

Das Organ



Zeitung mit Herzblut des OJA/BJA-Seminars 2008



Schliersee September 2008
BJA Baden - Württemberg
Ausgabe 1: kostenlos, weil´s ihr seid!

Das Organ...

...leitet sich aus dem altgriechischen Wort „organon“ ab und bedeutet in seiner ursprünglichen Form „Werkzeug“ oder „Instrument“. Genau als solches ist auch die vorliegende Zeitung zu verstehen: Als Instrument, unsere Seminarergebnisse für die weiteren Diskussionen in den OJAs und im BJA aufzubereiten und zu dokumentieren. Außerdem fanden wir den Gedanken der Vieldeutigkeit dieses Begriffes sehr sympathisch. So finden sich beispielsweise im Wiktionary folgende Bedeutungen für das „Organ“, die größtenteils auch auf die Funktionen dieser Zeitung passen:

- ein Glied, ein Teil in einem größeren (meist technischen oder biologischen) Zusammenhang mit einer bestimmten Gestalt und Funktion
- eine Zeitung oder Zeitschrift einer Partei, eines Vereins oder einer anderen Körperschaft
- ein Teil des Staatsapparates (Amt, Behörde) in realsozialistischen Staaten

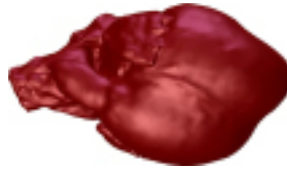
Vorwärts immer, rückwärts nimmer!

Nach mühsamen und langen Anfahrtswegen kamen die auserwählten IG Metall-Kämpfer am Sonntag gegen 18 Uhr an der Trainingsstätte Schliersee an.

Die Einen früher, Andere auch etwas später, da sie unterwegs mit ihren noch bestehenden Muskelermüdungen des harten Feierwochenendes zu kämpfen hatten. Bei einem gemeinsamen Auftakt-Meeting lernten sich dann die aus den verschiedenen Verwaltungsstellen kommenden Freunde erst einmal langsam aber sicher näher kennen. Nach dem auch dies geschafft war, erklärten die Weisen des Ältestenrates, wie die bevorstehende, enorm harte Trainingswoche ablaufen soll. Hierbei bekamen dann auch die hartbesonnensten und kampferfahrensten Kämpfer schon Fingerjucken, das durch die lautstarken Jubelrufe kaum zu überhören war. Am späten Abend saßen sie dann in kleinen Gruppen in der allseits beliebten „Bierstube“ im Keller der Bildungsstätte zusammen, um über allgemeine Themen dieser Welt zu diskutieren. Wobei langsam einer nach dem anderen die Ruhe seines Zimmers mit der weichen Matratze seines Bettes aufsuchte.



Und genau jene Vielfältigkeit vermittelt eben auch die Menge der unterschiedlichen Leute und Ideen auf diesem Seminar. In diesem Sinne: Viel Spaß beim Lesen und Diskutieren.



Arbeitgeber geht fein Acht

Chuck Norris wurde in die IG Metall gebracht!

Nach dem Abschluss der ATZ Tarifrunde, steht jetzt im November die Entgeltrunde an. Als Input wurden uns von Frieder die Rahmenbedingungen für die Zusammensetzung der Tarifforderung dargestellt. Warum die Forderung nach 8 % berechtigt ist, schauten wir uns anhand eines Foliensatzes der großen Tarifkommission an. Diese Tarifrunde hat beim Ablauf ihre Besonderheiten. Zum Ersten gibt es keine Friedenspflicht, das heißt wir sind ab 1.

November warntstreikfähigkeit

g und zum Zweiten wurde das klare Signal an SWM gesandt, dass sich die Anzahl der Verhandlungen maximal auf 4 belaufen wird. Sollte es dabei zu keinem tragbaren Ergebnis kommen, wird die Urabstimmung eingeleitet. Aus nahezu allen anwesenden Betrieben wurde berichtet, dass die



Azubis heiß auf die kommende Tarifrunde sind. Sie haben aber auch klare Vorstellungen, was erreicht werden muss. Für dieses Jahr ist ein Azubi-Streiktag geplant. Hierfür teilte sich das Seminar in Arbeitsgruppen, mit dem Tagesziel, einen groben Plan für diesen Aktionstag zu erstellen.

Unterstützung durch M-Team gesichert

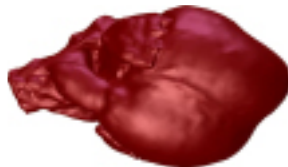
In der Nacht von Montag auf Dienstag wurde die Unterstützung des M-Teams für die bevorstehende Tarifrunde geklärt.



Insiderinformationen nach zu urteilen, soll der Arbeitgeberverband im Stuttgarter Raum Leiharbeiter beschäftigt haben, die ausschließlich damit beschäftigt sind, Geld zu schaufeln. Allerdings wird ihr eigener Pott niemals voll, da SWM die Geldleitung angezapft hat und es zu ihrem eigenen

Vergnügen sprudeln lässt. Der M-Team Leithammel „Hannibal Smith“ habe auch schon einen Plan, die 8%ige Geldquelle den rechtmäßigen Besitzern wieder zukommen zu lassen. Der Weg bis dahin sei allerdings schwer und steinig und es brauche eine große Masse an Metallern und Metallerrinnen die einzelnen Hürden auf dem Weg zum Ziel zu meistern. Zu der Frage, wie sich das M-Team selbst in die Rettungsaktion einbringen wird, wollte sich Smith allerdings noch nicht äußern. „wir werden schon zur richtigen Zeit am richtigen Ort auftauchen um dem Arbeitgeberverband endgültig das Handwerk zu legen und die 8% den

Arbeitnehmern zurückzugeben“ erklärte der noch immer von der Militärpolizei Gesuchte bei dem nächtlichen Geheimtreffen. **Am nächsten Arbeitsausschusstreffen am 11. Oktober 2008 wird Smith högschd persönlich teilnehmen um den Plan gemeinsam mit der Organisation zu vervollständigen.**



ZUKUNFT GESTALTEN!

Mit Zukunft gestalten. startet das OJA-BJA-Schliersee eine Zukunftswerkstatt.

