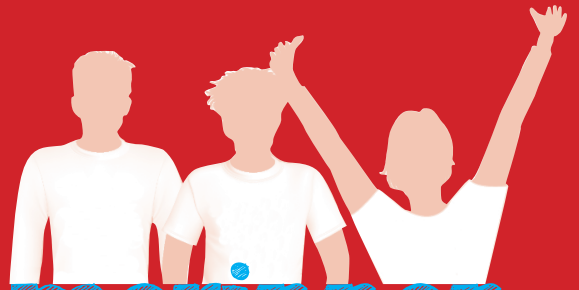


Junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der IUL



Gewerkschafter/innen hören oft, dass es schwierig ist, junge Arbeitnehmer/innen zu organisieren, weil sie kein Interesse an einer Gewerkschaft haben. Aus Studien geht jedoch hervor, dass junge Beschäftigte einen besseren Eindruck von Gewerkschaften haben als jede andere Altersgruppe. Wenn die Gewerkschaften das Engagement junger Arbeitnehmer/innen gewinnen und sie in die Entscheidungsfindung der Gewerkschaft einbinden möchten, müssen sie ihnen zuhören, ihre Anliegen ernst nehmen und in gemeinsamer Arbeit aufgreifen – anstatt ihnen zu sagen, was sie brauchen.

Die von jungen Arbeitnehmer/innen weltweit am öftesten genannten Anliegen sind:

● Schlechte Arbeitsplätze, darunter hohe Anteile an prekären Beschäftigungsverhältnissen

● Jugendarbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

● Die Schwierigkeit, Qualifikationen mit dem Arbeitsmarkt zu vereinbaren: Junge Beschäftigte verfügen nicht über die von den Arbeitgebern gesuchten Fähigkeiten, ODER aber sie sind für die Arbeit, die sie verrichten, überqualifiziert

● Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Gewalt



Es folgen mehrere Vorschläge, wie das Engagement junger Arbeitnehmer/innen für diese Anliegen gewonnen werden kann.

Rekrutierung und Organisierung

- **Jungen Arbeitnehmer/innen dort begegnen, wo sie sind:** Ihnen dort zu begegnen, wo sie sind, bezieht sich sowohl auf ihre Interessen wie auf ihre physische Präsenz. IUL-Mitgliedsverbände haben Festivals, Künstlerkollektive, Sportveranstaltungen, Wettbewerbe und Cafés organisiert, um junge Beschäftigte zu erreichen und ihnen bei dieser Gelegenheit die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu vermitteln.
- **Früh anfangen:** Die Aufklärung junger Menschen über die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, bevor sie zu „Arbeitnehmer/innen“ werden, kann dazu beitragen, dass junge Beschäftigte das Thema Gewerkschaften mit positiven Assoziationen verbinden. Dazu eignet sich der Besuch in Schulen, Universitäten und Bildungseinrichtungen.
- **Ermäßigte Beiträge für junge Arbeitnehmer/innen, Studenten und prekär Beschäftigte:** Ermäßigte Beiträge für junge Arbeitnehmer/innen (sowie für Studierende und/oder prekär Beschäftigte) kann eine Gewerkschaftsmitgliedschaft attraktiver machen.
- **Die Arbeitnehmer/innen über Serviceleistungen erreichen und das zum Anlass nehmen, um eine Gewerkschaftsmitgliedschaft anzusprechen:** Das Angebot durch die Gewerkschaft von für junge Beschäftigte interessanten Schulungen (z.B. in den Bereichen Lebenslauf verfassen, Bewerbungsgespräche führen) ist eine Möglichkeit, junge (und andere) Beschäftigte zu veranlassen, im Büro der Gewerkschaft zu erscheinen. Diese Schulungen sind auch insofern wertvoll, als viele junge Arbeitnehmer/innen arbeitslos/unterbeschäftigt sind. Manche IUL-Mitgliedsgewerkschaften bieten Lehrlingsprogramme an, die sich auch für die Rekrutierung und Mobilisierung von Nachwuchsführungskräften als zielführend erwiesen haben. In solchen Fällen kann die Ausbildung eine gewerkschaftliche Bildungs- oder Organisierungskomponente enthalten.
- **Formale Vertretung junger Arbeitnehmer/innen und Stimmrecht in den beschlussfassenden Gremien der Gewerkschaft:** Damit junge Arbeitnehmer/innen überzeugt sind, dass ihre Stimme innerhalb ihrer Gewerkschaften gehört wird, müssen junge Arbeitnehmer/innen in die beschlussfassenden Gremien integriert sein und volles Stimmrecht haben. Ein/e eigener/e Gewerkschaftsbeauftragte, der/die gezielt mit jungen Arbeitnehmer/innen zusammenarbeitet, ist ebenfalls wichtig; diese Person kann sie unterstützen und ermutigen, Führungspositionen in der Gewerkschaft anzustreben.
- **Thematisierung der Bedürfnisse junger Arbeitnehmer/innen über die Kollektivverhandlung:** Damit junge Arbeitnehmer/innen einer Gewerkschaft beitreten und ihr auf Dauer angehören wollen, sollte der für sie geltende Kollektivvertrag die für sie relevanten Anliegen ansprechen. Beispiele sind Formulierungen zu verlässlichen Arbeitszeiten und zum Verbot von Zwangsüberstunden, die Forderung nach Umwandlung prekärer Arbeitsplätze in Festanstellungen, vom Unternehmen bezahlte Aus- und Weiterbildung und Rückerstattung oder Beurlaubung für andere Formen der Ausbildung. Diese Arten von Klauseln/Ansätzen sind zwar auf alle Beschäftigten anwendbar, aber für junge Arbeitnehmer/innen besonders relevant.



