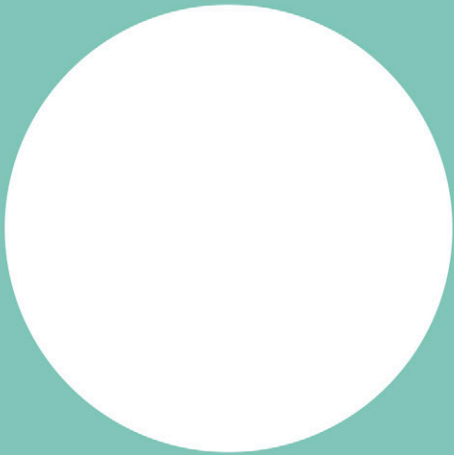
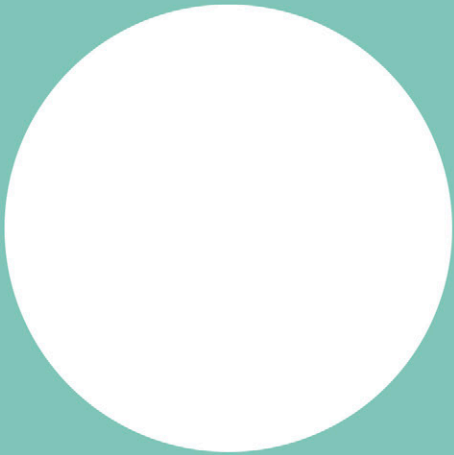


# Gewerk- schaftliche Organisie- rung junger Arbeitneh- mer/-innen

Nick Clark,  
Dezember 2021







5	<b>Vorwort</b>
9	<b>Einleitung</b>
11	<b>Vorhandene Forschungsarbeiten zu Gewerkschaften und jungen Arbeitnehmer/-innen</b>
13	<b>Kontext – der europäische Arbeitsmarkt und COVID-19</b>
17	<b>Initiativen der Gewerkschaften zur Anwerbung und Organisierung junger Arbeitnehmer/-innen</b>
18	<b>Die Rolle der Gewerkschaftsverbände</b>
19	<b>Studenten/-innen ansprechen</b>
20	<b>Kampagnen für die Belange junger Menschen</b>
21	<b>Unterstützung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt</b>
21	<b>Rekrutierungsmethoden</b>
22	<b>Anzusprechende Themen</b>
25	<b>Schlussfolgerungen</b>
26	<b>Fallstudien</b>



# Vorwort

COVID-19 hat junge Menschen besonders hart getroffen. Wie so oft in Zeiten wirtschaftlicher Krisen hat die pandemiebedingte Rezession die Herausforderungen für junge Arbeitnehmer/-innen und Arbeitssuchende beim Eintritt in den Arbeitsmarkt noch verschärft. In der EU ist die Jugendarbeitslosigkeit seit dem Ausbruch von COVID-19 von 14,9 % auf 17,1 % gestiegen. Auch in den westlichen Balkanländern kam es zu einem Verlust von Arbeitsplätzen und einem Anstieg der Nichterwerbstätigkeit unter jungen Menschen, was im Allgemeinen nicht durch eine erneute Wahrnehmung von allgemeinen und beruflichen Bildungsangeboten aufgefangen werden konnte.<sup>1</sup>

Nach dem Finanzcrash von 2008 stieg die Jugendarbeitslosigkeit in Europa rasant an, und es dauerte fast ein ganzes Jahrzehnt, bis sie wieder ihr Vorkrisenniveau erreichte. Selbst im Jahr 2019, kurz vor der Pandemie, war die Jugendarbeitslosigkeit in der EU dreimal so hoch wie bei den über 55-Jährigen. Hinzu kommt, dass die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für junge Erwachsene nach der Krise von 2008 nicht auf hochwertige Arbeitsplätze ausgerichtet waren. Infolgedessen nahmen viele junge Menschen eine Arbeit mit prekären Beschäftigungsverhältnissen in Sektoren wie dem Gastgewerbe an, das durch eine hohe Personalfuktuation gekennzeichnet ist. Es ist daher kein Wunder, dass es nach dem Ausbruch der Pandemie wieder einmal die jungen Menschen waren, die als erste ihren Arbeitsplatz verloren.

Die Politik der Regierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit hat auch nicht dafür gesorgt, dass junge Menschen weiterhin Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst fanden. Ein EGÖD-Bericht aus dem Jahr 2012 hat gezeigt, dass der Anteil der unter 25-Jährigen an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst in der EU weiterhin rückläufig ist. Dieser Trend hat sich in den Folgejahren fortgesetzt.

Mit einsetzender Entschärfung der Corona-Pandemielage wird immer deutlicher, dass wir andere Strategien zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit brauchen. Es reicht nicht aus, nur auf die Beschäftigungszahlen zu schauen. Arbeitnehmer/-innen mit prekären Verträgen haben zwar eine Beschäftigung, aber keinen angemessenen Zugang zu Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder zu einer sozialen Absicherung. Andere junge Arbeitnehmer/-innen nehmen möglicherweise Arbeitsplätze, Ausbildungsplätze und Praktika geringer Qualität an, obwohl sie dafür eigentlich überqualifiziert sind. Mitglieder des EGÖD-Jugendnetzwerks in Russland und Zentralasien machten ebenfalls darauf aufmerksam, dass es kaum bezahlbare Wohnungen für junge Arbeitnehmer/-innen gibt. Und schließlich berücksichtigen die Beschäftigungszahlen nicht unbedingt, dass im öffentlichen Dienst viel zu wenig junge Beschäftigte arbeiten.

---

<sup>1</sup> <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn05871/>



Die gewerkschaftliche Rekrutierung und Organisation junger Menschen kann zur Bewältigung der zahlreichen Herausforderungen beitragen, mit denen sie bei der Suche nach einem Qualitätsarbeitsplatz konfrontiert sind, und sie kann ihre Stimme besser zu Gehör bringen. Kollektivverhandlungen und sozialer Dialog können auch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes verbessern und zu höheren Einstellungsquoten führen. Doch so wie es immer weniger junge Beschäftigte im öffentlichen Dienst gibt, so ist auch insbesondere bei jungen Menschen ein weit verbreiteter Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft zu beobachten.

Aus diesem Grund hat der EGÖD diese Studie in Auftrag gegeben um zu verstehen, wie die Mitgliedschaft und das Engagement junger Arbeitnehmer/-innen in Gewerkschaften erhöht werden kann. Der Bericht befasst sich eingehend mit dem europäischen Arbeitsmarkt einschließlich des Rückgangs der Zahl junger Beschäftigter im öffentlichen Dienst und der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie. Anschließend werden sechs gewerkschaftliche Initiativen zur Rekrutierung und Organisation junger Arbeitnehmer/-innen beschrieben und miteinander verglichen. Die sechs Fallstudien sind über den gesamten Bericht verteilt. Danach werden die wichtigsten Fragen erörtert, mit denen sich die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auseinandersetzen müssen, wenn sie den Organisationsgrad junger Arbeitnehmer in ihren Sektoren verbessern wollen. Der Bericht schließt mit Feststellungen und Problemen, die das Forschungsteam benennt.

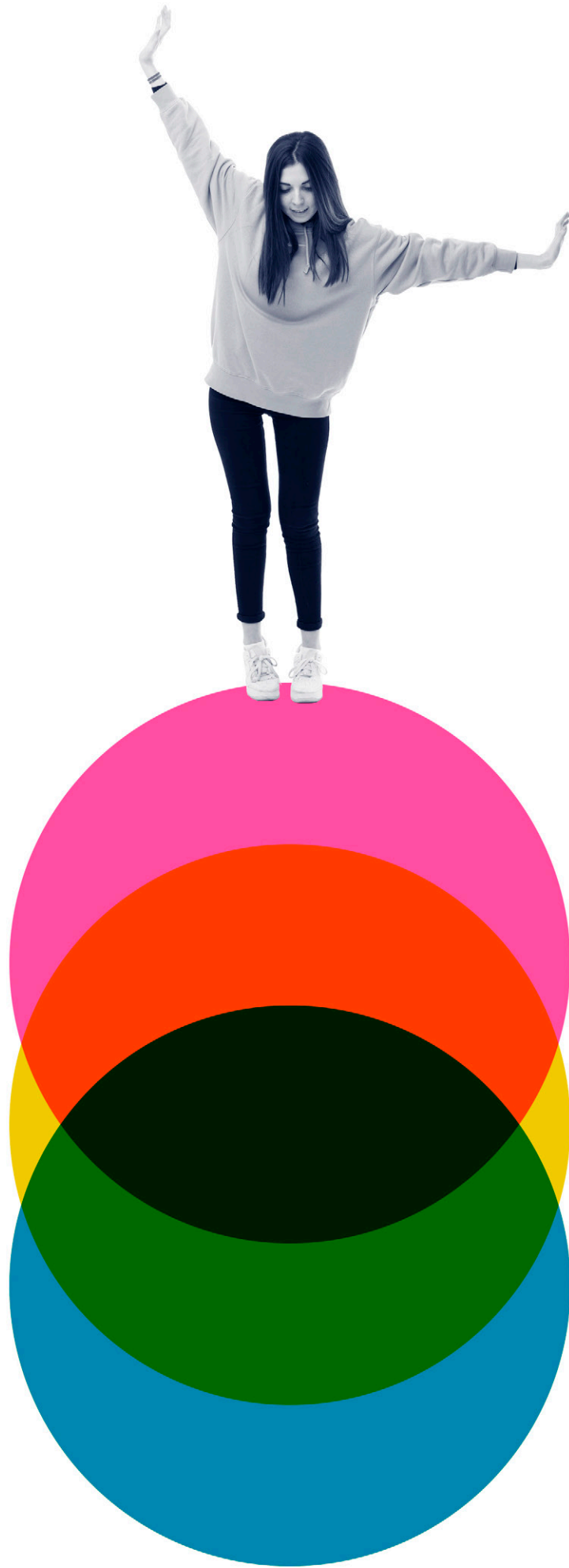
Der Bericht beschreibt innovative Gewerkschaftsinitiativen zur Rekrutierung und Organisation junger Beschäftigter auf, um sicherzustellen, dass sie sowohl am Arbeitsplatz als auch in unseren Gewerkschaftsstrukturen eine starke Stimme haben. Diese Beispiele können als Inspiration für den weiteren Aufbau unserer Gewerkschaften dienen und zeigen, was wir als starke Organisationen für künftige Generationen bewegen können. Ich möchte euch alle motivieren, diese Beispiele zu lesen, sie weiterzugeben, von ihnen zu lernen und selbst neue Wege zu finden, um die Zahl der jungen Mitglieder in unseren Gewerkschaften zu erhöhen. Ich danke den Mitgliedern des EGÖD-Jugendnetzwerks für diese Arbeit. Gemeinsam werden wir einen stärkeren Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst aufbauen!



