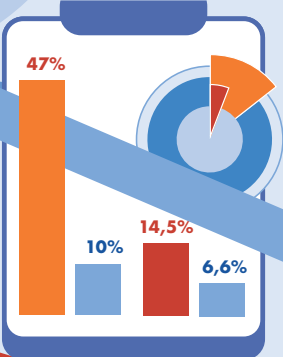
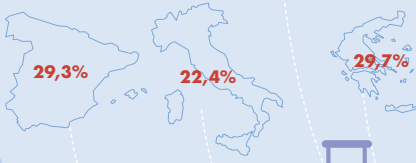




ZEIT FÜR EINE TRENDWENDE



**Wie man mehr junge Beschäftigte
für die Industriegewerkschaften
begeistern kann**



22,2%

29,3%

22,4%

29,7%

47%

10%

14,5%

6,6%

JUNGE MENSCHEN: HOHE ARBEITSLOSIGKEIT, GERINGER GEWERKSCHAFTLICHER ORGANISATIONSGRAD

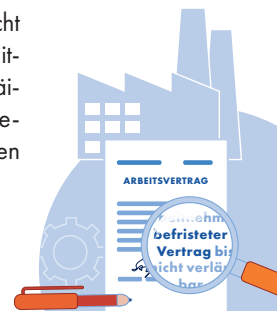
Die Industriegewerkschaften in Europa sind darauf angewiesen, junge Arbeitnehmer*innen als Mitglieder zu gewinnen und in ihre Arbeit einzubinden, um fortbestehen zu können. Die gewerkschaftliche Erschließung junger Arbeitnehmer*innen ist die einzige Möglichkeit, die langfristige Zukunft unserer Organisationen zu sichern und gleichzeitig die Krisen im Zusammenhang mit Jugendarbeitslosigkeit, Armut, Prekarität und niedrigen Löhnen zu bewältigen.

Auch mehr als zehn Jahre nach der Finanzkrise bleibt die Jugendarbeitslosigkeit mit 14,5 Prozent in ganz Europa, verglichen mit einer allgemeinen Arbeitslosigkeit von 6,6 Prozent, unverändert hoch. Ganz oben auf der Liste stehen nach wie vor die Länder, die am meisten unter der Troika zu leiden hatten: Griechenland (29,7 Prozent), Spanien (29,3 Prozent), Italien (22,4 Prozent) und Rumänien (22,2 Prozent).

Und die jungen Menschen, die eine Arbeit finden, werden in der Regel mit unsicheren Arbeitsverhältnissen konfrontiert: 47 Prozent der jungen Beschäftigten haben einen befristeten Arbeitsvertrag, in der gesamten Erwerbsbevölkerung hingegen sind es nur 10 Prozent.

Eine ganze Generation von Arbeitnehmer*innen leidet unter schlechten Arbeitsbedingungen und schlecht bezahlten Arbeitsplätzen, was zu niedrigeren künftigen Einkommen, geringeren Renten und lebenslanger finanzieller Unsicherheit führt. Das ist nicht nur für die Betroffenen von Nachteil, sondern auch für die Volkswirtschaften, vor allem in Süd-, Mittel- und Osteuropa. Die Länder mit den niedrigsten Beschäftigungsquoten bei Berufseinsteiger*innen haben die höchste Abwanderung zu verzeichnen, was zu einem „Brain Drain“ führt.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad geht indes immer mehr zurück. Es ist durchaus möglich, dass Gewerkschaften, wie wir sie kennen, im Verlauf der nächsten Generation in vielen europäischen Ländern von der Bildfläche verschwinden werden. Der Anteil an jungen Mitgliedern ist im Durchschnitt noch immer geringer als der Anteil der Mitglieder über 54 Jahre. Es werden nicht genügend junge Mitglieder gewonnen, um den natürlichen Schwund an Mitgliedern, die in Rente gehen, ausgleichen zu können. In fast allen europäischen Ländern ist das Durchschnittsalter der Gewerkschaftsmitglieder gestiegen. Wenn diese Entwicklung nicht aufgehalten und umgekehrt wird, werden viele Gewerkschaften schlicht und einfach verschwinden.







DIE JUNGEN MITGLIEDER VON INDUSTRIALL EUROPE WERDEN AKTIV, UM EINE TRENDWENDE HERBEIZUFÜHREN

Die Einbeziehung junger Arbeitnehmer*innen steht im Mittelpunkt der Bemühungen der Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe. Im Mai 2022 verabschiedete der Exekutivausschuss von industriAll Europe den **Aktionsplan Jugend** der Arbeitsgruppe. Der Plan verpflichtet industriAll Europe und die Mitgliedsorganisationen, konkrete Maßnahmen für eine bessere Einbindung junger Arbeitnehmer*innen in die Gewerkschaftsbewegung zu ergreifen. Seitdem arbeitet die Arbeitsgruppe Jugend an der Entwicklung und Umsetzung nationaler Aktionspläne.

