Für eine Gewerkschaft,
die uns bewegt,
sich bewegt und die
Gesellschaft bewegt!

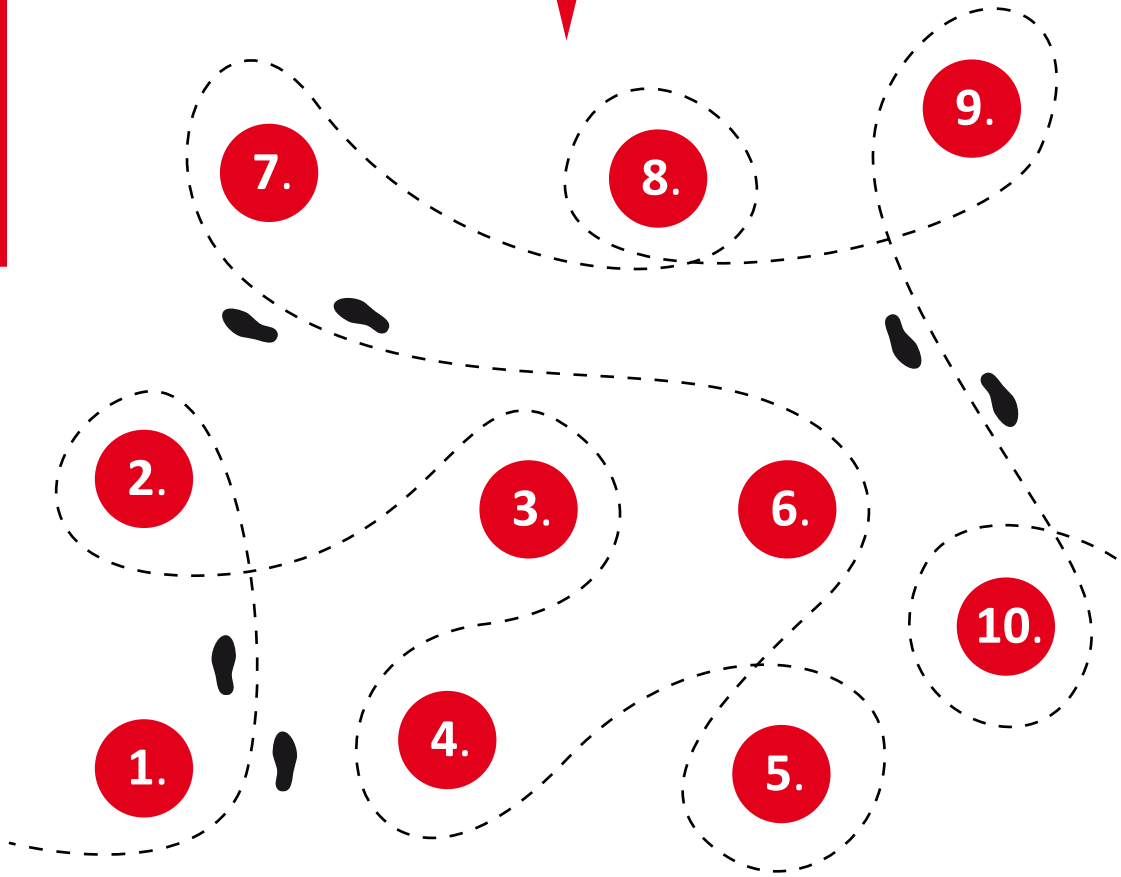
BILDUNGS GEW ERKSCHAFT IN BEWEGUNG

BILDUNGS GEW ERKSCHAFT IN BEWEGUNG

junge GEW

Bundesausschuss Junge GEW

Prüfsteine für eine GEWerkschaft, die bewegt.



