



IPA

Institut für prospektive Analysen e.V.



Dokumentation

**des Workshops ‚Betriebliche Arbeitnehmervvertretung in Polen
und Deutschland‘ im Rahmen der Veranstaltungsreihe
Zukunftspfade/Ścieżki Przyszłości**

25. bis 26. April 2008

Internationale Bildungs- und Begegnungsstätte Pro-social (Berlin)

von

Michael Stollt und Daria Czarlinska

Institut für prospektive Analysen e.V.

stollt@ipa-netzwerk.de, czarlinska@ipa-netzwerk.de

Über das Projekt „Zukunftspfade / Ścieżki Przyszłości“

„Zukunftspfade / Ścieżki Przyszłości“ ist ein Projekt des Interregionalen Gewerkschaftsrats (IGR) Viadrina in Zusammenarbeit mit dem Regionalbüro für Sozialen Dialog und Arbeitsbeziehungen der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Warschau, dem Institut für prospektive Analysen e.V. (IPA) und der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa- Universität Viadrina (KOWA).

Das Projekt zielt auf die Einrichtung eines Netzwerks junger Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus Polen und Deutschland ab. Die Mitglieder des Netzwerks sollen Kontakte in das Nachbarland knüpfen und mit ihren Kolleginnen und Kollegen in einen Dialog über gemeinsame, aber auch divergierende Realitäten und Wahrnehmungen in Bezug auf die Arbeitswelt treten. Dabei wird der Blick auch auf langfristige Entwicklungen und Betrachtungszeiträume gerichtet (z.B. durch die Arbeit mit Szenarien). Das Projekt besteht zunächst aus insgesamt vier aufeinander aufbauenden Workshops zu den folgenden Themen:

Workshop-Reihe im Rahmen des Netzwerks



Workshop 1: Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Polen
16. - 18. Juni 2006, Marwice (PL)



Workshop 2: Europa und die Gewerkschaften
3. - 5. November 2006, Marwice (PL)



Workshop 3: Globalisierung - Chancen und Herausforderungen für Arbeitnehmer und Gewerkschaften
27. - 29. April 2007, Marwice (PL)



Workshop 4: Betriebliche Arbeitnehmervertretung in Polen und Deutschland
25. - 26. April 2008, Berlin (DE)

IPA 2008

Weitere Informationen zum Projekt, die Dokumentationen und (Programm-)Flyer der bisherigen Veranstaltungen sind unter <http://www.ipa-netzwerk.de/content/view/73> in Deutsch und Polnisch erhältlich.

Überblick über die Veranstaltung

Im Rahmen des vierten Workshops der Veranstaltungsreihe standen die betrieblichen Arbeitsbeziehungen im Vordergrund. Auf diese Weise sollten die Kenntnisse aus den bisherigen Workshops vertieft und den Teilnehmenden die Gelegenheit gegeben werden, sich ein Basiswissen darüber anzueignen, wie die betriebliche Interessensvertretung im anderen Land funktioniert, wer ihre wichtigsten Akteure sind und wo die Hebel liegen, mit denen Gewerkschaften Einfluss nehmen können. Mit der Themenwahl wurde somit unmittelbar an der Ebene angeknüpft, die den Teilnehmenden am vertrautesten ist, um einen möglichst intensiven Austausch und ein gegenseitiges Voneinanderlernen darüber zu fördern, mit welchen Problemen die Kolleginnen und Kollegen aus dem Nachbarland in ihrer betrieblichen Arbeit konfrontiert sind und wie sie mit diesen umgehen.

Erstmals fand ein Workshop der Veranstaltungsreihe in Deutschland statt. Der ursprünglich vorgesehene Tagungsort ‚Jugendherberge Berlin-Wannsee‘ musste leider kurzfristig gewechselt werden, da es aufgrund eines Fehlers des Veranstaltungsorts zu einer Doppelbelegung gekommen war. Aus diesem Grund fand der Workshop letztlich in den Räumen der internationalen Bildungs- und Begegnungsstätte Pro-social in Berlin statt.

