

DIE SPITZE

Fantasy

Nicht alles, was glänzt, ist bekanntlich aus Gold. Ein Kopf kann ja zum Beispiel glänzen, weil keine Haare mehr drauf sind.

Zurzeit ist von den Arbeitgebern oft zu hören, es gäbe so viele Ausbildungsplätze, dass viele Firmen keine Azubis mehr fänden.

Jugendvertreter, die ihr auf dem Weg zu euren Chefs seid, um ihnen mitfühlend die Tränen wegzuwischen: Steckt ihnen doch mal, dass es zurzeit bundesweit noch rund 120 000 mehr Bewerber als Stellen gibt. Und dass sich 385 000 »Altbewerber« seit Jahren die Finger mit Bewerbungen wund schreiben, ohne Erfolg, und sie sich über Angebote mächtig freuen würden.

Der DGB hat übrigens herausgefunden, dass viele Firmen tricksen und aus einem Ausbildungsberuf kurzerhand zwei machen. So gibt es neben dem Konditor extra den Speiseeis-Hersteller. Bei solchen Saisonberufen ist Arbeitslosigkeit aber programmiert. Sagt der DGB. So kritisch wie der DGB darf man da aber auch nicht rangehen. Findet zumindest der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, Braun. »Nutzen Sie jede Chance«, rät er den Jugendlichen, und erzählt ihnen folgende Geschichte: »Auch ein vermeintlicher Aschenputtel-Job kann sich als das große Los erweisen.« Wer Fantasy-Geschichten liebt, sollte sich noch mehr von den Arbeitgeber-Vertretern erzählen lassen.

JUGEND

»Es ist nie wieder so leicht«

Fast 400 000 Ausbildungsplätze haben deutsche Betriebe den Arbeitsagenturen bis Juni gemeldet. Die meisten Jugendlichen kommen im August und September in die Betriebe. Die IG Metall möchte die Azubis als Mitglieder gewinnen. Darum hat sie den September zum Jugendwerbemonat bestimmt. direkt unterstützt das. In dieser Ausgabe geht es nur um die Jugend.

Jugendliche halten die Gewerkschaften für wichtig und akzeptieren sie. Das zeigen alle Jugendstudien, in denen sie dazu befragt wurden. Aber meist wissen sie nicht, was die Gewerkschaften eigentlich konkret machen und was sie, die Jugendlichen, selbst davon haben, wenn sie Mitglieder sind. Ein Grund für das Unwissen ist, dass viele kaum Kontakt zu aktiven Gewerkschaftern haben, weil sie sie an ihren Arbeitsplätzen nicht erleben. Das zeigte eine Studie des Hamburger Instituts Curth+Roth, die die IG Metall in Auftrag gegeben hatte.

»Es ist nie wieder so leicht, Menschen für uns zu gewinnen, wie am Beginn der Ausbildung«, sagt Regina Görner, die im IG Metall-Vorstand für Jugend zuständig ist. Um sie zu überzeugen, müssen Metallerinnen und Metaller auf sie zugehen und ihnen vermitteln, dass sie – zum Beispiel – die Übernahme und eine gute Ausbildung der IG Metall verdanken. Eine gute Gelegenheit, Jugendlichen zu zeigen, was die IG Metall für sie – und mit ihnen – erreichen kann, ist der Start der Metall-Tarifrunde, die dieses Jahr zeitlich mit den Einstellungen der Azubis zusammenfällt.

Es reicht aber nicht, die Gespräche allein an die Jugendvertreter zu delegieren. »Wo Betriebsräte sich mit an den Tisch setzen, wenn die JAV sich vorstellt, gewinnt die IG Metall deutlich mehr Mitglieder«, berichtet Thilo Kämmerer, der beim IG Metall-Vorstand im Bereich gewerkschaftliche Betriebspolitik arbeitet. Das hätten die bisherigen Erfahrungen eindeutig gezeigt.

14



Inhalt

MITGLIEDER:

Wie JAVis neue Azubis werben

SEITE 2

AUSBILDUNG:

Immer noch nicht genug Angebote

SEITE 3

WERBUNG:

Neue Konzepte, neues Material

SEITE 4

EUROPA:

Jugend will sich vernetzen

SEITE 5

STICHWORT:

Dual Studierende

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Schadensersatz bei Ausbildungsabbruch

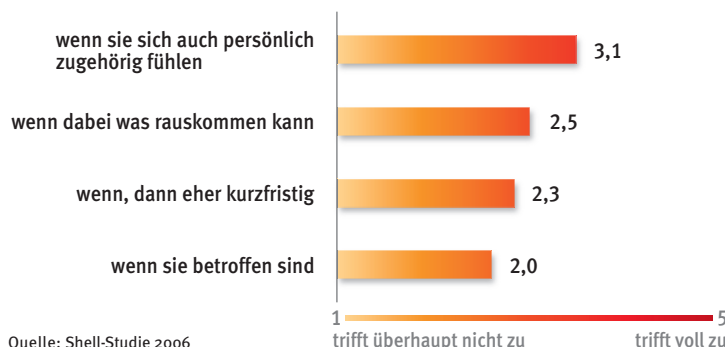
SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

Mitmachen, wenn es etwas bringt

Wann Jugendliche (zwischen 15 und 25 Jahren) sich engagieren würden:



Engagement ja, aber es muss sich lohnen und das Thema muss einen angehen. So denken viele Jugendliche, wie die Shell-Studie zeigt.

direkt gefragt:

Bald kommen die neuen Azubis in die Betriebe. Es gibt unterschiedliche Methoden, sie als IG Metall-Mitglieder zu gewinnen. **direkt** hat gefragt:

Wie werbt ihr neue Auszubildende für die IG Metall?

