugend. Die Hauptergebnisse zeigen:

- Der Anteil der jungen Mitglieder ist im Durchschnitt geringer als der Anteil der Mitglieder über 54 Jahre.
- In den mittel- und osteuropäischen Ländern (MOE) ist der Anteil junger Arbeitnehmer*innen gering und rückläufig, während der Anteil der Mitglieder über 54 Jahre hoch ist und zunimmt.
- Die Gewerkschaften in den nordischen Ländern haben im Durchschnitt den höchsten Anteil an jungen Mitgliedern, wobei die Zahl der jungen Mitglieder und der Mitglieder über 54 Jahren stabil zu sein scheint.
- Die Covid-19-Pandemie hat sich negativ auf die Mitgliederzahlen bei den Jugendlichen ausgewirkt, insbesondere in Mitteleuropa, während die Mitgliederzahl bei den über 54-Jährigen stabil ist.
- Etwa 90 % der Befragten haben angegeben, dass es in ihrer Gewerkschaft ein oder mehrere reine Jugendgremien gibt. Viele von ihnen waren der Meinung, dass ihre Gewerkschaften der Stärkung der Vertretung junger Arbeitnehmer*innen Priorität einräumen sollten. **Dies ist angesichts der derzeitigen internen Kapazität der Jugendstrukturen, die als relativ schwach angesehen wird, insbesondere in Bezug auf Autonomie, Budget und Personal, von entscheidender Bedeutung.**
- **Eine reine Jugendstruktur mit geringer interner Kapazität ist weniger geeignet, die Interessen und Bedürfnisse der jungen Arbeitnehmer*innen zu erkennen. Dies gilt insbesondere für Gewerkschaften in den MOE-Ländern.**
- Jugendausschüsse auf nationaler Ebene und formelle Netzwerke sind sehr verbreitet, werden aber als nur *relativ* effektiv wahrgenommen; spezielle Abteilungen oder Sektionen für junge Mitglieder mit hauptamtlichen Jugendbeauftragten weisen die höchste Effektivität auf, aber nur etwa die Hälfte der Befragten gibt an, dass ihre Gewerkschaft solche Strukturen eingerichtet hat.
- **Die Interessen und Bedürfnisse der jungen Arbeitnehmer*innen werden in den Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaften kaum berücksichtigt.** Die

Einflussmöglichkeiten auf die Entscheidungsfindung hängen von der internen Kapazität der Jugendstrukturen ab: je größer diese Kapazität, desto stärker der Einfluss auf die Entscheidungsfindung. **Strukturen mit geringer interner Kapazität sind lediglich „kosmetischer Natur“, d. h. sie sind zwar formell präsent, haben aber keine Einflussmöglichkeiten.**

- **Die interne Kapazität von reinen Jugendstrukturen steht in Wechselwirkung mit dem Status der Jugendvertretung im Exekutivausschuss oder Rat.** Strukturen mit geringer Kapazität haben oft keine Vertretung, Strukturen mit einer mehr oder weniger starken Kapazität haben eine bessere Vertretung, aber kein Stimmrecht, während starke Strukturen ein Stimmrecht besitzen. **Die Macht reiner Jugendstrukturen kann „gestärkt“ werden, wenn junge Arbeitnehmer*innen über Stimmrechte im Exekutivausschuss verfügen; eine Vertretung ohne Stimmrecht ist weniger wirkungsvoll.**
- Gewerkschaften organisieren mehr Aktivitäten, wenn es starke Jugendstrukturen gibt, die als einflussreicher auf die gewerkschaftliche Entscheidungsfindung angesehen werden, und wenn Jugendliche im Exekutivausschuss vertreten sind, insbesondere wenn sie über ein Stimmrecht verfügen.
- **Obwohl es von entscheidender Bedeutung ist, durch spezielle Regelungen für Student*innen und junge Arbeitnehmer*innen Anreize für eine frühzeitige gewerkschaftliche Organisation zu schaffen, haben nur wenige der Befragten angegeben, dass ihre Gewerkschaften eine solche Sonderregelung (für Arbeitslose, Student*innen oder junge Arbeitnehmer*innen) getroffen haben. In den süd-, mittel- und osteuropäischen Ländern sind solche Arrangements weniger verbreitet.**
- Die meisten Befragten gaben an, dass ihre Gewerkschaft über eine Strategie oder einen Aktionsplan zur Erhöhung der Mitgliederzahlen verfügt, wobei die entsprechenden Kampagnen meist auf Unternehmen und Branchen und weniger auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer*innen ausgerichtet sind. **Etwa die Hälfte der in der Stichprobe vertretenen Gewerkschaften hat in den letzten fünf Jahren Kampagnen zur Mitgliederwerbung durchgeführt, die sich an junge Arbeitnehmer*innen richteten, wobei Gewerkschaften aus den MOE-Ländern solche Kampagnen seltener organisieren.**
- Etwa jeder vierte Befragte gab an, dass seine Gewerkschaft nie oder nur einmal im Jahr im Vorstand oder Exekutivausschuss über Fragen der Mitgliedergewinnung und der gewerkschaftlichen Erschließung spricht.

