

Aktionsplan Jugend

Die Zukunft der Gewerkschaften gefährdet? Durch die Einbindung der Jugend eine Zukunft für die Gewerkschaften sichern

Dokument in der 24. Sitzung des Exekutivausschusses von industriAll Europe am 24. und 25 Mai 2022
verabschiedet
Stockholm, 24.-25. Mai 2022 | 2022/140

Die Arbeitswelt befindet sich in einem beispiellosen Wandel. Globalisierung, Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel prägen Wirtschaft, Industrie und Beschäftigung. Die COVID-19-Pandemie hat die Transformationen noch beschleunigt. In Europa trägt die Industrie in hohem Maße zur Schaffung von Wohlstand und Arbeitsplätzen bei, und sie hat sich angesichts der derzeitigen Störungen als widerstandsfähig und innovativ erwiesen. Die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften stehen bei der Bewältigung dieser vielfältigen Herausforderungen an vorderster Front. Die Gewerkschaften müssen innovativ sein, sich erneuern und neu beleben, um sicherzustellen, dass sie nicht nur überleben, sondern in der künftigen Arbeitswelt auch weiterhin eine zentrale Rolle spielen.

Eine der dringlichsten Herausforderungen für die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang ist der Rückgang der Mitgliederzahlen, insbesondere unter jungen Menschen. In den letzten vier Jahrzehnten ist die Erwerbsbevölkerung dadurch gekennzeichnet, dass weniger gewerkschaftlich organisierte junge Beschäftigte ältere gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte ersetzen. Die Gewerkschaften müssen diese Entwicklung so schnell wie möglich umkehren und ihre Vitalität zurückgewinnen, um erfolgreich auf die Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um das Worst-Case-Szenario zu verhindern, dass viele Gewerkschaften in den nächsten 5-10 Jahren die Mehrheit ihrer aktiven Mitglieder durch Renteneintritt verlieren.

Über die Gründe, warum junge Menschen im Vergleich zu ein oder zwei Generationen vor ihnen eher nicht in Gewerkschaften eintreten, lässt sich streiten. Was auf jeden Fall zurückgewiesen werden muss, ist die Behauptung, dass sich junge Menschen nicht für kollektive Themen interessieren. In den letzten Jahren haben junge Menschen einen großen Sinn für soziale Gerechtigkeit und die Bereitschaft gezeigt, zur Verbesserung der Gesellschaft beizutragen. Ihr Engagement in sozialen Bewegungen wie *Fridays for Future*, *Black Lives Matter* oder *#MeToo* ist bemerkenswert. Es ist die Aufgabe der Gewerkschaften zu zeigen, dass sie weiterhin eine Struktur für junge Menschen sind und junge Menschen einen Platz in der Bewegung haben.

Mit diesem Aktionsplan richtet sich die Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe an die Gewerkschaftsführer*innen, um Alarm zu schlagen. Die Botschaft ist klar: Die Zukunft der Gewerkschaften

hängt von ihrer Fähigkeit und Bereitschaft zur Neubelebung ab. Das bedeutet, dass die Gewerkschaften innovativ sein müssen, um mit den aktuellen Entwicklungen Schritt zu halten und für jüngere Generationen attraktiver zu werden. Nur so können die Gewerkschaften sicherstellen, dass sie auch in Zukunft eine Mehrheit der Beschäftigten aller Altersgruppen vertreten.

Der Aktionsplan besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil werden erste Daten präsentiert, die belegen, dass die Gewerkschaften das Problem der rückläufigen Mitgliederzahlen bei den Jugendlichen nicht länger ignorieren dürfen, da sie Gefahr laufen, entweder zu verschwinden oder durch andere Strukturen ersetzt zu werden. Der zweite Teil enthält Empfehlungen zur Verbesserung der Situation. Es müssen dringend verschiedene Strategien angenommen werden, um eine Erneuerung und Neubelebung zu gewährleisten, wie z. B. eine bessere Einbeziehung der Jugend, die Verbesserung des Images der Gewerkschaften in der Gesellschaft, die Stärkung der Legitimität als Stimme aller Beschäftigten, innovative Strategien zur Gewinnung, Ermächtigung und Mobilisierung von Beschäftigten und die verstärkte Zusammenarbeit mit anderen sozialen Bewegungen.