»Schon vor Ausbildungsbeginn treffen wir uns mit den Azubis im Biergarten, damit sie uns schon mal kennen. Das erleichtert uns den Anfang. Zwei Wochen nach Ausbildungsstart laden wir sie ins Betriebsratsbüro zu einer Kennenlern-Runde mit Brotzeit ein und stellen dabei die JAV, den Betriebsrat und die IG Metall vor. Danach füllen fast alle sofort den Aufnahmechein aus. 98 Prozent der Azubis sind organisiert.«

André Neumair, JAV, EADS, Augsburg

»Wir sprechen die Azubis schon früh an, um sie noch vor Ausbildungsbeginn beim »Frischlingstreffen« in gemütlicher Runde kennenzulernen. Wenn die Ausbildung begonnen hat, fahren alle Neuen in den Herbstferien zu einem Kennlern-Seminar, in dem die Arbeit der JAV und der IG Metall vorgestellt wird. Daran nimmt auch ein JAVi teil. Sie sehen dann von sich aus die Vorteile und treten in die IG Metall ein. Auch danach bieten wir viel an und haben Spaß zusammen. Zum Beispiel, wenn wir gemeinsam zu Aktionen fahren, oder beim Fußballturnier unserer IG Metall-Verwaltungsstelle.«

Heiko Wiesner, JAV, Georgsmarienhütte

»Wenn die Neuen kommen, machen wir eine kurze Schulung im Betriebsratsbüro. Dort machen wir eine Vorstellungsrunde und fragen, was die Azubis schon über die IG Metall wissen. Dann beantworten wir Fragen und führen eine Präsentation über JAV und Betriebsrat vor. Bei den wenigen, die nicht eintreten, bleiben wir den ersten Monat dran. Bei denen, die gar nicht wollen, machen wir zuerst mal eine Pause und haken bei Gelegenheit wieder nach – zum Beispiel bei einer Tarifrunde oder Tarifierhöhung.«

Peter Vollmar, JAV, Terex Demag, Zweibrücken

»Ich versuche einfach, mit den Azubis ins Gespräch zu kommen und schaue, wo sie Hilfe brauchen – beim Kindergeldantrag beispielsweise. Oder um Dinge zu erklären, etwa, was »alternsgerechtes Arbeiten« ist und wie Tarifverhandlungen funktionieren – Themen, die ich auch früher nicht verstanden habe. Sie finden das klasse, wenn sie Hilfe bekommen. Durch die Gespräche sind sie auch zu mehr zu bewegen, treten in die IG Metall ein oder kommen mit zu Aktionen.«

Sandra Sabrina Groß, Azubi, Airbus, Bremen

»Wir laden den kompletten ersten Ausbildungsjahrgang nach einem Monat zu einer Veranstaltung ein. Darin informieren ich und ein IG Metall-Vertreter über JAV, Betriebsrat, IG Metall und den Arbeitgeber, und sagen ihnen, mit welchen Problemen sie sich an uns wenden können. Etwas später lädt der Ortsjugendausschuss sie zu einem Kennenlern-Seminar ein, zu dem auch Jugendliche der anderen Werften kommen.«

Felix Hartmann, JAV, Peene-Werft, Wolgast

MITGLIEDER

IG Metall soll jünger werden

In den nächsten Wochen kommen die neuen Auszubildenden in die Betriebe. Der IG Metall gelingt es seit zwei Jahren wieder besser, sie als Mitglieder zu gewinnen. Die Zahl der Azubis in der IG Metall ist seither von knapp 65 000 auf fast 68 000 gestiegen. Dies ist auch Ergebnis besserer Werbemethoden. In vielen Verwaltungsstellen und Betrieben gibt es mittlerweile systematische Begrüßungsrunden. Teilweise werden die Azubis schon vor Ausbildungsbeginn eingeladen, in einigen Verwaltungsstellen sogar zu Wochenend-Camps.

10 000 mehr Junge

Noch größer als bei den Azubis ist das Plus bei den Jugendlichen insgesamt: Seit 2006 hat die IG Metall fast 10 000 dazugewonnen. Sie hat jetzt knapp 200 000 Mitglieder unter 28 Jahren. Damit hat die Jugend viel zum Stopp des Mit-

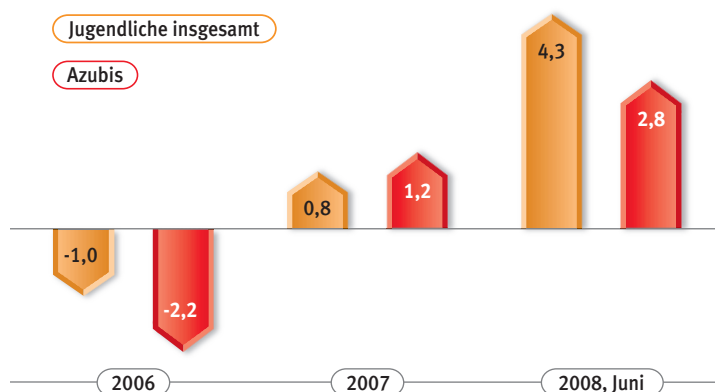
gliederschwunds beigetragen. Sie ist die Altersgruppe mit der besten Mitgliederentwicklung.

Zufrieden sein kann die IG Metall damit aber nicht. Denn die Jungen bilden keineswegs die mitgliederstärksten Jahrgänge, sondern das sind die 40- bis 45-jährigen, mit etwa 50 000 Mitgliedern je Jahrgang. Bei den 20- bis 30-jährigen liegt die Zahl der Mitglieder nur bei 20 000 je Jahrgang. Wenn sich dieser Trend fortsetzt, werden die starken Jahrgänge nach und nach in Rente gehen und die Mitgliederzahl insgesamt deutlich sinken.

Der IG Metall-Vorstand peilt darum das ehrgeizige Ziel an, jedes Jahr fünf Prozent mehr jugendliche Mitglieder zu gewinnen. An solche Zuwächse kommen die guten Mitgliedergewinne der letzten Jahre noch nicht heran. Zeit, um jetzt und bei den kommenden JAV-Wahlen Gas zu geben.

IG Metall-Jugend im Aufwind

Mitgliederentwicklung im Vergleich zum Vorjahr, in Prozent



Quelle: IG Metall

2007 hat sich der Trend umgekehrt: Die IG Metall gewinnt wieder mehr junge Mitglieder als sie verliert. Verluste entstehen etwa dadurch, dass Beschäftigte aus dem Jugendalter »herauswachsen«.