In Verbindung mit diesem Vorstoß auf nationaler Ebene hat industriAll Europe eine umfassende Studie in Auftrag gegeben, um herauszufinden, in welchem Ausmaß junge Menschen in den Mitgliedsorganisationen involviert sind, welche Maßnahmen ergriffen werden, um die Beteiligung junger Arbeitnehmer*innen zu fördern, und vor allem, welche Maßnahmen sich bei der Gewinnung und Einbindung junger Mitglieder als die wirksamsten erweisen. Die Studie liefert solide Fakten, sodass Gewerkschaften die Maßnahmen aufgreifen können, die ihre jungen Mitglieder nachweislich ansprechen. Das ist eine wichtige Voraussetzung, um weitere junge Arbeitnehmer*innen für die Gewerkschaften zu gewinnen, denn diese wollen sich erst vergewissern, dass Gewerkschaften sie und ihre Probleme ernst nehmen, bevor sie sich ihnen anschließen. Untersuchungen haben ergeben, dass Arbeitskräfte, die bis zum Alter von 35 Jahren noch keiner Gewerkschaft beigetreten sind, wahrscheinlich nie Mitglied einer Gewerkschaft werden. Aus diesem Grund müssen junge Arbeitnehmer*innen aktiv in die Arbeit der Gewerkschaften einbezogen werden, damit sie und ihre Altersgenossen die Vorteile einer Mitgliedschaft erkennen. Sobald sie diese sehen, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie ihr gesamtes Arbeitsleben lang Mitglieder bleiben. Wenn sie den Nutzen nicht erkennen, könnte die Gewerkschaftsbewegung eine ganze Generation verlieren und damit auch jede reelle Chance, die Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte zu bewältigen.



WELCHE MASSNAHMEN SIND BEI DER GEWINNUNG UND EINBINDUNG JUNGER MITGLIEDER AM WIRKSAMSTEN?





ERGEBNISSE: EINE UNGESCHÖNTE MOMENT-AUFNAHME JUNGER MENSCHEN IN EUROPAS INDUSTRIEGEWERKSCHAFTEN

Der vollständige Bericht von industriAll Europe¹, der im Folgenden zusammengefasst wird, befasst sich eingehend mit den Herausforderungen bei der gewerkschaftlichen Erschließung junger Menschen, den Maßnahmen, die ergriffen werden, um junge Arbeitnehmer*innen für die Gewerkschaften zu gewinnen und sie, sobald sie Mitglieder sind, in gewerkschaftliche Aktivitäten einzubinden. Ziel war es, herauszufinden, ob die Stärke der Jugendstruktur einer Gewerkschaft und ihr Einfluss auf die Entscheidungsfindung zu mehr Jugendaktivismus, Organisingmaßnahmen und Rekrutierungen junger Mitglieder führen. Der Autor hat Mitglieder der Arbeitsgruppe Jugend und des Exekutivausschusses von industriAll befragt, um detaillierte Informationen über die Jugendstrukturen der Mitgliedsorganisationen und ihre Strategien zur gewerkschaftlichen Erschließung junger Arbeitnehmer*innen zusammenzutragen. Es ist festzuhalten, dass die Industriegewerkschaften die Herausforderung, junge Arbeitnehmer*innen einzubeziehen, auf verschiedene Weisen angehen. Es gibt jedoch ein paar eindeutige Erkenntnisse, was funktioniert und was nicht, wenn es darum geht, junge Menschen als Mitglieder zu gewinnen und zu binden.



**EIN PAAR
EINDEUTIGE
ERKENNTNISSE**



- 1. Nur 15,3 Prozent aller Mitglieder sind junge Arbeitnehmer*innen.** Bei etwa einem Drittel der Gewerkschaften steigt dieser Anteil, bei einem Drittel ist er rückläufig und beim letzten Drittel ist er konstant. Der Anteil junger Mitglieder ist jedoch in fast allen Gewerkschaften geringer als der Anteil der Mitglieder über 54 Jahre.
- 2. Eine ermäßigte oder kostenlose Gewerkschaftsmitgliedschaft kann dazu beitragen, junge Arbeitnehmer*innen zu gewinnen, reicht aber allein nicht aus, um die negative Entwicklung umzudrehen.** Die Untersuchung zeigte, dass Gewerkschaften mit ermäßigten Beiträgen für junge Menschen zwar keinen höheren, dafür aber einen konstanteren Anteil junger Mitglieder aufweisen. Sonderkonditionen für junge Arbeitnehmer*innen haben also wahrscheinlich eine längere Zugehörig-