Mit solidarischen Grüßen

**Jan Willem Goudriaan**

*EGÖD-Generalsekretär*







# Einleitung

Dass die Gewerkschaftsbewegung sich aus eigenem Antrieb selbst erneuern muss, um zu überleben, erscheint offensichtlich, ist aber in den Strategien der Gewerkschaften nicht unbedingt immer zu erkennen. Um relevant zu bleiben und effektiver zu werden, müssen die Gewerkschaften eine Mitgliederbasis aufbauen, die dem Profil der Arbeitnehmerschaft entspricht, deren Interessen sie wahrnehmen wollen. In den meisten Fällen „altern“ die Gewerkschaften in Europa zunehmend allein deshalb, weil der Anteil junger Arbeitnehmer/-innen bei den Mitgliedern rückläufig ist.

Einige Gewerkschaften entwickeln jedoch Methoden, um diesem besorgniserregenden Trend entgegenzuwirken, und der vorliegende Bericht soll andere Gewerkschaften bei der Entwicklung ihrer eigenen Strategien unterstützen.

Im folgenden Abschnitt wird die jüngste Arbeit von Kurt Vandaele vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) über Gewerkschaften und junge Arbeitnehmer/-innen erörtert. Danach folgt ein Abschnitt, in dem der europäische Jugendarbeitsmarkt untersucht wird, in dem die Gewerkschaften tätig sein müssen, und der darstellt, wie sich die COVID-19-Pandemie auf junge ArbeitnehmerInnen ausgewirkt hat. Der Bericht beschreibt und erörtert sodann Initiativen nationaler Gewerkschaftsverbände und EGÖD-Mitgliedsgewerkschaften, um die Herausforderung der Organisation junger Arbeitnehmer/-innen zu bewältigen. Sechs Fallstudien werden in dem Bericht als Beispiele für gute oder innovative Praktiken vorgestellt.

Anschließend werden die Probleme erörtert, mit denen sich die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auseinandersetzen müssen, wenn sie den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der jungen Arbeitnehmer in ihren Sektoren verbessern wollen. Der Bericht schließt mit einer kurzen Zusammenfassung der vom Forschungsteam genannten Probleme.

Die Definition einer/-s jungen Arbeitnehmers/-in ist sehr unterschiedlich und reicht von der Kategorie 16–24 Jahre der Eurostat-Arbeitskräfteerhebung bis hin zu Definitionen der Gewerkschaften, die die Grenze bei 35 Jahren ziehen (wobei in einigen Berufen die untere Grenze eher bei 21 oder 22 Jahren liegt, da zunächst eine entsprechende Qualifikation zu erwerben ist). In diesem Bericht wird die Definition der jeweiligen Organisation verwendet und gegebenenfalls anhand der betreffenden Altersspanne verdeutlicht.



Danksagung: Dieser Bericht wäre ohne die Unterstützung und Beratung durch die EGÖD-Referenten/-innen und das Jugendnetzwerk nicht möglich gewesen. Besonderer Dank gebührt denjenigen, die an den Interviews für die Fallstudien teilgenommen haben: **Joe Lahoud** von Vision (Schweden); **Clare Coatman** vom TUC (VK); **Frank Bennekom** vom FNV (Niederlande); **Line Peterson** von Kummunal (Dänemark); **Andrea Mosca** und **Fabrizio Rosetti** von CGIL (Italien); **Jonas Schmit** und **Marcel Vogels** von ver.di (Deutschland).

# Vorhandene Forschungsarbeiten zu Gewerkschaften und jungen Arbeitnehmer/-innen

Dieser Abschnitt basiert weitgehend auf der Arbeit von Kurt Vandaele vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI). Im Jahr 2018 schrieb er ein Kapitel über Gewerkschaften und junge Arbeitnehmer/-innen für ein Buch über junge Beschäftigte in Europa<sup>2</sup>. Das Buch stellt einen umfassenden Überblick über die jüngsten Forschungen und Erkenntnisse zu diesem wichtigen Thema dar, ist äußerst detailliert und enthält zahlreiche wertvolle Einsichten. Eine englische Version steht im Internet zur Verfügung<sup>3</sup>. Vandaeles wichtigste Schlussfolgerungen und Argumente sind im Folgenden zusammengefasst und wurden als Grundlage für diesen Bericht verwendet.

Vandaele zeigt, dass die rückläufige Zahl junger Gewerkschaftsmitglieder sowohl weit verbreitet als auch ein langfristiger Trend ist. Zwischen 2004 und 2014 ist der Alters-Medianwert der Gewerkschaftsmitglieder nur in drei europäischen Ländern gesunken (Österreich, Italien und Ungarn), während er in allen anderen Ländern gestiegen ist. Mit anderen Worten: Das Durchschnittsalter der Gewerkschaftsmitglieder nimmt zu. Aber junge Berufseinsteiger/-innen bieten kein homogenes Bild, und die Situation in den einzelnen Ländern ist überaus wichtig für die Bestimmung der tatsächlichen Höhe der Mitgliedschaft junger Arbeitnehmer/-innen – wenn ältere Beschäftigte in einem Land einen höheren Anteil an den Gewerkschaftsmitgliedern stellen, als dies im europäischen Durchschnitt der Fall ist, so gilt dies auch für jüngere Beschäftigte (selbst wenn deren Anteil gleichzeitig geringer ist als bei den älteren Arbeitnehmer/-innen im selben Land).

Zu den nationalen Kontexten, die zur berücksichtigen sind, gehört auch die Demographie. So dürften beispielsweise zahlenmäßig kleinere Geburtsjahrgänge und ein später Eintritt in den Arbeitsmarkt aufgrund der Ausweitung der Hochschulbildung dazu führen, dass es weniger

<sup>2</sup> „How can trade unions in Europe connect with young workers?“, in *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, Hrsg. Jacqueline O'Reilly, Janine Leschke, Renate Ortlieb, Martin Seeleib-Kaiser und Paola Villa, Oxford University Press

<sup>3</sup> <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780190864798.001.0001/oso-9780190864798-chapter-22>

potenzielle junge Mitglieder gibt (zumindest solange die Gewerkschaften nur diejenigen als Mitglieder werben, die bereits eine berufliche Laufbahn eingeschlagen haben). Gleichzeitig gibt es die gegenläufige Tendenz, dass diejenigen, die ihre Ausbildung fortsetzen, während ihres Studiums arbeiten. Hier gibt es aber sehr große Unterschiede zwischen den Ländern hinsichtlich des Ausmaßes dieses Modells (siehe Tabelle 00 unten).

Hinzu kommt der institutionelle Kontext und besonders der Grad der Einbettung der Gewerkschaften in nationale Strukturen, z. B. durch allgemein gültige sektorale Kollektivverhandlungen oder die Beteiligung an der Verwaltung von Arbeitslosenunterstützung oder Berufsbildung. Dies korreliert in der Regel mit einer höheren Gesamtmitgliedschaft im Gegensatz zu den Ländern, in denen Gewerkschaften diese Aufgaben nicht wahrnehmen.

Schließlich spielt auch eine Rolle, inwieweit die Gewerkschaften Teil der sozialen Normen in den einzelnen Ländern sind – dabei spielen die Mitgliedschaft und die Verhaltensweisen sozialer Bezugsgruppen und Familienmitglieder eine Rolle oder generell der Diskurs in einem Land (z. B. in den Medien).

Vandaele spricht sich dagegen aus, die jungen Menschen selbst und aufgrund ihrer Einstellung (die manchmal als egozentrisch und individualistisch bezeichnet wird) als das Problem zu betrachten. Stattdessen verweist er auf kontextuelle Aspekte, wie z. B. die Unterschiede in der Einstellung derjenigen mit nur sehr wenig Erfahrung in der Lohnarbeit (aufgrund ihres Alters oder längerer Arbeitslosigkeit) und der Einstellung derjenigen mit mehr Arbeitserfahrung während oder nach ihrer Vollzeitausbildung.

Vandaele verweist auch auf die Teilnahme der jüngeren Generationen an Anti-Austeritäts- und Pro-Demokratie-Bewegungen (zu denen wir auch Umweltthemen hinzufügen könnten) als Beweis für kritisches politisches Engagement. Hinsichtlich der generellen Einstellung gibt es in der Tat zahlreiche Hinweise darauf, dass junge Arbeitnehmer/-innen eine positivere Einstellung zu Gewerkschaften haben als die Generationen vor ihnen, wobei auch hier der Kontext eine Rolle spielt und sich hier kein einheitliches Bild erkennen lässt. Dies könnte jedoch damit zusammenhängen, dass junge Menschen nur ein begrenztes Wissen über Gewerkschaften und ihre Rolle haben.

Zusammenfassend kommt Vandaele zu dem Schluss, dass die Entstehung eines gewerkschaftsaffinen Bewusstseins unter jungen Arbeitnehmer/-innen sowohl möglich als auch erforderlich ist, jedoch am besten innerhalb der eigenen sozialen Bezugsgruppe und bei Eintritt in den Arbeitsmarkt entwickelt wird. In vielen Fällen wird dies während der Vollzeitausbildung geschehen und besonders für diejenigen von Bedeutung ist, die einen Beruf im öffentlichen Dienst wählen und wahrscheinlich eine Hochschulausbildung absolviert haben. Es besteht jedoch eine gegenseitige Abhängigkeitsbeziehung zwischen der gewerkschaftlichen Organisierung und der Demonstration der Wirksamkeit von Gewerkschaften. Wer in Sektoren mit geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad arbeitet, könnte Probleme haben, die potenziellen Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu erkennen. Gleichzeitig wird die gewerkschaftliche Organisierung in diesen Bereichen gering bleiben, solange junge Arbeitnehmer/-innen nicht Gewerkschaftsmitglieder (und Aktivist/-innen) werden.

# Kontext – der europäische Arbeitsmarkt und COVID-19

Schon lange vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie hatten junge Menschen in den europäischen Arbeitsmärkten einen schweren Stand. Sie waren mit einer höheren Arbeitslosigkeit und unsichereren Arbeitsverhältnissen konfrontiert als ältere Kohorten. Während die Regierungen in ganz Europa auf „angebotsseitige“ Lösungen mit den Schwerpunkten Ausbildung, Unterstützung bei der Arbeitssuche und Praktika setzten, verzichteten sie darauf, wie dies in dem EGÖD-Bericht aus dem Jahre 2012 empfohlen worden war<sup>4</sup>, jungen Menschen eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu ermöglichen. Infolgedessen ging der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die unter 25 Jahre alt waren, stetig zurück. Tatsächlich hatte ihr übergroßer Anteil an prekären Arbeitsverhältnissen dazu geführt, dass die jüngsten Beschäftigten nach der Finanzkrise 2008/9 oft als erste ihren Arbeitsplatz verloren.

Die COVID-19-Krise hat sich für die Beschäftigungsaussichten junger Menschen wieder einmal negativer ausgewirkt, als dies bei älteren Arbeitnehmer/-innen der Fall ist. Nach den Daten der im November 2020 veröffentlichten Europäischen Arbeitskräfteerhebung sank die Beschäftigungsquote bei den 15- bis 24-Jährigen von 33,3 % auf 31,2 % (die meisten in dieser Alterskohorte befinden sich in Vollzeitausbildung). Diesem Rückgang um zwei Prozentpunkte steht ein wesentlich geringerer Rückgang bei den 25- bis 54-Jährigen (1,2 %) und den 55- bis 64-Jährigen (0,4 %) gegenüber. Die Jugendarbeitslosigkeit im November 2020 war sehr unterschiedlich und reichte von 6,1 % in Deutschland bis zu 40,1 % in Spanien, wobei der EU-Durchschnitt bei 17,7 % lag (Eurostat-Daten).