● **Gastmitgliedschaft bei der Gewerkschaft:**

Mehrere IUL-Mitgliedsgewerkschaften haben eine „Gastmitgliedschaft“ getestet; dabei müssen junge oder andere Beschäftigte keine offiziellen Mitglieder der Gewerkschaft sein, um an Aktivitäten für junge oder andere Arbeitnehmer/innen teilzunehmen. Mit einer Gastmitgliedschaft können sich junge „Arbeitnehmer/innen bei einer Reihe von Arbeitsplatz-/Community-Anliegen miteinander vernetzen und gemeinsame Aktivitäten und Aktionen organisieren“¹, und zwar selbst dann, wenn sie keine offiziellen Gewerkschaftsmitglieder sind. Junge Arbeitnehmer/innen und andere können in sozialen Fragen zusammenarbeiten, die über die traditionellen Gewerkschaftsanliegen hinausgehen. Zum Beispiel hat Unite the Union eigene Community-Zweigstellen nur für diesen Zweck eingerichtet. Dieser Ansatz kann auch zur Ermächtigung junger Beschäftigter beitragen, damit sie künftige Kämpfe aufgreifen und ihren Arbeitsplatz organisieren.

- **Schulung und Kapazitätsaufbau:** Bildung in den Bereichen Gewerkschaftsrechte und Organisierung ist wichtig, um das Engagement aller Beschäftigten zu gewinnen. Da jungen Arbeitnehmer/innen ihre Rechte noch nicht so bewusst sein dürften, scheuen sie aber auch eher davor zurück, ihre Stimme zu erheben. Oft sieht das Management in dieser Furcht eine Möglichkeit, junge wie auch andere Arbeitnehmertypen auszubeuten, zu spalten und zu manipulieren. Die Organisierung hört nicht auf, sobald jemand Mitglied geworden ist. Diejenigen zu organisieren, die bereits Mitglieder sind, ist genauso wichtig wie neue Mitglieder für die Gewerkschaft zu gewinnen. Schulungen in den Bereichen Führungsfähigkeiten, Organisierung, Arbeitsschutz, Forschung und Kommunikation sind für junge Arbeitnehmer/innen allesamt wertvoll.



Wesentlich ist auch eine Schulung zur Vorbeugung und zum Umgang mit geschlechtsbezogener Gewalt.

Kommunikation

- **Sprachgebrauch:** Die Sprache, die jungen Arbeitnehmer/innen gegenüber gebraucht wird, ist wichtig, da es dabei um Rekrutierung, Organisierung und Mobilisierung geht – wobei sich diese Beispiele auf alle Beschäftigten anwenden lassen. Schulungen in den Bereichen Kommunikation und Organisierung sollten mit Führungskräften und Mitarbeiter/innen der Gewerkschaft durchgeführt werden. Zu den Beispielen für einen adäquaten Sprachgebrauch gehören:
 - Die Beschäftigten fragen, was sie an ihrem Unternehmen mögen; danach erklären, wie diese Dinge mit einer Gewerkschaft geschützt werden können.
 - Die Beschäftigten fragen, was besser sein könnte; danach erklären, dass diese Dinge mit einer Gewerkschaft eher erreicht werden können, und beschreiben, wie dabei vorgegangen wird.