IMPRESSUM

direkt - Der Infodienst der IG Metall
Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler
IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantw. i. S. d. P.), Chefredakteurin: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Dirk Erb, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 069/66 93-22 24, Fax: 069/6693-25 38, vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 06151/8127-0, Fax: 06151/8093 98, schledz@zweiplus.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION: 069/6693-2633 · FAX: 069/6693-2000 · DIREKT@IGMETALL.DE
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Schlechtes Zeugnis für lernschwache Arbeitgeber

Arbeitgeber klagen zurzeit nicht nur, dass sie keine Fachkräfte finden. In einigen Regionen können sie angeblich auch ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen, weil es keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber gebe. Dabei suchen Hunderttausende Jugendliche verzweifelt einen Ausbildungsplatz und finden nichts. Passt das zusammen?

»Das ist objektiv Quatsch«, kommentiert Klaus Heimann, dass Arbeitgeber behaupten, sie könnten Lehrstellen oft schon nicht mehr besetzen. »Wenn es so wäre, sollten sie sie den Agenturen melden.« Heimann ist als Bereichsleiter beim IG Metall-Vorstand für Ausbildung zuständig.

Richtig ist: Wer einen Ausbildungsplatz sucht, hat seit ein paar Jahren wieder etwas bessere Chancen. Vor allem in der Metallindustrie und in Informationstechnologie-Berufen. Lange Zeit wurden nur Stellen abgebaut. Seit 2006 werden es wieder mehr. Dieses Jahr wurden den Arbeitsagenturen bis Juni sogar rund 25 000 mehr Plätze gemeldet als im ersten Halbjahr 2007. Das war ein Plus von 6,2 Prozent. Im Westen gab es sechs, im Osten sogar sieben Prozent mehr Angebote.

Gleichzeitig sind dieses Jahr

rund 103 000 weniger Schulabgänger auf der Suche. Trotzdem besteht immer noch eine »Lehrstellenlücke«: Zurzeit gibt es 120 000 mehr Interessenten als angebotene Stellen. Nicht mitgerechnet die »Altbewerber«, die schon seit letztem Jahr oder noch länger vergeblich suchen. Ihre Zahl beziffert der DGB mit rund 385 000.

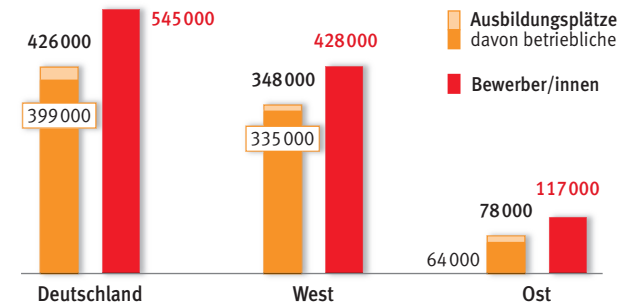
Ein Problem ist, dass die Arbeitgeber nur junge Leute mit Top-Abschlusszeugnissen suchen. Sie sind nicht bereit, in Jugendliche zu investieren, die in der Schule Schwierigkeiten hatten, zum Beispiel weil sie aus Migrantenfamilien kommen und Sprachprobleme hatten. Obwohl es für »Altbewerber« bis 6000 Euro Zuschuss im Jahr gibt und für Jugendliche mit Schwächen ausbildungsbegleitende Hilfen, die die Arbeitsagenturen fördern.

Sünden rächen sich

Generell galt in den Firmen lange die Devise: Kosten für Ausbildung sparen, lieber fertige Fachleute auf dem Markt einkaufen. Möglichst bei Verleihfirmen. Eine Rechnung, die nicht aufging. »Wer nicht ausgebildet wurde, kann auch nicht verliehen werden« (Heimann). Jetzt rächen sich die Sünden der Vergangenheit. In

Immer noch zu wenig Ausbildungsplätze

Gemeldete Ausbildungsplätze und Bewerber/innen bis Juni 2008



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Bundesweit gibt es auch dieses Jahr viel weniger Angebote als Jugendliche, die Ausbildungsplätze suchen.

Süd- und Ostdeutschland fehlen Fachleute. Vor allem Ingenieure und Zerspanungsmechaniker sind rar geworden.

Im Osten sahen die Firmen jahrelang zu, wie Jugendliche mangels Perspektiven in den Westen abwanderten. Inzwischen jammern Firmen, zum Beispiel in Erfurt und Gera, dass sie ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können. Der Wissenschaftler Burkart Lutz, Professor in Halle, hat die Lage im Osten im Auftrag der Otto Brenner-Stiftung untersucht. Dort ist die Situation teils schon so schlimm, dass die Existenz der Betriebe in Gefahr geraten kann.

► Die Studie zum Fachkräftemangel in Ostdeutschland ist auf der Homepage der Otto Brenner-Stiftung zu finden: www.otto-brenner-stiftung.de (links oben, unter: Aktuelle Themen)

ARBEITSKREIS

Rat gegen rechts

Mit Zivilcourage gegen Neonazis ankämpfen: Das will die IG Metall-Jugend noch systematischer tun. Sie hat einen Arbeitskreis Antirassismus gegründet, in dem Interessierte aus dem ganzen Bundesgebiet mitarbeiten. Sie wollen den Jugendausschuss beim Thema Rechtsextremismus und Rassismus beraten, Seminarkonzepte für die Bildungsarbeit entwickeln, Konzepte, Ideen und Methoden bündeln, regionale Netze und Bündnisse unterstützen und Anregungen für Auseinandersetzungen mit dem Thema vor Ort geben. Interesse an mehr Infos? jugend@igmetall.de anmailen.

Extranet

Jung und »Selbst.bewusst.sein«

Was ist bunt, informativ und bietet den absoluten Überblick? Der neue Jugendkalender 2008/2009 der IG Metall, Überschrift und Programm: »Selbst.Bewusst.Sein.« Rechtzeitig vor dem Jugendwerbemonat September erschienen. Eignet sich auch als Geschenk für engagierte junge Kolleginnen und Kollegen. 50 Stück des 128 Seiten starken Kalenders kosten 12,50 Euro plus Mehrwertsteuer und Versand.

