
Young Workers and the labor movement

Interessensvertretung im
internationalen Vergleich

WSI Herbstforum 2018
Katrin Schmid, 21. November 2018



Hintergrund

- ◆ Internationales Forschungsprojekt: » Young workers and the labor movement «
- ◆ 2015-2017

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.



- ◆ Praxisbeispiele aus UK, USA, Frankreich und Deutschland
- ◆ Insgesamt 25 good practice Fallstudien
- ◆ Workshops mit (jungen) Gewerkschaftsvertreter/innen zu den Ergebnissen
- ◆ Veröffentlichung der Kernergebnisse in *Work and Occupations* (November 2018)



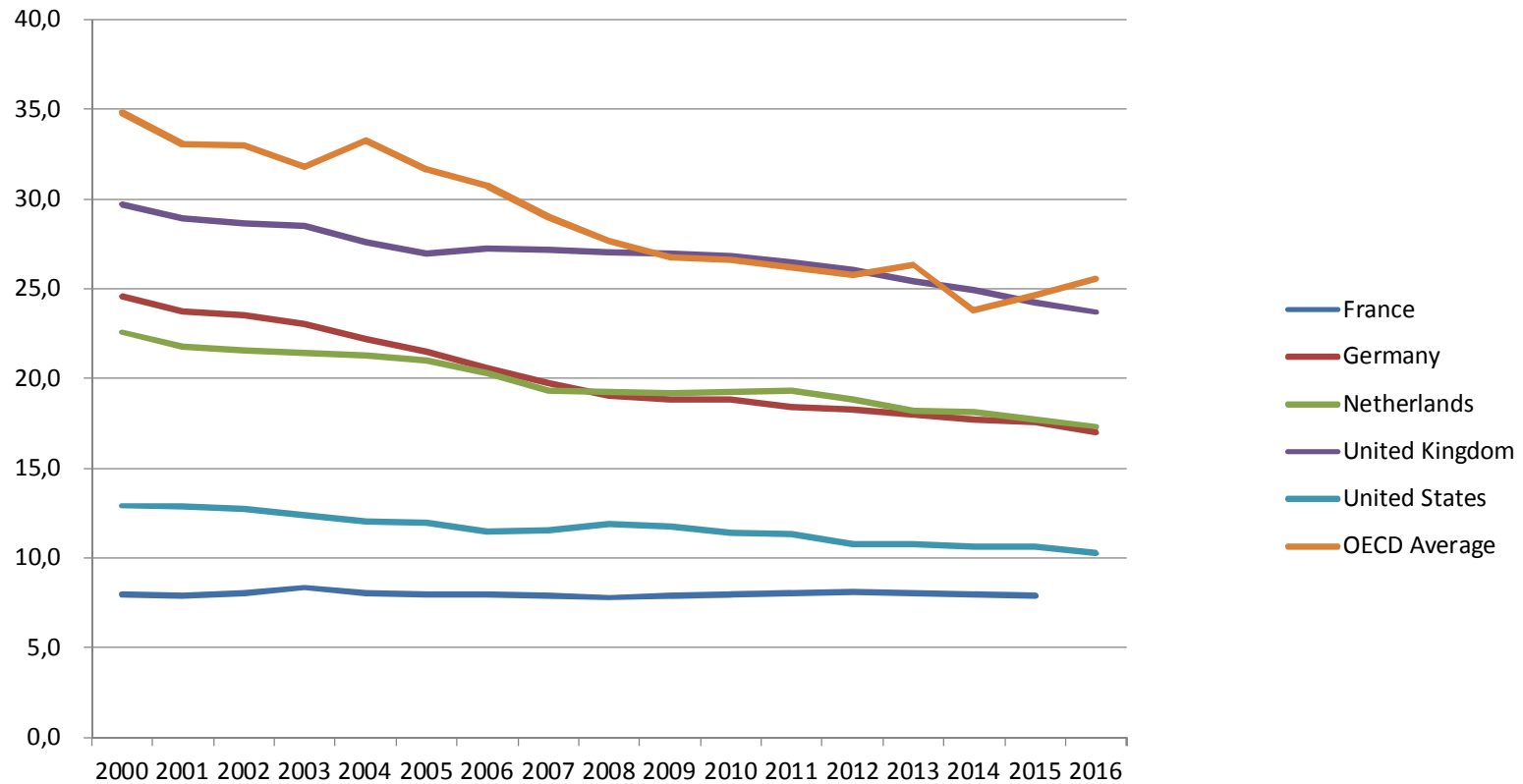
Warum junge Beschäftigte als Zielgruppe?