Inhalt

1. Kontinuierlicher und glaubwürdiger Generationendialog — Seite 3
2. Junge Menschen zusammenführen - Interessen bündeln und einbeziehen — Seite 4
3. Vereinbarkeit von neuen Lebensrealitäten mit Beruf und GEW-Aktivität — Seite 5
4. Unterstützung der jungen Aktiven durch Hauptamtliche und Beschäftigte der GEW — Seite 5
5. Veränderte Aufgaben der Funktionär*innen in einer Beteiligungsgewerkschaft — Seite 7
6. Lernende Organisation — Seite 8
7. Projektarbeit als selbstverständliche Arbeitsform der GEW etablieren — Seite 9
8. Kampagnen — Seite 9
9. Kooperation mit anderen sozialen Bewegungen — Seite 9
10. Internationale Solidarität und Zusammenarbeit — Seite 10

Herausgeber*in: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Bundesausschuss Junge GEW
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
E-Mail: junge-gew@gew.de

Verantwortlich: Burkhard Naumann
Gestaltung: www.eingemachtes.net

2. Druckauflage
Gefördert aus KJP-Mitteln des BMFSFJ.

Prüfsteine für eine GEWerkschaft, die bewegt.

Eine der schwierigsten organisationspolitischen Fragen der GEW ist, wie sich ein Generationenwechsel gestalten lässt, bei dem dauerhafte Prozesse zur Mitglieder- und Aktivenabsicherung entstehen und damit die Durchsetzungsfähigkeit auf tariflicher und bildungspolitischer Ebene gestärkt wird. Die Zukunft der GEW ist an den Einbezug junger Mitglieder gebunden und hängt von der Bereitschaft und der Fähigkeit der organisationspolitischen Veränderung ab. Neben der nachhaltigen Mitgliedergewinnung müssen in einem unbedingt notwendigen Generationendialog eingeschliffene Arbeitsformen und Rollenbilder der GEW hinterfragt, Strukturen modernisiert und der Umgang miteinander diskutiert werden.

Die Prüfsteine wurden von einer Projektgruppe auf der Grundlage von Papieren des Bundesausschuss Junge GEW u.a. vom Gewerkschaftstag 2009, der Auswertung und Teilnehmendenbefragung der Bundeskonferenz junger GEWerkschafter*innen im Mai 2012 sowie den aktuellen Diskussionen im Vorfeld des Gewerkschaftstags 2013 erarbeitet und vom Bundesausschuss herausgegeben. Ziel ist es, eine Diskussion über die organisationspolitische Veränderung und ein Leitbild der GEW anzuregen. Daher sind die Prüfsteine in Fragen formuliert, die auf den verschiedenen Ebenen im Dialog beantwortet werden und gemeinsame Wege eröffnen sollen.

Für eine Gewerkschaft, die uns bewegt, sich bewegt und die Gesellschaft bewegt!

1. Kontinuierlicher und glaubwürdiger Generationendialog

Die GEW umfasst in ihrer Mitgliedschaft mehrere Generationen, deren alltäglicher Erfahrungshintergrund sich unterscheidet. Der abweichende Erfahrungsschatz und das vielfältige Wissen können, wenn miteinander auf Augenhöhe diskutiert wird, genutzt werden, um die Organisation gemeinsam weiter zu entwickeln. Das Ziel ist es, dass jederzeit junge Mitglieder in die Arbeitszusammenhänge integriert werden können und man sie dabei unterstützt, ihre Erfahrungen und Ideen wirkungsvoll einzubringen. Dafür benötigt die GEW institutionelle Räume, die einen ständigen Austausch der Generationen ermöglichen.

Wie wird der Generationendialog explizit thematisiert? Gibt es in eurem Landesverband Veranstal-

tungen, auf denen sich jüngere Mitglieder, Interessierte und/oder bereits Aktive mit älteren, langjährigen Funktionär*innen auf Augenhöhe austauschen können? Wie gehen die Funktionär*innen mit Äußerungen und Vorschlägen junger Aktiver um? Wird Insiderwissen über GEW-Strukturen beispielsweise in Form von Mentoring- oder Tandemmodellen an neue Aktive weitergegeben?

Gibt es in eurem Landesverband Beschlüsse zu Quoten für junge Mitglieder bei der Zusammenstellung von Personalratslisten und Vorständen? Haben junge Aktive ein Veto-Recht bei Entscheidungen, die sie explizit betreffen?

