

Stärker werden, indem wir neue Leute aus allen gesellschaftlichen Gruppen ansprechen und einbinden:

Wie wir als Erwerbslosengruppe neue Mitstreiter und Mitstreiterinnen gewinnen und halten können

*Eine Arbeitshilfe der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosen-
gruppen*

gefördert von der

**Hans Böckler
Stiftung** 

Inhaltsverzeichnis:

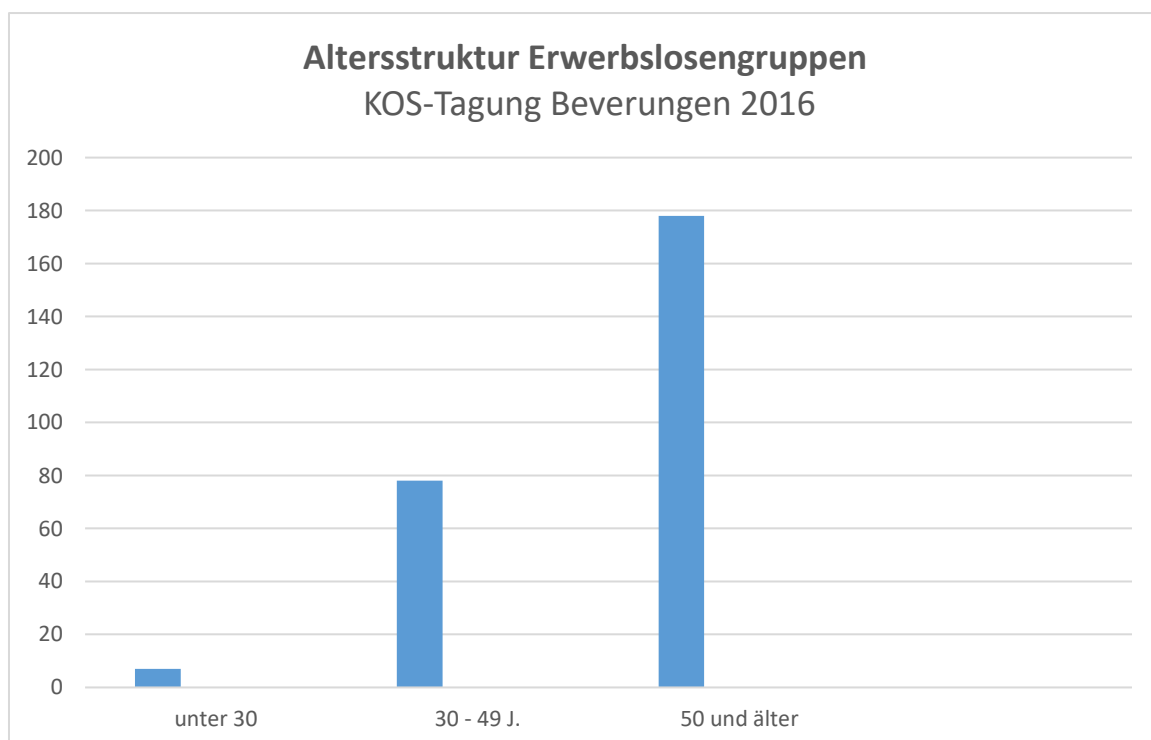
1. Problemaufriss	S. 3
2. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Erwerbslosenbewegung	S. 5
3. Lösungsansätze	S. 7
3.1. Vorüberlegungen und Leitfragen	S. 7
3.2. Situation vor Ort in den Gruppen der Erwerbslosenbewegung	S. 8
3.3. Konkrete Empfehlungen	S. 9
4. Zusammenfassung und Ausblick	S.12
5. Verwendete Literatur	S.14

1.) Problemaufriss

a.) Warum sich etwas ändern sollte

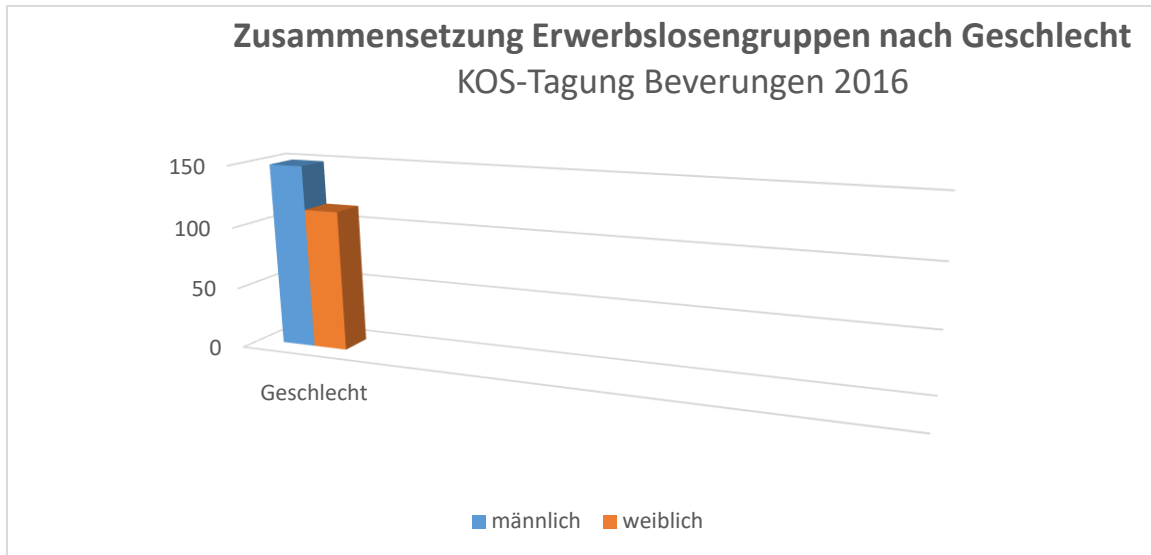
Soziale Bewegungen leben von dem Engagement derer, die dort tätig sind. Das gilt sicher auch für die Erwerbslosenbewegung. Doch die Zeiten, wo es ausreichte, in der örtlichen Presse die Gründung einer Erwerbslosengruppe anzukündigen oder diese Gruppe beispielsweise in den gewerkschaftlichen Gremien zu bewerben, um neue Mitstreiter und Mitstreiterinnen zu gewinnen, sind lange vorbei. Tatsächlich nimmt die Zahl der aktiven Erwerbslosengruppen seit Jahren ab. Ebenso die Zahl derer, die dort tatsächlich – sehr häufig ehrenamtlich – tätig sind. Auch diejenigen, die ihren Blick beispielsweise bei der Jahrestagung der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen oder bei den verschiedenen Bündnis- und Netzwerktreffen der Erwerbslosenbewegung in der Bundesrepublik Deutschland umherschweifen lassen, werden schnell feststellen, dass viel graues Haar zu sehen ist. Eine gewisse Überalterung lässt sich nicht leugnen. Jüngere Mitstreiter_innen sind dagegen bei solchen Treffen eher selten zu sehen. Auch Frauen und Menschen, die in anderen Ländern geboren sind, laufen uns auf der Straße oder in den Räumen und Gängen der örtlichen Agentur für Arbeit deutlich häufiger über den Weg.