- ◆ Übernahme von Positionen und Stellen
- ◆ Nachwuchssicherung, auch in der betrieblichen Interessensvertretung
- ◆ „Revitalisierung“ der Gewerkschaftsbewegung
- ◆ Verhindern, dass junge Menschen zu „never-members“ werden
- ◆ Beschäftigtengruppen wie Frauen, Migrant/innen und junge Menschen rücken mehr in den Vordergrund



Ausgangslage

Union Membership in different countries (2000-2016), in %



Quelle: OECD 2018



Anteil junger Gewerkschaftsmitglieder niedrig

- ◆ In allen untersuchten Ländern ist der Anteil junger Beschäftigter unter Gewerkschaftsmitgliedern niedrig:
 - ▶ UK: unter 20% (unter 30 Jahren)
 - ▶ US: unter 10% (unter 35 Jahren)
 - ▶ Deutschland: 7% (unter 25 Jahren)
 - ▶ Frankreich: unter 4% (unter 30 Jahren)
- ◆ Trotzdem: junge Beschäftigte stimmen der Aussage “Gewerkschaften sind gut für die Arbeiter/innen” eher zu, als andere Altersgruppen.



Was macht es so schwierig, junge Beschäftigte für
Gewerkschaften zu gewinnen?



Veränderte Arbeitsrealitäten

- ◆ Junge Beschäftigte arbeiten überdurchschnittlich häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen:
 - ▶ Einkommen sind geringer
 - ▶ Geringfügige Beschäftigung, (unfreiwillige) Teilzeit
 - ▶ Weniger Arbeitsplatzsicherheit (z.B. durch Befristung, Leiharbeit, Werkverträge etc.)
- ◆ „New Industries“ mit Jobs für junge Beschäftigte, aber kaum gewerkschaftlichen Strukturen und/ oder betrieblicher Interessensvertretung
- ◆ Jugendarbeitslosigkeit



Where are the politics?

- ◆ Schwindendes Klassenbewusstsein; wachsende Individualisierung
- ◆ Wachsender Anteil an akademischer Ausbildung, Rückgang an betrieblicher Ausbildung
- ◆ Weniger Interesse an Politik, als bspw. in den 70er Jahren (Shell Jugendstudie)
- ◆ Weniger Bewusstsein darüber, was gewerkschaftliche Organisation oder betriebliche Mitbestimmung „bringen soll“
- ◆ Kollektive Erfahrungen fehlen, solidarisches Bewusstsein nimmt ab



Skepsis gegenüber institutionalisierten Gewerkschaften

- ◆ Soziale Bewegungen, die von jungen Aktivist/innen getragen werden; Gewerkschaften (wie Parteien auch) spielen dabei oft nur eine untergeordnete Rolle
- ◆ Unbeweglicher formaler Apparat, der von „alten weißen Männern“ dominiert wird?
- ◆ Gewerkschaften werden nicht als diejenigen wahrgenommen, die auf dem Arbeitsmarkt marginalisierte Gruppen repräsentieren und deren Kämpfe unterstützen



Themen aus dem Forschungsprojekt



Organisierung in prekären Beschäftigungsbereichen

- ◆ Einige Fallstudien zur erfolgreichen Organisierung prekär Beschäftigter:
 - ▶ US: RAP (Retail Action Project): Organisierung von Einzelhandelsbeschäftigten über worker center in Manhattan
 - ▶ US: Organisierung von Reality-TV Beschäftigten
 - ▶ UK: Organisierung von Beschäftigten in der Unterhaltungsindustrie (z.B. Kinobetreiber)
 - ▶ UK: Fast Food Workers in der Bakers Union
 - ▶ Frankreich: ASSO (*Action des salarié-e-s due secteur associatif*): NGO Beschäftigte in Paris organisieren sich und gründen eigene Gewerkschaft
 - ▶ Frankreich: gewerkschaftliche Organisierung junger „Sans-Papiers“