2. Junge Menschen zusammenführen - Interessen bündeln und einbeziehen

Die Gewerkschaft lebt vom Kennenlernen, dem Austausch und Zusammenschließen bei gleichen Lebenswirklichkeiten. Durch die geringe Anzahl junger Aktiver in den Landesverbänden und die räumlichen Bedingungen in Flächenländern ist es schwierig, die gemeinsamen Vorstellungen zu formulieren. Oft fehlen auch im Tagesgeschäft der GEW Themen, Perspektiven und die Arbeitskultur junger Menschen. Veranstaltungen von und für junge Menschen schaffen einen Raum für soziale und politische Begegnungen, für das Erleben der GEW als Interessensorganisation und die Initiative für gemeinsame Projekte.

Gibt es regelmäßige, überregionale Jugendkonferenzen unter Leitung von jungen Aktiven? Wie sind solche Veranstaltungen mit den Gremien verbunden?

Werden daraus entstehende Gruppen gefördert und begleitet? Werden sie in allen Entscheidungsebenen wahrgenommen und berücksichtigt?

3. Vereinbarkeit von neuen Lebensrealitäten mit Beruf und GEW-Aktivität

Die Lebensphase, in der sich junge Aktive zumeist befinden, ist geprägt von beruflichen und privaten Veränderungen. Das Studium oder die Ausbildung sowie die Berufseinstiegphase erfordern eine Priorität auf Prüfungen und Qualifizierung bei gleichzeitigen familiären bzw. sozialen Verpflichtungen und eventuellem Nebenerwerb. Dementsprechend ist die Arbeit in festen Gremien der GEW meist sehr schwierig. Wenn die GEW die neuen Lebensrealitäten berücksichtigt und flexible Arbeitsformen anbietet, kann sich die Aktivität und Mitarbeit junger Mitglieder deutlich steigern. Aber nicht nur die ehrenamtliche Arbeit in der Gewerkschaft wird in dieser Lebensphase zu einer besonderen Belastung, sondern auch die Arbeit im eigentlichen Beruf. Deshalb ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker in den Fokus zu rücken. Das ehrenamtliche Engagement und die reale Berufswelt müssen daher kompatibler mit den privaten Lebensverhältnissen werden.

Können junge Aktive ihre GEW-Arbeit realistisch in ihre Lebenswelt integrieren? Gibt es die Möglichkeit, die ehrenamtliche Arbeit zeitweise ruhen zu lassen oder zu verringern?

Welche kreativen Ansätze für flexiblere Arbeitsformen der Ehrenamtlichen werden praktiziert oder sollen zukünftig umgesetzt werden? Wie werden junge Aktive z.Z. konkret unterstützt, um Familie und Ehrenamt miteinander zu vereinbaren?

4. Unterstützung der jungen Aktiven durch Hauptamtliche und Beschäftigte der GEW

Wir wünschen uns die GEW auch in Zukunft als “Mitmachgewerkschaft” für viele verschiedene Menschen – unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialer Herkunft, Ethnizität, Behinderung, sexueller Orientierung oder kulturellem und religiösem Hintergrund. Deshalb bedarf es qualifizierter personeller Unterstützung, um effizientere Arbeitsstrukturen zu schaffen. Gerade junge Aktive haben aufgrund ihrer Lebenssituation wenige Ressourcen für administrative Aufgaben. Die GEW sollte

ihnen Räume schaffen, damit sie ihre wertvolle Zeit weitgehend für politisch-inhaltliche Arbeit und die Vernetzung nutzen können. Darum ist es notwendig, insbesondere für organisatorische Fragen personelle Unterstützung durch Angestellte der GEW bereit zu stellen.

An Hauptamtliche und Beschäftigte besteht grundsätzlich die Anforderung, die Lebenssituationen und spezifischen Themen der Zielgruppe zu kennen und im Rahmen kooperativer Arbeitsbeziehungen zu beachten. Eine intensive Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen ehrenamtlich Aktiven, hauptamtlichen Kolleg*innen und Beschäftigten ermöglicht dann ein kontinuierliches Engagement zu aktuellen Themen. Des Weiteren würden die hauptamtlichen und beschäftigten Kolleg*innen somit die langfristige und nachhaltige Arbeit sicherstellen. Gerade der hohen Fluktuation innerhalb der Arbeitsgruppen mit jungen Aktiven soll so Rechnung getragen werden.