Mit dieser sollen die fünf Kernthemen der JAV-Wahlen mit Leben gefüllt werden. Inhaltliche Positionen sollen gefestigt oder gebildet werden. Die Konzentration auf 5 The-

kommen auf die einzelnen Akteure OJAs, BJA, Leitungskollektiv, BJA-Arbeitsschuss und Jugendsekretäre unterschiedliche Aufgaben zu. Eine Zukunftswerkstatt lebt von der Beteiligung Vieler. Diese Beteiligung muss auf der entsprechenden Ebene geplant und

den „Neuen“ in die Arbeit der IG Metall-Jugend zu integrieren, Meinungen und Positionen neu zu bilden und die Strukturen der Jungendarbeit zu beleben. Die Phasen der Zukunftswerkstatt im Einzelnen:

Kritikphase

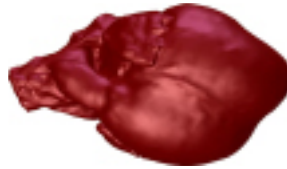
Während der Kritikphase muss innerhalb der Kernfelder geklärt werden, wie hierzu die Sichtweisen der OJAs sind. Es gilt also Fragen zu beantworten wie: Was missfällt uns? - Was möchten wir verändern? Wir werden allerdings schnell feststellen, dass uns bereits innerhalb eines Kernthemas viele Themenkreise interessieren. Während des OJA-BJA-Seminars stellten wir beispielsweise fest, dass ein Einflussfaktor für die Ausbildungsplatzsituation die allgemeine Bildung ist. Dies stellt unserer Ansicht nach jedoch ein weiteres Thema dar, das in der Auswirkung für das Duale Ausbildungssystem nicht zu unterschätzen ist. Unter der Überschrift Ausbildungsplätze und unter dem Zuschnitt betriebliche Interessenvertretung kann es jedoch nicht bearbeitet werden. Trotzdem gilt es zu klären, welche Themenkreise uns interessieren und welche wir lösen bzw. weiter verfolgen wollen. - weiter auf Seite 4 -



men verhindert, dass man sich verzettelt und zum einen bewegen wir uns mit diesen Kernthemen an den Erlebnis- und Problemwelten vieler Jugendlicher. Zum anderen bieten die Themen eine Reihe von Verbindungslinien zu bestehenden Kampagnen der IG Metall im Gesamten. In 3 Phasen soll bis zum BJA in Markelfingen am Bodensee 2009 eine Positionierung der IG Metall-Jugend Baden-Württemberg zu den Themen der JAV-Wahl beschlossen werden. Während der Phasen

organisiert werden. Die Zukunftswerkstatt bietet neben einer inhaltlichen Festigung die Chance „neugewählte“ JAVs in den Prozess mit einzubeziehen und dadurch die Strukturen der IG Metall-Jugend Baden-Württemberg zu festigen. Alle zwei Jahre finden routinemäßig die JAV-Wahlen statt. Über 80 Prozent der gewählten Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen sind zum ersten Mal in das Amt gewählt. Die Zukunftswerkstatt bietet die Chance und die Möglichkeit

4 Das Organ



Hinterher
weiss man
immer mehr!



- Fortsetzung von Seite 3 -

Die aktive Diskussion in den Ortungendausschüssen ist für das Gelingen der Kritikphase jedoch das entscheidende Element.

Utopie- und Positionierungsphase

Während der Utopie- und Positionierungsphase geht es erst einmal darum, darüber nach zu denken, wie etwas sein soll. Konkret: Wie wollen wir in Zukunft leben und arbeiten? Diese Frage steht im Mittelpunkt. Aus unseren Problemen werden positive Zielaussagen formuliert.

Es geht aber nicht darum zu träumen und es beim Traum zu belassen. Wir wollen in der Utopie- und Positionierungsphase unsere Ideen und Konzepte in den Kontext des Alltags stellen. Wir müssen dabei klären, welche Ideen und Konzepte dabei besonders interessant und ver-

folgenswert sind. Letztendlich gilt es dabei zu entscheiden, welche dieser Ideen tatsäch-

kelfingen wollen wir eine gemeinsame Auswertung der Zukunftswerkstatt vorneh-



lich aufgegriffen werden. Dabei sollten wir den Blick für Ähnliches, das es vielleicht schon in der Realität gibt, nicht verlieren. Darüber hinaus müssen wir Forderungen aufstellen, damit unsere ausgewählte Idee eine Chance erhält. Aber Vorsicht: Nicht den zweiten Schritt vor dem Ersten tun. Auch diese Phase der Zukunftswerkstatt setzt die aktive Beteiligung der OJAs im Prozess voraus. Nur durch das Engagement vieler OJAs und vieler Aktiver gelingt die gemeinsame Positionierung.

Auswertungsphase

Beim erweiterten BJA in Mar-

men. Dabei soll nicht nur der Prozess bewertet werden. Wir wollen die einzelnen Diskussionsfelder, die sich aus den Kernthemen der JAV-Wahl entwickelt haben, zu einem gemeinsamen politischen Programm der IG Metall-Jugend Baden-Württemberg zusammen führen. Wir hoffen, dass sich neben dem politischen Programm auch eine ganze Reihe von konkreten Handlungsansätzen finden wird, und diese benötigen wir auch. **Denn dies ist der nächste Schritt nach Abschluss der Zukunftswerkstatt: Die Umsetzung!**

WERBUNG



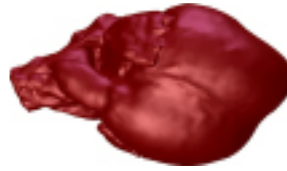
Stuttgart-
Feuerbach

- BR Klausuren
- JAV Klausuren
- Vertrauensleute Seminare
- Jugend Seminare
- Private Feiern
- PC Seminare



www.kkj-stuttgart.de
0711/2585499-20

Wir machen MEHR aus Bildung!



Zukunftswerkstätten...

... sind **demokratisch**, d.h. sie verstehen sich als „Demokratisierungsinstrument“, als Plattform, von der aus eine maßgebliche Beteiligung an der Ausgestaltung des Kommenden möglich wird.

... sind **provokativ**, d. h. sie sind eine Herausforderung an die Organisation, bestehende Probleme beim Namen zu nennen, sie ernst zu nehmen und aufzugreifen.

... sind **kommunikativ**, d. h. sie ist eine Chance für die Beteiligung aller, die sich einbringen wollen, ihre Bedürfnisse und Sehnsüchte, ihre Vorstellungen und Ideen, aber auch ihre Ängste und Befürchtungen frei zu äußern.

... sind **kreativ**, d. h. es handelt sich um eine Methode des Planens, Entwerfens und Entwickelns, die die schöpferische Phantasie und den sozialen Erfindungsgeist der Beteiligten herausfordert.

... sind **ganzheitlich**, d. h. sie versuchen eine Integration von Selbst- und Gesellschaftsveränderung, Rationalität und Intuition und Intellektualität sowie Verstand und Gefühl.

... sind **integrativ**, d.h. sie versuchen eine Aufhebung des Gegensatzes von Experten und Laien, Herrschenden und Beherrschten, Wissenden und Unwissenden, Planern und Verplanten sowie Aktiven und Passiven

Die Zukunftswerkstatt in ihrem Lauf... ... hält weder Ochs noch Esel auf!