In ihrer [Rede zur Lage der Union 2021](#) kündigte die Präsidentin der Europäischen Kommission Ursula von der Leyen an, dass das Jahr 2022 der Jugend gewidmet sein wird. Dies ist eine Reaktion auf die sich verschlechternde Situation der jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt. IndustriAll Europe hat bereits vor dem Risiko gewarnt, die nächste Generation von Industriebeschäftigten zu verlieren (Entschließung in [EN](#), [DE](#), [FR](#)). Unser Jugendtreffen im Vorfeld des Kongresses 2021 hat deutlich gemacht, dass die Schwierigkeiten junger Menschen nicht erst mit der COVID-19-Krise begonnen haben, sondern dass sie durch die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie noch verschärft wurden (hier geht es zum [Bericht](#)).

Das Jahr 2022 als Europäisches Jahr der Jugend ist der richtige Zeitpunkt, um die Probleme anzugehen, mit denen junge Beschäftigte und Auszubildende in den letzten Jahren zu kämpfen hatten. Die Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe fordert die Gewerkschaftsführer*innen auf, sich den Anstrengungen vieler anderer Akteure anzuschließen, die die Jugend im Jahr 2022 zu einer Priorität machen werden. Die Arbeitsgruppe Jugend fordert Taten und nicht nur schöne Worte. Wir erwarten von unseren Gewerkschaftsführer*innen, dass sie den Empfehlungen in diesem Aktionsplan nachkommen. Die Aktivitäten der Gruppe in den kommenden Monaten werden sich auf die Umsetzung des Plans konzentrieren.

Weckruf: Ist die Zukunft der Gewerkschaften gefährdet?

2019 veröffentlichte die IAO den Bericht [“Trade Unions in the balance”](#), in dem alarmierende Trends aufgezeigt werden und in dem vor den vielen Fällen gewarnt wird, in denen Gewerkschaften verschwinden oder ersetzt werden, wenn jetzt nicht dringend Maßnahmen ergriffen werden. Die nachstehenden Zahlen zeigen den Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft junger Menschen in fast allen fortgeschrittenen Industrieländern. Die COVID-19-Krise hat diese besorgniserregenden Trends wahrscheinlich nur noch beschleunigt.

Figure 5: Union density rates, 16-25 years

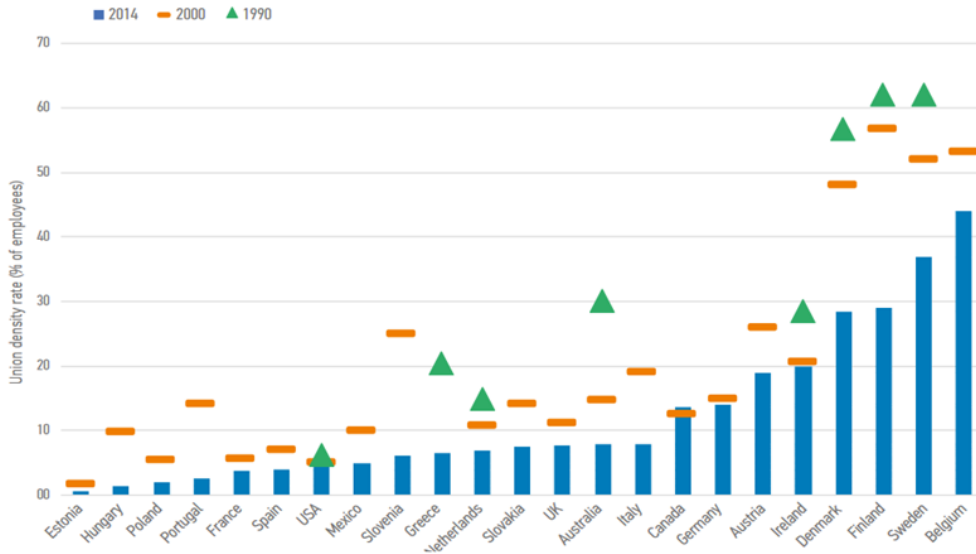


Abbildung 1. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Personen im Alter von 16-25 Jahren. Der Organisationsgrad wird als Anteil der erwerbstätigen Gewerkschaftsmitglieder berechnet, d. h. derjenigen, die einen Arbeitsplatz gefunden haben. Diese Prozentsätze berücksichtigen daher nicht die große Zahl von Vollzeitstudent*innen oder Arbeitslosen in dieser Altersgruppe. In zwei Dritteln der in dieser Abbildung dargestellten Länder sind weniger als 8 Prozent der jungen Beschäftigten einer Gewerkschaft beigetreten.