Insgesamt nahmen 24 deutsche und polnische Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter an dem Workshop teil, wobei die polnische Seite deutlich stärker vertreten war. Wie bei den bisherigen Workshops kamen die Teilnehmenden aus sehr unterschiedlichen Branchen. Vertreten waren diesmal Mitarbeiter aus Unternehmen der Schuhindustrie, eines Automobilzulieferers, der Post, der Telekom, des Finanzamts, der Poststelle des Auswärtigen Amts, eines Energieversorgers sowie Lehrer. Während einige der Teilnehmenden bereits seit mehreren Jahren aktiv in der Gewerkschaft sind, sind andere erst vor kurzem in die Gewerkschaft eingetreten.



Freitag, 25. April

Aktuelles aus der Arbeitswelt in Polen und Deutschland

Um einen ersten Eindruck vom Nachbarland und den Themen, die die Menschen dort bewegen, zu bekommen, informierten sich die Teilnehmenden zu Beginn des Workshops gegenseitig über Diskussionen der vergangenen Monate in ihrem Land. Die deutsche Seite berichtete u.a. vom Lokführerstreik bei der Deutschen Bahn, der Debatte über die Einführung eines generellen gesetzlichen Mindestlohns sowie dem jüngsten Fall einer systematischen Bespitzelung von Mitarbeitern bei Lidl und anderen Einzelhandelsketten. Ein weiteres Thema war die Problematik, dass für viele Qualifizierte der Berufseinstieg nur über zahllose schlecht bzw. nicht bezahlte Praktika möglich sei, weswegen der DGB mittlerweile eine Petition beim Deutschen Bundestag für eine Mindestvergütung von Praktika eingereicht habe. In Berlin – dem Tagungsort des vierten Workshops – stehen derzeit vor allem das Bürgerbegehren am 26. April über die Schließung des Flughafens Tempelhof (‚Berliner Luftbrücke 1948/49‘) sowie die aktuellen Tarifverhandlungen bei den Berliner Verkehrsbetrieben im Vordergrund. Die polnische Seite thematisierte die Folgen des Regierungswechsels, die von den Teilnehmenden überwiegend kritisch gesehen werden. Skeptisch wird auch die starke Privatisierung insbesondere der Medienlandschaft gesehen. Des Weiteren berichteten die polnischen Kollegen vom Streik bei der Polnischen Post für höhere Löhne und unbefristete (Vollzeit-)Verträge. Die höheren Lebenshaltungskosten (v.a. für Grundnahrungsmittel und Energie) würden nur unzureichend durch steigende Löhne ausgeglichen. So trägt eine aktuelle Gewerkschaftskampagne den Slogan ‚Zu viel um zu sterben, zu wenig um zu leben‘. Ein weiteres wichtiges Thema ist zudem die Auswanderung vieler Arbeitnehmer in westeuropäische Länder wie insbesondere Irland und Großbritannien.

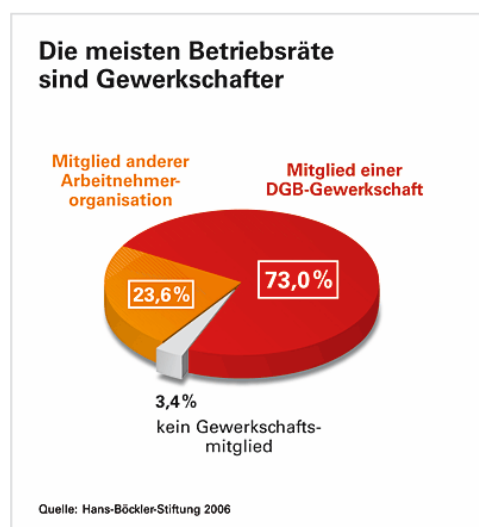
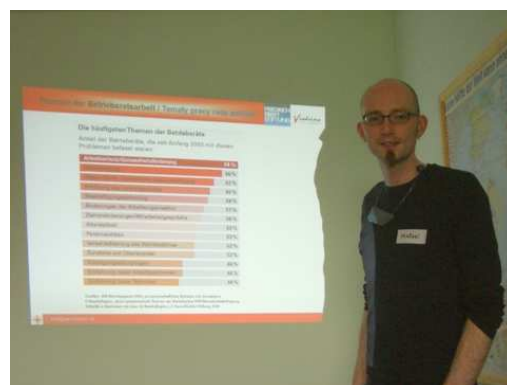