Eine Jahrestagung der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen hat sich in 2016 daher damit beschäftigt, wie Erwerbslosengruppen neue Mitstreiter und Mitstreiterinnen gewinnen können. Eine dort durchgeführte Bestandsaufnahme über die Größe und Zusammensetzung der örtlichen Erwerbslosengruppen hat folgendes ergeben: Nach Angaben der Teilnehmenden sind zum Zeitpunkt der Tagung in den 35 anwesenden gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Erwerbslosengruppen, die Angaben zu ihrer Mitgliederstruktur machen, insgesamt 263 Personen aktiv. Von diesen ist folgende Altersstruktur bekannt:



Das Diagramm belegt ein deutliches Übergewicht von Personen, die 50 Jahre oder älter sind – das sind Zweidrittel der Aktiven (67,7%).

Die Zahl der Personen weiblichen Geschlechts liegt bei etwa 43%. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt dagegen etwa 51%. Offensichtlich sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert. Die folgende Grafik soll die Verhältnisse erläutern:



Diese Unterrepräsentation ist umso erstaunlicher, als es zumindest in Ostdeutschland nach dem Fall der Mauer und dem folgenden Vereinigungsprozess vor allem Frauen waren, die dort Erwerbslosengruppen aufgebaut haben. Der weibliche Anteil an allen aktiven Erwerbslosen lag dort bei rund zwei Drittel aller Aktiven.¹ Wobei sich diese starke Repräsentation bis in die mittlere Führungsebene beispielsweise des unter den ostdeutschen Arbeitslosengruppen besonders wichtigen „Arbeitslosenverbands“ (ALV) erstreckte.²

Auch die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund ist unterdurchschnittlich, sie bewegt sich bei knapp 9% aller Mitglieder von Erwerbslosengruppen. In der Gesamtbevölkerung hat dagegen jede vierte Person einen Migrationshintergrund.³

Neue Mitglieder sind dagegen zumindest bei den Erwerbslosengruppen, die 2016 in Beverungen anwesend sind, mit etwa 17% erstaunlich gut vertreten.

b.) Erste Erklärungsversuche bei der KOS-Tagung 2016

Welche Gründe vermuten wir für die bestehende Zusammensetzung der Gruppen?

- Junge Erwerbslose sind nicht lange erwerbslos;
- Gewerkschaften sprechen nicht aktiv an;
- Keine Kenntnis über Erwerbslosenarbeit/ -gruppen;
- Strukturen bei der Gewerkschaft: ver.di-Mitglieder wollen nicht als erwerbslos deklariert werden;

¹ Vgl. Reister in Reister, Hugo/ Nikolaus, Kurt/ Klippstein, Norbert 2000

² Ebd.

³ Vgl. Pressemitteilung Nr. 314 des Statistischen Bundesamtes vom 21. August 2019

- Menschen wollen sich nicht dauerhaft engagieren;
- Mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz beim Ehrenamt;
- Mehr politische Informationen;
- Das Thema Erwerbslosigkeit ist kein Vorstandsthema;
- Diskussionskultur Frauen / Männer;
- Starre Hierarchien;
- Umgangston in den Gremien – für Frauen könnte das ein Problem sein;
- Ältere Gewerkschafter_innen – über die Arbeit mehr Interesse vorhanden;
- Migrant_innen – in ver.di eigenständige Personengruppe;
- Geflüchtete – erst ab Arbeitsmarktintegration (Hartz IV) möglich;
- Informationsfluss auf der ver.di-Bezirksebene eingeschränkt;
- Betriebsräte können ein Problem darstellen.

Mögliche Lösungen:

- Offene Gruppenarbeit;
- Offene Beratungsangebote;
- Über die Mitgliedermeldung „Erwerbslos“ sollen aktuell alle Betroffenen angeschrieben und zu einer Informationsveranstaltung eingeladen werden.

2.) Gesellschaftliche Rahmenbedingungen der Erwerbslosenbewegung

Aus dem im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführten langzeitlichen Freiwilligenurvey „Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement“ sind verschiedene Faktoren bekannt, die ein ehrenamtliches Engagement grundsätzlich fördern oder hemmen können (Simonsen/ Vogel/ Tesch-Römer 2016, nach Hartjes 2016). Förderlich sind demnach u. a. ein hohes Einkommen, eine sichere Erwerbsarbeit, eine gesicherte soziale Einbettung und ein hohes Bildungsniveau (ebd.). Auch die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben ist förderlich. Männer sind stärker aktiv als Frauen, in der Bundesrepublik geborene Personen eher als Menschen, die im Laufe ihres Lebens nach Deutschland eingewandert sind, Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft eher als Menschen, bei denen sie fehlt (ebd.). Auch in Regionen mit besonders hoher Arbeitslosigkeit ist die Zahl der ehrenamtlich engagierten Menschen deutlich niedriger als anderswo (ebd.). Von Personen mit niedrigem Bildungsabschluss ist außerdem bekannt, dass ihre Beteiligung an ehrenamtlicher Arbeit ebenfalls klar unterdurchschnittlich ist (ebd.).