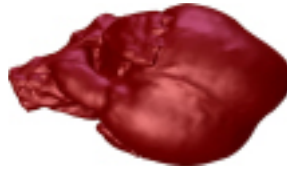
Das OJA/BJA Seminar 2008 hatte den Charakter einer Kick-Off Veranstaltung für die Zukunftswerkstatt.

Da noch keiner der anwesenden Teilnehmer Erfahrung mit einer Zukunftswerkstatt hatte, erklärte uns Frieder, die Zielsetzung und den Aufbau der Zukunftswerkstatt. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen zu den 5 Kernthemen der JAV-Wahl (Ausbildungsplätze, Einkommen zum Auskommen, Qualität der Ausbildung, Übernahme und Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf) sollen als Diskussionsgrundlage für die OJAs verwendet werden. Daher hatten wir die Aufgabe, Fragen zu den Kernthemen zu erarbeiten und noch keine möglichen

Lösungen. Die OJAs sollen sich in ihrer Diskussion frei entfalten können und nicht vorab beeinflusst werden. Die Arbeitsgruppe am Dienstag behandelten die Themen „Übernahme nach der Ausbildung“ und „Ausbildungsplätze“. Folgende Fragestellung wurde uns als AGs mitgegeben: Welche Erfahrungen haben wir mit diesem Thema gemacht? Was stört uns daran? Und welche Fragen müssen wir uns als IG Metall Jugend stellen?

demokratisch, ganzheitlich, kreativ, integrativ, kommunikativ und provokativ!





Zukunft gestalten - für mehr Ausbildungsplätze

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist weiterhin dramatisch, dies lässt sich am Beispiel der Anzahl der Bewerber auf die Ausbildungsplätze bei ZF-Lenksysteme in Schwäbisch-Gmünd verdeutlichen. Dort kommen ca. 800 Bewerber auf 64 Ausbildungsplätze. Solche Situationen werden gerne von Geschäftsleitungen ausgenutzt und es wird Betriebsräten angeboten, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, aber unter der Prämisse, dass dieses Ausbildungsplätze in 2 jährigen Ausbildungsgängen durchgeführt. Eine andere Variante ist die, dass die Geschäftsleitungen die Ausbildungszahlen verringern wollen, da ihrer Meinung nach in Zukunft nicht mehr so viele Facharbeiter benötigt werden. Den Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretung wird dann angeboten, dass die alten Zahlen beibehalten werden können, die zusätzlichen Auszubildenden aber „über Bedarf“ sind und somit keine Übernahmeverpflichtung mehr besteht. Im Anschluss an den Erfahrungsbericht machten wir uns darüber Gedanken, welche Fragen wir uns als IG Metall Jugend stellen und beantworten müssen, um das Themenfeld der Ausbildungsplätze bearbeiten zu können. Dazu wurden 5 Überbegriffe festgelegt und die Fragen, die es zu stellen gilt, eingeordnet!

Grundsätzlich ist zu klären, welche Mittel uns zur Verfügung stehen, um mehr Ausbil-

ungsplätze zu schaffen und ob wir sie überhaupt nutzen wollen? Dazu muss auf folgende Teilfragen eine Antwort gefunden werden:

Warum ziehen nicht alle DGB Einzelgewerkschaften an einem Strang, bei der Frage der Umlagefinanzierung? An dieser Stelle muss die Frage gestellt werden, welcher Weg ist für uns der Richtige? Der Weg über die gesetzliche Umlagefinanzierung oder der Weg über Branchentarifverträge um somit den Druck auf die Regierung erhöhen, so dass die-



se dann eine gesetzliche Umlagefinanzierung beschließt. Daran schloss sich die Frage an, warum haben wir als IG Metall Jugend Baden-Württemberg aufgehört, die Frage der fehlenden Ausbildungsplätze über eine tarifvertragliche Lösung zu verbessern?

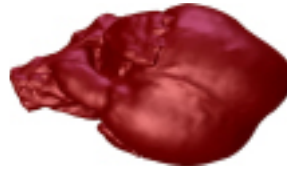
Für die Bearbeitung dieser Fragen, benötigen wir als Back-

ground den Gesetzesentwurf der Rot-Grünen Bundesregierung von 2003/2004 zum Ausbildungsförderungsgesetz, so wie unseren Tarifvertragsentwurf von 2005 für 500 zusätzliche Ausbildungsplätze pro Jahr in der Metall- und Elektroindustrie. In dem zweiten Teil wurden Fragen zur Definition aufgestellt: *Was ist für uns als IG Metall überhaupt ein Ausbildungsplatz? Wie gehen wir mit dem Thema Modularisierung um? Wie weit spielen EQJ und BVJ eine Rolle, und wie gehen wir damit um? Wie wird mit der wachsenden Anzahl an Vollzeitschulen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen umgegangen? Was ist mit Ausbildungsvereinen? Wie haben sich Berufsakademie, Duale Ausbildungsplätze und rein schulische Ausbildungen entwickelt? Was ist ein geeigneter bzw. benachteiligter Bewerber?*

Um die Definition vornehmen zu können wäre eine Art Lexikon sehr hilfreich, um Begrifflichkeiten wie z.B. BVJ, BA, EQJ, Schmalspurausbildung, usw., nachschlagen zu können, gerade wenn wir die neu gewählten Kolleginnen und Kollegen nach den diesjährigen JAV-Wahlen mit einbeziehen wollen!

In dem dritten Block ging es um die Rahmenbedingungen die Einfluss auf die Ausbildung haben. So ist die Frage entscheidend, *„Welchen Einfluss die Arbeitszeitpolitik auf die Anzahl der Ausbildungsplätze hat?“*

- weiter auf Seite 7 -



- Fortsetzung von Seite 6 -

Auch von Bedeutung ist die Frage „Warum bildet ein Betrieb überhaupt aus?“ und „Was bringt Ausbildung den Betrieben bzw. den Jugendlichen?“

Hierzu wurde als Material vorgeschlagen, das man eine Kosten-/Nutzungsrechnung erstellen muss. Ebenso kann man in den BiBB (Bundesinstitut für Berufliche Bildung)-Studie von 2003 und 2008 nachschlagen, was die Ausbildung unter dem Strich kostet. Des Weiteren gibt uns die Rauner-Expertise 1 Aufschluss zu den äußeren Einflüssen auf das Ausbildungsplatzangebot. Auch das

Grundgesetz enthält hierzu Hinweise, im Bezug auf die freie Berufswahl.

In der vierten Säule ist die zentrale Frage „Machen wir weiter mit der Stellvertreter-Politik beim Thema Ausbildungsplätze?“

Den Jugendsekretären kommt hierbei die Aufgabe zu, den Diskutanten zu eröffnen warum wir diese Stellvertreter-Politik machen, denn der Großteil unserer jugendlichen Mitglieder sind glückliche Ausbildungsplatzbesitzer.