Bestellt werden kann es über das Extranet. Dort gibt es noch vieles mehr für junge Leute: Zum

Beispiel eine Broschüre, die darüber informiert, wie die »Übernahme nach der Ausbildung« im Betrieb zum Thema gemacht werden kann. Oder den »Digitalen Wahlhelfer« und jede Menge weiteres Material für die JAV-Wahlen im Oktober und November. Oder den »Qualitätscheck«, der Jugendvertretern, Betriebsräten und Ausbildern helfen soll, Mängel in der Ausbildung aufzuspüren. Alles zum Thema Ausbildung unter:

► www.extranet.igmetall.de
→ Themen → Bildung → Ausbildung

Extranet: extranet.igmetall.de
Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

► Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel, enthält einen Service-Tipp und eine Grafik.

Öfter und besser ansprechen

»Kontinuierliche Ansprache – von Ausbildungsstart bis -ende«: Das neue Werbekonzept der IG Metall-Jugend bietet Materialien für zahlreiche Anlässe während der gesamten Ausbildungszeit.

Das neue Konzept schließt die Lücke zwischen den Begrüßungs- und Auslernerrunden, für die es ebenfalls neu überarbeitete Broschüren und Foliensätze gibt. Für jede Phase und jedes wichtige Ereignis während der Ausbildung – wie die JAV-Wahlen, das Ende der Probezeit oder eine Tarifrunde – gibt es nun Vorlagen, Flyer und Präsentationen. Das fängt schon an beim Anschreiben vor Beginn der Ausbildung. Dazu gibt es Arbeitshilfen zur Planung über die gesamte Ausbildungszeit.

Alle Materialien stehen, ständig aktualisiert, im Extranet. Zusätzlich verschickt das Ressort Jugend künftig jedes Jahr im Juni eine Toolbox mit Broschüren und einer Material-CD an die Verwaltungsstellen. Die Toolbox ist erstmals vor drei Wochen herausgegangen und stößt auf gute Resonanz.

Das Prinzip aller Materialien ist: Sie sollen die Arbeit vor Ort er-

leichtern und passgenau und flexibel einsetzbar sein. So haben zum Beispiel sämtliche Präsentationen einen Leitfaden mit Erläuterungen zu jeder Folie und einer Ampel, die wichtige und weniger wichtige Folien kennzeichnet. So können die Präsentationen schnell dem Zeitrahmen und der Zielgruppe angepasst werden. Und in allen Materialien sind Lücken für Ergänzungen und betriebsspezifische Daten und Fakten vorgesehen.

Gute Ideen gebündelt

Das Konzept und die Materialien sind keine Neuerfindungen, sondern bauen auf schon bestehenden, erfolgreichen Konzepten aus Verwaltungsstellen auf. Tatsächlich sind in vielen Verwaltungsstellen parallel mit viel Zeitaufwand ähnliche Materialien entwickelt worden. Das kostet wertvolle Zeit, die dann für persönliche Gespräche im Betrieb und fürs Mitgliederwerben fehlt.

Das Ressort Jugend will jetzt weitere Angebote für verschiedene Zielgruppen entwickeln, zum Beispiel für Studierende im Betrieb oder für bestimmte Branchen, wie Stahl oder Textil.

AUSBILDUNG

Schmalspurbahn nicht ausgebaut

Daimler wollte sein Ausbildungssystem in Module zerlegen. Das wurde verhindert.

Seit 2005 gibt es Ideen im Konzern, in den gewerblich-technischen Berufen die lange Ausbildung zurückzufahren und statt drei bis dreieinhalb Jahren nur noch zwei Jahre auszubilden, bei Bedarf ergänzt durch zusätzliche spezielle Qualifizierungsbausteine.

Diese Pläne ließen im Gesamtbetriebsrat »alle Ampeln auf Rot gehen«, berichtet Wolfgang Nieke. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende in Untertürkheim steht der Kommission für Berufsbildung des Gesamtbetriebsrats vor.

Nach langen Verhandlungen gibt es jetzt ein neues Konzept, das »Daimler Ausbildungssystem« (DAS). Die Ausbildung wird über al-

le Standorte hinweg vereinheitlicht: von den Einstellungsverfahren über die Beschreibung der Berufe und Lehrinhalte bis zu den Ausbildern. Die 1650 Azubis, die dieses Jahr bei Daimler anfangen, werden schon Erfahrungen mit dem neuen Konzept machen: Es wird ab jetzt stufenweise umgesetzt. Das Gute ist: Die Betriebsräte konnten erreichen, dass die mindestens dreijährige »ganzheitliche« Ausbildung die Regel bleibt.

In eine gute Ausbildung zu investieren, macht sich auch für den Konzern bezahlt. Daimler hat gegenwärtig Probleme, qualifizierte Fachkräfte von außen zu bekommen – oft in Ausbildungsberufen, die im Unternehmen selbst in der Vergangenheit dem Sparkurs zum Opfer fielen.

Im Gespräch

SAMUEL FUTUWI

Ressort Jugend beim IG Metall-Vorstand

? direkt: Warum ein neues Werbekonzept mit neuen Materialien?

► Samuel Futuwi: Wir werben zwar viele Azubis bei der Ansprache zum Ausbildungsstart im »Jugendwerbemonat« – seit Jahrzehnten. Aber danach passiert leider wenig. Und gerade beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf treten viele wieder aus.

? direkt: Wie kommt das?

► Futuwi: Im U-35-Projekt vor ein paar Jahren haben wir systematisch Gespräche in Betrieben geführt: Junge Beschäftigte nehmen die IG Metall kaum wahr und kennen unsere Leistungen nicht. Wir haben also ein Kommunikationsproblem. Wir brauchen öfter Ansprache im Betrieb. Als ersten Schritt haben wir Konzepte für Auslernerrunden entwickelt, die mittlerweile in vielen Betrieben gemacht werden. Offenbar kommen sie gut an: Wir haben weniger Ausstritte zum Ausbildungsende.