Die obigen Angaben gelten für alle Bereiche freiwilligen Engagements. Im Bereich der Erwerbslosenarbeit ist zusätzlich zu beachten, dass angesichts der Belastungen, die unbestritten beispielsweise in Bezug auf Einkommenshöhe und Lebenszufriedenheit mit dem Status erwerbslos verbunden sind, es besonders schwierig ist Mitstreiter und Mitstreiterinnen zu finden. Bestimmte Gruppen wie z. B. Frauen, Jugendliche oder aber migrantische Menschen ohne die deutsche Staatsangehörigkeit sind außerdem sicher zum Teil aus vergleichbaren Gründen ebenfalls in allen Bereichen ehrenamtlicher Arbeit schwerer zu aktivieren als andere Gruppen. Das gilt auch für die ehrenamtliche Arbeit in der Erwerbslosenbewegung (ebd.)

Auch Voigtländer bestätigt in seiner Übersicht über die wissenschaftliche Literatur zum Thema Wahrnehmung sozialer und demokratischer Bürgerrechte, dass Erwerbslose unterrepräsentiert sind, wenn es um das Engagement in eigener Sache oder um die Unterstützung anderer Erwerbsloser geht (Voigtländer 2015). Voigtländer hält die Unterrepräsentation Erwerbsloser zwar für überschätzt, weil Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen oftmals nicht ausreichend wahrnehmen würden, dass sich Erwerbslose in spezifischen Kontexten, insbesondere

in der Beratung Erwerbsloser oder bei der Begleitung Erwerbsloser ins Amt in besonderer Weise engagieren würden (ebd.). Jedoch verweist auch er darauf, dass es eine ganze Reihe von Faktoren gibt, die das Engagement Erwerbsloser behindern: Erwerbslosen macht ihre eigene prekäre Situation und ihr prekärer sozialer Status zu schaffen. Sie stehen oft unter starkem Druck durch die Agentur für Arbeit und die Jobcenter. Sie haben oftmals nicht ausreichend Zugriff auf materielle, räumliche und intellektuelle Ressourcen, wie sie z. B. eine Gewerkschaft bieten könnte. Generell hätten Erwerbslose ein geringes soziales Ansehen, weil Erwerbslosigkeit in weiten Teilen der Gesellschaft als selbst verschuldet und als eine Art von Versagen oder gleich als Missbrauch wahrgenommen werde (ebd.).

Zu fragen ist vor diesem Hintergrund, wie wir betroffene Erwerbslose zur Entdeckung eigener Stärken ermutigen und ihnen bei der Aneignung von Selbstbestimmung und Lebensautonomie helfen können, damit sie ihre Anliegen in Zukunft wahrnehmen können (sog. Empowerment-Ansatz; vgl. Herriger 2014). Entgegen der verbreiteten öffentlichen Wahrnehmung des oder der Erwerbslosen als ‚Problembär‘ mit multiplen Defiziten verfügen Betroffene oft über viele versteckte Fähigkeiten und mancherlei Erfahrungswissen. Das könnte uns dabei helfen, um Menschen aus bisher unterrepräsentierten sozialen Gruppen durch eine zielgruppenspezifische Ansprache verstärkt zu aktivieren.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass gesamtgesellschaftliche Entwicklungen wie

- die Tendenz zu kurzfristigerem, flexiblen und projektförmigen Engagement,
- Imageprobleme bei hergebrachten Formen ehrenamtlicher Arbeit;
- und daraus sich ergebend Mitgliederschwund und Probleme bei der Gewinnung Ehrenamtlicher

auch die Erwerbslosenbewegung betreffen (Simonsen/ Vogel/ Tesch-Römer 2016, nach Hartjes 2016). Entscheidend für die Zukunftsfähigkeit bestehender ehrenamtlicher Arbeit ist in allen deren Feldern nach Einschätzung von Hartjes daher insbesondere die Arbeit des Vorstands vieler Vereine an diesen Problemen (ebd.). Dazu ist bei vielen Vereinen festzustellen, dass es dort an einer längerfristigen Strategie fehlt (ebd.). Häufig wird allein auf vorhandene Kompetenzen des bestehenden Vorstands, dessen subjektive Einschätzungen und auch auf Glück vertraut (ebd.). Zu fragen ist also auch, wie die Arbeit des Vorstands bzw. der Leitung des Vereins so gestaltet werden kann, dass die Zukunftsfähigkeit der Vereine und sonstigen Angebote nicht gefährdet, sondern gefördert wird.

Einschränkend muss hier allerdings angemerkt werden, dass die Voraussetzungen für ein ehrenamtliches Engagement auch von biographischen Faktoren abhängig sind, die weder durch Empowerment noch durch gute Vorstandsarbeit zu verändern sind. Dies betrifft insbesondere das Alter der Engagierten. Der niedrige Organisationsgrad jüngerer Erwerbsloser in der Erwerbslosenbewegung hat sicher auch damit zu tun, dass diese im Fall von Erwerbslosigkeit biographisch in einer Situation sind, die ein längerfristiges Verbleiben in der Arbeitslosigkeit verhindert. Denn wer eine Beziehung sucht, eine Familie gründen bzw. zu deren Unterhalt beitragen möchte oder generell jünger als etwa 40 – 45 Jahre alt ist, der steht sicher unter besonders hohem Veränderungsdruck. Angesichts der inzwischen gegenüber den Jahren zu Anfang des 21. Jahrhunderts verbesserten Lage am Arbeitsmarkt gilt dies erst recht. Ältere Erwerbslose haben dagegen nicht nur generell schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt als jüngere, was neben objektiven Faktoren auch an subjektivem Ressentiment von Personalverantwortlichen in den Betrieben liegen dürfte. Ebenso dürfte eine Rolle spielen, dass sie nicht mehr unter so starkem Erwartungsdruck ihres sozialen Umfelds stehen und auch selbst aufgrund entsprechender Erfahrungen oftmals nicht mehr so hohe Erwartungen an ihre zukünftige Berufsperspektive haben.

3.) Lösungsansätze für die Praxis vor Ort

3.1. Vorüberlegungen und Leitfragen für das eigene Vorgehen:

Grundsätzlich lassen sich nach Hartjes (Hartjes 2016) verschiedene strategische Handlungsfelder für die ehrenamtliche Arbeit von Vereinen in Deutschland identifizieren. Diese sind:

- die Vereine öffnen und demokratisieren;
- Vereine als Organisationen entwickeln und ihre Netzwerke stärken;
- Potenziale von innen und außen gewinnen;
- Die Vorstände der Vereine qualifizieren und das Image der Vorstandsarbeit verbessern.