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Studie legt die Arbeitsgruppe Jugend dem Exekutivausschuss eine Reihe von Forderungen vor.

Forderungen der Jugend von industriAll Europe an die Gewerkschaften:

- **Umsetzung des Jugendaktionsplanes von industriAll Europe ([DE](#) [EN](#) [FR](#))**

- **Unterstützung der jungen Mitglieder bei der Umsetzung ihrer nationalen Jugendaktionspläne**
- **Förderung der regelmäßigen Teilnahme des/ der Vorsitzenden (und ggf. weiterer 2-3 Vertreter*innen) der Arbeitsgruppe Jugend am Exekutivausschuss von industriAll Europe**
- **Erwägung, dem/ der Jugendvertreter*in im Exekutivausschuss von industriAll Europe auf dem nächsten Kongress im Jahr 2025 Stimmrecht zu geben.**

Die Arbeit hat gerade erst begonnen. Gemeinsam können wir die Gewerkschaftsbewegung erneuern, um eine vielversprechende und glänzende Zukunft für die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften zu schaffen. Wir zählen auf die Unterstützung des Exekutivausschusses!

Anhang I: Nationale Jugendaktionspläne

Land – Gewerkschaft – <i>Nationaler Jugendaktionsplan</i>	Aktionsplan	Stand der Umsetzung
Belgien - ACV-CSC METEA <i>‘Dual learning youth committee’</i>	Der Aktionsplan umfasst verschiedene Schritte. Ein erster Teil besteht aus einer Studie über junge Menschen und duales Lernen. Der zweite Teil zielt darauf ab, diese Zielgruppen zu Veranstaltungen einzuladen, um diese Student*innen in unserer Branche zu einem Bildungstag zusammenzubringen und sie gewerkschaftlich zu organisieren.	Der nationale Aktionsplan ist gut strukturiert, und die Umsetzung läuft.
Bosnien und Herzegowina - SMFBIH? <i>‘Gemeinsam für eine bessere Zukunft’</i>	Der Aktionsplan ist so aufgebaut, dass verschiedene Ziele erreicht werden können: <ol style="list-style-type: none"> 1. Treffen mit jedem/ jeder neuen Arbeitnehmer*in; 2. Online-Präsentationen (Websites, Intranet-Portale und Konten in sozialen Medien) sowie Erstellung und Versand von Newslettern; 3. Fragebögen erstellen; 4. Suche nach Gemeinsamkeiten mit Jugendbewegungen; 5. Organisation von gemeinsamen Veranstaltungen oder Ausflügen; 	Es wurde ein Intranet-Portal eingerichtet, ebenso wie Newsletter für den Branchenverband Bosnalijek jsc.
Frankreich – FGMM CFDT <i>‘Übernehmt die Macht!’</i>	Der Aktionsplan für die Jugend umfasst zwei Ebenen: die regionale und die nationale Ebene. Auf regionaler Ebene: häufige Treffen, um um aktuelle Probleme anzusprechen. Auf nationaler Ebene: Zwei Treffen im Jahr zur Umsetzung	Die Struktur ist klar definiert, und das Projekt wird so bald wie möglich beginnen.