Unsere Gewerkschaften, unsere IUL, unsere Zukunft



- Darauf hinweisen, dass das Kräfteverhältnis zwischen Managern (Vorgesetzten) und Beschäftigten mit einer Gewerkschaft ausgeglichener wird.
- Das Handbuch eines Unternehmens kann durch das Unternehmen jederzeit geändert werden. Alles, was in einem Kollektivvertrag der Gewerkschaft steht, kann nur über die Kollektivverhandlung geändert werden.
- **Kommunikationsformen:** Junge Arbeitnehmer/innen kommunizieren heute völlig anders als noch vor 5 Jahren. Facebook (FB), Twitter, Snapchat, YouTube und Instagram sind unter jungen Beschäftigten zwischen 18 und 35 weit verbreitet. Auch wenn Facebook unter bestimmten jungen Arbeitnehmergruppen inzwischen weniger genutzt wird, bieten geschlossene und offene FB-Gruppen effektive Möglichkeiten, um Informationen innerhalb einer Gruppe zu verbreiten. Geschlossene FB-Gruppen eignen sich besser für die interne Kommunikation, offene Gruppen für die Kommunikation mit einer breiteren Öffentlichkeit. Junge Arbeitnehmer/innen kommunizieren zunehmend über Textmessages und nutzen dazu Applikationen wie WhatsApp oder Viber. Manche Gewerkschaften haben ebenfalls mobile Applikationen (Apps) entwickelt, um jungen und anderen Arbeitnehmer/innen zu erleichtern, sich in der Gewerkschaft einzuschreiben, und/oder um Aufklärung über eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu vermitteln.
- **Gründung junger Arbeitnehmerräte:** Die Gründung eines Unterausschusses für junge Arbeitnehmer/innen auf Betriebsebene eignet sich, um junge Beschäftigte zu rekrutieren, selbst wenn der Betrieb bereits gewerkschaftlich organisiert ist. Junge Arbeitnehmer/innen sind besser geeignet, eine Beziehung zu jungen Kolleg/innen herzustellen, da sie ähnliche Erfahrungen machen.
- **Flashmobs und innovative Marketingtechniken:** Um das Engagement junger Arbeitnehmer/innen zu

gewinnen, kann Kreativität einen wichtigen Beitrag leisten. So stellte die CGIL eine fake Arbeitsvermittlungsagentur mit provokanten Arbeitsangeboten online. Im Internet tauchten Stellenanzeigen auf wie „Modenkette sucht attraktive Praktikant/innen, die bereit sind, ihre Rechte auszuziehen“ und „Finanzgruppe sucht BWL-Absolventen, der Kaffee kocht und die Hunde des CEO ausführt“; zusätzlich wurden in ganz Rom Plakate aufgehängt. Die Aktion verbreitete sich im Internet wie ein Lauffeuer, junge Leute schrieben an die fake Agentur, erzählten ihre Geschichten und reagierten auf die unwürdigen Stellenangebote, während es spontan zu einer großen Mobilisierung kam. „Um die Kampagne in die ‚Realität‘ zu holen und ‚offline‘ bekannt zu machen, folgte auf die Onlinekampagne ein Flashmob vor dem Parlament und eine Pressekonferenz, bei der bekannt gegeben wurde, dass CGIL hinter der Aktion stand“.² Das ist ein Beispiel, wie On- und Offline-Techniken gemischt werden können, um eine effektive Kampagne durchzuführen. Es ist aber auch wichtig, sich im Klaren zu sein, dass es für die Organisation von unten nach oben (bzw. der Basis) keinen Ersatz gibt; sie muss jede Kommunikationsstrategie begleiten.

- **Das Gesicht der Gewerkschaft:** Damit junge Arbeitnehmer/innen an einem Beitritt zur Gewerkschaft interessiert sind, müssen sie sehen, dass die Gewerkschaft junge Beschäftigte und ihre Bedürfnisse ernst nimmt. Gewerkschaften müssen beweisen, dass junge Arbeitnehmer/innen eine echte Präsenz in der Gewerkschaft haben und dass die Gewerkschaft ihre Entwicklung als Aktivist/innen und Führungskräfte unterstützt. Sobald das geschehen ist, sollten junge Arbeitnehmer/innen als ein Gesicht der Gewerkschaft dienen.

Internationale Ansätze

- **Austausch positiver Erfahrungen:** Die Anliegen junger Arbeitnehmer/innen variieren zwar je nach Region ein wenig, es lässt sich aber viel dabei lernen, wenn junge Arbeitnehmer/innen ihre Erfahrungen miteinander austauschen. Internationale Gewerkschaftsverbände wie die IUL sind wesentlich, um so etwas zu ermöglichen.
- **Kampagnen für gemeinsame Anliegen:** International betrachtet, erleben viele junge Arbeitnehmer/innen dieselben Probleme (z.B. prekäre Arbeit, schlechte Arbeitsqualität, Arbeitslosigkeit/Unterbeschäftigung usw.). Es bietet sich daher an, junge Arbeitnehmer/innen an einem Tag oder besser noch über einen bestimmten Zeitraum rund um ein gemeinsames Anliegen zu organisieren.

¹ http://www.iffat.org/sites/default/files/events/14134/4-just_do_it_final.pdf

² http://www.iffat.org/sites/default/files/events/14134/4-just_do_it_final.pdf

Junge Arbeitnehmer/innen sind in allen IUL-Sektoren beschäftigt, wobei sie verstärkt im Hotel-, Restaurant-, Catering- und Fremdenverkehrssektor (HRCT), in der Landwirtschaft und in der Lebensmittel/Getränkverarbeitung auftreten. Sie bilden heute einen wichtigen Bestandteil unserer Gewerkschaften und sie machen uns stärker auf dem Weg vorwärts. Die Ideen dieser Unterlage können in allen IUL-Sektoren genutzt werden. Wir ersuchen euch dringend, dem IUL-Sekretariat Feedback zu liefern und uns alles, was euch zusätzlich dazu einfällt, mitzuteilen.

Für mehr Information wendet euch bitte an das IUL-Sekretariat an iuf@iuf.org