Impuls: Konflikt und Kooperation - Betriebliche Arbeitnehmervertretung in Polen und in Deutschland

In zwei Impulsreferaten wurden den Teilnehmenden die betrieblichen Arbeitsbeziehungen in Deutschland bzw. Polen erläutert und mit ihnen die Unterschiede diskutiert.

Betriebliche Arbeitnehmervertretung in Deutschland

In seinem Referat erläuterte Michael Stollt vom Institut für prospektive Analysen e.V., dass in Deutschland eine duale Form der Interessensvertretung besteht. Während die Gewerkschaften insbesondere für den Abschluss von (in der Regel auf Branchenebene geschlossenen) Tarifverträgen verantwortlich sind, wird die Interessensvertretung im Betrieb primär durch von allen Arbeitnehmern gewählte Betriebsräte wahrgenommen. Ein solcher muss - auf Verlangen der Arbeitnehmerseite - in allen Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten eingerichtet werden. Er kontrolliert insbesondere die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und anderen Vereinbarungen, berät und vertritt die Arbeitnehmer und schließt mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Die Rechte und Pflichten des Betriebsrats sind in einem speziellen Gesetz – dem sog. Betriebsverfassungsgesetz – detailliert festgeschrieben. Seine Mitwirkungsrechte unterscheiden sich dabei erheblich zwischen reinen Informations-, Anhörungs- und Vorschlagsrechten, bei denen letztlich stets der Arbeitgeber das letzte Wort hat, und andererseits umfassenden Mitbestimmungsrechten, bei denen sich beide Seiten einigen müssen. Vor allem bei sozialen Fragen (z.B. bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, vorübergehender Arbeitszeitverlängerung bzw. -verkürzung oder bei Durchführung von Gruppenarbeit) hat der Betriebsrat mitzubestimmen.



Fest in gewerkschaftlicher Hand: Fast drei Viertel aller Betriebsräte sind Mitglied einer DGB-Gewerkschaft

Arbeitgeber und Betriebsrat sind verpflichtet, „vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen zu arbeiten“. Damit sollen Interessensgegensätze nicht verneint werden, ihnen soll aber ein Kanal gegeben werden, um Konflikte auf kooperative Weise zu bewältigen. Auch wenn die Betriebsratsgesetze in Deutschland sicher nicht eingeführt wurden, um die Gewerkschaften zu stärken, so haben diese es im Laufe der Zeit verstanden, die Betriebsräte als Instrument für ihre Arbeit zu nutzen. Auch aus finanzieller Sicht stellen sie eine Entlastung der Gewerkschaften dar, da die Kosten des Betriebsrats vom Arbeitgeber getragen werden. Im Betrieb sind die Gewerkschaften darüber hin-

aus mit ‚Vertrauensleuten‘ präsent. Dies ist auch deshalb wichtig, weil es einem Betriebsrat nicht erlaubt ist, Arbeitskämpfmaßnahmen zu ergreifen. Heute findet man Betriebsräte in rund 100.000 Betrieben, in denen ca. 45% der deutschen Beschäftigten arbeiten. Ein Arbeitgeber darf die Gründung und Arbeit eines Betriebsrats keinesfalls behindern. In der Praxis gelingt es aber dennoch einigen Unternehmen (v.a. im Einzelhandel), Betriebsratsgründungen zu verhindern, indem die Belegschaft unter Druck gesetzt wird, ‚Rädelsführer‘ entlassen bzw. schikaniert werden oder sogar ganze Filialen kurz vor Gründung eines Betriebsrats geschlossen werden. So sind z.B. in den rund 2900 Lidl-Filialen derzeit gerade einmal sechs Betriebsräte eingerichtet worden.