	und Weiterentwicklung der Jugendagenda der Gewerkschaft.	
Frankreich – CFE CGC Energy <i>'eBullescence Seminar'</i>	Seminar zielt darauf ab, junge Mitglieder zu gewinnen, indem sie über die Bedeutung von Gewerkschaften aufgeklärt und als aktive Gewerkschafter*innen angeworben werden. Zukünftigen Mitgliedern wird eine Schulung angeboten.	Um das Seminar vorzubereiten, organisierte die Gewerkschaft wöchentliche Vorbereitungstreffen. Das Seminar war ein Erfolg. Es fand an drei Tagen im September 2022 in Paris statt und brachte fast 150 junge Mitglieder unter 35 Jahren zusammen.
Ungarn – VDSZ <i>'érdeked! érdekel? Érdekel az Érdeked?'</i>	Geplant ist die Teilnahme an Job- oder Hochschulmessen, auf denen junge Menschen über die Arbeit der Gewerkschaften und die Vorteile eines Gewerkschaftsbeitritts informiert werden können.	Die Gewerkschaft hat erfolgreich an der Budapester Hochschulmesse im September 2022 teilgenommen. Daran muss angeknüpft werden.
Ungarn – Vasas <i>'Campus22'</i>	Um mehr Menschen anzusprechen, beschloss die Gewerkschaft, auf einem der größten Festivals in Ungarn einen Stand aufzubauen und eine Umfrage durchzuführen. Geplante Aktivitäten: 1. Flugblätter 2. Wettbewerbe 3. Gewinnspiele, Fotowände, Tischfußball, Hindernisparcours 4. Sensibilisierung für die Arbeit der Gewerkschaften, Arbeitsrecht 5. kostenlose Beratung	Der Stand auf dem Festival war ein Erfolg und wurde von vielen Student*innen besucht, von denen 143 den Fragebogen ausfüllten. Dies muss weiterverfolgt werden. Alle Personen, die ihre Daten angegeben haben, müssen kontaktiert werden, um sie als Mitglieder zu gewinnen.
Polen – Solidarność <i>'Vernetzte Beziehungen , Beziehungsnetzwerk'</i>	Ziel ist es, an jedem Standort eine*n junge*n Gewerkschafter*in zu haben. Um dies zu erreichen, wird vorgeschlagen, Schulen zu besuchen, um für Veranstaltungen und Aktivitäten der	Der nationale Aktionsplan ist gut strukturiert, und die Umsetzung läuft.

	Gewerkschaften zu werben und darüber zu informieren.	
Rumänien – FSLI PEROL ENERGIE <i>'Innovative Ideen. Engagiert euch!'</i>	Kommunikation mit jungen Mitgliedern über die mobile App der Gewerkschaft, um sie zu mobilisieren.	Die Umsetzung läuft.
Rumänien – MetaRom <i>'ACTIVITATI PENTRU ATRAGEREA TINERILOR IN ORGANIZATIA NOASTRA SINDICALA'</i>	Der Aktionsplan sieht Folgendes vor: 1. Aktivitäten (Sport, Kultur, Outdoor usw.), um Jugendliche anzuziehen; 2. diese Aktivitäten durch Flyer, eine Facebook-Seite, Treffen mit den Jugendlichen an den Standorten zu fördern; 3. Die Aktivitäten sollen außerhalb der Arbeitszeit und während der wöchentlichen Ruhezeit stattfinden.	Die Umsetzung läuft.
Slowakei – OZ KOVO <i>'Bereit für den Kampf in der Medienschlacht!'</i>	Der Aktionsplan zielt darauf ab, soziale Netzwerke zu nutzen, um junge Menschen zu sensibilisieren. Es sind Workshops und Schulungen geplant, auch in Zusammenarbeit mit ausländischen Gewerkschaften, um Ideen auszutauschen.	Die Umsetzung läuft.
Türkei - Hak-Is OZ IPLIK-IS	Der erste Schritt des Jugendaktionsplans bestand darin, die tatsächliche Zahl der jungen Mitglieder in der Gewerkschaft zu ermitteln. Danach sollten die Zweigstellen benachrichtigt und Vertreter*innen entsprechend der Mehrheit der jungen Mitglieder in den Unternehmen ernannt/gewählt werden.	Das Ergebnis des Fragebogens war, dass 25,8 % der 44.000 Mitglieder junge Mitglieder sind. Ein Follow-up muss entwickelt werden.