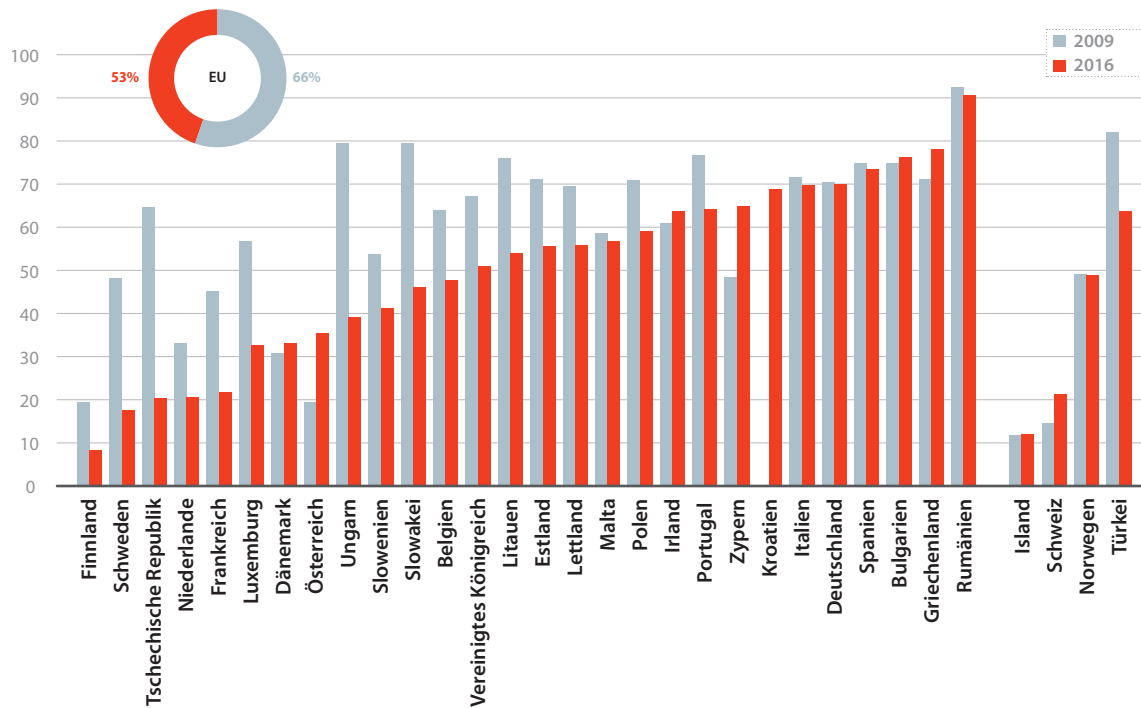
Ein Großteil der unverhältnismäßigen Auswirkungen auf junge Arbeitnehmer/-innen wurde der Tatsache zugeschrieben, dass sie eher im stark betroffenen Einzelhandel, im Gastgewerbe und in der Freizeitindustrie zu finden sind als im verarbeitenden Gewerbe und im öffentlichen Dienst. Vandaele weist darauf hin, dass viele (vielleicht sogar die meisten) Studenten/-innen während ihres Studiums arbeiten und wahrscheinlich genau in diesen prekären Sektoren tätig sind. Dies gilt nicht für alle Länder, obwohl die Tendenz, gleichzeitig zu studieren und zu arbeiten, in den meisten Ländern zunimmt. Die nachstehende Grafik wurde von Eurostat veröffentlicht, vergleicht die Entwicklung zwischen 2009 und 2016 und zeigt (nicht ganz nachvollziehbar) den Anteil der jungen Leute, die während ihres Studiums NICHT arbeiten. Insgesamt ist der Anteil der Befragten, die während des Studiums nicht arbeiten, von 75 % auf 53 % gesunken.

---

<sup>4</sup> Clark, N. (2012) *Training, jobs and decent work for young people*, EGÖD

Dabei gibt es massive Unterschiede zwischen den Ländern: So geben fast alle finnischen Studenten/-innen an, zu arbeiten, aber fast niemand der Studenten/-innen in Rumänien. Diese Unterschiede werden beispielsweise durch das Alter, in dem die Schulpflicht endet, die Finanzierung der Hochschulbildung und die Situation auf den nationalen Arbeitsmärkten bestimmt. Dies ist für die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes von Bedeutung, da sich die Strategien zur Organisierung junger Arbeitnehmer/-innen nicht nur mit ihrer beruflichen Zukunft, sondern auch mit ihrer derzeitigen Lage im Arbeitsmarkt befassen müssen.

**Anteil der 15- bis 34-Jährigen mit beliebigem Bildungsabschluss ohne Erwerbstätigkeit während des Studiums 2009 und 2016**



Quelle: Eurostat<sup>5</sup>

Wenn sich der in diesen Daten festgestellte Trend fortsetzt, können wir schlussfolgern, dass die meisten Vollzeitstudenten/-innen jetzt auch Arbeitnehmer/-innen sind – zumindest bis zu dem durch COVID-19 verursachten Verlust von Arbeitsplätzen. Dazu gehören auch viele derjenigen, die später in ihrem Berufsleben im öffentlichen Dienst tätig sein werden.

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Young\\_people\\_on\\_the\\_labour\\_market\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Young_people_on_the_labour_market_-_statistics)



Gleichzeitig scheint sich die Tendenz im öffentlichen Dienst, einen immer geringeren Anteil junger Arbeitnehmer/-innen einzustellen zu beschäftigen, fortzusetzen. Eine Analyse amtlicher Statistiken legt diesen Schluss nahe.

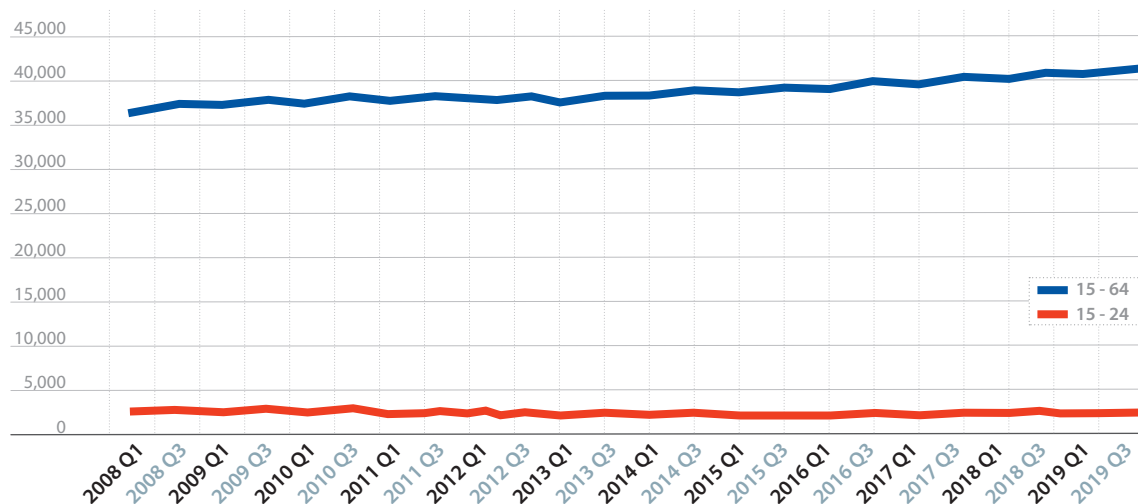
Um dies zu demonstrieren, haben wir die Eurostat-Beschäftigungsdaten für fünf Schlüsselsektoren des öffentlichen Dienstes aggregiert:

- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und soziale Sicherheit;
- Gesundheitsversorgung; Heimpflege;
- Soziale Betreuung (ohne Heimwesen), und
- Büchereien, Archive & Museen.

Für den Zeitraum von Anfang 2008 bis Ende 2019 (also vor der COVID-19-Pandemie) wird die Gesamtzahl der Arbeitnehmer/-innen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit der Zahl der Arbeitnehmer/-innen im Alter von 15 bis 24 Jahren verglichen.

Wie die nachstehende Tabelle zeigt, stieg zwar die Gesamtbeschäftigung in diesen Sektoren von 36,5 Millionen auf 41,5 Millionen Arbeitnehmer/-innen, doch die Zahl der jungen Arbeitnehmer/-innen stieg nicht signifikant an, sondern ging sogar zurück.

### Beschäftigte nach Alter in fünf Sektoren des öffentlichen Dienstes in Tausend, EU 28, Q1-2008 bis Q4-2019



In diesem Zeitraum sank der Anteil der unter 25-Jährigen in diesen Sektoren von 7 % auf 6 %. Auch wenn dies auf den ersten Blick keine große Veränderung zu sein scheint, kann man doch daraus schließen, dass zusätzlich 415.000 junge europäische Arbeitnehmer/-innen die Chance auf eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst hätten bekommen können, wenn der Anteil im Jahr 2019 einfach nur so hoch geblieben wäre wie 2008.

Bis zu einem gewissen Grad könnte dieser Rückgang mit der Tendenz zusammenhängen, dass für Stellen im öffentlichen Dienst ein abgeschlossenes Studium oder ein Postgraduiertenabschluss erforderlich ist. Dies führt tendenziell zu einem relativ späten Einstieg in eine Laufbahn des öffentlichen Dienstes. Dies bedeutet wahrscheinlich auch, dass junge Arbeitnehmer/-innen während ihres Studiums zunächst erste Erfahrungen in der Privatwirtschaft sammeln und erst später in den öffentlichen Dienst eintreten.

Der Rückgang ist jedoch auch eine Folge der neoliberalen Agitation gegen staatliche Dienstleistungen und öffentliche Ausgaben, die vor dem Finanzcrash von 2008/9 begann und sich danach fortgesetzt hat. Da das Angebot an Einstiegsjobs immer knapper wurde, sorgte der demographische Wandel für eine ständig älter werdende, noch im öffentlichen Dienst verbleibende Belegschaft. Zwei unserer Fallstudien berichten über Veränderungen in der öffentlichen Politik und deren Auswirkungen auf die Chancen für junge Berufsanfänger/-innen (Dänemark und Italien). In Italien, wo junge Menschen neben ihrem Studium kaum jobben, haben sich die Einstellungsaussichten für diese Gruppe aktuell wieder verbessert. In Dänemark ist das Angebot an Teilzeitstellen im öffentlichen Dienst gestiegen, die für Studenten/-innen und andere junge Arbeitnehmer/-innen geeignet sind.



