Aktionsplan des EGÖD-Jugendnetzwerks – Vorbereitung der nächsten Generation von Führungskräften der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf die Arbeitswelt der Zukunft

EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
Competence Centre Future of Work

DIE GEWERKSCHAFTEN DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES UND JUNGE ERWACHSENE 6

JUNGE MENSCHEN IN EINER SICH WANDELNDEN ARBEITSWELT 9

EMPFEHLUNGEN FÜR EINE AKTIVERE BETEILIGUNG DES EGÖD-JUGENDNETZWERKS 14

ANMERKUNGEN 16

Die Arbeitswelt durchläuft rasche und irreversible Veränderungen. Der Klimawandel und die demografische Entwicklung verändern die Wirtschaft grundlegend, während die COVID-19-Pandemie gleichzeitig Arbeitsmarkttrends wie Digitalisierung, prekäre Arbeitsverträge und flexibler Arbeitsbedingungen beschleunigt hat. Diese Veränderungen bieten neue Chancen, stellen die Arbeitnehmer/-innen und insbesondere junge Menschen aber auch vor neue Herausforderungen. Während der weltweite Arbeitskräftemangel den Forderungen der Arbeitnehmer/-innen nach besseren Arbeitsbedingungen mehr Nachdruck verleihen könnte, gibt es gleichzeitig einen alarmierenden Anstieg von Ungleichheit, Instabilität und Lebenshaltungskosten, der sich unverhältnismäßig stark auf junge Erwachsene auswirkt.

Es sollte auf der Hand liegen, welche Rolle die Gewerkschaften bei der Bewältigung dieses Wandels zu übernehmen haben. Da die Arbeitswelt immer instabiler wird, ist es eine zunehmend wichtige Aufgabe, den Schutz von Arbeitnehmerrechten sicherzustellen. In der Realität gehen jedoch die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften zurück und damit auch ihre Bedeutung und ihr Einfluss im Arbeitsmarkt. Die Zukunft der Gewerkschaften wird von ihrer Fähigkeit abhängen, sich an die Bedürfnisse und Prioritäten neuer Kategorien von Beschäftigten anzupassen.

Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder ist vor allem unter jungen Menschen rückläufig. Das soll nicht heißen, dass junge Menschen Gewerkschaften im Grunde genommen nicht brauchen. Wie bereits oben beschrieben, trifft die derzeitige Wirtschaftskrise junge Arbeitnehmer/-innen und Arbeitssuchende besonders hart. Es bedeutet auch nicht, dass junge Menschen weniger Interesse an den Problemen haben, die den Arbeitsmarkt in seinen Grundfesten erschüttern. Tatsächlich stehen junge Menschen in diesen Auseinandersetzungen an vorderster Front, beginnend mit einer führenden Rolle im Kampf gegen den Klimanotstand bis hin zum Engagement für soziale Gerechtigkeit. In den letzten Jahrzehnten haben es die Gewerkschaften jedoch zunehmend versäumt, sich als Lösung und potenzieller Verbündeter für junge Arbeitnehmer/-innen zu positionieren, die mit dieser Problematik konfrontiert sind.

Um ihren Einfluss im Arbeitsmarkt zurückzugewinnen, müssen die Gewerkschaften in ihrer Mitgliedschaft das gesamte Arbeitnehmerspektrum repräsentieren können. Um ihre Relevanz in der sich wandelnden Arbeitswelt unter Beweis zu stellen, müssen sich die Gewerkschaften

an die Spitze des Wandels stellen und für die Prioritäten sowohl der heutigen als auch der künftigen Arbeitnehmergenerationen einstehen. Und um den Kern der Gewerkschaftsbewegung wiederzubeleben, müssen die Gewerkschaften dafür sorgen, dass junge Arbeitnehmer/-innen auf allen Ebenen der Gewerkschaftsstrukturen aktiv sind.

Der vorliegende Aktionsplan skizziert eine Reihe möglicher Schritte, um die aktive Beteiligung des EGÖD-Jugendnetzwerks an der gesamten Arbeit des EGÖD zu erhöhen. Dadurch wird sichergestellt, dass junge Beschäftigte im öffentlichen Dienst ein Mitspracherecht in Arbeitsmarktfragen haben, die sie letztendlich am meisten betreffen, und dass die Gewerkschaften sich weiterhin als Lösung für diese Probleme positionieren können. Außerdem muss dafür gesorgt werden, dass die Kompetenzen und das Wissen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen angesichts der disruptiven Trends in der Arbeitswelt an die Generation zukünftiger Gewerkschaftsführer/-innen weitergegeben werden.

Der nächste Abschnitt beschreibt den spezifischen Kontext der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und die Aufgabe, junge Menschen stärker in deren Arbeit einzubeziehen, gefolgt von einem Kapitel über die Situation junger Erwachsener in der sich ändernden Arbeitswelt. Im letzten Teil wird eine Reihe von Empfehlungen zur Verbesserung der Teilhabe junger Menschen an der Arbeit des EGÖD beschrieben. Diese Empfehlungen sind als Grundlage für die Vorbereitung des Jugendnetzwerks auf den EGÖD-Kongress 2024 gedacht.