In der fünften Sparte ging es darum Mitstreiter für mehr Ausbildungsplätze zu finden und folgende Fragen wurden zugeordnet: *Mit wem können wir uns-*

ere Ziele erreichen? Wie können wir Diskussionen mit „älteren“ Kollegen anregen, so dass wir es schaffen, dass die Gesamtorganisation z.B. in einer Tarifrunde für die Jugend in den Konflikt geht? Dafür brauchen wir aktive jugendliche Mitglieder, die den Mund aufmachen und mit guten Argumenten unseren älteren Kollegen die Wichtigkeit dieses Themas aufzeigen. Das setzt großes Engagement und die Bereitschaft sich zu qualifizieren voraus, z. B. durch eine strukturierte Bildungsplanung in JAVen und auch in OJAs!

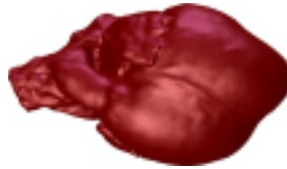
Zukunft gestalten - qualifizierte Übernahme

In unserer Arbeitsgruppe diskutierten wir zunächst über unsere Erfahrungen, die wir in unseren „Amtsjahren“ gesammelt haben. Viele Betriebe bilden unter dem Schlagwort „über Bedarf“ aus, d.h. sie bilden mehr Azubis aus, als sie angeblich übernehmen könnten. Andere Betriebe haben sog. 80/20 Regelungen, bei denen 80% der Ausgebildeten unbefristet übernommen werden und 20% nur 1 Jahr übernommen werden. In anderen Betrieben erfolgt die Übernahme nicht im erlernten Beruf als Facharbeiter sondern an Arbeitsplätzen, für die keine Ausbildung notwendig ist, dies hat dann auch Auswirkungen auf die Eingruppierung. Es kommt auch vor, dass Azubis als Ersatz für offene Stellen eingesetzt werden, erhalten dann aber auch nicht die Chance, am Ende ihrer Ausbildung, an diesem Arbeitsplatz übernommen zu werden. Gründe dafür können eine schlechte oder eine nicht erfolgte Personalplanung oder das nicht Aussteigen der älteren Kollegen über das



Angebot der Altersteilzeit sein. Danach ging es darum, einen Blick darauf zu werfen, was uns im Zusammenhang mit der Übernahme alles nicht gefällt. Aus der Diskussion heraus konnten wir feststellen, dass es trotz einer eigentlich eindeutigen tariflichen Regelung, doch qualitative Unterschiede in den einzelnen Betrieben gibt. Nach dieser Bestandsaufnahme unserer Erfahrungen, widmeten wir uns nun dem dritten Punkt der Aufgabenstellung und formulierten Fragen, die als Diskussionsanreiz für die kommenden OJA-Sitzungen in 2008 und Anfang... - **weiter auf Seite 8** -

8 Das Organ



Hinterher
weiss man
immer mehr!



- Fortsetzung von Seite 7 -

2009 eingesetzt werden. Die Hauptfrage, die man sich zu diesem Thema stellen muss, - ist, wie die Übernahme in Zukunft aussehen soll? Zur Beantwortung hat man sich mehrere Unterfragen zu stellen: *Wird man direkt nach der Ausbildung auf ein Facharbeiterplatz oder Jungfacharbeiterplatz übernommen, stellt sich die Frage, wie sieht die Eingruppierung aus?* Diese Frage haben wir uns aufgrund der vorher gesammelten Erfahrungen gestellt, da sich auch die Möglichkeit anbietet ausgelernte Azubis zuerst als Jungfacharbeiter und dann als Facharbeiter einzugruppieren, mit entsprechenden Abstufungen beim Entgelt. Eine weitere Frage auf die wir Antworten finden müssen, *ist die Übernahme von jedem Azubi finanzierbar und wenn ja wie? Haben Politik und Gesellschaft Einfluss auf die Rahmenbedingungen bei der Übernahme, wenn ja welche? Wir müssen noch definieren, wie eine qualitativ gute Übernahme aussieht, dazu gehört auch, bei wem die Verantwortung für die Qualität bei der*

Übernahme liegt. Außerdem stellt sich auch noch die Frage ob eine Übernahme Vor- und Nachteile hat, und wenn ja welche und für wen?

Im zweiten Schritt hatte die Arbeitsgruppe die Aufgabe, die bereits formulierten Fragen der Wichtigkeit nach zu ordnen und herauszufinden, welche Hintergründe und Materialien erforderlich sind, um über dieses Thema in den OJA-Sitzungen in allen Verwaltungsstellen diskutieren zu können. Wir kamen zu dem Ergebnis, dass es auf jeden Fall erforderlich ist, entsprechende Paragraphen aus den greifenden Tarifverträgen zu kennen. Ebenfalls ist es nützlich zu wissen, wie derzeit das Thema „Übernahme“ in den Betrieben gehandhabt wird, also kurz gesagt eine „Ist-Analyse“ über den derzeitigen Übernahmestand. Hierbei ist es wichtig nicht nur abzufragen ob übernommen wird, sondern die Qualität der Übernahme ist in den Vordergrund zu rücken. Wir wünschen den OJAs viel Spaß und Erfolg bei der Zukunftswerkstatt und gute Diskussionen.

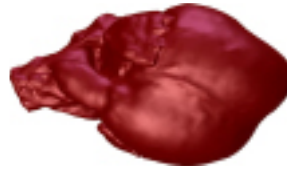
Zukunft gestalten - Einkommen zum Auskommen

Wer hat in seiner Ausbildung genügend Einkommen? Wem reicht die Kohle bis zum Ende des Monats? Diese Fragen begleiteten die AG „Einkommen zum Auskommen“ durch ihren gegenseitigen Erfahrungsaustausch. Natürlich hängt die Antwort auf diese Frage von den Lebenslagen der einzelnen Personen ab, ob sie z.B. zuhause Wohnen oder ihre eigene wohnung besitzen, wie sie jeden Tag zur Arbeit kommen oder ob sie sich bereits heute um ihre Altersvorsorge Gedanken machen. Aus diesem Erfahrungsaustausch und der Diskussionen ergaben sich für die Arbeitsgruppe vier zentrale Fragen: **Woraus setzt sich das Einkommen zusammen? Wie hoch sind die**



Ausgaben eines Auszubildenden? Was kostet eine Ausbildung bzw. welchen Nutzen hat der Arbeitgeber davon? Welche Rolle spielt die Tarifpolitik? Darüber hinaus spielen aber weitere Fragen eine wesentliche Rolle. Ohne Hintergrundwissen geht es einfach nicht. *Wie entsteht eine Forderung? Was bedeutet Festgeld oder prozentuale Erhöhung? Brauchen Azubis in der Metall- und Elektroindustrie höhere Vergütungen als Azubis in anderen Branchen? – Oder erhalten diese einfach zu wenig? Wie sehen die Vergütungen in den anderen Branchen denn überhaupt aus? Trägt die Höhe der Vergütung zur Attraktivität bei?*