# Initiativen der Gewerkschaften zur Anwerbung und Organisation junger Arbeitnehmer/-innen

In Zusammenarbeit mit dem EGÖD-Sekretariat wurden sechs Beispiele für Gewerkschaftsinitiativen ermittelt, die die Mitgliedschaft und Beteiligung junger ArbeitnehmerInnen in den Gewerkschaften erhöhen sollen, und im Detail untersucht. In einigen dieser Beispiele geht es um Gewerkschaften mit Mitgliedern im öffentlichen Dienst, in anderen um nationale Gewerkschaftsverbände. In jedem dieser Fälle ist der nationale Kontext wichtig, da die am besten geeigneten Strategien von Faktoren wie dem nationalen Stellenwert der Gewerkschaften bestimmt werden. Es gibt nur in wenigen Ländern die im dänischen Beispiel beschriebenen engen Beziehungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Universitäten. In Deutschland und Schweden finden wir dieses Zusammenwirken in unterschiedlicher Ausprägung, während in Italien die weitere berufliche Entwicklung von Graduierten allein Sache der Gewerkschaften ist.

Inwieweit Kollektivverhandlungen die Löhne und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer/-innen beeinflussen, wirkt sich auch auf die Bedeutung aus, die Gewerkschaften für junge Arbeitnehmer/-innen haben können. Systeme der Bildungsfinanzierung (z. B. Studiengebühren), das Ausmaß der Erwerbstätigkeit von Studenten/-innen und die Höhe der Jugendarbeitslosigkeit sind alle für die Wahl der Gewerkschaftsstrategien von Bedeutung.

Die nachstehende Tabelle vergleicht die sechs Länder, in denen unsere Fallstudien durchgeführt wurden, und zeigt den nationalen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, den Deckungsgrad von Kollektivverhandlungen, die Jugendarbeitslosigkeit und die Erwerbstätigkeit von Studenten/-innen. Wie man sieht, gibt es große Unterschiede zwischen Ländern mit niedriger Jugendarbeitslosigkeit (Deutschland) und sehr hoher Arbeitslosigkeit (Italien), zwischen Ländern mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und hohem Deckungsgrad von Kollektivverhandlungen (Dänemark und Schweden) und Ländern mit niedrigen Zahlen in beiden Bereichen (VK)

## Zusammenfassung der Fallstudie

Land/ Gewerkschafts- organisation	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (% der Belegschaft)	% der Belegschaft, für die ein Kollektiv-vertrag gilt	Jugendarbeitslosig- keit; (%)	% der Studenten/- innen mit regelmäßiger Erwerbstätig-keit
<b>ITALIEN</b> CGIL	34	80	33.7	11 (+13)
<b>DEUTSCHLAND</b> VER.DI	17	62	6.0	54 (+17)
<b>DÄNEMARK</b> KOMMUNAL (HK)	67	80	12.3	36 (+25)
<b>NIEDERLANDE</b> FNV	17	81	8.8	45 (+32)
<b>VK</b> TUC	23	29	12.0	36
<b>SCHWEDEN</b> TCO/VISION	66	88	25.2	28 (+21)

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad für 2017 oder später vgl. Visser (2019) <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>; aktuelle Zahlen über den Deckungsgrad von Kollektivverträgen siehe ETUI-Datenbank ([www.etui.org](http://www.etui.org)); Arbeitslosigkeit junger Menschen (16-24) aus der Eurostat Labour Force Survey (außer UK, ONS Labour Force Survey Januar-März 2021); Daten über erwerbstätige Studenten/-innen aus der Eurostudent-Umfrage (außer VK – Erwerbstätigkeit während des Semesters 2019, NUS-Daten).

Obwohl jede der Fallstudie als Beispiel für sich allein spricht, werden in den folgenden Abschnitten einige Vergleichspunkte angesprochen.

## Die Rolle der Gewerkschaftsverbände

Mehrere der untersuchten Initiativen wurden auf der Verbandsebene (und nicht auf sektoraler oder einzelgewerkschaftlicher Ebene) organisiert. Dies kann zu einem aussagekräftigeren Profil und einer finanziell besser ausgestatteten Arbeit führen, als dies eine Gewerkschaft für sich allein hätte leisten können. Das kann auch die Relevanz der Gewerkschaften für die Beschäftigten in einem Sektor (z. B. Gastgewerbe) verallgemeinern, die in den öffentlichen Dienst wechseln, z. B. in den Gesundheitssektor. Der Nachteil könnte darin bestehen, dass die Kampagnen weniger auf Themen mit Relevanz für die Beschäftigten in bestimmten Sektoren (z. B. im öffentlichen Dienst) ausgerichtet und daher weniger effektiv sind, wenn es darum geht, positive Ergebnisse in Bezug auf die Mitgliederzahlen zu erzielen.

Zwei unserer Fallstudien (FNV in den Niederlanden und TUC im Vereinigten Königreich) befassen sich mit solchen Aktionen. Sie unterscheiden sich in wichtigen Aspekten. Der FNV ist in der Lage, in Zusammenarbeit mit Studentenverbänden eine besondere Mitgliedschaftskategorie anzubieten, die es ihr ermöglicht, die Ergebnisse in Bezug auf neue Mitglieder zu verfolgen,

während die Beziehung des TUC zu den Mitgliedsgewerkschaften dies nicht zulässt. Stattdessen war eines der Ziele des TUC-Projekts die Erprobung neuer Methoden zur Interaktion mit jungen Arbeitnehmer/-innen, die von den Mitgliedsgewerkschaften übernommen werden könnten.

In ähnlicher Weise veröffentlichte der französische Gewerkschaftsbund CFDT im Dezember 2020 die Ergebnisse einer Umfrage unter mehr als 2.000 jungen Erwachsenen (im Alter zwischen 16 und 30 Jahren) zu Themen, die für sie relevant sind. Dies diente zum Teil dazu, die Branchengewerkschaften über die Prioritäten junger Arbeitnehmer/-innen zu informieren, sollte aber ebenfalls demonstrieren, dass der CFDT in einigen wichtigen Fragen wie z. B. der Ablehnung prekärer Arbeitsverträge mit den jungen Arbeitnehmer/-innen konform geht<sup>6</sup>. Der Gewerkschaftsbund CGTP (Portugal) wählte den Nationalen Tag der Jugend im März 2021, um eine Demonstration und eine Kampagne zu veranstalten, bei der es vorrangig um den Widerstand gegen die Prekarität unter jungen Arbeitnehmer/-innen als ebenfalls unverzichtbare Beschäftigte ging<sup>7</sup>.

Wie wirksam diese Aktivitäten sind, lässt sich nur schwer beurteilen. Aber um erfolgreich zu sein, sollten sie Teil einer umfassenderen Strategie sein, junge Arbeitnehmer/-innen so in Gewerkschaften einzubinden, dass sie selbst Einfluss auf Strategien nehmen können.

## **Studenten/-innen ansprechen**

Angesichts der wachsenden Zahl und des zunehmenden Anteils junger Menschen, die sich in Europa für einen Hochschulabschluss entscheiden, und der allgemeinen (aber nicht universellen) Tendenz, während des Studiums auch zu arbeiten, überrascht es nicht, dass dies auch in einigen unserer Fallstudien deutlich wird (z. B. FNV, Vision und Kommunal).

Eine relativ niedrige Zahl von Student/-innen, die während des Studiums arbeiten, könnte auf gewerkschaftliche Maßnahmen hindeuten, die auf potenzielle Mitglieder abzielen (z. B. kostenlose Mitgliedschaft für Studenten). Eine hohe Zahl könnte zu Maßnahmen für Gruppierungen führen, die in ihrer aktuellen Lage gewerkschaftlich vertreten/organisiert werden wollen, und für diejenigen, die dies zum Zeitpunkt ihres Hochschulabschlusses und bei Berufseintritt wünschen, wie dies bei der FNV-Kampagne und in gewissem Maße auch bei Kommunal der Fall ist. In diesen Beispielen kann die Aufnahme in eine Gewerkschaft den jungen Arbeitnehmer/-innen gewerkschaftliche Unterstützung bei der Aufnahme einer Beschäftigung während ihres Studiums bieten. Damit wird der von Kurt Vandaele genannte Punkt angesprochen, dass viele junge Arbeitnehmer/-innen ihre ersten Erfahrungen mit der Arbeitswelt wahrscheinlich in den privaten Dienstleistungsberufen machen, die Student/-innen in erster Linie angeboten werden.

Im Fall von Kommunal ist dies eine Bestätigung der Rolle der Gewerkschaft im öffentlichen Dienst und in dem starken System des sozialen Dialogs, das in diesem Sektor existiert. Es ist aber auch eine defensive Maßnahme dieser Gewerkschaft zum Schutz ihrer Relevanz, denn sie steht

<sup>6</sup> [https://www.cfdt.fr/portail/outils/autres-outils/enquete-focus-jeunes-les-resultats-srv1\\_1152074](https://www.cfdt.fr/portail/outils/autres-outils/enquete-focus-jeunes-les-resultats-srv1_1152074)

<sup>7</sup> <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/interjovem/15686-dia-nacional-da-juventude>

bei der Rekrutierung von Mitgliedern im Wettbewerb mit kleineren, eher berufsorientierten Gewerkschaften, die ausschließlich Hochschulabsolvent/-innen ansprechen.

Andere Initiativen richten sich an Student/-innen als potenzielle Beschäftigte in bestimmten Berufen. Dies ist die Strategie von TCO/Vision in Schweden und in gewissem Maße auch von CGIL. Auf einer Sitzung des EGÖD-Organisierungsausschusses im Jahr 2020 berichtete das Royal College of Nursing (VK) über sein System von ehrenamtlichen „Botschafter/-innen“, die für die Gewerkschaft werben und eine kostenlose Anwärter-Mitgliedschaft anbieten. Mit dieser Methode wird im Wesentlichen schon vor dem Eintritt ins Berufsleben eine Beziehung zu den Student/-innen aufgebaut, die mit hoher Wahrscheinlichkeit die Berufe ergreifen, die von den besagten Gewerkschaften organisiert werden.

Bei weitem sind nicht alle Stellen im öffentlichen Dienst so eindeutig mit bestimmten Qualifikationen oder Bildungsinstitutionen verbunden, so dass hier Forschungsbedarf besteht, um die Karrierewege junger Arbeitnehmer/-innen in bestimmten Berufen besser nachvollziehen zu können. Hier ist anzumerken, dass HK und FNV mit ihren Aktivitäten auf eine begrenzte Anzahl von Universitäten abzielen, an denen sie eine maximale Wirkung erzielen können.

Der TUC hingegen hat sich dafür entschieden, erwerbstätige Student/-innen von seinen Untersuchungen und Initiativen auszuschließen, da er insbesondere Arbeitnehmer/-innen finden wollte, die voraussichtlich in den relativ schlecht bezahlten Branchen bleiben, in denen sie bereits arbeiten, da diese Sektoren besonders schlecht gewerkschaftlich organisiert sind.

## **Kampagnen für die Belange junger Menschen**

Eine Möglichkeit, Gewerkschaften als relevant für jüngere Arbeitnehmer/-innen darzustellen, besteht in der Durchführung von Kampagnen über Themen, die junge Erwachsene betreffen. Dies kann in Form regelmäßiger, formeller Veranstaltungen geschehen. So führt Vision anlässlich des Weltfrauentages z. B. Webinare durch, und CGTP veranstaltet Kampagnen zum Nationalen Tag der Jugend.