? direkt: Dann kam das Konzept für die gesamte Ausbildungszeit. Kontinuierliche Ansprache – zu welchen Anlässen denn überhaupt?

► Futuwi: Zu allen möglichen: zur Zwischenprüfung, zu Übernahmegesprächen oder Weihnachts- und Urlaubszeit. Da kann man klar machen: Urlaubsgeld gibt's nicht einfach so, sondern dank IG Metall.

? direkt: Viel Arbeit. Wer soll das alles machen?

► Futuwi: Klar: Die Zeit ist knapp. Unser Material soll deshalb die Arbeit so einfach wie möglich machen: Vorlagen, Präsentationen, Flyer für jeden Anlass. Und sinnvolle Planungswerkzeuge. So bleibt mehr Zeit für das persönliche Gespräch im Betrieb.

? direkt: Ist das alles nicht etwas von oben herab aufgedrückt?

► Futuwi: Nein. Die Ideen kommen ja aus den Verwaltungsstellen. Wir haben die Besten gebündelt, damit das Rad nicht überall neu erfunden werden muss. Und in allen Materialien sind Freiflächen für Betriebliches und Regionales.

Together we stand: Jugend will international werden

Die Probleme von Jugendlichen in Europa sind überall ähnlich. Und ihr Leben wird immer mehr von der EU-Politik bestimmt. Um darauf Einfluss nehmen zu können, bemüht sich die IG Metall, enger mit anderen europäischen Gewerkschaften zusammenzuarbeiten. Auch zwischen jungen Gewerkschafter/innen in Europa gibt es erste Kontakte.

»Das Interesse, über Ländergrenzen hinweg zusammenzuarbeiten, ist bei den Jugendlichen da«, sagt Claudia Büchling. Sie kann es beurteilen, denn sie hat sich lange beim IG Metall-Vorstand um internationale Kontakte gekümmert. Bald gibt es wieder eine Gelegenheit, etwas gemeinsam zu machen. Die IG Metall-Jugend hat eine »In-

ternationale Konferenz« in Malmö in Schweden organisiert. »Die Situation junger Arbeitnehmer in Europa durch prekäre Beschäftigung« ist das Hauptthema. Nicht nur in Deutschland sind viele Jugendliche arbeitslos, haben Angst, es zu werden oder müssen sich von einem mies bezahlten, befristeten Job zum nächsten hangeln.

Wie darauf reagiert werden soll, dazu gibt es eine Antwort schon vorweg: »Together we stand – divided we fall«, heißt es in der Überschrift zu der Veranstaltung. Die Konferenz ist vom 14. bis 17. September, genau vor dem »Europäischen Sozialforum«, das sich vom 17. bis 21. September in Malmö anschließt.

140 Jugendliche aus allen EU-Ländern kommen zur Konferenz,

die Hälfte Metallerinnen und Metaller. Die jungen Gewerkschafter wollen auch über europäische Ausbildung, Verlagerungsstrategien der Konzerne und die weltpolitischen und wirtschaftlichen Ziele der EU diskutieren. Außerdem wollen sie sich in vier »regionalen« Foren treffen, gegliedert nach Nord, Ost, West und Süd, um die Kontakte in benachbarten Ländern auszubauen.

Die Welt endet nicht in der EU

Auch auf dem Europäischen Sozialforum wollen sie präsent sein. Im Sozialforum gibt es sieben Jugend-Workshops, an denen teilweise auch Nicaraguaner, Venezuelaner und Brasilianer beteiligt sind. Dort soll es nämlich auch darum gehen, wie sich die EU-Politik gegenüber Lateinamerika auf Arbeit und Leben junger Menschen dort auswirkt.

Weitere Themen: die »Flexicurity«-Politik der EU (also das Fördern beruflicher Flexibilität, die etwas sozial abgesichert wird), politische Veränderungen in Südamerika, »Organizing« als Gewerkschaftsstrategie für globale Kampagnen und neue Widerstands- und Protestformen. Und: warum internationale Solidarität auch über Europa hinaus wichtig ist.

»Europa Step by Step«

- Mehr über die Europäische Union wissen und mit Jugendlichen aus anderen EU-Ländern reden und politisch zusammenarbeiten können – das soll in Seminaren Schritt für Schritt (step by step) gelernt werden: An drei Wochenenden und bei zwei einwöchigen Studienreisen (nach Brüssel und in ein anderes EU-Land). Jedes Mal steht neben politischen Themen Englisch auf dem Programm.
- Interessant für Jugendliche in der IG Metall, die auf europäischer Ebene mitmischen wollen. Die Termine für nächstes Jahr stehen noch nicht fest, sind aber demnächst aus dem Bildungsprogramm 2009 für die Jugend zu erfahren (**direkt** wird darauf hinweisen).

DATENSCHUTZ

Die schnüffelnden Chefs und das Kokain

Arbeitgeber interessieren sich oft mehr für ihre Azubis, als das Gesetz erlaubt: Südwestmetall schickte im Mai Fragebögen in die Betriebe, die die Jugendlichen ausfüllen sollten. Darin standen Fragen wie: Sind sie faul? Mal straffällig geworden? Nehmen Sie Kokain? Die Arbeitgeber behaupteten, die Angaben würden anonymisiert. Tatsächlich sind jedoch Personal- und Betriebsnummer darauf vermerkt. Die IG Metall forderte die Betriebsräte auf, die Blätter einzusammeln und zu vernichten.

Angesichts der vielen Skandale in jüngster Zeit haben die Justiziarinnen und Justiziere der DGB-Gewerkschaften gemeinsam den

Gesetzgeber aufgefordert, endlich ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz auf den Weg zu bringen. Die Datensammelwut von Behörden und Wirtschaft müsse eingeschränkt und die Privatsphäre besser geschützt werden. Arbeitnehmer hätten Anspruch darauf zu wissen, warum und auf welcher Rechtsgrundlage welche Daten erhoben, verarbeitet und genutzt und wann sie gelöscht werden.