- weiter auf Seite 9 -



- Fortsetzung von Seite 8 -

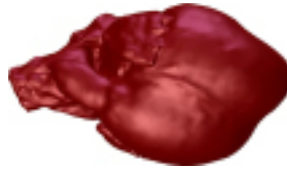
Es wird aus dem Arbeitgeberlager immer wieder öffentlich formuliert, dass die Höhe der Ausbildungsvergütung an der Ausbildungsmisere verantwortlich ist. Aber ist das denn wirklich so? Für eine fundierte Diskussion sind allerdings noch weitere Punkte zu klären: *Was ist eine gerechte Ausbildungsvergütung? Brauchen Azubis eine höhere Anbindung, damit dies einer gerechten Bezahlung entspricht? Wie ist das eigentliche heute: Wenn die Azubis nicht mit ihrer Vergütung zu Recht kommen, sponsern die Eltern die Azubis oder bekommen die Azubis Kindergeld, müssen sich die Azubis einen Nebenjob suchen?* In der Diskussion des OJA-BJA-Seminars konnte festgestellt werden, dass viele Azubis entweder „Sponsoring bei Mama“ in Anspruch nehmen, aber genauso viele müssen einem Nebenjob nachgehen, damit sie ihren Lebensunterhalt finanzieren können. Die dargestellten Fragen gelten im Übrigen selbstverständlich auch für den Bereich der Dualstudierenden. Um den Blick für eine gerechte

Ausbildungsvergütung zu schärfen, müssen wir aber auch die Frage stellen, wie hoch die Ausgaben eines Auszubildenden sind! *Was braucht ein Azubi denn tatsächlich zum Leben? Wie setzen sich die Ausgaben zusammen? Muss ein Azubi mobil und flexibel sein und hat ein Azubi auch für sein Alter vorzusorgen? Was bedeutet eigentlich ein Einkommen zum Auskommen? Was muss sich der Azubi von seiner Vergütung leisten können?* Die Diskussion des OJA-BJA-Seminars zeigte, dass einige Azubis durch die hohe Ausgabenbelastung verschuldet sind. *Daraus ergab sich die Frage, ob es eine gewerkschaftliche Dienstleistung sein könnte, eine Schuldenberatung für Azubis einzurichten? Was kostet eine Ausbildung bzw. welchen Nutzen hat der Arbeitgeber davon? Welche Rolle spielt die Tarifpolitik?* Diese Diskussion führte die Arbeitsgruppe abschließend und es entstanden weitere Teilfragen wie folgt: *Wie sehen die Kosten einer Ausbildung tatsächlich aus. Gibt es bei der Ausbildung nicht auch einen Nutzen und wie hoch ist dieser? Ein Azubi*

ist während seiner Ausbildung auch wertschöpfend tätig; wird dieser Nutzen mit den Kosten verrechnet? Allerdings aufgepasst: Argumentieren wir ausschließlich mit dem Nutzen von Ausbildung als Argument für eine höhere Ausbildungsvergütung, so besteht die Gefahr, dass Ausbildungsvergütung mit einer Leistungsbewertung gekoppelt wird. Ist das sinnvoll? Und überhaupt: sollen Azubis überhaupt wertschöpfend tätig sein? Andererseits sind sie das heute schon und ihre Arbeit ist nicht für die Mülltonne. Ausbildung wird dadurch auch aufgewertet. Für eine Ausbildung fallen aber auch weitere Kosten an. Oftmals werden diese vom Azubi getragen. Beispiele hierfür sind Fachbücher für die Berufsschule, Schablonen oder auch der in manchen Berufen notwendige Laptop sind von den Azubis zu bezahlen. Bei anderen Ausbildungsgruppen, wie den Dual-Studierenden müssen die Studiengebühren finanziert werden. Daraus ergibt sich die Frage, welche Ausbildungsbedingte Kosten sonst noch anfallen?

So Long! Euer König ACHTus



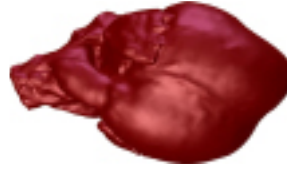


Zukunft gestalten - Qualität der Ausbildung

Die Arbeitsgruppe „Qualität der Ausbildung“ hatte zunächst den Auftrag, Erfahrungen zum Thema Qualität der einzelnen Teilnehmer aufzuzeigen und zu erörtern, was uns an den Erfahrungen stört und aufzuzeigen, welche Fragen sich daraus ergeben. Durch Diskussionen im Plenum wurde dieses Fragespektrum erweitert. Daraus ergab sich die darauf folgende Arbeitsgruppenaufgabe, die erarbeiteten Fragen in Themenschwerpunkte unterzuordnen und die Materialien und oder Handlungspotentiale aufzuzeigen, die für die weitere Diskussion und den OJAs, notwendig sind. Zunächst machte die Arbeitsgruppe den Überbegriff „Qualifizierung“ auf, in dem Fragen aufgelistet waren, die sich die Organisation IG Metall stellen muss, um die weiteren Diskussionen führen zu können. Die schwerwiegendsten Fragen hierbei waren: *Welche Mitbestimmungsrechte gibt es? Wie sensibilisieren wir JAVis, auf die Qualität der Berufsausbildung zu achten? Wieso hören JAVis erst auf dem Grundlagenseminar etwas über den Ausbildungsrahmenplan? Beurteilung und/oder Lernzielkontrolle? Welche Kriterien müssen Lernzielkontrollen erfüllen? Werden Beurteilungen als Übernahmekriterium herangezogen? Um diese Fragen beantworten zu können, bzw. um sich das Wissen zum Themenkomplex „Qualität der Ausbildung“ zu erarbeiten, müssen wir vielleicht ein neues Seminarkonzept gestalten!?* Ein weiterer wichtiger Aspekt sind die einzelnen Definitionen von Ausbildungsqualität, da ein Unternehmen vielleicht eine andere Vorstellung von Begrifflichkeiten hat wie die IG Metall. Deshalb müssen sich die Ortsjugendausschüsse folgende Fragen stellen: *Was ist das Ziel einer Berufsausbildung aus Sicht von Unternehmen, Azubis, JAV/BR, IG Metall? Was ist Qualität aus Sicht von Unternehmen, Azubis, JAV/BR, IG Metall? Wer*