DIE GEWERKSCHAFTEN DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES UND JUNGE ERWACHSENE

Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst haben traditionell immer stabile Beschäftigungsverhältnisse geboten. Inzwischen müssen Arbeitnehmer/-innen zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse, Null-Stunden- und Zeitverträge akzeptieren, sei es in der Entsorgungswirtschaft oder im Care-Sektor.[1] Zusätzlich zu den niedrigen Löhnen und den mehr als anspruchsvollen Arbeitsbedingungen, die für viele Bereiche des öffentlichen Dienstes kennzeichnend sind, macht dies die Berufe, auf die wir alle angewiesen sind, immer unattraktiver. Die zusätzliche Belastung durch die COVID-19-Pandemie hat den Arbeitskräftemangel vor allem im Gesundheits- und Sozialsektor weiter verschärft.[2]

Der Personalmangel im öffentlichen Dienst hat jedoch nicht erst mit der COVID-19-Pandemie begonnen. Eine vom EGÖD-Jugendnetzwerk in Auftrag gegebene Studie zeigt, dass ein Jahrzehnt Austeritätspolitik und der Stellenabbau im Anschluss an die Finanzkrise dazu geführt haben, dass es viele Einstiegsjobs im öffentlichen Dienst nicht mehr gibt.[3] Es wurden immer weniger Beschäftigte eingestellt, während die verbleibenden Arbeitskräfte langsam aber sicher ihrem Ruhestand entgegensahen. Die Studie stellt fest, dass die Zahl der jungen Arbeitnehmer/-innen im Alter von 15 bis 24 Jahren zwischen 2008 und 2019 in vier Sektoren des öffentlichen Dienstes im Durchschnitt sogar rückläufig war.[4] Da ältere Arbeitnehmerkohorten nun entweder in Rente gehen oder den Beruf wechseln, müssen diese Sektoren Wege finden, um für junge Arbeitskräfte attraktiver zu werden und so den niedrigen Personaleinstellungs- und -bindungstrends etwas entgegenzusetzen. Für die öffentlichen Dienste und die Gemeinschaften, die von ihnen abhängen, waren die Gewerkschaften noch nie so wichtig wie heute.

Doch in ganz Europa geht die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in alarmierendem Tempo zurück.[5] Vor allem der gewerkschaftliche Organisationsgrad junger Menschen ist rückläufig, und infolgedessen ist das Durchschnittsalter der Gewerkschaftsmitglieder jetzt deutlich höher als das Durchschnittsalter der Arbeitnehmerschaft insgesamt. Ohne erfolgreiche Initiativen zur Gewinnung aktiver, junger Mitglieder besteht ein hohes Risiko, dass die Mehrheit der aktiven Gewerkschaftsmitglieder im kommenden Jahrzehnt in den Ruhestand geht[6] und damit die Existenz der Gewerkschaftsbewegung ernsthaft in Frage gestellt wird.

Um die Zahl der Mitglieder unter jungen Arbeitnehmer/-innen zu erhöhen, muss man zunächst die Gründe verstehen, warum sich junge Menschen keiner Gewerkschaft anschließen. Zwar wird behauptet, dass die jüngeren Generationen wenig mit der kollektiven Ideologie der Gewerkschaften anfangen können, doch wie in der Einleitung erläutert, sind junge Menschen im Gegenteil in hohem Maße an gemeinschaftlich relevanten sozialen Themen interessiert.[7] Die meisten Studien haben vielmehr gezeigt, dass junge Menschen sich Gewerkschaften nicht anschließen, weil sie nicht richtig verstehen, wofür die Gewerkschaftsbewegung steht.[8] Vor allem junge Menschen nehmen die Gewerkschaften oft als in der Vergangenheit verhaftet und nicht dem modernen Arbeitsmarkt zugewandte Organisationen wahr.[9] Es ist daher Aufgabe der Gewerkschaften, auf junge Menschen zuzugehen und zu zeigen, dass sie in der sich verändernden Arbeitswelt weiterhin relevant und wichtig sind.

Für die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ergibt sich ein weiterer wichtiger Vorteil durch die Erhöhung der Zahl ihrer aktiven, jungen Mitglieder. Um die Attraktivität von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst für junge Beschäftigte zu erhöhen, ist es wichtig, junge Menschen in die Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen einzubeziehen, da sich die Prioritäten der jüngeren Generationen von denen älterer Arbeitnehmerkohorten unterscheiden können. Die Gewerkschaften müssen nicht nur die Interessen der Arbeitskräfte wahrnehmen, die sie bereits als Mitglieder haben, sondern auch die Interessen derjenigen, die sie gerne als Mitglieder hätten.

Das EGÖD-Jugendnetzwerk wurde vor über einem Jahrzehnt gegründet. Damals wurde erkannt, dass ein stärkeres Engagement junger Menschen für die Gewerkschaftsbewegung von fundamentaler Bedeutung ist. Seither hat das Jugendnetzwerk verschiedene Studien in Auftrag gegeben und zahlreiche Projekte geleitet, in denen es um die Rekrutierung und gewerkschaftliche Organisierung junger ArbeitnehmerInnen ging. Der 2021 veröffentlichte EGÖD-Jugendbericht „Organising Young Workers" befasst sich mit sechs Fallstudien gewerkschaftlicher Initiativen zur Organisierung junger Arbeitnehmer/-innen. Der Bericht zeigt, dass es keinen richtigen oder falschen Weg gibt, um junge Beschäftigte zu gewinnen, sondern dass die Gewerkschaften weiterhin kreativ sein und die Initiative ergreifen müssen.[10] Die sechs Fallstudien in dem Bericht dienen als Inspiration für Gewerkschaften, die nach neuen Wegen zur Organisierung junger Beschäftigter suchen.