Datenmissbrauch, so die Gewerkschaftsjuristen, ist kein Kavaliersdelikt. Er müsse härtere Strafen zur Folge haben.

Die Erklärung gibt es unter:

► www.extranet.igmetall.de

→ Themen → Recht

DROGENSUCHT

Die JAV berät Azubis

Bei BMW in Regensburg macht die JAV Beratungsveranstaltungen zu den Gefahren von Drogen für Azubis. Für jedes Ausbildungsjahr gibt es eine Infoveranstaltung zu einem festen Thema. Die JAV wird dabei von Forschern und der Polizei unterstützt. Externe Referenten und Ex-Süchtige berichten und beantworten Fragen. Die JAV hat die Suchtpräventionsveranstaltungen vor elf Jahren selbst ins Leben gerufen – zunächst noch auf freiwilliger Basis. Seit ein Azubi vor neun Jahren im Drogenrausch tödlich verunglückt ist, sind die Veranstaltungen als fester Bestandteil des Ausbildungsrahmenplans per Betriebsvereinbarung etabliert.

► **Europäisches Sozialforum in Malmö (Schweden):**

17. bis 21. September 2008.

Weitere Infos gibt es bei Jessica Heyser vom DGB in Berlin:

Telefon:

030/2 40 60-171.

Email:

[Jessica.Heyser](mailto:Jessica.Heyser@dgb.de)

@dgb.de

► **Infos und Handlungshilfen zum Thema Sucht im Betrieb im Extranet:**

www.extranet.igmetall.de

→ Themen

→ Gesundheit

→ Sucht

► **Fragen zur Betriebsvereinbarung bei BMW beantwortet:**

[Koray.Sakaoglu](mailto:Koray.Sakaoglu@bmw.de)

@bmw.de

Duale Studiengänge verbinden ein Hochschulstudium mit einer praktischen Ausbildung im Betrieb. Die Rahmenbedingungen sind in jedem Bundesland anders.

... dual Studierende

Infos zum dualen Studium im Extranet:

► www.igmetall.extranet.de

→ Themen → Bildung

→ Studium & Beruf

→ Duales Studium

Beim Hochschulinformationsbüro der Gewerkschaften gibt es Beratung für Studierende:

► www.hib-braunschweig.de

Überall heißen dual Studierende anders: in Baden-Württemberg zum Beispiel »Berufsakademie-(BA-)Studierende«, in Niedersachsen »Studierende im Praxisverbund« (StiPs).

Insgesamt gibt es mehr als 600 unterschiedliche Studiengänge mit etwa 40 000 dual Studierenden, überwiegend in den Wirtschafts-, Ingenieur- und Informationswissenschaften. 20 000 studieren allein in Baden-Württemberg, wo vor 34 Jahren das Pilotmodell Berufsakademie anliefe.

Ihre Zahl nimmt zu: »Normale« Ausbildungsplätze werden immer mehr durch duale Studienplätze verdrängt. Zugang gibt es in der Regel nur mit Abitur. Und wer dual studieren darf, entscheiden die

Unternehmen: Die Eintrittskarte für einen Platz an den kooperierenden Hochschulen ist ein Ausbildungsvertrag.

Die IG Metall will die Zugangsmöglichkeiten erweitern und vor allem die betrieblichen Arbeits- und

Ausbildungsbedingungen regeln. Denn es gibt kaum allgemeine Mindeststandards.

So bunt die Bedingungen auch sind – alle dual Studierenden sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Betriebsrat und Jugendvertretung (JAV) sind für sie zuständig und sie dürfen im Betrieb sowohl wählen als auch sich wählen lassen. Sie sind jedoch keine Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz und fallen nicht unter die Tarifverträge für Azubis. Somit gibt es für sie weder gesetzliche noch tarifliche Vergütungsregeln. Jeder Betrieb zahlt nach Gutdünken.

Ob für dual Studierende überhaupt Tarifverträge gelten können

und die Tarifparteien zuständig sind, ist strittig. Die IG Metall ist der Auffassung, dass für dual Studierende als Arbeitnehmer im Betrieb auch Tarifverträge abgeschlossen werden können. In einigen Unternehmen in Niedersachsen, etwa bei Volkswagen oder Mahr, ist das schon geschehen. Dort sind unter anderem Vergütung, Urlaub, Übernahme der Ausbildungskosten – besonders Studiengebühren – durch den Arbeitgeber und die Übernahme nach der Ausbildung geregelt.

In Baden-Württemberg will die IG Metall durchsetzen, dass die Flächentarifverträge für die Beschäftigten (nicht für Azubis!) auch für BA-Studenten gelten. Der Arbeitgeberverband Südwestmetall lehnt das ab, obwohl die meisten Betriebe schon freiwillig tarifliche Standards bei Arbeitszeit und Urlaub gewähren. Südwestmetall meint, dass die Tarifvertragsparteien kein Mandat für die BA-Studierenden haben. Die IG Metall Baden-Württemberg will die Tarifrfrage jetzt durch die tarifliche Schiedsstelle klären lassen.

MITGLIEDER

Übernahme zieht

Die Kampagne »Operation Übernahme« brachte die Wende im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen: 7,3 Prozent mehr Mitglieder bei den Azubis seit Ende 2007.

»Die Azubis haben uns das Material – Flyer, T-Shirts – aus den Händen gerissen«, berichtet Bezirksjugendsekretär Lars Buchholz. »Wir haben sehr viele E-Mails bekommen, auch von Nichtmitgliedern.« Für die Aktion wurden Anzeigen in Zeitungen geschaltet und Mails verschickt. 10 752 Unterschriften für die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung sind gesammelt und an den Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales übergeben worden.

Für zusätzlichen Druck sorgte, dass die tarifliche Übernahme in Berlin-Brandenburg-Sachsen an die gesetzliche Förderung der Altersteilzeit gekoppelt ist. Derzeit wird ein Tarifvertrag verhandelt.