trägt die Verantwortung (und welche) für die Qualität der Ausbildung? Wie ist das optimale Zahlenverhältnis von Azubis zu Ausbildern? Was sind ausbildungsfremde Tätigkeiten, wo und wie oft findet so etwas statt? Für die Diskussion in den OJAs, zu den Definitionen, empfiehlt es sich die Rauner-Expertise 2 und Infomaterial zu sichten und natürlich auch eine nicht ganz geringe Menge an Hirnschmalz mit hineinzustecken. Da das Thema Modularisierung der Berufsausbildung mittlerweile nicht mehr vernachlässigbar ist, spielt dies in der Qualität der Ausbildung auch eine tragende Rolle. Durch Fragestellungen wie: *Was beschreibt ein Modul? Was ist EQR/DQR? Stirbt die duale Berufsausbildung? Ist eine Modularisierung sinnvoll?, muss von den OJAs gearbeitet werden, wie in Zukunft mit der Modularisierung umgegangen werden soll und in wie weit Möglichkeiten bestehen, die duale Berufsausbildung nicht darunter leiden zu lassen?* Um hierbei richtig durchzusteigen ist „gutes“ Infomaterial, Filme der Abt. Berufsausbildung vom Vorstand und die Internetplattform „WAP“ zum Thema EQR/DQR notwendig! Die Berufsschulen und Berufsakademien als Kooperationspartner der Ausbildungsbetriebe und Vollzeitschulische Ausbildungen, spielen natürlich auch eine nicht ganz unerhebliche Rolle. Da in vergangener Zeit häufig Probleme in den Berufsschulen aufgetreten sind und auch nicht abzusehen ist, dass diese Probleme wie von Geisterhand verschwinden, muss sich auch hier die IG Metall Jugend einschalten, um einen Verbesserungsprozess zu erreichen. -
weiter auf Seite 11 -



- Fortsetzung von Seite 10 -

Um diesen Verbesserungsprozess zu beginnen, müssen allerdings auch hier einige Fragen geklärt werden: *Findet eine Abstimmung der Ausbildungsorte statt? Gibt es Förderung für Benachteiligte bzw. schwache? Sollen vollzeitschulische Maßnahmen zur Verkürzung einer betrieblichen dualen Berufsausbildung anerkannt werden? Wie geht man mit EQJlern im Betrieb um? Wie schaffen wir Verbesserungen in den Berufsschulen und Berufsakademien?* Auch hier müssen sich die Ortsjugendausschüsse einen Kopf darum machen, um bei der Qualität der Ausbildung voran zu kommen. Ein hilfreiches Mittel kann hierbei der Tarifvertrag aus dem Bezirk NRW zum Thema EQJ sein, sowie Informationen

über das Zusammenspiel der Kooperationspartner im dualen System und ihre Interessen. Da die Qualität der Ausbildung ein weit reichendes Spektrum an Fragen mit sich bringt, wird es sehr zeitaufwändig sein dieses Thema zu bearbeiten. Ohne Hintergrundinformationen und starker Beteiligung der einzelnen OJA Mitglieder, wird der Diskussionsprozess in den einzelnen Verwaltungsstellen sehr anspruchsvoll werden. Deswegen muss gewährleistet sein, dass möglichst viele Metaller und Metallerinnen an den Terminen, an denen das Thema „Qualität der Ausbildung“ behandelt wird, teilnehmen. Die Arbeitsgruppe empfiehlt hierzu: **Lasst euch nicht einschüchtern, und greift an!!!**



Zukunft gestalten - Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf

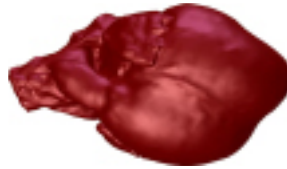
Vor dem Mittagessen sind wir erneut in Arbeitsgruppen gegangen, in den Arbeitsgruppen, haben wir von unseren Erfahrungen mit der Weiterentwicklung im Beruf erzählt und auf Metaplankärtchen festgehalten. Wir selbst haben Erfahrungen z.B. mit Weiterbildungskursen von der Industrie- und Handelskammer, der innerbetrieblichen Weiterbildung, und vielem mehr gemacht. Durch die Diskussion stellten wir fest was uns daran stört, wie z.B. die hohen Kosten für Weiterbildung oder das der Arbeitgeber eine

Weiterbildung wie z. B. den Techniker blockiert. In diesem Diskussionsprozess entstanden auch unsere Fragen, die wir nach der Mittagspause, in Blöcke unterteilten. Außerdem wurden Materialien, die wir für die Diskussionen in den OJAs benötigten, gesammelt. Zuerst ging es um finanzielle Aspekte, wo wir uns fragten, *welche finanzielle Unterstützung gibt es eigentlich, da man ja kein Entgelt von seinem Arbeitgeber mehr bekommt?* Darauf folgend entstand die Frage: *Gibt es schon Stipendienmodelle und brauchen wir die überhaupt?*

Nach einer kleinen Raucherpause fragten wir uns, *ob die vorhandenen staatlichen Unterstützungen gut sind oder ob wir Bessere brauchen und wenn ja, welche? Sollte ich eine Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen haben, werde ich dann in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert?* war unsere letzte Frage. Im zweiten Block ging es um die Rahmengesamtionen, die wir unterteilten in betriebliche, tarifliche und staatliche. Bei der betrieblichen Ebene fragten wir uns, *welche...*

- weiter auf Seite 12 -

12 Das Organ



Hinterher
weiss man
immer mehr!



-Fortsetzung von Seite 11 -
... *Mitbestimmungsrechte der BR überhaupt hat und wenn ja, ob diese auch richtig genutzt werden? Bei der betrieblichen - Weiterbildung müssen wir diskutieren, welche Anforderung wir an innerbetriebliche Weiterbildung haben? Dabei dürfen wir auch die Aspekte bei den internationalen Weiterbildungen in den Konzernen nicht außer Acht lassen.*

Weiterhin stellten wir uns die Fragen, *welche tariflichen Möglichkeiten uns der Qualifizierungstarifvertrag gibt und ob die bestehenden Regelungen des Qualifizierungstarifvertrags verbessert werden müssen?* Eine Abfrage in den Betrieben über die Nutzung des Qualifizierungstarifvertrags wäre für künftige Diskussionen hilfreich. Eine Übersicht, welche Umsetzungsmöglichkeiten es gibt und wie diese in Betriebsvereinbarungen geregelt sind, ist für die Diskussion über eine Verbesserung der Regelungen notwendig.