Eine weitere wichtige Erkenntnis aus dem Bericht ist jedoch, dass selbst erfolgreiche Kampagnen zur Organisierung junger Arbeitnehmer/-innen nicht unbedingt zu mehr aktiven jungen Mitgliedern führen. Tatsächlich ist der anfängliche Erfolg von Organisierungskampagnen oft nur von kurzer Dauer, da neue und potenzielle Mitglieder sich nicht weiter an Gewerkschaftsaktivitäten beteiligen.[11] In der Folge haben junge Mitglieder keine Mitsprache in Arbeitsmarktfragen, die sie oft am meisten betreffen, und die nächste Generation von Gewerkschaftsführern wird nicht ausgebildet. **Um die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung zu sichern und eine neue Generation von Gewerkschaftsführern heranzubilden, sind Strategien für eine bessere Einbeziehung und aktive Beteiligung junger Arbeitnehmer/-innen erforderlich.**

Die Lenkungsgruppe des EGÖD-Jugendnetzwerks hat drei Prioritätsthemen benannt, in denen der Beitrag junger Arbeitnehmer/-innen in der nächsten EGÖD-Kongressperiode von

grundlegender Bedeutung sein wird: demographischer Wandel, Klimawandel und Digitalisierung. Diese Entwicklungen werden die jüngeren Generationen am stärksten treffen und ihr gesamtes Arbeitsleben bestimmen. Anstatt die jungen Arbeitnehmer/-innen einfach den Konsequenzen zu überlassen, müssen sie in einer Weise aktiv an der Gestaltung des Strukturwandels beteiligt werden, die den Anliegen und Prioritäten ihrer Generation gerecht wird.

Dass junge Menschen bereit und in der Lage sind, diese Probleme anzugehen, zeigt sich an Bewegungen wie Fridays for Future, an deren Spitze junge Erwachsene stehen und die im weltweiten Kampf gegen den Klimawandel eine führende Rolle spielen. Jungen Arbeitnehmer/-innen in den Gewerkschaftsstrukturen Raum zu geben, wird dazu beitragen, den Kampf von innen heraus zu führen und frische und innovative Ideen und Strategien einzubringen. Die Energie und der Aktivismus junger Menschen, kombiniert mit dem Fachwissen erfahrener Gewerkschaftsmitglieder, werden zu einer dynamischere Gewerkschaftsbewegung führen. Repräsentativere Gewerkschaften haben auch einen größeren Einfluss auf Kollektivverhandlungen mit den Arbeitgebern und können zu besseren Vereinbarungen führen. Auf diese Weise kann sich die Integration junger Menschen in die Gewerkschaftsstrukturen positiv auf die industriellen Arbeitsbeziehungen und die Gesellschaft insgesamt auswirken.

Die oben genannten Prioritäten werden sich auf alle EGÖD-Sektoren auswirken. Daher ist es wichtig, die Einbeziehung und aktive Beteiligung von Mitgliedern des EGÖD-Jugendnetzwerks in den EGÖD-Ausschüssen, Arbeitsgruppen und Netzwerken zu verstärken. Das nächste Kapitel zeigt, dass sowohl die Gewerkschaften als auch die jungen Erwachsenen die Aufgabe haben, diese Themen gemeinsam anzugehen.

JUNGE MENSCHEN IN EINER SICH WANDELNDEN ARBEITSWELT

Die durch die COVID-19-Pandemie und den Krieg in der Ukraine verursachte Rezession trifft junge Arbeitnehmer/-innen und Arbeitssuchende besonders hart.[12] Das ist nichts Neues. Generell sind junge Menschen viel stärker von Wirtschaftskrisen und Instabilität auf dem Arbeitsmarkt betroffen, da sie sich ohnehin erst am unteren Ende der Karriereleiter befinden.[13] Sie haben nicht nur Probleme beim ersten Zugang zum Arbeitsmarkt, sondern für viele junge Menschen ist die Annahme eines Jobs keine Garantie mehr, der Armut zu entgehen. Das Risiko, trotz Erwerbstätigkeit zu den „Working Poor" zu gehören, ist für junge Menschen zwischen 16 und 24 Jahren nach der Wirtschaftskrise 2008 langsam gesunken, steigt aber seit dem Ausbruch der Pandemie wieder an[14]. Die für 2021 vorliegenden Zahlen zeichnen ein besorgniserregendes Bild, und das noch vor der Verschärfung der aktuellen Lebenshaltungskostenkrise.[15] In den kommenden Jahrzehnten werden die demografische Entwicklung, der Klimawandel und die Digitalisierung die Arbeitswelt weiter destabilisieren.