Wie begleiten wir junge Aktive in der GEW hauptamtlich? Wer ist zuständig? Nach welchen Kriterien werden die hauptamtlichen Ansprechpartner*Innen ausgewählt? Haben die jungen Aktiven ein Mitspracherecht bei der Auswahl von Hauptamtlichen und Beschäftigten für ihren Bereich?

5. Veränderte Aufgaben der Funktionär*innen in einer Beteiligungsgewerkschaft

Die Arbeit in einer Funktion bedeutet in erster Linie, Zeiten und Räume zu schaffen, um den innergewerkschaftlichen Diskurs über die an die Funktion gekoppelten Themenfelder so zu organisieren, dass die Prinzipien der Ermöglichung und der Selbstvertretung an die Stelle der Stellvertreter*innenpolitik treten und auf diese Weise legitimierte Positionen gemeinsam erarbeitet werden. Funktionär*innen sind in diesem Sinne vermittelnd, koordinierend, kommunizierend und motivierend tätig. Ziel ist, dass jedes Mitglied sich bspw. über Projektgruppen direkt in die gewerkschaftliche Arbeit einbringen kann. Das erfordert die Präsenz der Funktionär*innen vor Ort an den Arbeitsplätzen und Bildungseinrichtungen, um die Mitglieder gemäß den Organizing-Prinzipien zu Wort kommen zu lassen und einzubinden.

Gibt es für alle Interessengruppen entsprechende Räume, um sich über Positionen zu verständigen? Werden Positionen, die Funktionär*innen vertreten, von der Betroffenengruppe selbst erarbeitet und formuliert?

Wie wird die Vor-Ort-Präsenz der Funktionär*innen abgesichert? Wie sind in entsprechenden Situationen die Redeanteile verteilt? Gibt es ein aktives und aktiv unterstütztes Vertrauensleutenetzwerk?

6. Lernende Organisation

Eine Organisation, die sich nicht wandelt, obwohl sich gesellschaftliche Strukturen und damit auch Arbeits- und Lebensverhältnisse verändern, schrumpft und verkümmert. Ein den Zielen und den Ansprüchen der GEW angemessener Wandel in Organisationskultur und -struktur passiert nicht von alleine, sondern ist ein grundsätzlicher, dauerhafter und professionell zu begleitender Prozess. Die Bedingungen für eine anpassungsfähige Gewerkschaft sind außerdem der intensive Austausch der Mitglieder mit den gewerkschaftlichen Gremien und Gruppen, die Fähigkeit Kritik zu formulieren, zu akzeptieren und produktiv zu verarbeiten sowie transparente und verständlich erklärte Strukturen.

Wie, wie oft und mit wem werden Diskussionen zur systematischen Organisationsentwicklung geführt? Durch wen wird dieser Prozess professionell begleitet? Wie formuliert ihr Kritik und wie geht ihr damit um?

Sind die Strukturen des Landesverbandes und dessen Unterstrukturen demokratisch und für junge Mitglieder transparent angelegt? Sind Informationen für alle schnell sowie zeitlich und örtlich flexibel zugänglich?

7. Projektarbeit als selbstverständliche Arbeitsform der GEW etablieren

Junge Aktive können aufgrund ihrer flexiblen Berufs- und Bildungsweggestaltung oft keine langfristige Verantwortung in Gremien übernehmen. Für den Einstieg in die GEW-Arbeit eignen sich daher zeitlich begrenzte Projekte zu konkreten Problemen. Damit Projekte auch die GEW als Organisation wirkungsvoll bereichern, ist es von Bedeutung, dass Projektgruppen und Gremien miteinander vernetzt sind. Diese Vernetzung braucht inhaltliche und organisatorische Unterstützung, klare Ansprechpartner*innen und aktive Koordination von Seiten der Gremien und Funktionär*innen, um überfordernde Mehrarbeit für die Projektaktiven zu vermeiden. Nur so ist erreichbar, dass sich auch einige der Projektaktiven in Zukunft längerfristig und verbindlich in Gremien der GEW engagieren.