Noch alarmierender ist die Kluft des gewerkschaftlichen Organisationsgrads zwischen jungen Beschäftigten, die in den Arbeitsmarkt eintreten, und älteren Beschäftigten, die kurz vor dem Ruhestand stehen. Diese Kluft ist größer denn je.

Figure 6: Union density rates of workers entering and leaving the labour market, 2014

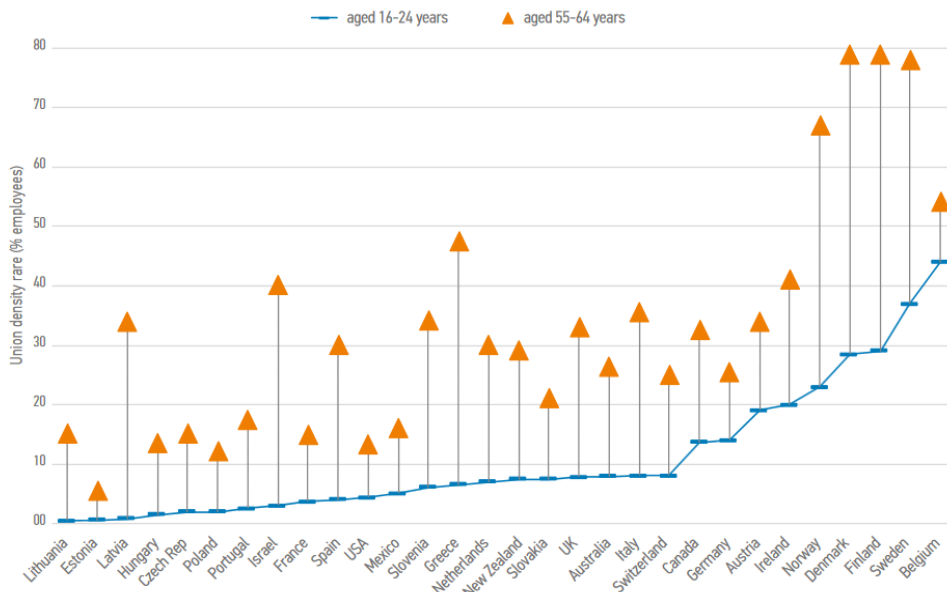


Abbildung 2. Unterschiedliche gewerkschaftliche Organisationsgrade von Beschäftigten in den beiden Altersgruppen (16-24 und 55-64), in denen der durchschnittliche Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt eintritt bzw. ihn verlässt.

Das Durchschnittsalter der Gewerkschaftsmitglieder in den europäischen Ländern ist auf 45 Jahre angestiegen (berechnet auf der Grundlage der europäischen Sozialerhebung). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad nimmt in fast allen Ländern mit dem Alter zu. Das Problem ist, dass die Unterschiede zwischen Jung und Alt größer geworden sind. Studien¹ zeigen, dass Beschäftigte eher in jungen Jahren einer Gewerkschaft beitreten, meist dann, wenn sie ihren ersten festen Arbeitsplatz haben und eine Familie gründen (Visser, 2002). Auch die Wahrscheinlichkeit, aus der Gewerkschaft auszutreten, ist in den ersten Jahren der Mitgliedschaft am höchsten und nimmt dann stark ab (Van Rij und Saris, 1993). **Beschäftigte, die nicht bis zum Alter von 30 oder 35 Jahren einer Gewerkschaft beitreten, werden dies höchstwahrscheinlich nie tun. Dies bedeutet, dass mit dem Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft unter jungen Menschen in den letzten dreißig oder vierzig Jahren auch der Anteil der Beschäftigten gestiegen ist, die nie einer Gewerkschaft beitreten.**

Darüber hinaus kommen neue Arbeitnehmer*innen in der frühen Phase ihres Lebens und ihrer beruflichen Laufbahn immer seltener über soziale Netzwerke mit Gewerkschaften in Kontakt. Der Kontakt zu Kolleg*innen, Freund*innen und Eltern, die selbst Gewerkschaftsmitglieder sind, ist sehr wichtig. Britische und niederländische Untersuchungen haben gezeigt, dass Eltern, die Gewerkschaftsmitglieder sind, die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass ihre Kinder ebenfalls einer Gewerkschaft beitreten (Bryson und Davies, 2018; Visser, 2002). Es gibt außerdem zahlreiche Belege dafür, dass „Mitglieder Mitglieder machen“ (Waddington und Kerr, 2002). Um die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu fördern und zu unterstützen und den „guten Ruf“ der Beteiligung an kollektiven Bemühungen und des Beitragleistens zu diesen Bemühungen zu wahren, ist der Kontakt zu Kolleg*innen, die selbst sichtbare Gewerkschaftsmitglieder sind, von entscheidender Bedeutung (Ibsen, Toubøl und Jensen, 2017; Visser, 2002).