Demographischer Wandel

Der Altersabhängigkeitsquotient – das Verhältnis zwischen erwerbstätiger Bevölkerung und der nicht mehr erwerbstätigen Bevölkerung jenseits der Altersgrenze (65+) – wird sich von 32,5 % im Jahre 2019 auf 57 % im Jahre 2100 fast verdoppeln.[16] Dieser globale Strukturwandel wird große Herausforderungen nach sich ziehen. Da sich immer weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eingliedern, werden künftige Generationen mit einem Mangel an Arbeitskräften und Kompetenzen, einem potenziellen Rückgang von Produktivität und Innovation sowie mit überlasteten Sozialschutzsystemen konfrontiert sein.[17]

Die bereits jetzt schon zunehmende Ungleichheit bedeutet, dass die heutigen jungen Menschen – die Alten von morgen – im Alter mit der deutlichen Zunahme prekärer Lebenssituationen rechnen müssen. Diese Generation wird zwar länger leben, aber die ungleiche Wohlstandsverteilung und die wachsende Kluft zwischen den Haushaltseinkommen werden zu einer höheren Rate von Altersarmut und einem komplizierteren Gesundheits- und Pflegebedarf führen.[18]

Der demografische Wandel wird sich insbesondere im öffentlichen Dienst negativ bemerkbar machen. Die OECD hat festgestellt, dass die Länder das Personal der Gesundheits- und Pflegeberufe bis 2040 um 60 % aufstocken müssen, nur um das derzeitige Verhältnis von Pflegekräften zu älteren Menschen aufrechtzuerhalten.[19] Zusätzlich zu der steigenden Nachfrage nach Care-Leistungen infolge der immer älter werdenden Bevölkerung gibt es auch das Problem, dass die Angehörigen dieser Berufe selbst immer älter als die durchschnittlichen Arbeitnehmer/-innen werden.[20] Auch in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind die Belegschaften überdurchschnittlich alt, und wenn diese Arbeitskräfte in den Ruhestand gehen, werden die Kosten infolge des Verlusts von Wissen sowie die Kosten für Ausbildung und Personalsuche steigen.[21]

Die Herausforderung wird darin bestehen sicherzustellen, dass die heutige Jugend und künftige Generationen über die notwendigen Qualifikationen verfügen, um erwerbstätig zu sein und den Bedürfnissen der sich wandelnden Gesellschaft gerecht zu werden.[22] Die gerechte Bewältigung des demografischen Wandels, die Sicherung angemessener Sozialschutzsysteme und die Aufrechterhaltung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen erfordern eine Zusammenarbeit zwischen den Generationen und eine gerechte Umverteilung von Arbeit und Ressourcen.

Klimawandel

Auch die Ansprüche an öffentliche Dienste werden durch die dramatischen Folgen des Klimawandels wie Überschwemmungen, Trockenzeiten, Waldbrände und extreme Hitze erheblich zunehmen. Rettungskräfte wie Feuerwehrleute und Mitarbeiter des Katastrophenschutzes werden immer öfter mit gefährlicheren Notfällen konfrontiert werden, während neue Gesundheitsrisiken die Gesundheitsdienste noch stärker beanspruchen werden.

Eine weitere große Auswirkung des Klimawandels ist die zunehmend unsichere Energieversorgung privater Haushalte. Wie unverhältnismäßig stark junge Menschen davon betroffen sind, hat die derzeitige Energiekrise, die Europa im Griff hat, deutlich gemacht.[23] Junge Menschen gehören zu den Gruppen, die aufgrund der steigenden Energiepreise am stärksten von Obdachlosigkeit bedroht sind,[24] und viele von ihnen müssen bereits ihre täglichen Ausgaben einschränken oder sind nicht in der Lage, ihre Wohnungen zu heizen.[25]

Wer Generationengerechtigkeit und einen gerechten Übergang zu einer Wirtschaft mit netto Null-Kohlenstoffemissionen will, muss dafür sorgen, dass junge Menschen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung beteiligt und repräsentiert werden. Junge Menschen sind in der Tat eine wichtige Anspruchsgruppe in diesem Übergang, da der Klimawandel ihre gesamte Zukunft bestimmen wird, aber sie werden als Stakeholder oft nicht berücksichtigt. Ein Bericht von Generation Climate Europe über das Engagement junger Menschen bei der Umsetzung des EU-Mechanismus für einen gerechten Übergang kam zu der Erkenntnis, dass „junge Generationen von den Behörden nicht als wichtige Stakeholder angesehen wurden, die bei der Erstellung territorialer Pläne für einen gerechten Übergang hinzugezogen werden sollten."[26] Als Initiatoren und treibende Kraft des gerechten Übergangs müssen die Gewerkschaften dafür sorgen, dass

junge Arbeitnehmer/-innen in vollem Umfang an den Diskussionen und an der Politikgestaltung beteiligt werden.

Digitalisierung

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und insbesondere auf junge Arbeitnehmer/-innen standen im Mittelpunkt der jährlichen Tagung des EGÖD-Jugendnetzwerks 2022.

In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes verändern die Digitalisierung und die Automatisierung das Arbeitsleben. Dies nimmt in allen Sektoren verschiedene Formen an und bringt sogar neue Online-Dienste wie E-Government hervor[27] Die Digitalisierung wirkt sich nicht nur auf die Erbringung von Dienstleistungen aus, sondern auch auf die Aufgaben der Beschäftigten, die erforderlichen Qualifikationen und ihre Arbeitsbedingungen.[28] Digitale Lösungen eröffnen zwar die Möglichkeit, öffentliche Dienste und die Arbeitsplätze der Beschäftigten im öffentlichen Dienst positiv zu verändern, doch ist dies nicht ohne Risiken. Eine große Umfrage aus dem Jahr 2018 unter Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter/-innen in der gesamten EU ergab, dass die größten Bedenken der Arbeitnehmer/-innen im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Verlust von Arbeitsplätzen, neue Formen des „digitalen Taylorismus" und eine Zunahme prekärer Arbeit geäußert wurden.