Die Beteiligung der FNV zunächst an einer Kampagne für einen nationalen Mindestlohn für junge Beschäftigte und dann am Kampf für eine Verbesserung des System der Studienfinanzierung (Stipendien anstelle von Darlehen) war sehr öffentlichkeitswirksam, wurde aber vor allem in Zusammenarbeit mit Studentengewerkschaften durchgeführt. Es ist vielleicht noch wichtiger, dass die Mindestlohnkampagne in der Tat zu einer Verbesserung der Situation geführt hat, und Vandaele weist ganz richtig darauf hin, dass Gewerkschaften nur dann auf einen nennenswerten Zuwachs junger Mitglieder hoffen können, wenn sie tatsächlich eine konkrete Erfolgsbilanz vorweisen können. Wie der TUC-Vertreter während des Gesprächs betonte, hatten viele junge Arbeitnehmer/-innen das Gefühl, dass es für sie keine Möglichkeit zur Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen gebe, so dass die Gewerkschaften überzeugend darlegen müssen, nicht nur für Veränderungen argumentieren, sondern sie auch durchsetzen zu können.

Das Beispiel von ver.di mit einem umfassenden System von Jugendausschüssen mit potenzieller Einflussnahme auf die Gewerkschaftspolitik und die Strategien für Kollektivverhandlungen zeigt, wie wichtig eine kontinuierliche Betreuung junger Mitglieder auch nach ihrem



Eintritt in die Gewerkschaft ist. Dies erfordert ein gewisses Maß an „vernetztem Denken“, das die Organisationsstrategie mit den Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaft in Übereinstimmung bringt. Dies wird wahrscheinlich auch den Aktivismus (im Gegensatz zur einfachen Mitgliedschaft) unter jungen Mitgliedern fördern.

Eine nützliche Lehre lässt sich auch aus dem Beispiel von HK (Dänemark) ziehen. Die Forderung nach mehr Teilzeitarbeitsplätzen im öffentlichen Dienst, die für Student/-innen (und andere junge Arbeitnehmer/-innen) geeignet sind, kam von den Studentenverbänden, wurde aber von HK übernommen.

## **Unterstützung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt**

Die Gewerkschaften in unseren Fallstudien positionieren sich eindeutig als Partner beim Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt, dies wird von Vision (Schweden) deutlich gemacht. Die von ihnen entwickelten Online-Dienste bieten Beratung zu Arbeitsrecht, Verträgen und Entlohnung. Sie bieten aber auch Hilfestellung beim Verfassen von Lebensläufen, bei der Arbeitsplatzsuche, bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und – ganz modern im Falle von CGIL - bei der Vorbereitung auf Aufnahmeprüfungen.

Dort, wo die Gewerkschaften eine klare Rolle bei der Durchführung der Berufsausbildung spielen (wie in Dänemark und Deutschland), ist dies eine natürliche Entwicklung, obwohl CGIL bei ihrem Projekt ganz klar Wert darauf legt, nicht abhängig vom Staat zu sein.

Einige bieten auch in begrenztem Umfang Mentoring und Job Shadowing an, aber da dies von der Bereitschaft des in den Betrieben arbeitenden Personals abhängig ist, werden sie realistischerweise immer nur begrenzt verfügbar sein.

## **Rekrutierungsmethoden**

In mehreren Fällen wurde über Sondertarife für Student/-innen berichtet, und einige Gewerkschaften bieten einen begrenzten Leistungskatalog bei kostenloser Mitgliedschaft an. Sobald der/die junge Arbeitnehmer/-in eine Beschäftigung im angestrebten Beruf erhält, wechselt er in die volle Mitgliedschaft. Dies dürfte dort am effektivsten sein, wo es klar vorgezeichnete berufliche Laufbahnen gibt – wie in der Krankenpflege im Allgemeinen oder in der öffentlichen Verwaltung in Dänemark.

Andere Initiativen zielen darauf ab, die Gewerkschaft als „Marke“ durch Promotionartikel, Präsenz in den sozialen Medien, Stände auf Jobmessen und privilegierten Zugang in Schulen, Hochschulen und Universitäten zu etablieren.

Der Einsatz von „Botschafter/-innen“, die die Aufgabe haben, in den sozialen Bezugsgruppen (in der Regel an Universitäten) für die Gewerkschaft zu werben, war recht weit verbreitet; der RCN berichtete darüber, aber auch FNV und TCO/Vision nutzten diese Möglichkeit (obwohl sie den Begriff „Botschafter/-in“ nicht verwenden).

# Anzusprechende Themen

Bei der Entwicklung wirksamer Pläne zur Anwerbung mehr junger Mitglieder (und Aktivist/-innen) ist es von entscheidender Bedeutung, die Unterstützung der Führungsspitzen der Branchengewerkschaften und der Gewerkschaftsverbände zu gewinnen. Eine Schlüsselfrage, die es zu beantworten gilt, lautet: „Was passiert, wenn wir nichts tun?“ In den von uns untersuchten Fallstudien wurde die Option, nichts zu tun, von den Gewerkschaftsführungen eindeutig als inakzeptabel abgelehnt.

Es sollte jedoch vermieden werden, die Wahl der besten Strategien als Ratespiel zu inszenieren. Die gewählten Techniken müssen dem nationalen Kontext hinsichtlich Status der Gewerkschaften, Bildung und wirtschaftlichen Aussichten angemessen sein. Sie müssen aber auch zielgerichtet sein und berücksichtigen, welche Wünsche die jungen Arbeitnehmer/-innen selbst äußern und wie hoch der Wissensstand über Gewerkschaften ist.

Eindeutig wird allgemein anerkannt, dass die Gewerkschaften mehr über die Sorgen junge/-r Arbeitnehmer/-innen wissen müssen, und inwieweit diese den Gewerkschaften zutrauen, sich ihrer Sorgen anzunehmen. TUC, FNV und CFDT haben Umfragen oder weniger formelle Interviews durchgeführt, um diese Fragen zu beantworten. Im Fall von ver.di sehen wir einen kontinuierlichen Prozess des Austausches mit jungen Arbeitnehmer/-innen (wenn auch größtenteils in Betrieben, in denen es bereits eine gewisse gewerkschaftliche Präsenz gibt).

Wenn es darum geht, die Forderungen und Ansichten junger Arbeitnehmer/-innen zu verstehen, sind Umfragen mit vorher festgelegten, geschlossenen Fragen weniger geeignet, nützliche Antworten zu liefern, als offenere und weniger strukturierte Verfahren. Diese sind schwieriger zu analysieren, aber dennoch wichtig, um die Vielfalt der Erfahrungen und Standpunkte zu verstehen.

Auch Arbeitsmarktdaten können helfen. Je mehr die Gewerkschaften über den beruflichen Werdegang junger Arbeitnehmer/-innen in den Branchen wissen, in denen diese Gewerkschaften organisieren, desto besser können sie die besten Ansatzpunkte für ihre Kontaktaufnahme finden.

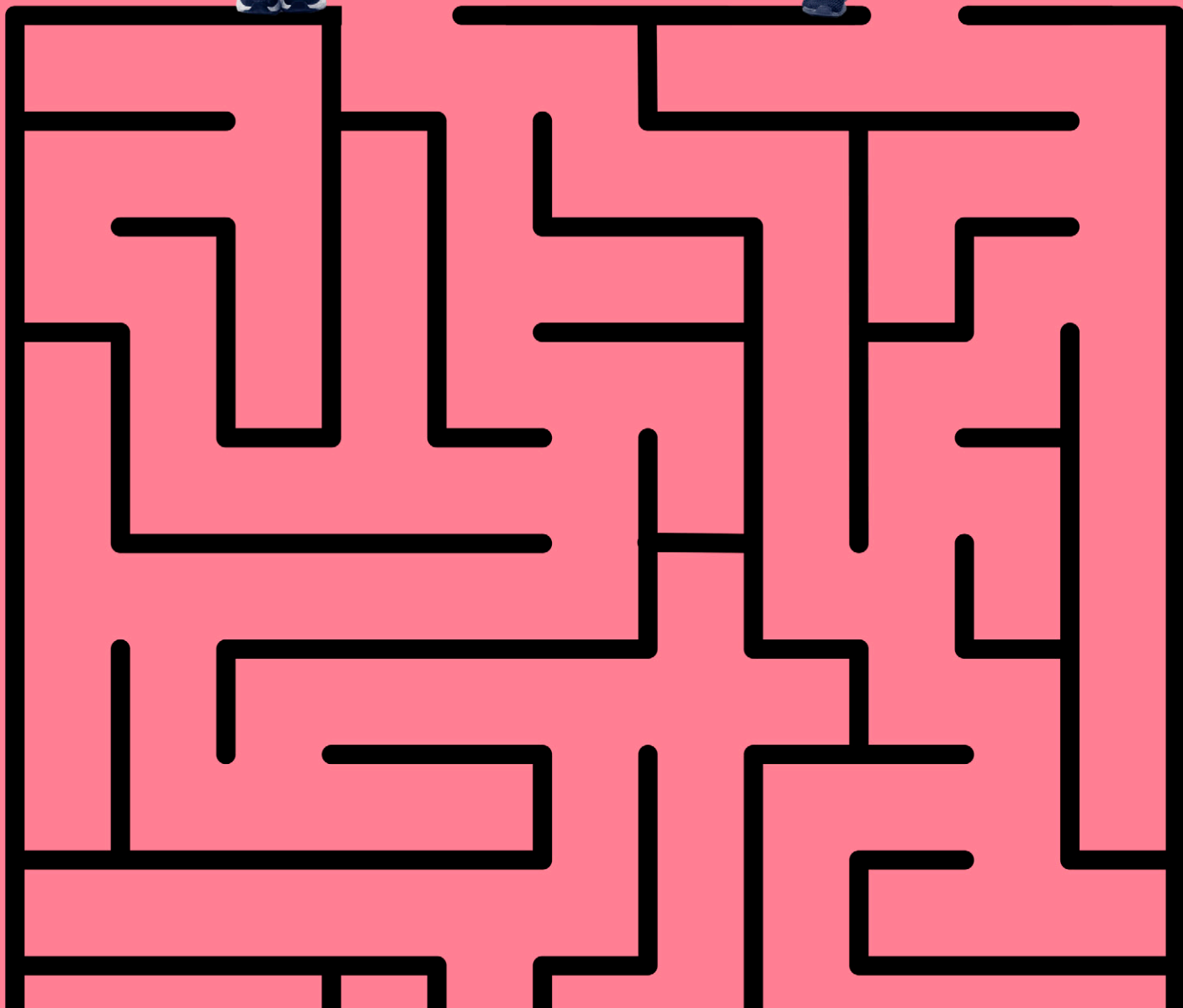
Die Gewerkschaften werden möglicherweise erkennen, dass sie Beziehungen zu potenziellen Verbündeten aufbauen müssen – Studentenvereinigungen sind ein nahe liegendes Beispiel dafür. Diese müssen jedoch über formale Beziehungen auf der offiziellen Ebene hinausgehen und statt dessen zu einem direkten Austausch mit jungen Menschen führen. Es besteht auch die Möglichkeit, das Engagement der Gewerkschaften in der Bewegung gegen den Klimawandel in einer Weise zu entwickeln, die Gewerkschaften für potenzielle neue Mitglieder interessant macht.