Eine Möglichkeit für die Umsetzung in der Praxis wäre es, hier zunächst auf den aus den USA stammenden und sich seit rund zwanzig Jahren in der Bundesrepublik verbreitenden Ansatz des Freiwilligenmanagements zurückzugreifen (Hartjes 2016). Das Freiwilligenmanagement will einerseits das Ehrenamt als Personalressource nutzbar machen (Akademie Management und Politik 2013). Zum anderen geht es auch darum, mit diesem Ansatz die Interessen der Ehrenamtlichen und der Organisation in Einklang zu bringen und damit die Motivation der Ehrenamtlichen zu ihrem bürgerschaftlichen Engagement zu unterstützen (ebd.). Bezogen auf die Situation in Wohlfahrtsverbänden und vergleichbaren Einrichtungen, legt dies den Aufbau eines Betreuungssystems nahe, mit denen die hauptamtlichen Kräfte die ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen anleiten sollen. Diese sollten im Rahmen ihrer Arbeitszeit Freiwillige für ihr Engagement qualifizieren und ihnen Rat und Unterstützung und ggf. auch Ressourcen der Organisation zukommen lassen. Es bedürfe außerdem einer genauen Planung, um Bereiche zu identifizieren, in denen Arbeitsprojekte anstehen. Ebenso bedürfe es einer Werbung von Freiwilligen sowie der Entwicklung eines Aufgabenprofils für sie. Die Freiwilligen müssten so dann während des Arbeitseinsatzes gefördert, weitergebildet und geführt werden. (ebd.)

Sinnvoll könnte es des Weiteren sein, sich an der Formel 5 x B zu orientieren, die in den Niederlanden entwickelt worden ist. Dabei stehen die 5 B für Folgendes:

Binnenhalen = Werbung;

Begeleiden = Begleitung;

Belonen= Anerkennung;

Behouden = Binden;

Beendigen = Verabschieden. (Hartjes 2016)

Diese bei der Arbeitstagung 2016 der KOS skizzierten wissenschaftlichen Konzepte und Überlegungen beziehen sich allerdings auf die Situation in den Wohlfahrtsverbänden und anderen ehrenamtlich tätigen Vereinen und nicht auf die in der Erwerbslosenbewegung. Bei der Jahrestagung 2016 der KOS haben wir daher eine Übersetzung dieser Konzepte auf die Lage in der in viele kleine Gruppen mit in der Regel weniger starren Hierarchien zersplitterte Erwerbslosenbewegung vorgenommen.

Übertragen auf die Situation in der Erwerbslosenbewegung bedeutet das zunächst, dass es wichtig ist von den Mitgliedern der Erwerbslosengruppe in der Gewerkschaft oder im gewerkschaftsnahen Verein eine Bestandsaufnahme der eigenen Arbeit vornehmen zu lassen. Als Leitfragen dafür können herangezogen werden, aus welchen Bestandteilen die eigene Arbeit besteht, welche Vernetzungen vorhanden sind und wo weitere Partnerschaften aufgebaut werden könnten. Interessant zu wissen wäre sicher aber auch, in welchem Bereich die eigene Arbeit in den letzten Jahren Erfolge gezeigt hat. Ebenso, woher die bisherigen ehrenamtlich tätigen Personen stammen und was diese in ihrem Engagement stützen könnte.

Des Weiteren sollten die ehrenamtlich in der Erwerbslosenarbeit bei Gewerkschaften oder gewerkschaftsnahen Vereinen Tätigen auch danach befragt werden, welche Werte ihrer Wahrnehmung nach der Organisation zugrunde liegen, für die sie tätig sind. Ferner, welche Bevölkerungsgruppen bislang angesprochen werden. Konkret könnte gefragt werden, welchen Nutzen Ehrenamtliche von der Gewerkschaft oder dem gewerkschaftsnahen Verein haben und was dieser den Ehrenamtlichen zu bieten hat. Zudem, welche Mitglieder man eigentlich noch gerne dabei haben möchte und wie man diesen gerne begegnen möchte. Außerdem auch, wie man das Thema der eigenen Gruppe transportiert und inwieweit klassische und neue Medien genutzt werden. (Hartjes 2016)

Gefragt werden muss aber auch, welche Prozesse Menschen hemmen könnten in unserer Gruppe Mitglied zu werden. Wird überhaupt eine breite Teilhabe aller Interessierten zugelassen? Oder gibt es versteckte Diskriminierung oder diskriminierende Strukturen in der eigenen Gruppe? (ebd.)

Ratsam wäre es sicher auch, sich die positiven Seiten der eigenen Arbeit bewusst zu machen und sie klar zu benennen. Was läuft gut? Was sind Stärken? Welche Fähigkeiten und Ressourcen sind vorhanden? Dabei wäre auch nach dem Grad der Integration in der jeweiligen Erwerbslosengruppe zu unterscheiden. Also, ob man beispielsweise zur Kernmitgliedschaft gehört, wer aktives und wer nur passives Mitglied ist und wie dies für die Nutzer und Nutzerinnen des Gruppenangebots aussieht. (ebd.)

Schließlich bedarf es der Entwicklung eines Konzepts, an dem man sich in näherer Zukunft orientieren will, wobei hier an einen zeitlichen Rahmen von etwa zwei Jahren zu denken ist. Dieses Konzept sollte Fragen beantworten wie z.B., wie viele Ehrenamtliche in zwei Jahren aktiv tätig sein sollen, was das für Menschen sein werden und welche Tätigkeiten sie ausüben werden. Ebenso sollte das Konzept die Frage beantworten können, wie die Einbindung Neuer in die Gruppe aussehen wird, welche Rolle und welchen Status diese dann haben werden und welche Anerkennung sie erfahren werden. In diesem Rahmen sollte auch überlegt werden, welche Qualifikationen zur Ausübung der jeweiligen ehrenamtlichen Arbeit notwendig und wie diese fehlenden Qualifikationen in Form von Weiterbildungsangeboten vermittelt werden können. Ebenso muss es auch möglich sein, Personen, die nicht länger ehrenamtlich tätig sein wollen, zu verabschieden und diesen Personen ihr Engagement auch zu bescheinigen – auch das ist eine wichtige Anerkennung für sie. (ebd.)