Aber die Wahrscheinlichkeit, dass junge Menschen eine Beschäftigung in Unternehmen finden, in denen es viele Gewerkschaftsmitglieder gibt oder in denen Gewerkschaften sehr präsent sind, ist drastisch gesunken. Mit dem sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad gibt es in jeder Generation weniger Eltern, die ihren Kindern die Vorteile und Werte einer Gewerkschaftsmitgliedschaft vermitteln können. Ein geringerer gewerkschaftlicher Organisationsgrad bei jungen Menschen bedeutet, dass in jedem Jahrgang der Anteil der Beschäftigten, die niemals Erfahrungen mit einer Gewerkschaft machen werden, steigt. Die Daten für das Vereinigte Königreich zeigen, dass die Nie-Mitgliedschaft von 23 Prozent Mitte der 1980er Jahre auf über 50 Prozent in den Jahren 2005-2006 gestiegen ist (Bryson et al., 2017). Bryson und Gomez (2005) haben gezeigt, dass diese geringere Wahrscheinlichkeit, jemals Mitglied zu werden, und nicht der Verlust von aktuellen Mitgliedern für den Rückgang der Gesamtmitgliedschaft der Gewerkschaften im Vereinigten Königreich seit den 1980er Jahren verantwortlich ist.

In Mittel- und Osteuropa haben Arbeitslosigkeit, niedrige Löhne und Abwanderung den Gewerkschaften junge Mitglieder „entzogen“. In einigen Ländern wie Estland, Lettland oder Ungarn gibt es kaum noch junge Menschen in den Gewerkschaften. Korkut et al. (2017) weisen darauf hin, dass der Weggang junger Menschen die gewerkschaftliche Erneuerung ins Stocken gebracht hat und die Fortsetzung gewerkschaftlicher Aktivitäten in vielen Sektoren gefährdet, anstatt die Verhandlungsmacht durch das Druckmittel der fehlenden Arbeitskräfte zu stärken.

¹ Die Abschnitte und Quellen in diesem Teil basieren auf der IAO-Studie [“Trade Unions in the balance”](#) und sind im Referenzkapitel des Berichts zu finden.

Für Erneuerung und Neubelebung: erste Empfehlungen

Die Gewerkschaften müssen dringend neue und vor allem junge Mitglieder bis zum Alter von 35 Jahren gewinnen. Es gibt verschiedene Wege, dies zu erreichen. In vielen Fällen bedeutet dies jedoch, dass man für innovative Maßnahmen offen sein muss. Strategien müssen geändert und erneuert werden, zum Beispiel durch das Nutzen aller verfügbaren Kommunikationsmittel, insbesondere des Internets und der sozialen Medien. Die Ziele gewerkschaftliches Organising und Solidarität unter den Beschäftigten bleiben, aber einige der Mittel müssen an die aktuelle Realität der Arbeitsbeziehungen und die modernen Technologien angepasst werden. Weitere Ideen werden auf dem [Blog](#) von industriAll Europe vorgestellt.

Die Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe legt eine Reihe von ersten Empfehlungen vor, um das Engagement unserer Gewerkschaftsführungen für eine Erneuerung und Neubelebung sicherzustellen. Wir müssen jetzt handeln, denn morgen könnte es schon zu spät sein.

Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe für eine bessere Einbindung der Jugend

- **Klare quantitative jährliche Zielsetzungen für das Gewinnen junger Mitglieder.** Das ist der Schlüssel jeder Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung. Nach [Berechnungen](#) der IAO müssen die Gewerkschaften jedes Jahr schätzungsweise 3 bis 4 Prozent ihrer Mitglieder ersetzen, um den derzeitigen Mitgliederstand zu halten. Dies würde noch immer bedeuten, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad vor dem Hintergrund einer wachsenden Erwerbsbevölkerung sinkt. Ein Mitgliederzuwachs würde voraussetzen, dass die Gewerkschaften wieder einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad unter jungen Menschen wie in den 1970er Jahre erreichen. **Es ist jedoch wichtig anzuerkennen, dass junge Menschen heute anders agieren und dass die Gewerkschaften die Art und Weise, wie sie auf sie zugehen, anpassen müssen.** Die Gruppe der höher gebildeten und hoch qualifizierten Beschäftigten ist in ganz Europa gewachsen, und es hat eine erhebliche Verschiebung von Arbeiter*innen zu Angestellten stattgefunden. Die Gewerkschaften müssen ihre Strategien und Methoden anpassen, um alle Beschäftigten anzusprechen.
- **Strategien zur Gewinnung und Befähigung von Jugendlichen.** Dies kann bereits in einem frühen Stadium beginnen, in Berufsschulen und an Universitäten, und während des Übergangs von der Schule ins Berufsleben. Einführen **spezieller Mitgliedschaftsprogramme** mit ermäßigten Beiträgen und gezielten Leistungen, die jungen Menschen in dieser Lebensphase helfen. Ein Teil der Mitgliedschaft könnte zeitlich befristet sein und weniger auf einer dauerhaften und „unbefristeten“ Verpflichtung beruhen, ähnlich den Veränderungen in den heutigen Arbeitsverhältnissen. Um mehr junge Beschäftigte zu erreichen, muss neu gedacht und experimentiert werden. Wichtig sind außerdem Schulungen, Mentoring und politische Bildung. Die Gewerkschaften müssen in diese Bereiche investieren.
- **Eine „entwicklungsorientierte“ Perspektive für die gewerkschaftliche Beteiligung junger Beschäftigter**, d. h. einen schrittweisen Ansatz, der im Laufe der Zeit eine gegenseitige

Unterstützung von Gewerkschaftsvertreter*innen und zur Mitarbeit in den Gewerkschaften bereiten jungen Mitgliedern aufbaut.

- **Ressourcen, Leistungen und Strategien für jüngere Beschäftigte.** Leiharbeit und befristete Beschäftigung sind für viele, wenn nicht sogar die meisten jungen Menschen, zur Realität geworden. Dies ist ein wichtiger Grund, warum die Gewerkschaften ihre Politik anpassen müssen, um auch diese Beschäftigte einzubeziehen. Angesichts der Überalterung der Gewerkschaftsmitglieder, insbesondere in der Industrie, müssen die Gewerkschaften dringend mehr junge Menschen gewinnen, indem sie alle Beschäftigungsmuster berücksichtigen. Neueinsteiger, die an aktiver Beteiligung interessiert sein könnten, müssen in den Gewerkschaftshierarchien stärker anerkannt und systematisch gefördert werden.
- **Eine Jugendstruktur mit Stimmrechten und einem Budget zum Durchführen von Aktivitäten und Kampagnen.** Stellt Raum und Ressourcen für junge Menschen bereit, damit sie ihre Ideen, die am ehesten die Probleme ihrer Generation widerspiegeln, verwirklichen können. Für die Beschäftigten, die gerade in den Arbeitsmarkt eintreten und höchstwahrscheinlich eher prekäre und befristete Verträge haben, ist eine andere Art des Engagements erforderlich. Junge Mitglieder brauchen Raum, in dem sie darüber diskutieren können, wie sie Gleichaltrige am besten erreichen und vertreten können, und sie müssen die Mittel erhalten, um ihre Initiativen durchführen zu können.
- **Eine Jugendquote (unter 35 Jahren) für alle Ausschüsse, Gremien und Strukturen der Gewerkschaft.** Der EGB hat im November 2021 mit der Verabschiedung einer Quote für Kongressdelegationen einen Anfang gemacht (jeder vierte Delegierte pro Delegation muss 35 Jahre oder jünger alt sein; ein Verstoß gegen dieses Kriterium führt zu einer proportionalen Verringerung der Stimmrechte). EFFAT vergibt 6 stimmberechtigte Sitze in ihrem Exekutivausschuss an Jugendvertreter*innen. Auf nationaler Ebene hat die CGIL für Wahlämter eine Quote von 20 Prozent für Beschäftigte unter 30 Jahren festgelegt. In ähnlicher Weise hat eine jedoch viel höhere Quote für Frauen dazu geführt, dass mehr Frauen in gewerkschaftliche Führungspositionen gelangen, und es ist plausibel, dass dies zusammen mit einer Änderung der Politik die Gewerkschaften für Frauen attraktiver gemacht hat.
- **Modernisieren der Kommunikation und Einsatz aller verfügbaren Mittel, einschließlich Internet und sozialer Medien.** Im Jahr 2022 vernachlässigen viele Gewerkschaften nach wie vor die Wichtigkeit eines Online-Auftritts mit einer funktionalen und aktuellen Internetseite, auf der sich die Beschäftigten über ihre Rechte informieren und mit einem einfachen Klick Mitglied werden können. Für junge Menschen (und nicht nur für sie) wirft das Fragen über die Professionalität der Gewerkschaften auf. Es verhindert außerdem, dass die Menschen richtig über die Mitgliedschaft informiert werden und hält sie davon ab, Mitglied zu werden. Darüber hinaus sind **Social-Media**-Kanäle in der heutigen Gesellschaft zu einem Muss geworden, um Menschen aller Altersgruppen und insbesondere junge Beschäftigte zu erreichen. Unabhängig von der persönlichen Meinung über soziale Medien ist ihr Erfolg beim Beeinflussen von Menschen und dem Schaffen von Gemeinschaften mehrfach bewiesen worden. Die Gewerkschaften müssen anfangen, diese Instrumente zu ihrem Vorteil zu nutzen.