Einer der am häufigsten genannten Vorteile der Digitalisierung besteht darin, dass sie mehr neue Arbeitsplätze entstehen lässt als vernichtet. Ein Großteil der Untersuchungen, die dies postulieren, unterscheidet jedoch nicht zwischen prekären Arbeitsverhältnissen, Null-Stunden-Verträgen und Vollzeitbeschäftigung.[29] Auch wenn durch die Digitalisierung mehr neue Arbeitsplätze entstehen, deutet doch wenig darauf hin, dass dies in erster Linie Qualitätsarbeitsplätze sein werden oder einen Beitrag zu einem gleichberechtigteren und zugänglicheren Arbeitsmarkt leisten.

Die weite Verbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse unter jungen Menschen einschließlich Null-Stunden-Verträgen, Leiharbeit und verschleierter Arbeitsverhältnisse ist ein Grund dafür, dass diese Bevölkerungsgruppe so häufig von Armut trotz Erwerbstätigkeit betroffen ist.[30] Natürlich ist prekäre Beschäftigung nicht nur ein Problem, mit dem sich junge Arbeitnehmer/-innen konfrontiert sehen. Einige Berichte deuten sogar darauf hin, dass atypische Verträge in nicht allzu ferner Zukunft die Zahl der Standardverträge übertreffen könnten.[31] Derzeit befindet sich jedoch ein viel höherer Prozentsatz junger Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen. Im Jahr 2018 machten befristet Beschäftigte 43,3 % der Arbeitnehmer/-innen in der EU im Alter von 15 bis 24 Jahren aus, aber nur 12,1 % der Arbeitnehmer im Alter von 25 bis 54 Jahren.[32] Folglich fällt eine unverhältnismäßig große Zahl junger Arbeitnehmer/-innen nicht in den Geltungsbereich von Kollektivverträgen und profitiert nicht von einem angemessenen Sozialschutz, Arbeitsschutz oder einem haftpflichtigen Arbeitgeber.

Gleichzeitig ist es für die Gewerkschaften viel schwieriger, Arbeitnehmer/-innen in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu organisieren.[33] Diese Arbeitnehmer/innen arbeiten eher für sich allein und für Unternehmen oder Organisationen ohne gewerkschaftliche Strukturen, weshalb sie seltener mit Gewerkschaftsvertretungen in Kontakt kommen. Diejenigen, auf die dies zutrifft, betrachten diese Art der Arbeit oft nicht als dauerhaften Teil ihrer Lebensberufsplanung und ziehen daher einen Gewerkschaftsbeitritt während der Ausübung dieser Tätigkeit eher nicht in Betracht.[34] Die Digitalisierung und die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen gehen somit Hand in Hand mit dem nachlassenden Einfluss der Gewerkschaften im Arbeitsmarkt.

Weitere Aspekte der Digitalisierung, die eine massive Bedrohung der Rechte der Arbeitnehmer/-innen darstellen, sind der Umgang mit Daten und die Arbeitsverdichtung.[35] Daten beeinflussen in zunehmendem Maße das Management und die Organisation von Arbeit, und dies führt zu Bedenken, wie diese Daten gesammelt, gespeichert und verwendet werden und zu welchen Zwecken.[36] Den Gewerkschaften geht es auch darum herauszufinden, ob diese Daten verzerrt sind und nach welchen Anweisungen Algorithmen und Systeme der künstlichen Intelligenz funktionieren.[37] In Gefahr sind die Rechte der Arbeitnehmer/-innen auf Privatsphäre und Freiheit von Diskriminierung.

Die Arbeitsverdichtung ist ein Ergebnis der zunehmend unscharfen Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben. Dies wurde durch die COVID-19-Pandemie noch erheblich verschärft, als Arbeitnehmer/-innen in den meisten Sektoren ins Home Office wechseln mussten.[38] Neue Formen des „intelligenten Arbeitens" und des „flexiblen Arbeitens" bedeuten, dass von den Arbeitnehmer/-innen zunehmend erwartet wird, dass sie auch in ihrer arbeitsfreien Zeit erreichbar sind oder auf Abruf bereitstehen.[39]

In dieser digitalen Zukunft ist es wichtig, dass junge Menschen über die Instrumente verfügen, um Transparenz und Rechenschaftspflicht in Bezug auf die Nutzung von Daten sicherzustellen und das „Recht auf Unerreichbarkeit" zu schützen. Zwar vermittelt das Konzept der „Digital Natives" vielleicht den Eindruck, dass junge Menschen von Natur aus besser für diese digitale Welt gerüstet sind, aber neuere Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass „junge Menschen nicht per se über die Fähigkeiten für eine sichere und effektive Nutzung von neuen Technologien verfügen, und dass informell erworbene Fähigkeiten wahrscheinlich unvollständig sind."[40] Daher müssen auch junge Menschen über die notwendige digitale Bildung und Ausbildung verfügen, damit sie Risiken erkennen und die Rechte der Arbeitnehmer/-innen in Zukunft schützen können.

Gleichzeitig verfügen junge Arbeitnehmer/-innen in all ihrer Vielfalt über dynamische Fähigkeiten und Kompetenzen, bringen frische Ideen und innovative Ansätze ein.[41] Sie sind möglicherweise eher in der Lage, Chancen und Lösungen zu erkennen, die die Digitalisierung für die Gewerkschaftsbewegung bieten kann, und verfügen im Allgemeinen über mehr Kompetenz in Bezug auf die digitale Kommunikation.[42] Dies kann für Gewerkschaften, die ihr Image modernisieren und neue Arbeitnehmergruppen organisieren wollen, von großer Bedeutung sein. Es ist ebenfalls

wichtig zu erkennen, dass junge Menschen mehr oder weniger besorgt über bestimmte Elemente der Digitalisierung sein können als ältere Arbeitnehmerkohorten, und deshalb sollten auch ihre Prioritäten in Kollektiverträgen berücksichtigt werden. Die Gewerkschaften müssen daher die Digitalisierung aus einer generationenübergreifenden Perspektive betrachten und Strategien und Kollektivverträge unter umfassender Beteiligung junger Menschen entwickeln.