¹ *Representing and recruiting young workers in trade unions. A report based on the views of the members of the Youth Network and Executive Committee of IndustriAll Europe von Kurt Vandaele, leitender Wissenschaftler am European Trade Union Institute (ETUI), Brüssel.*

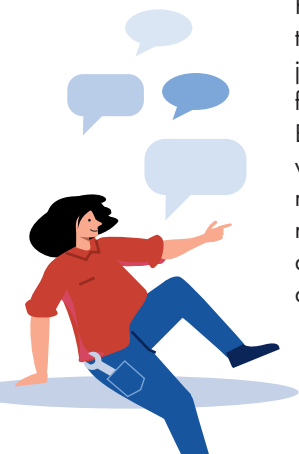





keit zur Folge. Fest steht, dass Mitglieder, die in einem jungen Alter in eine Gewerkschaft eintreten, in der Regel während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn Mitglied bleiben. Die Kosten ermäßigter Mitgliedsbeiträge für junge Arbeitnehmer*innen sollten also gegen die finanziellen und industriellen Vorteile ihrer Bindung als Mitglieder über ihr ganzes Arbeitsleben abgewogen werden.

3. Formelle Jugendstrukturen sind entscheidend – und sie sind am effektivsten, wenn sie über finanzielle und personelle Ressourcen verfügen. Die meisten der untersuchten Gewerkschaften verfügen über irgendeine Art formeller Jugendstruktur. Diejenigen, deren Kapazitäten die Befragten im Hinblick auf die personelle und finanzielle Unterstützung als unzureichend beschrieben, wurden auch als am wenigsten wirksam empfunden. Strukturen mit umfangreicheren Ressourcen wurden eher als effektiv angesehen. Die Befragten sollten die Art der Jugendstruktur in ihrer Gewerkschaft beschreiben und ihre Wirksamkeit beurteilen. Jugendausschüsse auf nationaler Ebene und formelle Netzwerke sind sehr gebräuchlich, gelten aber nur als mäßig wirksam. Im Gegensatz dazu erwiesen sich eigenständige Abteilungen oder Sektionen für junge Mitglieder und spezielle Vollzeit-Jugendbeauftragte als die effektivste Art von Struktur.

4. Jugendstrukturen allein reichen nicht aus; die jungen Mitglieder müssen bei Gewerkschaftsentscheidungen ein Mitspracherecht haben. Die Untersuchung ergab, dass Jugendstrukturen im Allgemeinen die Entscheidungsfindung der Gewerkschaften bei alltäglichen Jugendangelegenheiten beeinflussen können. Die Befragten bezweifelten allerdings, dass Jugendstrukturen in der Lage sind, die generelle Entscheidungsfindung zu beeinflussen, geschweige denn, die strategische Ausrichtung der Gewerkschaft mitzugestalten oder sich an Tarifverhandlungen oder sozialen Dialogen zu beteiligen. Die Jugendstrukturen, deren Kapazitäten als am stärksten beurteilt wurden, gelten auch als die Strukturen mit dem meisten Einfluss auf die Entscheidungsfindung. Wenn man junge Mitglieder von diesen Diskussionen ausschließt, besteht die Gefahr, dass die Themen, die für junge Arbeitnehmer*innen von besonderer Bedeutung sind, übersehen werden. Und wenn diese nicht von den Gewerkschaften aufgegriffen werden, werden andere junge Arbeitnehmer*innen die Gewerkschaften seltener als hilfreich wahrnehmen und nicht eintreten. Darum ist die Einbeziehung der Jugendvertreter*innen in alle Aspekte der gewerkschaftlichen Entscheidungsfindung von entscheidender Bedeutung.