Fahrplan für die Umsetzung des Aktionsplans:

Die Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe verpflichtet sich zum Umsetzen des Aktionsplans und fordert die Gewerkschaftsführungen auf, die Bemühungen auch auf nationaler Ebene zu unterstützen. Zu diesem Zweck sind die folgenden Initiativen und Aktivitäten vorgesehen (diese Liste ist nicht erschöpfend und kann angepasst werden):

- **Frühjahr 2022: Beginn der gemeinsamen Studie von industriAll Europe und ETUI zur Bewertung der Situation in Bezug auf junge Mitglieder und die Integration junger Menschen in unseren nationalen Mitgliedsorganisationen.** Der aktuelle Aktionsplan spiegelt eine besorgniserregende Gesamtsituation in den Gewerkschaften wider, nämlich den Rückgang der Mitgliederzahlen unter jungen Menschen. Ziel ist es, die Situation der Mitgliedsorganisationen in unseren Sektoren zu bewerten. **Im Rahmen der Studie werden wir eine Umfrage unter unseren Mitgliedsorganisationen durchführen. Die Ergebnisse der Studie werden in der Sitzung des Exekutivausschusses von industriAll Europe am 30. November und 1. Dezember 2022 vorgestellt.**
- **Frühjahr - Sommer 2022: Gemeinsame Aktivitäten mit CEEMET zum Thema Jugendbeschäftigung.** Wir begrüßen die Tatsache, dass die Arbeitgeber daran interessiert sind, mit uns in der Frage der Jugendbeschäftigung zusammenzuarbeiten. Momentan sind sie jedoch lediglich bereit, das Thema unter dem Aspekt Ausbildung und Qualifikation anzugehen. **Es ist eine mögliche gemeinsame Veranstaltung im Europäischen Parlament geplant.** IndustriAll Europe unterstreicht die dringende Notwendigkeit von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen, um die Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.
- **Herbst 2022: Treffen der Arbeitsgruppe Jugend** und anderer interessierter junger Mitglieder **mit Schwerpunkt auf der Umsetzung des Jugendaktionsplans auf nationaler und europäischer Ebene.**
- **Follow up der Verabschiedung einer Jugendquote** durch den EGB im November 2021 und Prüfung, wie diese Verpflichtung bei industriAll Europe vorangebracht werden kann.
- **Unterstützung der EGB-Kampagne zur Verbesserung der Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt durch gute Arbeitsplätze und Ausbildung**, die im Rahmen des Europäischen Jahres der Jugend 2022 organisiert wird.
- **Herbst 2022:** mögliche gemeinsame Sitzung der **BTUP-Taskforce** und der **Arbeitsgruppe Jugend**, um Synergien für eine bessere Implementierung von Strategien für gewerkschaftliches Organising und das Gewinnen junger Menschen in den nationalen Plänen zu schaffen (auf Anfrage) sowie **bewährte Praktiken des gewerkschaftlichen Organising von Jugendlichen zu teilen.** Anschließend sollen Follow up- Aktivitäten und Empfehlungen für gewerkschaftliches Organising und Mitgliedergewinnung entwickelt werden.