3.2. Situation vor Ort in den Gruppen der Erwerbslosenbewegung

Die erwähnten Fragen haben wir bei der Jahrestagung der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen 2016 in Beverungen auf die Situation der gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Gruppen der Erwerbslosenbewegung übertragen.

Als Werte, die der eigenen Arbeit zugrunde liegen, haben die Teilnehmer_innen der Tagung dabei insbesondere die Ersetzung der gegenwärtigen Grundsicherung für Erwerbsfähige („Hartz IV“) durch eine armutsfeste und gerechte soziale Absicherung für Erwerbslose, Niedrigverdienende und prekär Beschäftigte benannt („Weg mit Hartz IV!“). Aber auch:

- Solidarität und Unterstützung;
 - Unabhängigkeit;
 - Gerechtigkeit;
 - das Erreichen von Verbesserungen vor Ort;
 - und die Qualifikation der in den Gruppen tätigen Personen
- werden häufig benannt (letzteres z. B. in Bezug auf die Sozialberatung).

Als Gruppen, die bisher angesprochen werden, haben wir bei der Jahrestagung 2016 insbesondere die Erwerbslosen und unter diesen vor allem die erwerbslosen Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen identifiziert. Daneben werden aber auch die Fachbereiche bei ver.di, Politik, Kirchen und Wohlfahrtsverbände, Bewegungen wie z. B. attac oder Umfairteilen und auch die Öffentlichkeit insgesamt angesprochen.

Die Arbeit in der Erwerbslosengruppe kann außerdem positive Erfahrungen für neue Mitglieder bieten. Insbesondere kann dadurch eine etwaige vorhandene Isolierung aufgebrochen und das Selbstbewusstsein des Erwerbslosen gestärkt werden. Mit der Arbeit in der Initiative ist nach Einschätzung bereits aktiver Mitstreiter_innen ein Mehr an sozialer Anerkennung verbunden, aber auch konkrete Vorteile wie ein besserer Zugang zu Informationen, Rechtsschutz und die Vertretung der eigenen Interessen (etwa durch Beratung und durch Begleitung ins Amt). Von neuen Mitgliedern im Verein erwarten sich umgekehrt die Vereine und dort bereits Aktiven einen konkreten Mehrwert in Bezug auf die gemeinsame Wahrnehmung von Interessen sowie in Bezug auf die anliegenden Arbeiten vor Ort.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit werden dagegen bei der Jahrestagung 2016 viele Verbesserungsmöglichkeiten gesehen. Neue internetbasierte soziale Medien einschließlich Homepage und Facebook werden offenbar kaum genutzt. Vielmehr werden vor allem Informationsflugblätter verteilt, es gibt themenspezifische Veranstaltungen und auch klassische Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Verschiedene Aussagen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Jahrestagung deuten darauf hin, dass auch bei der Nutzung dieser klassischen Wege der Öffentlichkeitsarbeit noch allerhand Luft nach oben gesehen wird.

3.3. Konkrete Empfehlungen

Aus dem bisher aus der Wissenschaft und den Erfahrungen vor Ort Berichteten lassen sich eine ganze Reihe von konkreten Ideen und Vorschlägen ableiten. Diese sind:

3.3.1 Die *Werbung* für die eigenen Anliegen und auch für das Gewinnen von neuen Mitstreitern und Mitstreiterinnen verbessern. Das bezieht sich zum einen auf die Nutzung neuer sozialer Medien. Neben der Pflege einer eigenen Homepage kann dies beispielsweise durch einen eigenen Auftritt bei Facebook und eine E-Mail-Liste von Leuten geschehen, die erklärt haben sich beispielsweise an öffentlichkeitswirksamen Aktionen oder der Begleitung anderer Erwerbsloser ins Jobcenter zu beteiligen. Wobei klar sein muss, dass solche Wege zur Beteiligung Erwerbsloser nur dann länger funktionieren können, wenn es Menschen gibt, die sich verbindlich um deren Pflege und Aktualisierung kümmern.

In diesem Zusammenhang wäre auch an gezielte Angebote für ehrenamtlich engagierte Erwerbslose zur Verbesserung der klassischen Öffentlichkeitsarbeit zu denken. Es könnte dabei auch für das Gewinnen neuer Interessierter hilfreich sein, wenn diese nach einer Kontaktaufnahme z. B. gezielt auf entsprechende gewerkschaftliche Weiterbildungsangebote angesprochen würden und deren Finanzierung ebenfalls aus Gewerkschaftsmitteln bestritten würde. Denkbar wären auch Angebote, die ausschließlich für Jüngere oder für Frauen geöffnet sind, um für diese bisher unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen die Schwellen für die erstmalige Wahrnehmung eines solchen Angebots herabzusetzen.

Wichtig ist außerdem die regelmäßige Präsenz bei Jobcenter und Arbeitsamt. So werden andere Erwerbslose auf die Gruppe und ihre Angebote aufmerksam und können möglicherweise vorhandene Schwellenängste abbauen. Ein aktives und kämpferisches Auftreten verbessert außerdem Identifikationsmöglichkeiten mit der Gruppe.

3.3.2 Eine Willkommenskultur für neue Mitglieder aufbauen. Interessierte sollten einen Lotsen oder eine Lotsin zur Seite gestellt bekommen, die die neue Person anspricht, ob sie alles versteht und die bei typischen Anfängerschwierigkeiten Hilfe anbietet. Ferner sollte ein Lotse oder eine Lotsin ggf. auch nachfragen, wenn eine neu zur Gruppe gestoßene Person nach kurzer Zeit nicht mehr zu Treffen erscheint. Wenn jemand allerdings eindeutig erklärt kein Interesse mehr an weiterer Mitarbeit zu haben, ist das umgehend zu akzeptieren.⁴

3.3.3 Spezifische Weiterbildungsangebote zu Beratung und beratungsnahen Themen: Konkrete Angebote einer Erwerbslosengruppe wie z. B. die Sozialberatung Erwerbsloser oder die Begleitung Erwerbsloser ins Jobcenter oder zu anderen Ämtern sind nicht voraussetzungslos. Wer dort tätig sein will, braucht eine thematische Einführung, regelmäßige Fortbildungsangebote und auch Möglichkeiten, um Erfolge und Misserfolge der eigenen Arbeit zu reflektieren. Hierzu könnten erfahrenen Kollegen und Kolleginnen beispielsweise Einsteigerkurse vor Ort organisieren. Darüber hinaus gibt es auch gewerkschaftliche Angebote in diesem Bereich – das betrifft sowohl die Leistungen nach SGB II als auch die nach dem SGB III. Es wäre wünschenswert, wenn darüber alle Geschäftsstellen der IG Metall, der ver.di und der anderen Gewerkschaften offensiv mögliche Kandidaten und Kandidatinnen informieren würden.