Können Mitglieder Projekte initiieren und wie werden sie dabei unterstützt? Wie werden Projekte mit der Gremienarbeit vernetzt? Wie werden Informationen über Projekte allen zugänglich gemacht? Wird Projektarbeit für junge Aktive von den Gremien angeregt und gefördert?

Gibt es eine autonome Finanzierung für zeitlich begrenzte Projekte unabhängig von Kostenstellen der Einzelstrukturen?

8. Kampagnen

Wie die Debatten um Organizing und den Bereich Mitgliederwerbung/-bindung gezeigt haben, sind nachhaltige Kampagnentechniken für die gewerkschaftliche Arbeit elementar. Um Werbung von Mitgliedern geht es in diesem Punkt jedoch nur sekundär. Primär steht die Gestaltung einer politisch-kulturellen Arbeit auf dem Plan, über die nachhaltig Perspektiven für eine Demokratisierung der Gesellschaft mit Gewerkschaften als wichtige Akteurinnen entwickelt werden. Nur so lässt sich auch eine Identifikation mit gewerkschaftlicher Politik schaffen, die als Basis die Gewerkschaften gesellschaftspolitisch durchsetzungsfähig werden lassen. Dazu gehört neben defensiven Strategien auch die deutliche Straßen- und Medienpräsenz mit progressiven Vorschlägen und kreativen Aktionsformen sowie der Präsenz am Arbeitsplatz.

Wie werden Kampagnen konzipiert und direkt vor Ort umgesetzt? Tragen deren Botschaften den gesellschaftspolitischen Anspruch der GEW?

9. Kooperation mit anderen sozialen Bewegungen

Die Erarbeitung gesellschaftlicher Perspektiven ist von progressiven Bündnissen mit anderen Akteur*innen abhängig, die sich ebenfalls in den sozialen Kämpfen engagieren. Wenn die Gewerkschaft ihr Mandat politisch und kulturell erweitern und in gesellschaftlichen Transformationsprozessen aktiv werden will, sind Bündnisse mit sozialen Bewegungen und die aktive Teilnahme daran unabdingbar. Für die Bündnispartner*innen können Gewerkschaften dann ebenfalls kompetente Ansprechpartnerinnen für strategische Erfahrungswerte und verschiedenartige Protestformen sein.

Gibt es eine Beteiligung an regionalen und überregionalen sozialen Bewegungen? Werden diese neben der Solidaritätsbekundung tatsächlich aktiv mitgestaltet?

10. Internationale Solidarität und Zusammenarbeit

Deutschland hat zulasten der Sozialpartnerschaft, staatlicher Sozialleistungen und mit aktiver Beförderung des Niedriglohnsektors eine machtvolle Stellung in der internationalen Politik erreicht. Durch die wechselseitige Beziehung der Innen- und Außenpolitik sind die deutschen Gewerkschaften aus einer internationalen Perspektive gefragt, auf europäischer und nationaler Ebene einen demokratischen Sozialstaat einzufordern und Widerstand gegen nationales und internationales Lohndumping zu leisten. Dies kann sich nur wirkungsvoll entfalten, wenn man sich global vernetzt und die bestehenden Plattformen zur Bearbeitung gemeinsamer Themen ausbaut. Besonders für junge Menschen, die den massiven sozialen Wandel hierzulande weniger bewusst wahrnehmen konnten, stellt der weitreichende Perspektivwechsel eine Gelegenheit dar, gewohnte Rahmenbedingungen zu hinterfragen, die deutsche Perspektive in größere Zusammenhänge zu stellen und sich international zu solidarisieren.

Wer ist im Landesverband für internationale Arbeit zuständig? Gibt es einen Dialog dazu im Landesverband? Wird die Junge