Der Versuchung, schnelle Erfolge zu erzielen, ist zu widerstehen. Es ist von Bedeutung, dass einige unserer Beispiele bereits seit einiger Zeit laufen (z. B. Kommunal und ver.di), während

andere zumindest mittelfristige Ziele (und Finanzmittel) haben – z. B. CGIL und FNV. Es sind nachhaltige Praktiken mit entsprechendem Personal und Finanzierung erforderlich. Aus diesem Grund sind Gewerkschaftsverbände möglicherweise am besten in der Lage, zumindest einen Teil des Ressourcenbedarfs für Mitgliedergruppen zu übernehmen (siehe z. B. Fallbeispiel Vision als Ergebnis einer Initiative des Dachverbandes TCO unter Beteiligung der drei größten Gewerkschaftsmitglieder).

Anhand der Ergebnisse ist zu evaluieren, ob die gewählte(n) Aktion(en) etwas bewirkt haben. Welche Art von Maßnahmen zu ergreifen ist, muss sorgfältig überlegt werden. Die Mitgliederzahlen können aus vielen Gründen schwanken, nicht zuletzt im öffentlichen Dienst aufgrund politischer Entscheidungen über öffentliche Ausgaben, bei der Einstellung von Personal und bei der Personalbemessung. Es kann daher wichtig sein, Methoden zur Erfassung der Auswirkungen zu entwickeln, die direkt mit den gewählten Maßnahmen korreliert werden können. Andere Ziele als die einfache Steigerung der Mitgliedszahlen sind möglicherweise schwieriger zu bewerten, z. B. die Initiativen von CGIL, den Negativklischees über Staatsbedienstete entgegenzuwirken. Sie sind aber dennoch wertvoll, wenn sie sich auch erst nach einiger Zeit auf die Mitgliedszahlen auswirken.





# Schlussfolgerungen

Bei der Durchführung von Sozialforschung jeglicher Art stößt man häufig auf das Problem des offensichtlichen Fehlens von Daten. Die Erstellung dieses Berichts bildete hier keine Ausnahme, und es war nicht einfach, die hier vorgestellten sechs Fallstudien mit ihren wichtigen Erkenntnissen zusammenzustellen.

Aber das Fehlen von Daten ist an sich schon eine Information. In diesem Fall deutet dies entweder darauf hin, dass Initiativen zur gewerkschaftlichen Organisation junger Arbeitnehmer/-innen die Ausnahme sind, oder dass diese Initiativen eher auf einer lokalen Ebene stattfinden und nicht weiter bekannt sind – nicht einmal innerhalb der eigenen Organisationen. Es ist daher zu hoffen, dass dieser Bericht in gewisser Weise dazu beiträgt, die Entwicklung neuer Initiativen zur gewerkschaftlichen Organisation junger Arbeitnehmer/-innen sowie einen größeren Erfahrungsaustausch zu fördern.

Zu diesem Zweck ist es für die Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung, nicht nur zu verstehen, wo sich die jungen Arbeitnehmer/-innen jetzt befinden, sondern auch, wo sie zu sein hoffen (oder wahrscheinlich sein werden). Der Lebensweg junger Arbeitnehmer/-innen hat sich erheblich verändert und kann nicht einmal mehr mit der Situation vor 20 Jahren verglichen werden. Das gilt möglicherweise noch mehr für diejenigen, die in den öffentlichen Dienst eintreten.

Die neoliberale Welle, die Europa in den letzten Jahrzehnten überrollt hat, ging häufig mit einer Herabwürdigung der öffentlichen Bediensteten und einer Verschlechterung der Arbeitsplatzqualität in diesen Diensten einher. Während die COVID-19-Pandemie die Bedeutung des Staates wieder ins Bewusstsein gerufen hat, war die Konsequenz in einigen anderen Fällen, dass die Politik den öffentlichen Dienst für ihr eigenes Versagen verantwortlich gemacht hat. Die Verteidigung des Ethos im öffentlichen Dienst und der Beschäftigung im öffentlichen Dienst durch die Gewerkschaften als Maßstab für menschenwürdige Arbeit ist deshalb wichtiger geworden. Dies wird für junge Arbeitnehmer/-innen, die in die von den EGÖD-Mitgliedern organisierten Sektoren eintreten, sicherlich von Bedeutung sein.

Eine Verstärkung der Initiativen, jüngere Arbeitnehmer/-innen für die Gewerkschaften zu gewinnen, wird nicht nur zur Revitalisierung und zum Wachstum dieser Gewerkschaften beitragen, sondern auch zur Verteidigung der öffentlichen Dienste, auf die wir alle angewiesen sind. Bei diesen Initiativen sollte der nationale, institutionelle und soziale Kontext berücksichtigt werden. Wie die Fallstudien in diesem Bericht zeigen, gibt es jedoch viele verschiedene Möglichkeiten, junge Arbeitnehmer/-innen anzusprechen. Das Wichtigste ist, aktiv zu sein, die Initiative zu ergreifen und junge Menschen in ihrem Umfeld, über die von ihnen genutzten Plattformen und zu Themen, die sie beschäftigen, zu erreichen.

# Fallstudie 01: FNV, Niederlande

<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (%)</b>	<b>20%</b>
<b>Tarifvertragliche Abdeckung</b>	<b>81%</b>
<b>Jugendarbeitslosigkeit (%)</b>	<b>8,8%</b>
<b>Erwerbstätige Student/-innen (% aller Studierenden an Hochschulen)</b>	<b>45% regelmäßig, 32% gelegentlich</b>

## Young & United

<https://www.youngandunited.nl/home>

Der Gewerkschaftsbund FNV begann seine jüngste Initiative, die sich an junge Arbeitnehmer/-innen richtete, mit einer Kampagne gegen die nationalen Mindestlohnregelungen. Diese sahen vor, dass Arbeitnehmer/innen erst ab einem Alter von 23 Jahren Anspruch auf den vollen Erwachsenenlohn haben sollen. Diese Kampagne wurde als Erfolg gewertet, als das Anspruchsalter auf 21 Jahre gesenkt wurde. Damit war es der Kampagne gelungen, junge Arbeitnehmer/-innen zu mobilisieren (in einigen Fällen über ihre Studentengewerkschaften) und eine Gruppe junger Aktivist/-innen zu bilden. Sie führte jedoch nicht zu einem nachweisbaren Zuwachs an jugendlichen Mitgliedern, und der FNV verlor den Kontakt zu den Aktivist/-innen wieder, als die Kampagne beendet war.

Dennoch führte der Erfolg dieser Kampagne in politischer Hinsicht dazu, dass eine systematischere Strategie für junge Arbeitnehmer/-innen entwickelt wurde. Dies begann mit Besuchen an Universitäten im Jahr 2019, um mit Student/-innen über ihre Anliegen zu sprechen. Da die meisten Student/-innen nebenher erwerbstätig waren (25 % von ihnen mehr als 16 Stunden pro Woche), stand die Diskussion über Fragen im Kontext mit Erwerbstätigkeit ganz oben auf ihrer Liste. Auch die Verschuldung infolge von Studiendarlehen und die unzureichenden staatlichen Investitionen in Bildung waren ein Thema.

Dies führte zu der Kampagne „Nicht meine Schulden – nicht meine Schuld«, die in Zusammenarbeit mit mehreren Studentenverbänden ins Leben gerufen wurde. Vor 2015





wurden Studiendarlehen nach 10 Jahren abgeschrieben, aber das wurde geändert, so dass die Schulden unter bestimmten Umständen bis zum Alter von 65 Jahren bestehen bleiben können. Bei einer durchschnittlichen Verschuldung von 30 000 Euro arbeiteten viele Student/-innen 20 Stunden pro Woche, um ihre Schulden zu begleichen. Im Rahmen der Kampagne wurde gefordert, die Darlehen längerfristig durch Stipendien zu ersetzen. 12 Stunden Arbeit pro Woche sollten zudem ausreichen, um schuldenfrei zu werden.

Bei der Entwicklung engerer Beziehungen zu den Student/-innen und Studentenvereinigungen stellte der FNV fest, dass die Student/-innen ihre mit der Arbeit neben dem Studium verbundenen Probleme thematisieren wollten. In Absprache mit den teilnehmenden Studentenverbänden wurde ein gemeinsames Mitgliedschaftsprogramm entwickelt, bei dem Studenten zu einem Sonderpreis von 2,80 € pro Monat Mitglied werden konnten. Im ersten Jahr des Projekts wurden fast 5.000 Student/-innen an ausgewählten Universitäten in sieben niederländischen Städten Gewerkschaftsmitglied.

Es besteht die Hoffnung, dass dies bei einem längerfristigen Projekt helfen wird. Hierbei sollen Arbeitnehmer/-innen in „strategischen« Unternehmen, die sowohl große Arbeitgeber sind als auch einen hohen Anteil junger Beschäftigter haben, als Mitglieder gewonnen werden. Diese Aktivität wurde von einem Team aus drei FNV-Mitarbeiter/-innen und sieben studentischen Organisator/-innen (eine/-r in jeder der ausgewählten Städte) unterstützt.

Zu den weiteren Unterstützungsangeboten für studentische Mitglieder gehören Berufsberatung, Hilfe bei der Verbesserung von Lebensläufen und ein „Arbeitsvertragsprüfer«.

## Fallstudie 02: TUC (UK)

<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (%)</b>	<b>26</b>
<b>Tarifvertragliche Abdeckung</b>	<b>29</b>
<b>Jugendarbeitslosigkeit (%)</b>	<b>12,0</b>
<b>Erwerbstätige Student/-innen (% aller Studierenden an Hochschulen)</b>	<b>36</b>

Im Jahr 2016 hat der Gewerkschaftsbund TUC das Programm „Reaching Young Workers« (Junge Arbeitnehmer/-innen erreichen) ins Leben gerufen, um die Attraktivität der Gewerkschaften bei jungen Menschen zu erhöhen und die Gewerkschaftsbewegung allgemein so zu verändern, dass sie etwas für junge Arbeitnehmer/-innen bewirkt.

Am Anfang stand eine detaillierte Analyse der so genannten „jungen Kernbelegschaften Großbritanniens«, d. h. derjenigen, die zwischen 21 und 30 Jahre alt sind, aber keine Einrichtung der Vollzeitbildung besuchen. 80 % von ihnen arbeiteten in der Privatwirtschaft, aber nur 6 % waren Gewerkschaftsmitglieder. Es folgte eine detaillierte Studie über ähnliche Arbeitnehmer/-innen, die keine Gewerkschaftsmitglieder waren. Eine kleine Gruppe führte ein WhatsApp-Tagebuch und hielt ihre Erfahrungen auf der Arbeit fest, mit einer anderen, größeren Gruppe wurden Gespräche geführt.