Auf der jährlichen Tagung des EGÖD-Jugendnetzwerks 2022 benannten und erörterten die Teilnehmer/-innen einige der wichtigsten Themen, die in Kollektivvereinbarungen über die Digitalisierung verhandelt werden sollten. Dazu gehörten Arbeitsplätze und Kompetenzen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die Rechte von Plattformarbeitnehmer/-innen, die Rechte und der Schutz der Daten von Arbeitnehmer/-innen sowie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

EMPFEHLUNGEN FÜR EINE AKTIVERE BETEILIGUNG DES EGÖD-JUGENDNETZWERKS

Dieser Abschnitt beschreibt einige Strategien, die von der Lenkungsgruppe des EGÖD-Jugendnetzwerks erörtert wurden, um die aktive Beteiligung junger Mitglieder in den EGÖD-Strukturen zu verbessern. Er enthält keine Strategien zur Organisierung und Rekrutierung junger Arbeitnehmer/-innen, da dies im Bericht des EGÖD-Jugendnetzwerks über die Organisierung junger Arbeitnehmer/-innen ausführlich behandelt wird. Diese Empfehlungen sind als Grundlage für die Vorbereitungen des Jugendnetzwerks auf den EGÖD-Kongress 2024 zu verstehen.

Die Mitglieder kennen. Ein unverzichtbarer Ausgangspunkt ist eine Bestandsaufnahme der derzeitigen Jugendbeteiligung in den EGÖD-Strukturen im Hinblick auf Sektor, Land, Art der Beschäftigung und Grad des gewerkschaftlichen Engagements. Derzeit verfügt der EGÖD nicht über eine nach Altersgruppen aufgeschlüsselte Datenbank, aber die vorhandenen Daten können genutzt werden um zu verstehen, wo größere Initiativen erforderlich sind, um die Beteiligung und Vertretung junger Erwachsener zu verbessern. Wo die Beteiligung hoch ist, können gute Praktiken erfasst und in anderen Sektoren angewandt werden. Die Daten können auch Hinweise auf die wichtigsten Themen der jungen Mitglieder geben. Wenn beispielsweise viele junge Arbeitnehmer/-innen in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, kann dies ein wichtiges Thema sein, das gemeinsam angegangen wird. Wenn man weiß, wo die jungen Mitglieder sind, kann dies hilfreich sei, um potenzielle zukünftige künftige Gewerkschaftsführer/-innen zu finden.

Eindeutige Ziele setzen. Wenn nach Alter aufgeschlüsselte Daten erhoben werden, können sie genutzt werden, um klare Ziele für die aktive Beteiligung junger Mitglieder festzulegen und um zu überwachen, ob sich die Situation verbessert oder nicht. Auf dem letzten EGÖD-Kongress 2019 wurde als Ziel eine Beteiligung von 10 % junger Erwachsener an unseren Sitzungen und Tagungen festgelegt, das jedoch nie überwacht wurde. Ohne Daten über das Alter der Teilnehmer/-innen kann dies auch nicht beurteilt werden. Selbst wenn dieses Ziel erreicht wurde, sind 10 % immer noch ein sehr niedriger Wert, und die Teilnahme ist nicht unbedingt mit einer sinnvollen Beteiligung oder der Ausübung von Stimmrechten gleichzusetzen. Für die nächste EGÖD-Kongressperiode sollte die Zielvorgabe auf 20 % angehoben werden, nicht nur für die Teilnahme an Sitzungen, sondern auch für die Mitarbeit in ständigen Ausschüssen und Arbeitsgruppen, und es sollte ein System geben, um dies zu überwachen. Eine mögliche Idee ist die **Festlegung von Quoten** für bestimmte Sitzungen oder Entscheidungsgremien. Der EGB hat zum Beispiel eine Quote von 25 % junger

Erwachsener für Kongressdelegationen festgelegt. Das bedeutet, dass jede/-r vierte Delegierte pro Delegation jünger als 35 Jahre sein muss, und Delegationen, die diese Quote nicht einhalten, werden mit einem proportionalen Verlust von Stimmrechten sanktioniert. Andere Verbände haben vergleichbare Anforderungen für Entscheidungsgremien. So verfügt die EFFAT beispielsweise über 6 stimmberechtigte Sitze für Jugendvertreter/-innen in ihrem Exekutivkomitee.