AUSBILDUNG

Azubi-Mangel erhöht die »Preise«

Verdrehte Welt: In Sachsen-Anhalt gibt es jetzt weniger Bewerber als Ausbildungsplätze. Die IG Metall nutzt das, um die Bedingungen für Azubis zu verbessern. Vor vier Jahren konkurrierten in Sachsen-Anhalt noch 30 000 Bewerber um 7 000 freie Plätze. Doch nun kommen die geburtschwachen Jahrgänge. Im Jahr 2009 wird es nur noch 10 000 Bewerber geben – und gleichzeitig deutlich mehr Ausbildungsplätze. Sachsen-Anhalt ist damit das erste Bundesland, in dem es einen Bewerbermangel gibt. Eine gänzlich andere Lage als im übrigen Bundesgebiet (siehe Seite 3).

Damit verbessern sich die Chancen für die Jugendlichen. Die IG Metall nutzt die neue Marktlage: Sie hat eine Initiative gestartet. Sie will den Wettbewerb der Firmen um Schulabgänger nutzen, um bessere Chancen und Bedin-

gungen für Azubis durchzusetzen. An den Schulen werden Flyer verteilt, die den Schülern klarmachen: »Du bist mehr wert«. Neben Fakten und Zahlen gibt es dort eine Checkliste für gute Bedingungen: Hat der Betrieb Tarif und Betriebsrat? Parallel läuft eine Medienkampagne. »Das kommt sehr gut an«, sagt Martin Donat von der IG Metall Halle-Dessau. »Wir bekommen viele Rückfragen, besonders zu den Vergütungen.«

Azubis klagen Tarif ein

Immer mehr Azubis klagen jetzt mit Hilfe der IG Metall tarifliche Ausbildungsvergütungen ein. Es gab es bereits etliche Erfolge. In Dessau kommt es am 7. August zum Prozess: Ein Auslerner bei AEM Dessau will die Differenz zum Tarif rückwirkend für drei Jahre gerichtlich durchsetzen. Es wird ein Präzedenzurteil.

► **Mehr Infos und Material zur »Operation Übernahme« auf der Webseite der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen:**
► www.igmetall-bbs.de
→ Jugend
→ Übernahme

SCHADENSERSATZ

Beide Seiten müssen Pflichten einhalten

Auszubildende haben Anspruch auf Schadensersatz, wenn ihr Ausbildungsverhältnis nach Ende der Probezeit vorzeitig gelöst wird und der Grund dafür beim ausbildenden Betrieb liegt. Das gleiche gilt natürlich auch umgekehrt.

Eine Kündigung ist nicht notwendig. Es reicht aus, wenn einer der beiden Vertragspartner seine Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis durch eigenes Verschulden nicht mehr erfüllt. Das gilt etwa dann, wenn der Ausbilder sich weigert, einen Azubi weiter auszubilden.

In diesem Fall muss der Auszubildende seine Schadensersatzansprüche dann innerhalb von drei Monaten nach dem Ende des Ausbildungsverhältnisses geltend machen. Er kann Ersatz für den entstandenen Schaden verlangen. Dazu gehören neben der entgangenen Vergütung auch Kosten, die durch die Suche nach einer Ersatzausbildung entstanden sind.

BAG vom 8. Mai 2007 – 9 AZR 527/06

AUSBILDUNG

Keine Verlängerung wegen später Prüfung

Ein Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Prüfungen erst zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG). Geklagt hatte eine Frau, deren Ausbildungsvertrag am 14. Oktober 2004 endete. Ihr Prüfungstermin war aber erst am 29. Januar 2005. Sie vertrat die Auffassung, dass ihre Ausbildung bis zur Prüfung andauere. Dieser Ansicht folgte das BAG nicht.

Eine Ausbildung verlängert sich nur dann, wenn ein Auszubildender die Prüfung nicht bestanden hat. Die Ausbildungszeit kann dann auf Verlangen des Auszubildenden maximal um ein Jahr verlängert werden.

BAG vom 13. März 2007 – 9 AZR 494/06

PRAKTIKUM

Entscheidend ist der Ausbildungsgedanke

Bei einem Praktikantenverhältnis steht der Ausbildungszweck im Vordergrund. Dadurch grenzt es sich von anderen Arbeitsverhältnissen ab. Es kommt also nicht allein auf die Bezeichnung als Praktikum im Vertrag an. Das Praktikum bildet zwar nicht für einen bestimmten Abschluss aus. Es soll aber die für einen Beruf notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln.

BAG vom 13. März 2003 – 6 AZR 564/01

BETRIEBSÜBERGANG

Erwerber muss auch Azubis übernehmen

Bei einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB gehen nicht nur die Arbeits-, sondern auch die Ausbildungsverhältnisse auf den Erwerber über. Dies folgt aus § 10 Abs. 2 BBiG (§ 3 Abs. 2 BBiGa.F.), der für das Ausbildungsverhältnis auf die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und -grundsätze verweist.

Zweck dieser Vorschrift ist es, die Auszubildenden wie Arbeitnehmer zu schützen. Aus diesem Grund muss der Inhalts- und Bestandschutz gemäß § 613 a BGB auch für Ausbildungsverhältnisse gelten.

BAG vom 13. Juli 2006 – 8 AZR 382/05

BEFRISTUNG

Nur einmal nach der Ausbildung

Übernimmt ein Arbeitgeber einen Beschäftigten nach der Ausbildung, kann er das Arbeitsverhältnis nur einmalig befristen, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Eine weitere Befristung aus demselben Grund ist nicht möglich. Mit dieser Entscheidung gab das Bundesarbeitsgericht der Klage einer Frau recht, die nach ihrer Ausbildung befristet übernommen worden war und danach zwei weitere befristete Arbeitsverträge erhielt.

BAG vom 7. Oktober 2007 – 7 AZR 795/06

VERGÜTUNG

20 Prozent unter Tarif sind noch angemessen

Eine Ausbildungsvergütung kann auch dann noch angemessen sein, wenn sie 20 Prozent unterhalb des Tarifvertrags liegt. Das gilt aber nur, wenn die Ausbildung mit öffentlichen Geldern gefördert wird.