In diesen Gesprächen wurden mehrere Themen angesprochen, die den Arbeitnehmer/-innen Sorgen bereiten, z. B. mangelnde Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten, niedrige Löhne und problematische Arbeitszeiten sowie der unerfüllte Wunsch nach einer (nicht nur finanziell) lohnenden Arbeit. Es wurde auch deutlich, wie sehr die schlechte (und oft rechtswidrige) Behandlung durch die Arbeitgeber unter diesen Arbeitnehmer/-innen zum Normalzustand geworden war. Das galt auch für die Furcht, dass Kritik oder Widerspruch zum Verlust des Arbeitsplatzes oder zu anderen Nachteilen führen könnten.

Auf der Grundlage der Untersuchung wurden vier Kategorien junger Arbeitnehmer/innen vorgeschlagen: Diejenigen, die „verzweifelt« waren und das Gefühl hatten, eine schlechte Behandlung hinnehmen zu müssen aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren; diejenigen,



die einen „Fortschritt« an ihrem Arbeitsplatz oder in ihrem Sektor anstrebten; diejenigen, die ihren derzeitigen Arbeitsplatz als „Zwischenlösung« betrachteten, bis sie etwas Besseres gefunden hatten; und diejenigen, die „zu bequem« waren, da ihre Arbeit weder ein zentraler Bestandteil ihres Lebens noch besonders frustrierend war. Es wurde angenommen, dass die Gewerkschaften den ersten drei Gruppen etwas bieten könnten, aber jede Gruppe hatte andere Prioritäten.

Als erste Möglichkeit, eine Beziehung zu diesen jungen Arbeitnehmern aufzubauen, wurde eine App für Smartphones entwickelt („Worksmart«). Sie bot den Nutzer/-innen Zugang zu grundlegenden Informationen über Arbeitsrechte, Beratung zu arbeitsbezogenen Fragen, z. B. wie man über eine Beförderung verhandelt, oder wie hoch das Gehalt im Vergleich zu anderen ist, und Online-Coaching z. B. zur Work-Life-Balance. Der TUC kann keine Mitgliedschaft anbieten, hat aber einen Gewerkschaftsfinder, der den Nutzer/-innen bei der Auswahl der für sie geeigneten Gewerkschaft unterstützt. Alle diese Informationen finden sich auch auf der Website (<https://worksmart.org.uk/>).

Ursprünglich sollte dieses Projekt den Mitgliedsgewerkschaften helfen, die Anwerbung junger Arbeitnehmer/-innen zu verbessern. Inzwischen wird die Website nicht mehr so häufig aktualisiert wie zu Beginn.

## Fallstudie 03: TCO/Vision (Schweden)

<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (%)</b>	<b>70</b>
<b>Tarifvertragliche Abdeckung</b>	<b>88</b>
<b>Jugendarbeitslosigkeit (%)</b>	<b>25,2</b>
<b>Erwerbstätige Student/-innen (% aller Studierenden an Hochschulen)</b>	<b>28 + 21 gelegentlich</b>

In den vergangenen Jahrzehnten waren junge Arbeitnehmer/-innen (die in der Gewerkschaft als Personen unter 35 Jahren gelten) weniger daran interessiert, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, doch in letzter Zeit scheint sich das zu ändern. Dies mag zum Teil auf gewerkschaftliche Aktionen zurückzuführen sein, aber auch darauf, dass nach der Finanzkrise 2008/9 bisherige Gewissheiten (sichere Beschäftigung, gute Arbeitsbedingungen) eine prekäre Entwicklung genommen hatten. Bei Aktionen an Universitäten in den Jahren 2006/7 war ein Mangel an Wissen über Gewerkschaften oder deren Notwendigkeit festgestellt worden. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft in der Privatwirtschaft war von einem niedrigen Niveau von etwa 30 % auf fast 60 % gestiegen.

Der Gewerkschaftsbund TCO hatte die drei wichtigsten Mitgliedsorganisationen (einschließlich Vision) dazu gebracht, um sich an den Universitäten so zu präsentieren, wie es große Unternehmen tun, nämlich als Teil des Arbeitsmarktes. Diese Aktion läuft nun schon seit fast 15 Jahren.

Die Gewerkschaften haben regelmäßig Veranstaltungen organisiert und Informationsstände an Universitäten aufgestellt, von denen man annimmt, dass dort potenzielle Mitglieder studieren, z. B. an Universitäten, an denen Politikwissenschaft gelehrt wird. Es wird Gewerkschaftsmaterial mit dem Logo der Gewerkschaften verteilt, und denjenigen, die sich für eine Mitgliedschaft entscheiden, werden Incentives geboten (Kinokarten, Einkaufsrabatte). Auf diese Weise gelingt es, jedes Jahr etwa 3.000 neue Mitglieder zu werben. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind 10 % der insgesamt 200.000 Mitglieder Studenten/-innen. Wer nach einer studentischen Mitgliedschaft Vollmitglied wird und wer zu diesem Zeitpunkt unter 30 Jahre alt ist, hat im ersten Jahr Anspruch auf einen ermäßigten Mitgliedsbeitrag (100 SKR).



Die Mitglieder haben Zugang zu VisionDirect, wo sie Fragen zur Mitgliedschaft, aber auch Ratschläge zum Arbeitsrecht erhalten können. Dort finden sie auch Beratung zu Lebensläufen, LinkedIn-Profilen und Vorstellungsgesprächen.

Die Gewerkschaft bietet auch regelmäßig Aufsatzwettbewerbe zu Themen aus Politikwissenschaft oder Personalwesen an. Wer gewinnt, erhält ein „Stipendium« in Höhe von 300 Euro. Darüber hinaus bietet die Gewerkschaft „Work Shadowing« an, bei dem aktive Gewerkschaftsmitglieder sich bereit erklären, an ihren Arbeitsbereichen interessierten Studenten/-innen die Möglichkeit zu geben, sie über einen bestimmten Zeitraum zu begleiten. Während der jüngsten Schließung aufgrund von COVID-19 wurden anlässlich des Weltfrauentages Online-Webinare angeboten. In Zukunft sollen diese an den Universitäten stattfinden, mit mehr Werbeartikeln mit Gewerkschaftslogo und Lernspielen.

## Fallstudie 04: Kommunal (Dänemark)

<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (%)</b>	<b>67</b>
<b>Tarifvertragliche Abdeckung</b>	<b>80</b>
<b>Jugendarbeitslosigkeit (%)</b>	<b>12,3</b>
<b>Erwerbstätige Student/-innen (% aller Studierenden an Hochschulen)</b>	<b>36 + 25 gelegentlich</b>

HK, die größte Gewerkschaft Dänemarks, führt seit 12 Jahren Aktionen an Universitäten durch, aber die vorliegende Fallstudie befasst sich mit dem kommunalen Sektor.

Im Rahmen des sozialen Dialogs hatten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften in diesem Sektor darauf geeinigt, dass die traditionelle zweijährige Berufsausbildung für viele Arbeitsplätze nicht mehr angemessen ist. Stattdessen wurde ein dreieinhalbjähriger berufsqualifizierender Bachelor-Abschluss in öffentlicher Verwaltung eingeführt, der berufliche Kompetenzen und akademische Inhalte vermittelt und ein oder zwei (unbezahlte) Praktika in den Kommunen beinhaltet.

Dank der engen Beziehungen zwischen den dänischen Gewerkschaften und den Universitäten hat HK Zugang zu den Student/-innen in dieser Ausbildung. An dem Punkt, an dem die Student/-innen ins nächste Ausbildungsjahr wechseln, werden sie von älteren Kommiliton/-innen in die nächste Stufe eingeführt. An diesem Punkt erklärt HK ihre Rolle bei der Entstehung des Studiengangs und bei ihren zukünftigen Arbeitgebern. Insgesamt ist es Ziel der Gewerkschaft, jeden Jahrgang während des Studiums drei- bis viermal zu besuchen.

Einige der Besuche finden in Form von Workshops statt, z. B. bei Entscheidungen für Wahlfächer im Studium oder zur Unterstützung bei der Suche nach Praktikumsplätzen. Dies lässt die enge Einbindung der Gewerkschaft in alle Arten der Berufsausbildung erkennen (was ein allgemeines Merkmal des dänischen Systems ist) und wird von HK gerne gegenüber den Student/-innen hervorgehoben.

Studierende können kostenlos HK-Mitglied werden und haben damit Zugang zu Beratung, Veranstaltungen, Konferenzen und Online-Kursen. Sie haben jedoch keinen Anspruch auf



Vertretung und Unterstützung bei ihrer Erwerbsarbeit. Diese Möglichkeit steht nur denjenigen offen, die einen Beitrag von 95 DKR im Monat zahlen. Die meisten Studenten jobben neben ihrem Studium, da das Stipendium (zwischen 4.000 und 6.000 DKR pro Monat) nicht alle Lebenshaltungskosten deckt (es gibt keine Studiengebühren). Diese Möglichkeit, Geld zu verdienen, ist deshalb wichtig.

Die engen Kontakte von HK mit Student/-innen, Arbeitgebern und Universitäten ermöglichen es der Gewerkschaft, Probleme von Studierenden zu erkennen. Während der Praktika zum Beispiel (die bis zu 5 Monate dauern können) bleibt keine Zeit für einen zusätzlichen (bezahlten) Job. Allerdings kann für diesen Zeitraum ein kleiner zusätzlicher Zuschuss beantragt werden. Es war auch so, dass der öffentliche Sektor insgesamt nur wenige Teilzeitarbeitsplätze für Student/-innen und andere junge Arbeitnehmer/-innen angeboten hat. Auf dieses Problem haben zunächst Studentenverbände hingewiesen, die in den Jahren 2014-2017 Kampagnen durchführten. Mittlerweile haben auch die Gewerkschaften dieses Thema für sich entdeckt. Die Arbeitgeber haben daraufhin ihre Einstellungs politik geändert.



# Fallstudie 05: ver.di (Deutschland)

<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (%)</b>	<b>18</b>
<b>Tarifvertragliche Abdeckung</b>	<b>62</b>
<b>Jugendarbeitslosigkeit (%)</b>	<b>6,0</b>
<b>Erwerbstätige Student/-innen (% aller Studierenden an Hochschulen)</b>	<b>54 + 17 gelegentlich</b>

Ver.di hat ein Programm entwickelt, um junge Arbeitnehmer/-innen und Auszubildende in mittleren und großen Unternehmen anzusprechen. Dies entspricht dem weit verbreiteten System der Lehrlingsausbildung und ähnlicher Berufsbildungsprogrammen. Die Gewerkschaft hat in jeder Region Jugendsekretär/-innen (als Jugendliche gelten bei ver.di Personen unter 27 Jahren). Gegenwärtig gibt es 70 Sekretär/-innen, wobei einige Regionen spezielle Sekretär/-innen für bestimmte Sektoren wie Kommunal- und Länderverwaltung haben. Je besser ein Sektor oder eine Region in Bezug auf die Mitgliedschaft von Erwachsenen organisiert ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass auch die Jugend gut vertreten ist.