Betriebliche Arbeitnehmervertretung in Polen

In einem gemeinsamen Vortrag erklärten Volker Kulle (DGB), Ewa Trutkowski (Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt) und Marianna Bury (Solidarność, Sanita PL) den deutschen Teilnehmenden Grundlagen des polnischen Systems der betrieblichen Arbeitsbeziehungen.



Auf der Unternehmensebene wird die Gewerkschaft von der Betriebskommission (betriebliche Gewerkschaftsorganisation) vertreten. Die Betriebskommissionen bemühen sich in erster Linie um individuelle Angelegenheiten und Probleme der Mitglieder und um gemeinsame Angelegenheiten der Arbeitnehmer. Die Gewerkschaften unterstützen die Förderung günstiger Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer und repräsentieren gleichzeitig die Interessen der Rentner, Arbeitslosen und ihrer Familien. Darüber hinaus kontrollieren sie die Einhaltung der Gesetze des Arbeitsrechts im Unternehmen und leiten die betriebliche Gewerbeaufsicht, die die Sicherheit in den Betrieben kontrolliert. Die Vertreter der Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf kurzzeitige Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten außerhalb des Betriebes. Das Recht auf vollständige Freistellung ist von der Zahl der Mitglieder abhängig. Außerdem haben sie das Recht auf unbezahlte Urlaubstage. Die Mitglieder des Vorstands der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation unterliegen während der Dauer und ein Jahr nach dem Erlöschen des Mandates einem besonderen Kündigungsschutz.

Tarifverträge werden in Polen überwiegend auf betrieblicher Ebene zwischen den Betriebskommissionen und der Geschäftsführung abgeschlossen, da nur für wenige Branchen Arbeitgeberverbände bestehen. In den Tarifverträgen werden vor allem Lohn- und Gehaltsfragen (auch Entlohnung für Überstunden und Nachtarbeit), Arbeitszeit, Arbeitszeitverteilung und allgemeine Arbeitsrahmenbedingungen geregelt. Das Tarifrecht wurde zusammen mit dem Gesetz über Gewerkschaften vom 23.05.1991 verabschiedet. Nach diesem Gesetz können Tarifverträge nur zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeber(verbände)n abgeschlossen werden. In einem Unternehmen können aber mehrere Gewerkschaften vertreten sein. In einem solchem Fall kann jede Gewerkschaftsorganisation unabhängig die Tarifverhandlungen mit

dem Arbeitgeber führen. Die einzelnen Gewerkschaften können auch zusammen einen Kreis von Repräsentanten bilden, die die gemeinsamen Interessen bei den Gesprächen vertreten; der abgeschlossene Tarifvertrag selbst jedoch muss von allen an den Tarifverhandlungen beteiligten Gewerkschaften unterschrieben werden. Geht der Arbeitgeber nicht innerhalb von drei Tagen nach Erhalt der gewerkschaftlichen Forderungen auf diese ein, so haben die Gewerkschaften die Möglichkeit Arbeitskampfmaßnahmen einzuleiten. Während der Laufzeit von bestehenden Tarifverträgen ist es den Gewerkschaften untersagt Arbeitskampfmaßnahmen zu beginnen.

‚Praxis-Check‘: Erfahrungen der Netzwerkmitglieder in ihren Betrieben



Im Anschluss an die Impulsreferate tauschten sich die Teilnehmenden in zwei Gruppen über konkrete Erfahrungen und Probleme in ihren Betrieben aus. So berichteten z.B. polnische Kollegen, die beim Finanzamt arbeiten, von ihren Forderungen, das ‚Durcheinander an steuerlichen Vorschriften‘ zu beseitigen, da diese derzeit sehr schwierig zu bearbeiten seien. Da sie als Bedienstete im öffentlichen Dienst nicht streiken dürften, sei es zudem schwierig, ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Zwar gebe es Mittel wie den ‚italienischen Streik‘ (Dienst nach Vorschrift) oder das Recht, bis zu drei Tage ‚spontan‘ Urlaub zu nehmen, doch hätten viele ihrer Kollegen nicht den Mut, bei einer gemeinsamen Aktion wirklich mitzumachen. In beiden Gruppen wurde zudem von Seiten polnischer Teilnehmer über das Problem be-