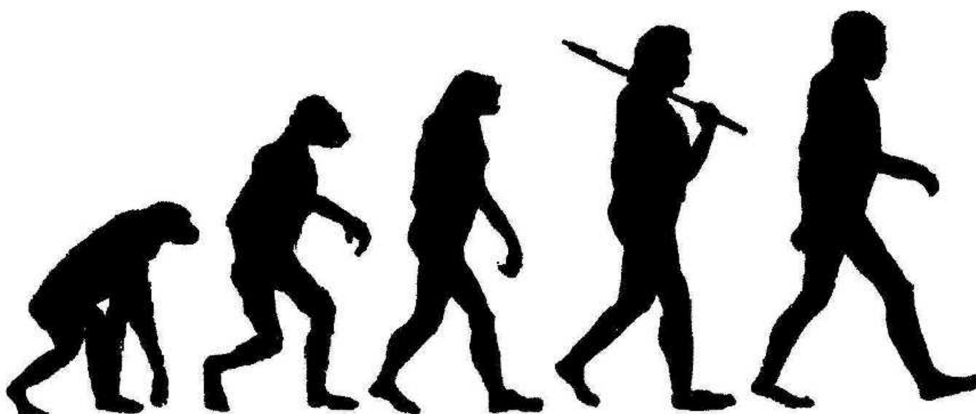
Bei den folgenden Fragen gibt

es Gemeinsamkeiten bei betrieblichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen: *Ist eine - Berufs begleitende Weiterbildung möglich und wieso bekommt man nach der Weiterbildungsphase nur die Zusage für einen gleichwertigen Arbeitsplatz wie vor der Weiterbildung? Danach fragten wir uns, ob auch es eine Benachteiligung aufgrund von Weiterbildung gibt?*

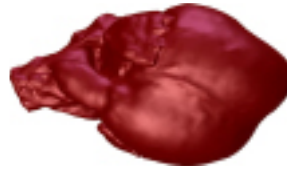
In der Frage, was der Staat für die Attraktivität bei der Weiterbildung tut, warfen wir folgende Aspekte auf: *Was bringt die Weiterbildung dem Betrieb und dem Arbeitnehmer, wie sieht die Vielfalt der Angebote und die Anzahl der Studienplätze aus? Muss das Bildungssystem durchlässiger sein, so dass mehr Beschäftigte ohne Abitur, aber mit einer Abgeschlossenen-3 oder 3 1/2 jährigen Ausbildung studieren können?* Durch den Bologna Prozess wurden die Studiengänge von Dipl. Ing. - auf Bachelor und Master umgestellt. Da der Bachelor schon nach 3 Jahren an der FH erreicht werden kann, stellten

wir die Frage, *ob es nötig ist, dass die Facharbeit gegenüber dem Bachelor Abschluss an der FH aufgewertet wird.* Eine weitere entscheidende Frage ist, *wie lässt sich Weiterbildung, die nicht von den Firmen oder dem Staat gefördert wird, mit der Familie vereinbaren?* Eine Frage die uns abschließend beschäftigte: *Gibt es nicht eine besser Übernahmechance für - Auszubildenden, wenn die Weiterbildung durch die Betriebe und den Staat attraktiver wird?* Da durch eine Weiterqualifizierung der Facharbeiter, diese Stellen für Auslerner frei werden würden!

Als Lösungsmaterialien wurden vorgeschlagen: der Qualifizierungs-Tarifvertrag, die bestehenden Betriebsvereinbarungen aus den Betrieben auf Grundlage des Qualifizierungstarifvertrags, sowie Auszüge aus dem BetrVG, eine Weiterbildungsstatistik im Bezirk und einer Liste aller Unterstützer, wie HBS, KfW, usw!



**D
N
G
U**



Mit Organizing und Kampagnen in die Offensive!

Alle reden von Kampagnen, aber nicht immer wo Kampagne drauf steht ist auch eine Kampagne drin.

Also zum Ursprung: Das Wort Kampagne (v. französ. campagne: "Ebene" aus lat. campus: "(flaches) Feld") wurde im 17. Jahrhundert in der Bedeutung von "Feldzug" in die deutsche Sprache übernommen.

Diese Feldzüge waren in früheren Jahrhunderten zeitlich befristete Aktionen. Heute findet sich diese Bedeutung noch im übertragenen Sinne in Zusammensetzungen wie "Pressekampagne, Wahlkampagne" oder bei uns Gewerkschaften in Form von Mitgliederkampagnen oder Mobilisierungskampagnen. Aber keine Angst die IG Metall zieht nicht ins Feld und spielt Krieg. Oder wäre gar von Bush infiziert. Kampagne wird heute im übertragenen Sinne gebraucht. Wenn man so will ist eine Kampagne ein „kommunikativer Feldzug“. Es geht dabei um die Köpfe der Menschen, die wir erreichen wollen. Und Kampagne bedeutet immer Veränderung.

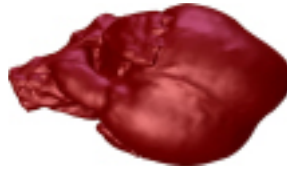
Die Kampagne ist das Gegenteil von Routine, sie ist das Außergewöhnliche. Sie ist das Gegenteil einer spontanen Reaktion, sie ist eine g-

eplante Aktion. Sie bedenkt ihre Ressourcen (Zeit, Geld, Personal), sie definiert ihr Ziel und sie wählt bewusst ihre Wege. Die Kampagne ist ein kommunikativer Feldzug. Sie will verteidigen und beschützen oder angreifen und erobern. In einer Definition zusammengefasst: Die Kampagne ist eine zeitlich befristete, thematisch begrenzte, dramaturgisch angelegte, multimedial operierende besondere Kommunikationsanstrengung, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

Dabei gibt es unterschiedliche Kampagnentypen: Die **Aktions-Kampagne** begleitet Verhandlungen, baut zu einem Thema politischen Druck auf, um eine konkrete Entscheidung durchzusetzen bzw. zu verhindern (z.B. Tarifbewegung). Die **Informationskampagne** will eine bestimmte politische Meinung zu einem Thema/Problem verbreiten (z.B. Regierungskampagnen versuchen das häufig). Die **Imagekampagne** will das öffentliche Bild einer Organisation, einer Person positiv beeinflussen, Bekanntheit, Verständnis und Akzeptanz verbessern.

Vorraussetzungen für den Erfolg von Kampagnen:

- Es spricht das Herz an: emotionalisierbar
 - Gegnerbezug ist klar erkennbar
 - Thema ist klar und einfach verständlich
- Thema wird breit als kollektives Problem empfunden
 - Erfolg ist möglich
 - Konstruktive Alternative vorhanden
 - „Ein Film läuft ab“
 - Wir haben Aktive und Ressourcen
- Soll Spaß machen, das Kampagnenteam ist motiviert
- Die Kampagne wurde organisatorisch gut vorbereitet
 - Die Kampagne kann auch andere begeistern
 - Interne und externe Kommunikation klappt
 - Das Timing passt



Hinterher
weiss man
immer mehr!