Betriebsräte in großen Unternehmen haben eine besondere Rolle als „Auszubildendenvertretung“. Die Jugendsekretär/-innen treffen sich nach Möglichkeit zu Beginn jedes Ausbildungsjahres mit diesen Vertreter/-innen und allen neuen Auszubildenden, um mit Flyern, Plakaten und anderen Werbemaßnahmen für ihre Veranstaltungen zu werben. Unter Umständen wird auch ein Frühstück angeboten, obwohl die Gewerkschaft nicht den Eindruck erwecken möchte, dass sie aggressive Anwerbemethoden anwendet. Dennoch haben diese Treffen natürlich das Ziel, neue Mitglieder zu gewinnen. Die Gewerkschaft hat ein gesetzliches Recht auf diesen Zugriff, und die Auszubildenden haben das Recht, daran teilzunehmen, sind sich aber vielleicht nicht immer darüber im Klaren, dass dies sinnvoll ist. Darüber hinaus organisiert die Gewerkschaft in einigen Fällen Sport- und andere kulturelle Veranstaltungen, um für junge Teilnehmer/-innen interessant zu werden.

Die Organisation dieser Aktivitäten wird sehr systematisch angegangen, wobei den Jugendvertreter/-innen Checklisten mit den durchzuführenden Aktionen zur Verfügung gestellt werden. In einigen Fällen können sie von anderen (erfahrenen und älteren) Gewerkschafter/-innen unterstützt werden. Die Themen, die zur Diskussion gestellt werden können, werden auf der Grundlage der wahrscheinlichen Anliegen der jungen Arbeitnehmer/-innen im jeweiligen Unternehmen festgelegt. Es ist auch zu bedenken, dass Arbeitgeber selbst an diesen



Veranstaltungen teilnehmen und in einigen Fällen gegen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft sein können, so dass die lokalen Vertreter auf alle Argumente vorbereitet sein sollten, die von der Arbeitgeberseite zu erwarten sind. Dies gilt ebenfalls für den Umgang mit einem schwierigen Publikum, das z. B. der Gewerkschaft gegenüber feindselig eingestellt ist oder einfach schweigt.

Diese Veranstaltungen dauern in der Regel etwa 50 Minuten und beinhalten manchmal Gruppendiskussionen, werden aber immer im Anschluss ausgewertet, um „heiße Themen“ für künftige Veranstaltungen zu ermitteln.

Sobald junge Menschen Gewerkschaftsmitglieder geworden sind, werden ihre Interessen durch besondere Jugendausschüsse wahrgenommen. In einigen Sektoren können sich diese Ausschüsse mit Kollektivverhandlungen befassen und dafür sorgen, dass für junge Mitglieder wichtige Themen auf die Verhandlungsagenda gesetzt werden. Im öffentlichen Sektor hat der Jugendausschuss eine eher politische Rolle. Zu den Zielen dieser Ausschüsse gehören auch die Anwerbung neuer Mitglieder, die Organisation lokalisierter Kampagnen und (gegebenenfalls) eine stärkere Beteiligung an Streiks und anderen Arbeitskampfmaßnahmen.

Anlässlich bestimmter Kampagnen wurden Artikel mit Gewerkschaftslogo wie Kapuzenpullis und T-Shirts hergestellt. Die Verwendung moderner Designs hat sich als wirksam erwiesen, und das jüngste „TarifRebell“-Shirt kam besonders gut an (siehe <https://www.wegewerk.com/en/projects/verj/collective-agreement-rebels-campaign/?cookieLevel=not-set&cHash=5330df3f7276b4ca451710fded7e3f76>). Man geht davon aus, dass in den Monaten, in denen es um Verträge im öffentlichen Dienst ging, die Zahl der Neueinstellungen im öffentlichen Dienst um 32 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist. Auch die Zahl der Abonnent/-innen der sozialen Medien der Gewerkschaft stieg um 33 %.

## Fallstudie 06: CGIL (Italien)

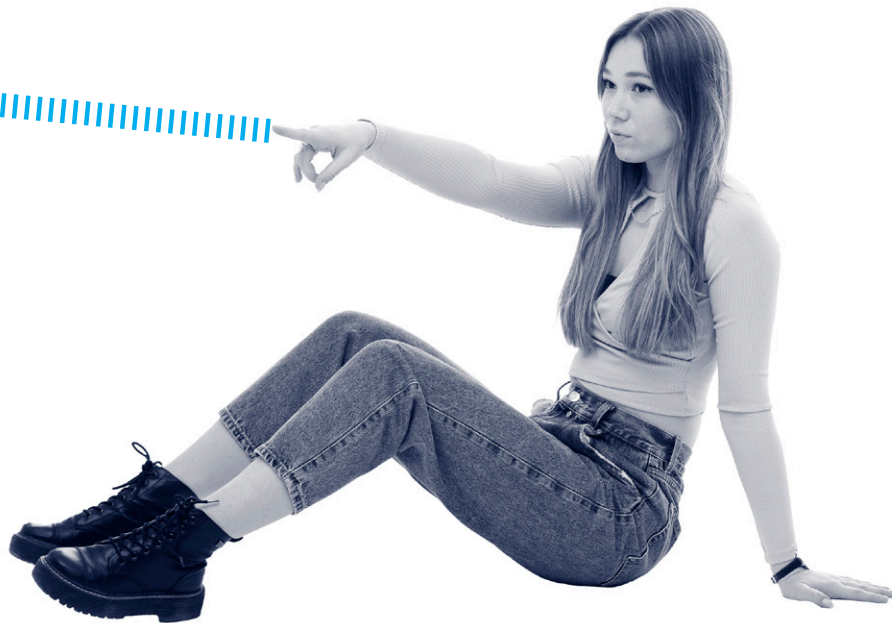
<b>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (%)</b>	<b>35</b>
<b>Tarifvertragliche Abdeckung</b>	<b>80</b>
<b>Jugendarbeitslosigkeit (%)</b>	<b>33,7</b>
<b>Erwerbstätige Student/-innen (% aller Studierenden an Hochschulen)</b>	<b>11+ 13 gelegentlich</b>

Das Projekt der CGIL war die Antwort auf 20 Jahre Krise der öffentlichen Dienste mit weitreichenden Privatisierungen und Kürzungen öffentlicher Ausgaben. Im öffentlichen Diskurs standen bevorzugt die öffentlichen Bediensteten in der Kritik, die oft als privilegiert gegenüber anderen Arbeitnehmer/-innen dargestellt wurden. Die Regierungen setzten nicht nur einen Einstellungsstopp, sondern auch die Aufhebung von Gehalts-, Beförderungs- und Ausbildungsverträgen durch. Am Ende des letzten Jahrzehnts lag das Durchschnittsalter der verbliebenen Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei 56 Jahren.

Die Krise wurde so deutlich, dass 2019 der Ernst der Lage erkannt wurde und sich in den Ministerien die Erkenntnis durchsetzen, bis zu 500.000 neue Mitarbeiter/-innen im öffentlichen Dienst einstellen zu müssen. Dies wird erhebliche Probleme bei der Ausbildung des Nachwuchses mit sich bringen, aber auch eine Herausforderung für die Gewerkschaften darstellen.

Die zuvor geschürte Feindseligkeit gegenüber den Beschäftigten im öffentlichen Dienst war eines der Probleme, mit denen sich die CGIL auseinandersetzen musste. Daher beschloss sie, die Werte und das Ethos des öffentlichen Dienstes offensiv zu verteidigen sowie Beratung für Hochschulabsolvent/-innen, die in diesem Sektor arbeiten möchten, und Unterstützung beim Bestehen von Aufnahmeprüfungen anzubieten. Um das zu leisten, mussten diejenigen identifiziert werden, die sich eine Anstellung im öffentlichen Dienst vorstellen können.

Zusammen mit einer seit langem bestehenden privaten Organisation (Forum PA) wurde eine „Qualitätspartnerschaft« mit einem 5-6-Jahresplan gegründet. Diese setzte eine ambitionierten Plan um, der alle Stellenangebote des öffentlichen Dienstes auf einer interaktiven Website zusammenfasste, so dass Arbeitsuchende eine zentrale Anlaufstelle hatten. Ursprünglich war die Idee, Präsenzveranstaltungen für die jungen Hochschulabsolvent/-innen anzubieten,



aber aufgrund von COVID-19 musste man die Online-Plattformen als eigenständige Lösung entwickeln.

Die Plattform für Ausbildung und Stellensuche (<https://concorsipubblici.fpcgil.it/>), die entwickelt wurde, enthält eine detaillierte Suchfunktion, die freie Stellen nach Sektor, Vertragsart, Bewerbungsschluss usw. anzeigt. Da Kandidat/-innen Vorstellungsgespräche absolvieren müssen, bietet die Website auch Zugang zu einigen Seminaren zum Thema. Außerdem werden Gewerkschaftsaktivist/-innen vorgestellt, die die Rolle und Funktion der öffentlichen Verwaltung diskutieren und positiv darstellen.

Nur für Mitglieder (Arbeitssuchende können zu einem ermäßigten Preis von 50 Euro pro Jahr beitreten) gibt es weitere, spezialisierte Schulungen, die sich auf bestimmte Prüfungen beziehen (z. B. für die Krankenpflege oder für eine bestimmte Gemeinde). Es gibt bereits 7 solcher Module, und die CGIL plant, insgesamt 12 Module anzubieten.

Das Projekt wurde mit Gewerkschaftsgeldern entwickelt, da die CGIL nicht auf staatliche Mittel angewiesen sein will, die ihr möglicherweise entzogen werden.

Seitdem die Plattform in Betrieb ist, hat sie mit 1,5 Millionen Seitenaufrufen im Jahr 2020 regen Zulauf verzeichnet. Im April 2021 gab es 400.000 Besuche mit einer durchschnittlichen Verweildauer von 3 Minuten. Die Nutzung nimmt also definitiv zu, aber es ist noch zu früh, den Erfolg bei der Anwerbung neuer Mitglieder zu beurteilen.









Der **EGÖD** ist der **Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst** und das größte Mitglied des EGB. Er vertritt 8 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst in mehr als 260 Gewerkschaften. Wir organisieren ArbeitnehmerInnen in der Energie- und Wasserversorgung, in der Abfallwirtschaft, im Gesundheits- und Sozialwesen, in den Kommunalverwaltungen und in der staatlichen Verwaltung in allen europäischen Ländern einschließlich der östlichen Nachbarländer der EU. Der EGÖD ist die anerkannte Regionalorganisation der Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD).

[www.epsu.org](http://www.epsu.org)



**Das Kompetenzzentrum zur Zukunft der Arbeit** wurde 2021 von der Friedrich-Ebert-Stiftung gegründet und hat seinen Sitz in Brüssel. Ziel des Kompetenzzentrums ist es, die Debatte über die Zukunft der Arbeit zu fördern, indem progressive Ansätze auf der Grundlage sozialdemokratischer Werte in den Vordergrund gerückt werden.

Das Kompetenzzentrum befasst sich mit den multidimensionalen Aspekten der Arbeit selbst und legt dabei den Schwerpunkt auf Themen wie digitale Transformation, neue Arbeitsformen, neue Technologien am Arbeitsplatz und soziale Antworten auf die Digitalisierung.

[www.fes.de](http://www.fes.de)