richtet, dass die betrieblichen ‚Gewerkschaftsspitzen‘ von ihrer Basis mehr Vorschläge für ihre Arbeit erwarteten, während die Mitglieder ihrerseits Lösungen und Entscheidungen ‚von oben‘ wünschen. Problematisch sei zudem, dass in vielen Betrieben mehrere Gewerkschaften existieren, die nicht immer gut miteinander kooperieren. Auch ein deutscher Teilnehmer berichtete von einer Vielzahl an Beamtengruppierungen in seiner Behörde, die sich mitunter gegenseitig blockierten. Insgesamt überwog bei den Teilnehmenden der Eindruck, dass polnische Arbeitnehmer (noch) nicht so viele Rechte wie die deutschen Kollegen und ihre Gewerkschaften hätten und dass die Gefahr, mit dem Eintritt in die Gewerkschaft den Job zu verlieren deutlich höher sei. Zudem gebe es in Polen eine große Unwissenheit über Arbeitnehmerrechte. Da die Gewerkschaften nicht - wie in Deutschland - nach Branchen sondern nach Betrieben organisiert seien, gebe es weniger Möglichkeiten, sich betriebsübergreifend zu organisieren, geschweige denn zu streiken.

Samstag, 26. April

Deutsche und Polen: ‚Verstehen und Verstanden werden‘

Ein Impulsreferat von Daria Czarlinska (IPA) widmete sich den Unterschieden zwischen der deutschen und der polnischen Kommunikation am Arbeitsplatz. Dabei wurden mit Blick auf die deutsch-polnischen Unterschiede die folgenden Untersuchungsfelder der Interkulturellen Kommunikation unter die Lupe genommen:

Themen- und Personenorientierung, Hoch- und Niedrigkontextkommunikation, polychrones und monochrones Zeitgefühl, Trennung von Beruf und Privatem sowie improvisations- und organisationsorientiertes Handeln. Während die Deutschen tendenziell eher zu niedrigkontextueller Kommunikation neigen und ein monochrones Zeitgefühl an den Tag legen würden, nehmen die Polen in stärkerem Maße indirekte und subtilere Aussagen, Körpersprache und Gestik wahr. Auch falle es Polen in der Regel leichter, mehrere Aufgaben gleichzeitig anzugehen. Damit einhergehend ist ihre Improvisationsfähigkeit stärker ausgeprägt, während die Deutschen bekannt sind für ihre Organisationsfähigkeit. Gleichzeitig tendieren Deutsche, mehr als die Polen, zu einer Trennung von Privatem und Beruflichem.



Generell konnten die Teilnehmenden den gängigen Untersuchungsergebnissen und Unterschieden zustimmen, wenngleich sie sich bewusst waren, dass es sich um stark schematisierende Aussagen handelt, die sozusagen einen ‚Durchschnittspolen bzw. -deutschen‘ (Herrn Kowalski und Herrn Schmidt) darstellen. Anknüpfend an die Ergebnisse eines kurzen Fragebogens zu den oben genannten Themenbereichen, der vor dem Impulsreferat von den Teilnehmenden ausgefüllt wurde, wurde ersichtlich, dass sich die anwesenden Polen und Deutschen in ihrer Arbeitskommunikation offenbar mehr ähneln als es im Falle eines ‚Durchschnittspolen oder -deutschen‘ der Fall ist. Diskutiert und selbstkritisch bestätigt wurde ein Mangel an polnischer Organisationsfähigkeit. Die polnischen Teilnehmenden bemängelten, dass in ihrem Land bisweilen die Fähigkeit fehle, einen realisierbaren Arbeitsplan zu erstellen. Oft überstiegen Wunschvorstellungen die realen Möglichkeiten. Die deutschen Teilnehmenden konnten ihrerseits einen Mangel an Empathie bestätigen, der sie auf Polen oft kalt und unfreundlich wirken lässt und es somit zu Missverständnissen/ Vorurteilen kommen kann. Schlussendlich erkannten die Teilnehmenden, dass sie sich durch ein Bewusstwerden und Respektieren der Andersartigkeit mit ihren Eigenschaften und Fähigkeiten sehr gut ergänzen können und voneinander lernen sollten. So stelle die polnische Improvisationsfähigkeit eine Eigenschaft dar, die sich gut mit der deutschen Organisationsfähigkeit ergänzen könnte, da sich diese oft zu sehr an Pläne hielten, wo Flexibilität und Improvisationsfähigkeit effizienter wären.