Junge Erwachsene zur Teilnahme motivieren. Zusätzlich zu den gesetzten Zielen sollten weitere Maßnahmen zur Förderung der Jugendbeteiligung und der Inklusivität ergriffen werden. Bei der Sicherstellung der Repräsentativität der EGÖD-Entscheidungsgremien einschließlich einzelner durch Wahlen zu besetzenden Positionen sollten das Alter sowie Geschlechterparität und auch eine ausgewogene geographische Verteilung berücksichtigt werden. Wenn Gewerkschaften ein zusätzliches Mitglied zu einer Veranstaltung mitbringen wollen, z. B. als Beobachter/-in, sollte es sich dabei um eine/-n junge/-n Erwachsene/-n handeln. Eine Idee, die bereits erprobt wurde, ist die Einführung eines **Mentorensystems**, bei dem junge Mitglieder die Mitglieder des Lenkungsausschusses oder von Arbeitsgruppen zu den Sitzungen begleiten. Dies soll jungen Gewerkschafter/-innen einen Einblick in die verschiedenen Bereiche der Gewerkschaftsarbeit auch auf europäischer Ebene sowie in Politik- und Entscheidungsprozesse geben. Seitdem dies für den EGÖD vorgeschlagen wurde, ist jedoch die Frage der Kosten aufgetaucht, da viele Gewerkschaften selbst nicht über die Mittel verfügen, um einen jungen „Schützling" mitzubringen, und im Budget des EGÖD-Jugendnetzwerks war nicht genug Geld dafür vorgesehen. In der nächsten Kongressperiode sollte mehr Geld für das Mentoring-System bereitgestellt werden, und wenn nicht genügend Mittel für alle Teilnehmer/-innen, die einen Schützling mitbringen wollen, vorhanden ist, könnte es ein Bewerbungssystem geben.

Mainstreaming der Perspektive junger Erwachsener. In dem Maße, wie genderspezifische und klimafreundliche Perspektiven in die Politikgestaltung einbezogen werden, sollte auch die Perspektive junger Menschen berücksichtigt werden. Das gilt nicht nur für die oben genannten Schwerpunktbereiche demografischer Wandel, Klimawandel und Digitalisierung, sondern für alle grundsatzpolitischen Maßnahmen wie z. B. bei psychosozialen Risiken und Gewalt am Arbeitsplatz durch Dritte. Um sicherzustellen, dass die Perspektive junger Erwachsener berücksichtigt wird, besteht eine Idee darin, in den aktuellen Berichten der einzelnen Sektoren an den Exekutivausschuss einen Passus vorzusehen, der die für junge Menschen relevanten Aspekte der geleisteten Arbeit beschreibt, ähnlich wie dies bereits bei den genderspezifischen Aspekten der Fall ist. So wird sichergestellt, dass die EGÖD-Politik in allen Sektoren die Perspektive junger Erwachsener berücksichtigt.

Kapazitätsaufbau. Der EGÖD sollte weiterhin Mittel für Projekte zum Kapazitätsaufbau für Mitglieder des Jugendnetzwerks über den für diese Arbeit vorgesehenen Haushaltsposten bereitstellen. Dies ist von entscheidender Bedeutung, damit die für die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse an die nächste Generation von Gewerkschaftsführer/-innen weitergegeben werden. Die Lenkungsgruppe des Jugendnetzwerks hat eine Reihe von Kompetenzen benannt, für die Schulungen erforderlich sind, darunter Verhandlungstechnik, Lobby- und Advocacyarbeit, Projektvorschläge und Fördermittelanträge, Reden vor Publikum und politische Analysen.

ANMERKUNGEN

1 EGÖD, *„Zero hours and the spread of precarious employment", siehe:* https://www.epsu.org/article/zero-hours-and-spread-precarious-employment
2 EGÖD, *„EPSU report reveals hundreds of thousands of long term care workers leaving the sector", siehe:* https://www.epsu.org/article/epsu-report-reveals-hundreds-thousands-long-term-care-workers-leaving-sector; EGÖD, „Staff shortages in health increase across Europe", siehe: https://www.epsu.org/article/staff-shortages-health-increase-across-europe
3 Nick Clark, Dezember 2021, EGÖD, *„Organisierung junger Arbeitnehmer/-innen: ein Bericht für den EGÖD", siehe:* https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops
4 Ebd.
5 Kurt Vandaele, Mai 2019, ETUI, *„Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000", siehe:* https://www.etui.org/publications/books/bleak-prospects-mapping-trade-union-membership-in-europe-since-2000
6 Ebd.
7 Nick Clark, Dezember 2021, EGÖD, *„Organisierung junger Arbeitnehmer/-innen: ein Bericht für den EGÖD", siehe:* https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops
8 Ebd.
9 Chiara Lorenzini, 2016, EFBH, *„Just go for it: A compendium of best practices from all over Europe on involving young people in trade unions", siehe:* https://news.industriall-europe.eu/Article/89
10 Nick Clark, Dezember 2021, EGÖD, *„Organisierung junger Arbeitnehmer/-innen: ein Bericht für den EGÖD", siehe:* https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops
11 Ebd.
12 Eurofound, Oktober 2022, *„Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU", siehe:* https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/recovery-from-covid-19-the-changing-structure-of-employment-in-the-eu
13 Eurofound, November 2021, *„Impact of COVID-19 on young people in the EU", siehe:* https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/impact-of-covid-19-on-young-people-in-the-eu
14 Eurostat, letzte Aktualisierung Oktober 2022, At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex - EU-SILC and ECHP-Umfragen, siehe: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li02
15 Ebd.
16 Eurostat, Juli 2020, Old-age dependency ratio increasing in the EU, siehe: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200713-1
17 OECD, Februar 2019, *„Adapting to Demographic Change. Bericht für die erste Tagung der G20-Arbeitsgruppe Beschäftigung des G20-Gipfels vom 25.–27. Februar 2019 in Tokio unter dem Vorsitz Japans", siehe:* https://www.oecd.org/g20/summits/osaka/OECD-Ageing-and-Demographic-change-G20-JPN.pdf
18 Ebd.
19 OECD, Juni 2020, *„Who cares? Attracting and retaining care workers for the elderly", siehe:*