Aktions- und Kampagnenplanung der IG Metall Jugend Baden-Württemberg

Wie entsteht eine Kampagne und was ist das überhaupt? Dieser Frage widmeten sich die Seminarteilnehmer mit Hilfe von Susanne Kim, aus dem Bereich „Mitglieder und Kampagnen“ vom Vorstand der IG Metall, am Donnerstagsvormittag.

Kampagne bedeutet „Veränderung“. Es wird versucht mit Aktionen Menschen für ein spezifisches Thema bzw. eine Problematik zu sensibilisieren und emotional anzusprechen. Dieser Prozess setzt sich aus verschiedenen Eskalationsstufen zusammen, welche die Steigerungsfähigkeit widerspiegeln. Zudem ist öffentlich bzw. betrieblich Aufklärung zu betreiben um die

Politik unter Druck zu setzen. Grundsätzlich sind immer Mitglieder zu gewinnen bzw. zu mobilisieren um eine Forderung durchzusetzen und dadurch eine positive Veränderung zu erreichen.

Eine erfolgreiche Kampagne durchläuft fünf Phasen, die zur Stärkung der Gewerkschaft beitragen: 1. In der Planungs- und Recherchephase werden Betriebe nach bestimmten Kriterien ausge-

wählt, wie dem Organisationsgrad, Strukturen und Streikkategorie. 2. Bei der Verankerungsphase geht es darum, einen systematischen Überblick zu gewinnen indem ein Kernteam gebildet und die Zielgruppe(n) definiert wird. Zuvor sollten Themen mit der spezifischen Situation im Betrieb gefunden werden. 3. Zur Durchführung der Aktionsphase/Verhandlung wird die Kam-



pagne mit Steigerungsstufen geplant. 4. Die Umsetzungsphase nach dem Erfolg beinhaltet die Realisierung der Forderungen bzw. Nachverhandlungen. 5. Nachdem Strukturen geschaffen sind werden die Erfolge gefeiert und Auswertungen erstellt.

Im gesamten Prozess darf die Mitgliedergewinnung während der Kampagnenphasen nicht außer Acht gelassen werden, da es auch innerhalb

der Gewerkschaft eine demografische Entwicklung gibt. Bis zum Jahr 2012 reduzieren sich altersbedingt die Mitglieder der IG Metall um ca. 300.000 bundesweit. Mit der Durchführung von Kampagnen müssen wir dieser Entwicklung entgegenwirken.

Am Nachmittag widmeten sich die Teilnehmer in 3 Arbeitsgruppen einer Aktionsplanung zu theoretischen Kampagnenmodellen zur

Übernahme der Auszubildenden. Jede Kampagne sollte aus sechs Punkten bestehen: 1. Auswahlkriterien für den Zielbetrieb diskutieren und festlegen

2. Austausch über die spezifische Situation: Übernahme im Betrieb

3. Konkrete Forderung zusammenfassen

4. Aktionsideen mit Eskalationsstufen

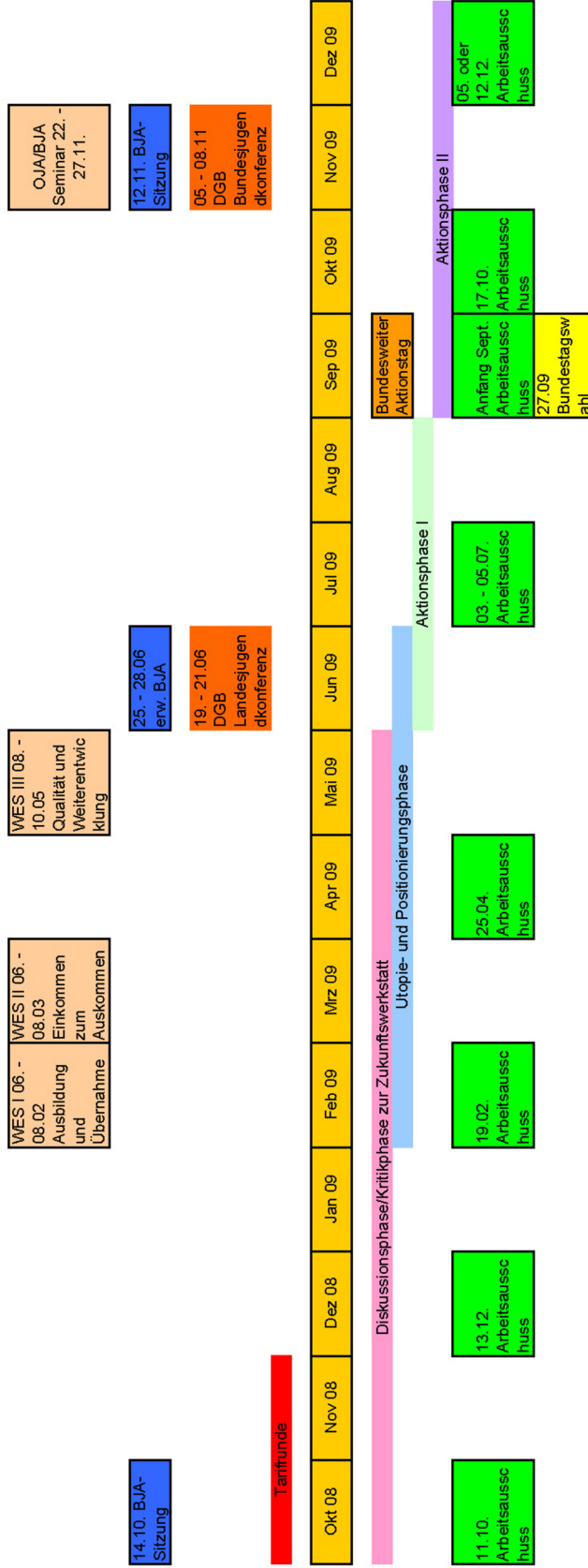
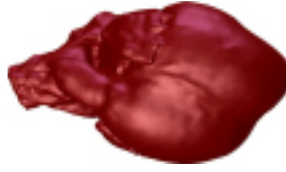
5. Aktionsplan mit Zeitablauf ausarbeiten

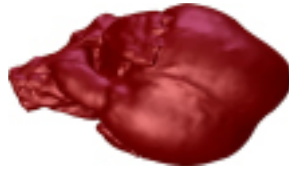
6. Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit

Die oben genannten Punkte wurden ausgearbeitet und im Plenum diskutiert, so dass die Teilnehmer fit sind, für die neue Kampagne der IG Metall Jugend „Die Zukunft gehört uns“, die 2009 mit dem ersten Kampagnenteil „Operation Übernahme startet!

Der gute Plan!

Fängt da an,
wo andere
aufhören!





Hinterher
weiss man
immer mehr!



Das Allerletzte

First Lady of Germany

First Lady of France



Herr, was haben wir
Dir getan?



Wo wir sind, ist VORNE!