3.3.4 Angebote zur Mitarbeit für Menschen schaffen, die nicht in Beratung oder Begleitung tätig sein wollen: Nicht jede Erwerbslose und nicht jeder Erwerbsloser kann oder will beratend oder in der Begleitung tätig sein. Auch die Öffentlichkeitsarbeit ist nicht jedes Menschen Sache. Wünschenswert sind daher Angebote auch für alle anderen Menschen. Beispielsweise in der Büroarbeit, in Bezug auf das Erwerbslosenfrühstück, als Sprachmittler, wenn eine Übersetzung für nicht deutsch sprechende Menschen notwendig ist, oder wenn es darum geht, mit dem eigenen Infostand vor das Amt zu ziehen.

3.3.5 Möglichkeiten prüfen, um an mehr Ressourcen zu kommen: Das wichtigste Problem der meisten Erwerbslosen ist der Einkommensmangel. Dieses Problem wird die Erwerbslosengruppe vor Ort kaum lösen können. Doch ist es sicher attraktiv, wenn beispielsweise gewerkschafts- oder kirchennahe Gruppen, die sich als eigene Vereine organisiert haben, durch Mittel von Weiterbildungsträgern oder Stiftungen kleine Nebenverdienstmöglichkeiten schaffen könnten, die z. B. mit dem Durchführen von Einsteigerschulungen für neue Berater und Beraterinnen verknüpft sind. Ebenso könnte in Erwerbslosengruppen, die als eingetragener Verein firmieren, geprüft werden, wie die Erfolgchancen eines Antrags auf kommunale Förderung aussehen, der auch Zuschüsse für eigene Räume oder für Sachmittel beinhalten könnte. Mindestens in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Thüringen existieren darüber hinaus auch Landesförderprogramme für Erwerbslosenberatungsstellen, die unter Umständen angezapft werden können.⁵

Gewerkschaftlich organisierte Gruppen werden in der Regel kaum Chancen haben an entsprechende öffentliche Zuschüsse zu kommen. Sie könnten sich aber innerhalb ihrer Organisationen um mehr materielle Ressourcen und Aufmerksamkeit kümmern. Die in den Gewerkschaften durchaus vorhandenen Aktivitäten der Arbeitslosengruppen werden bisher jedoch in den Organisationszentralen nur unzureichend wahrgenommen.⁶ Sie könnten vielerorts stärker zur

⁴ Dem Autor ist bekannt, dass die Berliner Erwerbslosengruppe BASTA ein vergleichbares System erfolgreich eingeführt hat.

⁵ Es soll allerdings nicht verschwiegen werden, dass eine öffentliche Förderung auch mit der Forderung der Geldgeber nach Kontrolle der inhaltlichen Arbeit in den Gruppen verbunden sein kann. Dafür gibt es vor Ort vielfache Erfahrungen.

⁶ Das verhält sich regional allerdings sehr unterschiedlich. So werden in manchen Regionen Ostdeutschlands Erwerbslose nach den Erfahrungen der KOS beispielsweise gut in die normale Gewerkschaftsarbeit eingebunden

Mitgliederbindung, Organisationsentwicklung und Imagepflege eingesetzt werden. Dies könnte wichtige strategische Optionen für die Gewerkschaften eröffnen.

3.3.6 Regionale Vernetzung fördern: Der bundesweite Austausch ist zeitaufwändig und mit Mobilitätskosten verbunden, die gerade für Erwerbslose und Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen belastend sein können. Jedoch ist der Erfahrungsaustausch mit anderen Gruppen belebend und schafft oft neue Perspektiven. Deshalb wäre sehr zu empfehlen, wenn es mehr Vernetzungsangebote auf regionaler Ebene – wie beispielsweise den Regionalverbund der Erwerbsloseninitiativen Weser-Ems e.V. – und auf Landesebene – wie z.B. Talisa in Thüringen – geben würde. Auch aus Sicht der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, in der insgesamt rund 700 Gruppen vernetzt sind, würde eine solche regionale Zwischenebene die Zusammenarbeit einfacher und effektiver machen können.

3.3.7 Verabschiedung oder weitere Bindung: Neben der bereits angesprochenen Verabschiedung von Mitgliedern, die nicht mehr tätig sein wollen oder können, was bei länger tätig gewesen Personen zusätzlich mit einer Ehrung, einem Abschiedessen oder einer Bescheinigung verbunden sein könnte, gäbe es weitere Möglichkeiten. So könnten Erwerbslose, die wieder eine Arbeit finden, auch weiterhin regelmäßig zu Informationsveranstaltungen eingeladen oder auch zu Vorstandstätigkeiten motiviert werden. Falls sich aus der Erwerbslosengruppe weitere Aktivitäten entwickelt hätten, beispielsweise gemeinsame Sport- oder Freizeitangebote, könnte dies ebenfalls ein Weg sein um weiter Kontakt zur Gruppe zu halten. Auch der Beitritt in einen Förderverein, gerne auch den Förderverein gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, stellt einen konkreten Weg für nicht mehr erwerbslose Personen dar, um auch über das Ende der eigenen Erwerbslosigkeit hinaus Solidarität mit anderen Betroffenen zu zeigen.