https://www.oecd.org/publications/who-cares-attracting-and-retaining-elderly-care-workers-92c0ef68-en.htm
20 EGÖD, *„EPSU report reveals hundreds of thousands of long term care workers leaving the sector", siehe:* https://www.epsu.org/article/epsu-report-reveals-hundreds-thousands-long-term-care-workers-leaving-sector
21 OECD, Oktober 2021, *„Ageing and Talent Management in European Public Administrations", siehe:* https://www.oecd.org/gov/pem/ageing-and-talent-management-in-european-public-administrations.htm
22 OECD, Februar 2017, *„Future of Work and Skills. Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group", siehe:* https://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf
23 Christine van den Berg und Nathan Rennolds, September 2022, Business Insider Deutschland, *"4 young people describe how they're dealing with inflation and soaring energy prices: ‚My working life has barely started and I'm already scared'", siehe:* https://www.businessinsider.com/young-people-cost-of-living-crisis-inflation-energy-affecting-lives-2022-9?r=US&IR=T;
24 Jasmine Jackson, September 2022, The Bolton News, *„Energy crisis: Vulnerable young people to be hardest hit", siehe:* https://www.theboltonnews.co.uk/news/20894790.energy-crisis-vulnerable-young-people-hardest-hit/;
25 Henry Bodkin, September 2022, The Telegraph, *„Young workers heading back to the office to reduce household bills", siehe:* https://www.telegraph.co.uk/news/2022/09/03/young-workers-heading-back-office-reduce-household-bills/; Maïli Bernaerts, Oktober 2022, La Libre, *„Les étudiants plongés dans une situation insurmontable": les jeunes frappés de plein fouet par la crise énergétique", siehe:* https://www.lalibre.be/belgique/societe/2022/10/10/les-etudiants-plonges-dans-une-situation-insurmontable-les-jeunes-frappes-de-plein-fouet-par-la-crise-energetique-UMZA6T7R7ZHY7AEBBTYIFOEWBA/
26 Generational Climate Europe, Oktober 2022, *„The state of youth engagement in the implementation of the Just Transition Mechanism of the EU", siehe:* https://gceurope.org/report-on-youth-engagement-in-the-just-transition/
27 Europäische Kommission, „elektronische Behördendienste und digitale öffentliche Dienste", siehe: https://digital-strategy.ec.europa.eu/de/policies/egovernment
28 Eckhard Voss und Raquel Rego, September 2019, PSI, *„Digitalization and Public Services: a Labour Perspective", siehe:* https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/4fbc6dfa-0406-4050-b7eb-96033ab593ff_2019%20-%20EN%20Digit%20main%20report%20with%20foreword.pdf
29 John Hawksworth, Richard Berriman und Saloni Goel, 2018, PWC, *„Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation", siehe:* https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf; World Economic Forum, October 2020, „The Future of Jobs Report 2020", siehe: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
30 Alicja Bobek, Sinead Pembroke und James Wickham, 2018, Europäischen Stiftung für Progressive Studien, *„Living with Uncertainty: Social Implications of Precarious Work", siehe:* https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/feps%20tasc%20report_living%20with%20uncertainty_final.pdf; Industriall Global Union, Mai 2015, *„Precarious work increases inequality and poverty", siehe:* https://www.industriall-union.org/precarious-work-increases-inequality-and-poverty; ILOSTAT, April 2019, *„The working poor or how a job is no guarantee of decent living conditions", siehe:* https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf
31 Europäisches Parlament EMPL, 2016, „Precarious employment in Europe: patterns, trends and policy strategies", siehe: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/

BRIE/2016/587303/IPOL_BRI(2016)587303_EN.pdf
32 Eurostat, Mai 2019, „Temporary employment: 14.1% of employees", siehe: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20190524-1
33 IAO, 2022, International Journal of Labour Research, Volume 11, Ausgaben 1-2 (2022), *„Trade Union Revitalization: Organizing new forms of work including platform workers", siehe:* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_856837.pdf
34 Ebd.
35 ECORYS, EGÖD und WMP Consult, Dezember 2020, *„Responding to the challenges of digitalisation: A toolkit for trade unions", siehe:* https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf
36 Christina J Colcough, Dezember 2020, Präsentation auf der EGÖD-Konferenz über Digitalisierung und Kollektivverhandlungen, *„Negotiating workers' data rights – using and improving the General Data Protection Regulations", siehe:* https://www.epsu.org/article/digitalisation-and-collective-bargaining
37 Ebd.
38 Nadja Salson, Dezember 2020, Präsentation auf der EGÖD-Konferenz über Digitalisierung und Kollektivverhandlungen, *„EU social partner checklist on digitalisation and work/life balance for central/federal governments", siehe:* https://www.epsu.org/article/digitalisation-and-collective-bargaining
39 Ebd.
40 ECDL Foundation, 2015, *„The fallacy of the "digital native": why young people need to develop their digital skills", siehe:* http://ecdl.org/media/thefall_acyofthe'digitalnative'positionpaper1_1.pdf
41 Generational Climate Europe, Oktober 2022, *„The state of youth engagement in the implementation of the Just Transition Mechanism of the EU", siehe:* https://gceurope.org/report-on-youth-engagement-in-the-just-transition/
42 Ebd.

EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
Competence Centre Future of Work

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

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