Erfolgreich kommunizieren mit dem Arbeitgeber – Erfahrungen und Tipps aus der Praxis

Im Rahmen dieses Seminarbausteins stand der Austausch mit einem erfahrenen Praktiker im Vordergrund. Edmund Mayer von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) erläuterte zunächst kurz die Grundzüge der deutschen Tarifpolitik. Das Thema ist in besonderem Maße für die polnischen Netzwerkmitglieder von Interesse, da Tarifverhandlungen in Polen auf betrieblicher bzw. Unternehmensebene geführt werden. Im Gegensatz dazu werden in Deutschland Tarifverträge meist auf Branchenebene zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden abgeschlossen. Allerdings ist in den vergangenen Jahren auch in Deutschland die Zahl der Firmentarifverträge gestiegen. Edmund Mayer, der jahrzehntelang bei der Aushandlung von Tarifverträgen mitgewirkt hat, erläuterte den Teilnehmenden sehr plastisch und mit einer Vielzahl von Praxis-Beispielen, wie Tarifpolitik in Deutschland funktioniert. Anhand der aktuellen Verhandlungen bei der Post zeigte er auf, wie sich ein Tarifangebot zusammensetzt und warum Gewerkschaftsforderungen und Arbeitgeberangebote oft weiter auseinander lägen, als dies die in den Medien berichteten Prozentzahlen suggerierten. Im Anschluss entstand eine lebhaft Diskussion darüber, wie sich Solidarität in Betrieben organisieren lässt. Edmund Mayer betonte, wie wichtig es sei, nach kreativen Protest- und Aktionsformen zu suchen, (Medien-) Öffentlichkeit zu erzeugen und sich nicht einschüchtern zu lassen. Als ein gelungenes Beispiel nannte er den Fall eines Berliner Traditions-Cafés, in dem sich die Arbeitnehmer nicht getraut hätten in einen Warnstreik zu treten. Da zeitgleich eine NGG-Gewerkschaftstagung in Berlin stattfand, beschloss man dort, dem Café einen Besuch abzustatten. Nach und nach wurde das Café von einzelnen Personen bevölkert, die sich alle an einen Einzeltisch setzten und in den kommenden drei Stunden jeweils ein Wasser tranken. Den Mitarbeitern aber gaben sie ein saftiges Trinkgeld, damit diesen keine Einnahmeverluste entstanden. Dieser Punkt war Edmund Mayer besonders wichtig: Wenn die Menschen im Betrieb Angst hätten oder der Organisationsgrad sehr gering sei, dann sollte man versuchen, Protest (z.B. durch (Leser-)Briefe oder Aktionen) von außen zu organisieren. Solidarität fange letztlich bei jedem einzelnen an: Nur wenn man sich selbst für die Probleme anderer interessiere und sich solidarisch mit ihnen zeige, könne man auch erwarten, dass einen andere bei den eigenen Forderungen unterstützen.



Was ist eigentlich ein JAVi?