Nach § 17 Abs. 1 BBiG haben Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Grundsätzlich ist eine vereinbarte Vergütung dann nicht mehr angemessen, wenn sie nicht mindestens bei 80 Prozent der ansonsten üblichen Tarife liegt. Diese Grenze darf nur dann unterschritten werden, wenn der Zweck der Ausbildung darin besteht, den Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu vermitteln, die sie ohne staatliche Förderung nicht erlangen würden.

Dies ist aber nur dann der Fall, wenn die Voraussetzungen der §§ 241 ff. SGB III gegeben sind und die oder der Auszubildende eine förderungsbedürftige Person im Sinne dieser Vorschriften ist.

BAG vom 22. Januar 2008 – 9 AZR 999/06

ÜBERNAHME

Tarifvertrag enthält Kündigungsverbot

Werden Auszubildende nach dem Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen für ein Jahr übernommen, kann ihnen nicht gekündigt werden. § 8 des Tarifvertrags verbietet eine Kündigung. Der Tarifvertrag sieht vor, dass Azubis nach bestandener Abschlussprüfung grundsätzlich für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden müssen, soweit nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.

Mit dieser Regelung soll eine bessere soziale Absicherung für den Fall einer späteren Arbeitslosigkeit erreicht werden. Zudem verbessern sich durch den Erwerb von Berufspraxis die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt.

BAG vom 6. Juli 2006 – 2 AZR 587/05

► **Rechte von Azubis:** Informationen rund um die Ausbildung bietet das Jugendportal der IG Metall.
► www.jugend.igmetall.de
→ Ausbildung

SEMINARE

Es sind noch Plätze in Jugendseminaren frei. Zum Beispiel in:

Jugend II Situation und Interessen junger Arbeitnehmer/innen im Betrieb II – Die Termine sind: 21. September bis 2. Oktober (Nummer SL 03908) und 7. bis 19. Dezember (SL05008), in Sprockhövel.

Referentenqualifizierung Jugend Seminare leiten und gestalten Der Termin ist: 23. November bis 5. Dezember (Nummer SL04808), auch in Sprockhövel.

JAV-Seminar Berufliche Bildung und Qualifizierung Der Termin: 2. bis 7. November (Nummer JA4508), in Schliersee.

► Weitere Seminare unter www.jugend.igmetall.de

igmetall-schliersee.de
igmetall-sprockhoevel.de

► Anmelden über die IG Metall-Verwaltungsstelle. Dabei Seminar-nummer angeben.

DVD/BROSCHÜREN

Bald sind die JAV-Wahlen. Dazu gibt es jede Menge Material. Zum Beispiel:

► **»4 Filme zur JAV-Wahl«**: Die Filme auf einer DVD zeigen die JAV-Arbeit allgemein, die der JAV-Vorsitzenden, die JAV-Versammlung und »Die IG Metall ist mehr...«. Eine DVD kosten 1,18 Euro.

► **»Jugend im Handwerk«**: Gerade in kleineren Handwerksbetrieben werden die Ansprüche an eine zeitgemäße, fachgerechte Ausbildung nicht immer erfüllt. Oft werden Jugendlichen als billige Arbeitskräfte missbraucht und mit Hilfsarbeiten betraut. Eine Broschüre gibt einen Überblick über wichtige Gesetze und Regelungen und praktische Tipps, wie sie im

Betrieb umgesetzt werden können (auch als PDF zum Herunterladen).

► **»JAV – Arbeit mit Biss in Theorie und Praxis«**: Die Broschüre bietet JAVis Hilfe bei der täglichen Arbeit. Zum Herunterladen.

Die DVD und beide Broschüren können bestellt beziehungsweise heruntergeladen werden unter:

► www.extranet.igmetall.de

→ Aktive → JAV → Materialien

ZITATE

»Unsere Jugend ist heruntergekommen und zuchtlos. Die jungen Leute hören nicht mehr auf ihre Eltern. Das Ende der Welt ist nahe.«

Keilschrifttext aus Ur, Chaldäa, um 2000 vor Christus

»Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität. Sie ... tyrannisiert ihre Lehrer.«

Sokrates, griechischer Philosoph, um 400 vor Christus

»Das größte Übel der heutigen Jugend besteht darin, dass man nicht mehr dazu gehört.«

Salvador Dalí, spanischer Maler, 20. Jahrhundert

VERANSTALTUNG

► **18. Ratschlag Thüringen**: Nicht nur für Thüringer ist das Treffen am **7. und 8. November** in **Erfurt** gedacht. Sondern für alle Jugendlichen bundesweit, die etwas gegen »Diskriminierung, Antisemitismus, Rassismus und Nationalismus« tun wollen. Es gibt eine Reihe von Workshops. Themen sind unter anderem die Diskriminierung von Flüchtlingen und alte und neue Nazis. Über die Zerschlagung der Gewerkschaften 1933 referiert IG Metall-Redakteur Dirk Erb. Am 7. November um 19 Uhr ist ein Mahngang geplant, am 8. November eine Demo.

Mehr Informationen gibt es unter:

► www.lag-antifas-welt.de

STELLENANGEBOT

Die IG Metall-Verwaltungsstelle **Saarbrücken** sucht (voraussichtlich) ab 1. Januar 2009 für eine unbefristete Vollzeitstelle eine/n **politische/n Sekretär/in**.

Aufgaben: Klein-/Mittelbetriebe und Mitglieder betreuen. Berufliche Bildungsarbeit. In Tarif-, Arbeits- und Sozialrechtsfragen beraten. Gewerkschaftliche Jugendarbeit. Jugend-, Auszubildendenvertretungen, Jugend und Frauen betreuen. Weitere Aufgaben nach Einarbeitung.

Anforderungen: IG Metall-Trainee-programm oder Fachwissen aus gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen. In der Regel abgeschlossene Ausbildung. Organisationspolitische sowie Erfahrungen mit betrieblicher Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Jugendarbeit.

Bewerbungen bis 30. September an: IG Metall, z. H. Hans Peter Kurtz, Fritz-Dobisch-Straße 5, 66111 Saarbrücken. Telefon 0681 – 94 864-10.



Karikatur: Thomas Pfaffmann