3.3.8 Mehr weibliche Engagierte gewinnen: Auf der Jahrestagung 2016 haben wir eine Reihe von Themen identifiziert, die arbeitslose Frauen besonders ansprechen. Diese sind:

- Niedrigere Löhne führen zu gegenüber männlichen Erwerbslosen niedrigerem Arbeitslosengeld 1 nach dem SGB III, beides zusammen zu mehr weiblichen Alg-2-Aufstockerinnen. Daher sind weibliche Erwerbslose besonders an Informationen und Infoveranstaltungen zum Thema aufstockende SGB-2-Leistungen interessiert.
- Auch die drohende Altersarmut ist angesichts des oben skizzierten Zusammenhangs für viele Betroffene ein Problem.
- Die Themen prekäre Beschäftigung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind ebenfalls wichtig.
- Forderungen nach gleicher Bezahlung zwischen den Geschlechtern und nach einer deutlichen Arbeitszeitverkürzung.

Darüber hinaus verhält es sich so, dass Frauen im Allgemeinen weniger Zeit für ehrenamtliche Arbeit haben, was z. B. auch mit fehlenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung zu tun haben kann. Den herrschenden männlichen Diskussionsstil und -ton empfinden Betroffene in vielen Sitzungen als problematisch. Sie fordern daher beispielsweise eine Tandem-Sitzungsleitung aus einer erfahrenen und einer neuen Person sowie grundsätzlich eine andere Diskussionskultur.

Zu überlegen wäre außerdem, ob nicht reine Frauengruppen ein Ort sein könnten, um weibliche Anliegen besser zur Sprache und die eigenen Forderungen besser zu Gehör bringen zu können. Diese Anliegen müssten dann allerdings auch von den männlichen Erwerbslosen mit

aufgenommen und zum Gegenstand der politischen Praxis der jeweiligen Erwerbslosengruppe gemacht werden.⁷

3.3.9 Spezielle Angebote für junge Leute: Junge Leute, die noch keine abgeschlossene Ausbildung haben, sind oft in einer schwierigen Situation, die grundsätzliche Fragen nach dem weiteren Lebensweg aufwirft. Das gilt auch, wenn sie unmittelbar nach der Ausbildung erwerbslos geworden sind. Beim Jobcenter werden sie zudem einer diskriminierenden besonderen Behandlung unterworfen, wenn sie „U 25“ sind. Oft fühlen sie sich zudem kulturell einer anderen Erfahrungswelt zugehörig als ältere Menschen. Deswegen wäre es wünschenswert, wenn es auch für Jüngere spezifische Angebote gäbe, wo sie im geschützten Raum ihre Fähigkeiten zum Umgang mit anderen stärken und eigene Forderungen entwickeln könnten, die dann von der gesamten Erwerbslosengruppe mit aufgegriffen werden könnten.

3.3.10 Mehr Menschen mit Migrationserfahrung gewinnen: Was für junge Leute und für Frauen gesagt wurde, gilt auch für Menschen mit Migrationshintergrund. Sie haben aufgrund ihrer Herkunft mit noch mehr Schwierigkeiten am Arbeits- und am Wohnungsmarkt zu kämpfen als andere erwerbslose Menschen. Zudem ist die Arbeitsmarktsituation der Betroffenen oft genug auch mit dem Aufenthaltsstatus verknüpft, was für Betroffene existenzielle Unsicherheit bedeuten kann. Immer wieder berichten Betroffene zudem von diskriminierenden Erfahrungen etwa im Jobcenter oder im Sozialamt. Vor diesem Hintergrund wäre zu wünschen, dass es für diesen Personenkreis ebenfalls spezifische Anlaufpunkte in den Erwerbslosengruppen geben würde. Zudem wäre es auch wichtig im gesamten Erscheinungsbild der Gruppe sichtbar zu machen, dass es sich bei der jeweiligen Erwerbslosengruppe nicht um einen Insiderclub nur für Deutsche handelt, sondern um ein Angebot für Menschen jeglicher Herkunft, die in Deutschland leben wollen.

4.) Zusammenfassung und Ausblick

Eine einheitliche Erwerbslosenbewegung gibt es nicht. Vielmehr ist vor Ort eine Reihe von Gruppen aktiv, die höchst unterschiedliche Entstehungsgeschichten haben, verschiedenen Konzepten folgen und für sich unterschiedliche Schwerpunkte in ihrer Arbeit setzen. Auch die Struktur innerhalb der Gruppen ist nicht einheitlich. Neben Gewerkschaftsgruppen, die teilweise auch von hauptamtlichen Kräften unterstützt werden, gibt es beispielsweise auch gewerkschaftsnahe Gruppen mit betont autonomen Strukturen. Die Situation der verschiedenen Gruppen unterscheidet sich zudem in mannigfaltiger Weise bezüglich des Erfahrungshintergrunds der Aktiven, der ökonomischen und politischen Situation vor Ort und auch in Bezug auf den Zugang der verschiedenen Gruppen zu finanziellen und anderen Ressourcen.

Vor diesem Hintergrund kann es sicher nicht den einen Königsweg geben, um die geschilderten Probleme der Gruppen zu lösen und mehr Menschen aller Geschlechter, Altersgruppen und Herkunftsorte für die Mitarbeit zu gewinnen. Die verschiedenen in dieser Broschüre entwickelten Ideen und Vorschläge können daher nur Ansätze zur Verbesserung der Lage sein, die von den einzelnen Gruppen vor Ort ausprobiert und bei Gefallen bzw. falls sie dann dort weiterhelfen, genutzt und weiterentwickelt werden könnten. Gefragt ist also der Mut etwas Neues auszuprobieren und neue Wege zu beschreiten. Dies, ohne sich von den unvermeidlichen Rückschlägen frustrieren zu lassen.

Die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen hofft mit dieser Handlungshilfe dazu den einen oder anderen Anstoß gegeben zu haben, um zu experimentieren und

⁷ Im Sinne eines gender mainstreaming; vgl. dazu Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen & Jugend, ohne Jahr.

diese Experimente ggf. auch kritisch wieder in Frage zu stellen. Denn die Probleme von Arbeitslosigkeit, Niedrigeinkommen und Armut werden sich aller Wahrscheinlichkeit nach auch in den nächsten Jahren nicht in Luft auflösen. Wir werden noch jeden Mitstreiter und jede Mitstreiterin gebrauchen können, die sich mit uns gemeinsam für die Interessen Erwerbsloser und prekär Beschäftigter sowie ihrer Angehörigen einsetzen.