In diesem Modul berichteten die deutschen Netzwerkmitglieder Max Schnelle und Stefan Cors ihren polnischen Kollegen von ihrer Tätigkeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Eine solche JAV kann in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern unter 18 Jahren

bzw. fünf Auszubildenden unter 25 Jahren eingerichtet werden. Wählbar in die JAV sind alle Arbeitnehmer bis 25 Jahren. Die Aufgabe der JAV ist es, die spezifischen Interessen der jungen Mitarbeiter zu vertreten (z.B. die Qualität der Ausbildung, die Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis, ein möglicher Wechsel der Ausbildungsstelle, Probleme mit dem Ausbildungsleiter etc). Hierfür arbeitet die JAV eng mit dem Betriebsrat zusammen, der die eigentliche Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber wahrnimmt. Ein ‚JAVi‘ verbringt einen nicht unerheblichen Teil seiner Ausbildungszeit mit Gremienarbeit, Sitzungen und auf Seminaren. Trotz dieses Mehraufwands betonten beide, dass ihr Engagement in der JAV auch einen wichtigen Beitrag zu ihrer persönlichen Entwicklung leistet. Die polnischen Teilnehmer zeigten sich über das Bestehen spezieller Jugendvertretungsstrukturen sehr erstaunt, derartige Institutionen seien aus polnischer Sicht eher „Science Fiction“.

Die anschließende Diskussion machte deutlich, wie groß die Unterschiede zwischen dem deutschen und dem polnischen Ausbildungssystem sind. So gibt es ein duales Berufsausbildungssystem mit einer parallelen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule in Polen nicht. Auch scheinen die polnischen Jugendlichen sehr viel weniger eigene Wahlmöglichkeiten zu haben als ihre deutschen Altersgenossen, die sich selber einen Ausbildungsplatz bei einem von ihnen aus-



gesuchten Arbeitgeber suchen könnten. Die sehr engagiert geführte Diskussion weitete sich schließlich auch auf die Schulsysteme in Deutschland und Polen aus. Die polnischen Teilnehmer berichteten, dass generell Kinder- und Jugendrechte noch nicht stark ausgeprägt seien in Polen und erst langsam eine Bewegung, die sich für die Rechte der Kinder und Jugendlichen einsetzt, entstehe.

Planung von Netzwerkaktivitäten

Am Ende des Workshops ging es um die weiteren Aktivitäten des Netzwerks. Während sich auf der polnischen Seite die Teilnehmerzahl von Workshop zu Workshop kontinuierlich gesteigert hat und es ein reges Interesse seitens junger Gewerkschafter an dem Projekt gibt, ist es auf deutscher Seite bisher noch nicht gelungen, einen ausreichend großen, stabilen Kern an Teilnehmern zu finden. Damit ist die Planung und Durchführung größerer Netzwerkaktivitäten im Moment nicht möglich.

Die Herausforderung, eine ausreichende Anzahl deutscher Teilnehmer zu finden, wurde sehr offen mit den Netzwerkmitgliedern diskutiert und gemeinsam über Lösungsmöglichkeiten nachgedacht. Dabei wurde insbesondere deutlich, dass die ‚potentiellen Teilnehmer‘ auf deutscher Seite noch stärker als bisher direkt angesprochen werden müssen, auch weil es ein großes Angebot ‚konkurrierender Veranstaltungen‘ für Jugendliche gibt. Ein möglicher Erfolg versprechender Ansatz besteht darin, verstärkt JAVen von größeren Unternehmen direkt anzu-

sprechen und ihnen das Projekt vorzustellen. So könnten Betriebe kleinere ‚Delegationen‘ – wie dies schon jetzt faktisch auf polnischer Seite der Fall ist – entsenden und so auch die Hemmschwelle für die Teilnahme sinken.

Sowohl die polnischen als auch die deutschen Teilnehmenden betonten den hohen Wert des Erfahrungsaustauschs im Rahmen dieses Projekts und würden gerne an weiteren Seminarangeboten teilnehmen. Die Projektpartner werden sich bemühen, Finanzierungsmöglichkeiten für weitere Workshops zu finden.