- ◆ Junge Beschäftigte nicht immer explizit im Fokus, aber stark vertreten in den Bereichen



Verknüpfung mit sozialen Bewegungen

- ◆ Link zu sozialen Bewegungen, in denen junge Beschäftigte bereits mobilisieren
- ◆ Allianzen können wie Katalysatoren wirken: Erfahrungsaustausch, gemeinsame Mobilisierung, Infrastruktur, Aufmerksamkeit
- ◆ Kernthemen wie Arbeit und Beschäftigungsbedingungen über das betriebliche oder gewerkschaftlichen Umfeld hinaustragen und mit anderen Themen verknüpfen



Balance zwischen Autonomie und Anbindung

- ◆ Gewerkschaften „bemühen“ sich um junge Beschäftigte
 - ▶ Jugendorganisationen
 - ▶ Auszubildenden-Kampagnen
 - ▶ spezifische Brancheninitiativen für atypische Beschäftigte
- ◆ Zeitlich begrenzt – was kommt danach?
- ◆ Manche Netzwerke junger Beschäftigter entstehen dennoch fernab der Gewerkschaften
- ◆ Herausforderung: Initiativen junger Beschäftigter unterstützen ohne diese zu Vereinnahmen



Leadership Training

- ◆ Systematische Förderung junger Aktivist/innen spielt eine entscheidende Rolle
- ◆ Herausforderung: Sozialisation innerhalb der Organisation und gleichzeitig Empowerment der jungen Aktiven?
- ◆ Junge Beschäftigte nicht nur als Zielgruppe sondern Verantwortliche und Handelnde



Zusammenfassende Erkenntnisse

- ◆ Ansätze haben verschiedene Zielrichtungen:
 - ▶ Aktivierung von jungen Beschäftigten, die bereits Gewerkschaftsmitglieder sind
 - ▶ Junge Beschäftigte erreichen und für Gewerkschaft interessieren
- ◆ Prozesse sind in der Regel nicht konfliktfrei
- ◆ Spannungsfeld Aktivismus / innovative Ansätze vs. institutionalisierte Gewerkschaftsarbeit
- ◆ Ansätze benötigen finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen
- ◆ Organisierung junger Beschäftigter ist die Aufgabe junger Beschäftigter
- ◆ Junge Aktive in Gremien und Positionen ermutigen andere Junge zum aktiv werden
- ◆ Nicht nur eine Frage der Rekrutierungsstrategie, auch eine Frage nach Macht und Positionen innerhalb der Organisation

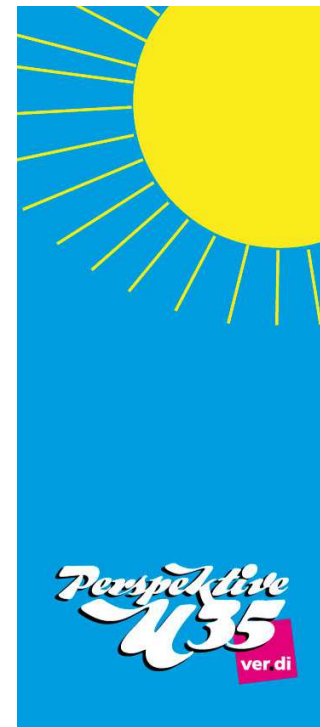


Praxisbeispiel Perspektive U35



Praxisbeispiel „Perspektive U35“

- ◆ Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Bezirk Stuttgart
- ◆ Mitgliederrückgang, wachsender Anteil älterer Mitglieder über 60 Jahre
- ◆ Mitgliederanteil der 25-35-Jährigen lag nur bei 12 %, davon nur wenige aktive Mitglieder
- ◆ Zielgruppe: junge Beschäftigte in der „Rush-hour“ des Lebens