Zu überprüfen bleibt darüber hinaus auch das Kommunikationsverhalten bisheriger Engagierter. Denn Erwerbslosengruppen sind, wie schon der Name nahelegt, auch Gruppen. Deren Mitglieder müssen sich unter den Bedingungen individuell wie kollektiv knapper Ressourcen nicht nur darüber einigen, welche Inhalte ihre Tätigkeit haben soll und welche kurz- und längerfristigen Ziele man ggf. erreichen will. Zudem geht es auch darum, wer gruppenintern welche Aufmerksamkeit für sich und seine Anliegen erhält. Dazu kommt ferner, dass die Gruppenmitglieder oft einen sehr unterschiedlichen Bildungshorizont haben. Des Weiteren können sie sich, je nach Alter und Familiensituation, in ganz verschiedenen biographischen Lebenslagen befinden und in ihrem bisherigen Leben sehr unterschiedliche private und politische Erfahrungen gemacht haben. Außer den gemeinsamen Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit und dem dadurch knappen Einkommen gibt es unter Umständen nicht viel, was verbindet.

Unter solchen Rahmenbedingungen sind gruppeninterne Konflikte und Kommunikationshindernisse eigentlich unvermeidlich. Umso wichtiger ist, wie damit umgegangen wird. Es ist dabei sicher keine gewagte Vermutung, wenn man auch hier von sehr unterschiedlichem Vorwissen und biographischen Erfahrungen ausgeht. Anders als im Betrieb gibt es zwar keine formale Hierarchie. In den Interaktionen der Gruppenmitglieder werden sich aber unvermeidlich unterschiedliche Aufgaben, Rollenverständnisse, Bündnisse und auch informelle Hierarchien herausbilden. Häufig resultieren Kommunikationshindernisse daraus, dass zwei Akteure in der Kommunikationssituation aneinander vorbei sprechen. Aber auch z. B. sprachliche Mehrdeutigkeiten, mangelnde Aufmerksamkeit, psychische Probleme oder selektive Wahrnehmung einer der an der Kommunikationssituation beteiligten Personen führen zu Missverständnissen in der Kommunikation.⁸

Eine Platzhirschmentalität einzelner Akteure kann beispielsweise vieles kaputt machen. Gleiches gilt, wenn man Konflikte unterdrückt, eine wertschätzende Haltung gegenüber anderen Gruppenmitglieder aufgibt oder gar eine ausgrenzende und diskriminierende Behandlung einzelner Mitglieder in der Gruppe praktiziert.

Es darf jedoch nicht um eine Fehlerfahndung gehen, bis allen bereits Aktiven ein Makel nachgewiesen werden kann. Vielmehr wäre es sinnvoll nach Hindernissen Ausschau zu halten, die eine erfolgreiche Veränderung bisher blockiert haben. Dabei könnte sicher auch ein Kommunikationstraining weiterhelfen, wie es bei der Jahrestagung der KOS 2016 in Beverungen angeboten wurde. Sofern dies nicht ausreicht, um die Kommunikationshindernisse in der Gruppe zu beseitigen, könnte aber beispielsweise auch eine Organisationsberatung oder eine Mediation weiterhelfen. Solche Angebote sind in der Regel jedoch nicht kostenlos zu haben, hier wären beispielsweise gewerkschaftliche oder kirchliche Ressourcen hilfreich. Zudem ist dafür die Zustimmung aller an der Gruppensituation beteiligten Personen erforderlich.

Grundsätzlich gilt außerdem, dass alle in der Erwerbslosenbewegung aktiven Personen zunächst machen sollten, was sie am besten können. Jeder und jede von ihnen darf sich aber auch einmal ausprobieren und etwas Neues versuchen. Daran liegt dann auch ein persönlicher Mehrwert für alle Beteiligten.

⁸ Vgl. z. B. Hochland (o. J.) mit weiteren Nachweisen

5.) Literaturliste:

- Akademie Management und Politik der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Freiwilligen-Management professionell gestalten. Engagierte und aktive Freiwillige gewinnen und beteiligen, 3. Auflage 2013: Bonn.

Kostenfreier Bezug oder Download: <https://www.fes-mup.de/broschueren.html>

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen & Jugend: Gender Mainstreaming – Was ist das? Ohne Jahr,

<https://www.bmfsfj.de/blob/94672/2735fb2ca1eac777754b1c1bc57ec14c/prm-22460-broschure-gender-mainstreaming-data.pdf>

- Hartjes, Sandra, Ehrenamtsagentur Essen: Was sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Erwerbslosenarbeit?, Powerpoint-Folienvortrag über wichtige Ergebnisse des im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erhobenen Freiwilligensurvey: Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement 1999/2004/2009/2014 bei der Jahrestagung der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen im Juni 2016 in Beverungen,

<https://www.erwerbslos.de/aktivitaeten/veranstaltungen/633-arbeitstagung-der-kos-2016>

- Herriger, Norbert: Empowerment in der Sozialen Arbeit, Eine Einführung. 5., erweiterte und aktualisierte Auflage, Stuttgart 2014: Kohlhammer-Verlag

Hochland, Sonja, Wie Kommunikationsprobleme entstehen und wie Sie ihnen entgegen wirken, <https://www.experto.de/arbeit-beruf/wie-kommunikationsprobleme-entstehen-und-wie-sie-ihnen-entgegen-wirken.html>

- Reister, Hugo/ Nikolaus, Kurt/ Klippstein, Norbert: Gesellschaftliche Organisation und Erwerbslose, Unterstützungen von Arbeitslosen durch Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände, Arbeitslosenorganisationen, Kirchen und Kommunen in den neuen Bundesländern und Berlin, Berlin 2000: Karl Dietz Verlag.

- Reifenhäuser, Carola/ Reifenhäuser, Oliver (Hg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013: Beltz-Verlag.

- Simonsen, Julia/ Vogel, Claudia/ Tesch-Römer, Clemens (Hg): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014, Wiesbaden 2016: Springer Verlag

- Voigtländer, Leiv Eirik: Armut und Engagement, Zur zivilgesellschaftlichen Partizipation von Menschen in prekären Lebenslagen, Bielefeld 2015: transcript-Verlag.