- 
- 5. Junge Arbeitnehmer*innen einzubeziehen heißt, sie auf höchster Ebene mitwirken zu lassen.** 37 Prozent der Befragten gaben an, dass junge Arbeitnehmer*innen überhaupt kein formelles Mitspracherecht in den Führungsgremien der Gewerkschaft haben. Weitere 29 Prozent wurden zwar vertreten, hatten aber keine Stimm- und/oder Rederechte. Nicht einmal die Hälfte der Befragten (39 Prozent) berichtete, dass in den Führungsgremien ihrer Gewerkschaft Plätze für junge Menschen sowie Stimmrechte vorgesehen sind. Gewerkschaften, die den Jugendvertreter*innen Stimmrechte einräumen und Jugendstrukturen mit moderaten bis hohen internen Kapazitäten aufweisen, wurden als die mit dem größten Einfluss auf die gewerkschaftliche Entscheidungsfindung empfunden.
 - 6. Jugendstrukturen mit mehr Kapazitäten sind aktiver, was die Schulung junger Mitglieder und die Mitgliederakquise betrifft.** Der Studie zufolge besteht ein Zusammenhang zwischen den Ressourcen, die den Jugendstrukturen zur Verfügung gestellt werden, und der Intensität ihrer Vertretung in Führungsgremien einerseits und der Häufigkeit interner Schulungen und externer Kampagnen zu bestimmten Themen andererseits. Wenn junge Arbeitnehmer*innen Ressourcen und Möglichkeiten bekommen, sich mit anderen jungen Beschäftigten über die Themen zu unterhalten, die sie bei der Arbeit beschäftigen, führt dies zu mehr gewerkschaftlichen Aktivitäten, die sich an junge Arbeitskräfte richten. Wenn Jugendstrukturen ein Mitspracherecht bei der Entscheidungsfindung haben, hat dieses Gefühl, ernst genommen zu werden, außerdem einen stärkeren Aktivismus durch junge Mitglieder zur Folge.
 - 7. Starke und gut ausgestattete Jugendstrukturen sind entscheidend für die gewerkschaftliche Erschließung und die Rekrutierung junger Arbeitnehmer*innen.** Gewerkschaften sind sich der Herausforderungen deutlich bewusst und ergreifen Maßnahmen, um das Problem anzugehen: Die meisten Gewerkschaften haben spezielle Strategien, um die Mitgliederzahlen zu steigern, und 90 Prozent derjenigen mit solchen Plänen haben in den letzten fünf Jahren Kampagnen durchgeführt, um junge Arbeitnehmer*innen zu gewinnen. Die wichtigste Erkenntnis dieser Studie in diesem Bereich ist der enge Zusammenhang zwischen einer gut ausgestatteten Jugendstruktur und der Durchführung von Kampagnen Gewinnung junger Arbeitnehmer*innen. Es lohnt sich also, jungen Arbeitnehmer*innen eine Stimme in der Gewerkschaft zu geben und sie zur Durchführung gewerkschaftlicher Aktivitäten mit den nötigen Ressourcen auszustatten – die Folgen sind ein stärkerer Aktivismus und neue Mitglieder.



EMPFEHLUNGEN: WIE KÖNNEN WIR DAS RUDER HERUMREISSEN?

Aus den Erkenntnissen ergibt sich eine Reihe eindeutiger Empfehlungen. Sie entsprechen denen, die von der Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe vorgeschlagen und vom Exekutivausschuss angenommen wurden.

- 1. Gewerkschaften sollten jungen Arbeitnehmer*innen ermäßigte oder kostenlose Mitgliedschaften anbieten.** Dieses Angebot muss jedoch an einen Plan zur Einbeziehung junger Mitglieder und ihrer Entwicklung zu Aktivist*innen gekoppelt sein.
- 2. Zur Einbeziehung junger Arbeitnehmer*innen sind Jugendstrukturen erforderlich, die aber angemessen ausgestattet werden müssen, um wirksam zu sein.** Die erfolgreichsten Jugendstrukturen sind diejenigen, die über engagierte Vollzeitmitarbeiter*innen, eigene finanzielle Mittel oder sogar eine eigene Jugendabteilung verfügen.
- 3. Jungen Arbeitnehmer*innen sollten in den Beschlussorganen, einschließlich der Führungsgremien, Plätze zugestanden und ihnen volle Stimmrechte eingeräumt werden.** Als Gewerkschaftsmitglieder wissen wir, dass man kein Stimm- oder Mitspracherecht hat, wenn man nicht anwesend ist. Wenn den Bedenken der jungen Arbeitnehmer*innen nicht auf allen Ebenen der Gewerkschaft Gehör geschenkt wird, werden sie übersehen und die Gewerkschaften erscheinen den jungen Leuten als nicht attraktiv.
- 4. Junge Arbeitnehmer*innen sollten Zeit und Mittel erhalten, um andere junge Arbeitnehmer*innen zu schulen und neue Aktivisten aufzubauen.** Junge Menschen, die in die Gewerkschaft eintreten, müssen als die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung angesehen werden, die ihre eigenen Erfahrungen einbringen können, und nicht als „Schüler“, denen „unsere Art und Weise, die Dinge zu tun“, beigebracht werden muss. Wir sollten ihnen zuhören, sie unterstützen und ihnen die nötigen Ressourcen überlassen, damit sie Kampagnen und Materialien entwickeln können, um weitere junge Arbeitnehmer*innen zu gewinnen.
- 5. Alle Gewerkschaften sollten über Strategien für die Rekrutierung junger Arbeitnehmer*innen und ihre umfassende Einbindung in das Gewerkschaftsleben verfügen.** Diese Strategien sollten in erster Linie von den jungen Menschen selbst entwickelt werden und die nötige Unterstützung der gesamten Gewerkschaft erfahren. Die Gewinnung junger Mitglieder muss für die Gewerkschaft oberste Priorität haben, denn ihre Zukunft hängt davon ab.