Die Perspektive U35

bildet, aktiviert, bindet und organisiert
Mitglieder zwischen 25 und 35 Jahren



Praxisbeispiel „Perspektive U35“

- ◆ Angebot für alle ver.di-Mitglieder zwischen 25 und 35 Jahren
- ◆ Programm läuft 1-2 Jahre und umfasst ca. 15 Bildungseinheiten
- ◆ Ca. 30 junge Beschäftigte pro Durchgang
- ◆ Junge Beschäftigte kommen aus unterschiedlichen Berufen und Bildungshintergründen



Bausteine

◆ Bilden und informieren:

- ▶ z. Bsp. zur betrieblichen Mitbestimmung, Wirtschaftspolitik, Rassismus, Feminismus, Rolle der Gewerkschaften
- ▶ Betriebsrätekonferenz

◆ Persönliche Weiterbildung:

- ▶ Rhetorik, Organizing, Kampagnenarbeit, Kommunikationsdesign

◆ Erfahrungen kollektiver Praxis:

- ▶ Organisation von Veranstaltungen und Kundgebungen,
- ▶ Fahrt zu Demos und Konferenzen, Mitarbeit bei Kampagnen und Projekten des Bezirks
- ▶ Vor Ort bei Gerichtsterminen, betrieblichen Aktionen o.ä.



Output I: Know Your Union

- ◆ Verständnis von Gewerkschaft und betrieblicher Interessensvertretung
- ◆ Langfristige Bindung
- ◆ Gewachsenes Interesse an Beteiligung in der gewerkschaftlichen oder betrieblichen Interessensvertretung
- ◆ Austausch und Kontakt mit anderen jungen Aktiven

”

“Vor U35 war ver.di für mich eine anonyme undurchschaubare Organisation. Ich war nur ein passives Mitglied.”

“Seit U35 weiß ich, wie ich innerhalb der Gewerkschaft aktiv werden und etwas erreichen kann. Ich kenne jetzt andere junge Aktive. Wir wissen, wie wir zusammen aktiv werden können, wenn es sein muss.” (Teilnehmer/innen Durchgang 2015)



Output II: Qualifizierte und selbstbewusste junge Aktive

- ◆ Junge Beschäftigte übernehmen Verantwortung in ihrem Betrieb, z.B. im Betriebsrat
- ◆ Teilnehmer/innen tragen ihre erworbenen Fähigkeiten (Organisierung, Planung, Kampagnenarbeit) zurück in die Betriebe oder andere Gruppen, Universitäten etc.
- ◆ Ermutigung junger Beschäftigter zum Hochschulstudium oder zur Bewerbung um Stipendien

”

“Ich habe durch das Programm das Selbstbewusstsein und das Wissen bekommen eine Betriebsgruppe in meinem Betrieb zu gründen. Das ist für mich die Grundlage, viele meiner Kollegen im Betrieb zu organisieren.” (Teilnehmer Durchgang 2015)



Output III: Solidaritätserfahrung

- ◆ Hohes freiwilliges Engagement während der Teilnahme am Projekt
- ◆ Große Bandbreite an Eigeninitiativen von Seiten der jungen Beschäftigten
- ◆ Teilnehmer/innen blicken über den “eigenen Tellerrand”

”

“Es war großartig zu erfahren was Solidarität in der Praxis bedeutet. Z.B. haben wir als U35 Streikende in anderen Betrieben unterstützt. Einige Male sind wir um 5 Uhr morgens aufgestanden, nur um Streikposten zu sein, in einem Arbeitskampf, der eigentlich nicht unserer war.” (Teilnehmerin Durchgang 2015)



Kontakt



Katrin Schmid

Consultant

wmp consult | Wilke Maack GmbH

Schaarsteinwegsbrücke 2

20459 Hamburg

Tel. +49 40 37502658

Fax. +49 40 43278744

Mobil +49 01520 8696636

Email: katrin.schmid@wilke-maack.de



www.wilke-maack.de



info@wilke-maack.de



+49 (0) 40 43 27 87 43





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

