soli extra

Infomagazin der DGB-Jugend | Herbst 2014

Foto: DGB-Jugend

JAV-Wahlen – Seid dabei!

Werdet Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Es lohnt sich. Von Florian Haggenmiller

Als ich mich entschied, Jugendvertreter zu werden, fühlte ich mich wie ein Versuchskaninchen: Der Arbeitgeber, die Deutsche Telekom, hatte den neuen Ausbildungsberuf IT-Systemelektroniker eingeführt. Was wir dort lernen sollten, wusste keiner so recht. Gleich zu Beginn war für mich klar: Es ist vor allem in meinem eigenen Interesse, mich für die Interessen aller einzusetzen – damit wir dort gescheiter rausgehen, als wir reingekommen sind. Und so konnten wir erhebliche Verbesserungen durchsetzen.

Vielleicht hast auch du gerade mit der Ausbildung begonnen. Diesen Herbst finden die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung, kurz JAV statt. Geh auf jeden Fall wählen!

Aber warum nicht auch selbst dort mitmachen? Als Jugendvertreter kannst du Einfluss auf eure Ausbildung nehmen. Ein gutes Gefühl. Als JAVi gehst du ganz anders durch den Betrieb, Mitbestimmung wird zum Lernstoff: Wie man Verhandlungen mit dem Arbeitgeber führt und mit dem Betriebsrat. Wie man Interessen vertritt und sie formuliert.

In dieser Unterrichtseinheit, die nicht im Ausbildungsplan steht, erstreiten JAVis mit Unterstützung der Gewerkschaften die Übernahme von Azubis, sie beseitigen Ungerechtigkeiten, stellen Diskriminierung ab.

Sollte man selbst in der Gewerkschaft sein? Absolut! Denn sie verhandelt die Tarifverträge, die die Arbeit und die Ausbildung regeln. Wir engagieren uns gemeinsam mit den Leuten in den Betrieben für eine bessere Ausbildungsqualität und höhere Ausbildungsvergütungen. Für Gleichberechtigung und den Schutz und Ausbau von Rechten.

Und je stärker die Belegschaft organisiert ist, desto besser sind Qualität und Konditionen der Ausbildung. Der arbeitenden Gesellschaft muss es gut gehen, und das sind wir alle. Kämpft für gute Arbeit am Arbeitsplatz!

Dann stellen sich auch Erfolge ein. Mein schönstes Erlebnis als JAVi? Als wir die Kündigung eines Azubis verhindern konnten. Er hatte eine Lernschwäche, aber das hat den Betrieb nicht interessiert. Uns schon. Und weil sich die JAV eingesetzt hat, konnte er bleiben.

In dieser Soli-extra-Ausgabe berichten Aktive von ihrer, von solcher Arbeit als Jugendvertreter oder -vertreterin, von Erfolgen, politischen Forderungen und ihrem manchmal weltweiten Engagement.

Florian Haggenmiller, 32, hat bei der Telekom IT-Systemelektroniker gelernt und leitete die KJAV in der Konzernzentrale. Seit 2012 ist er DGB-Bundesjugendsekretär.

JAV-Wahlen

inhalt

2 schon gewusst …?
Wahrheiten über die JAV

3 Mitbestimmung kickt
Gegen Ärger hilft Engagement
Das ist die JAV

4 das machen wir
Nur gemeinsam stark
Unsere Erfolge

6 glossar

8 das wollen wir
Bessere Ausbildungsstandards – Junge Frauen in die Gremien! – Mitbestimmung ist das Ding – Auftrag: Übernehmen – Reinhauen für Qualität – Zukunft planen – Keine Diskriminierung!

10 Der JAVi in der Gesellschaft
Ex-Jugendvertreter_innen heute

11 ratgeber
So läuft die Wahl

12 tipps

Die Standard-Ausrüstung

Prägnant und gut verständlich bietet das JAV-Lexikon viele Infos. Modulausbildung, Einfachberufe und Ausbildungsordnung – hier wird nichts ausgelassen.

Jan Duscheck u.a.: Die Praxis der Jugend- und Auszubildendenvertretung von A bis Z, Bund-Verlag, Frankfurt/M. 2014, 523 S., 49,90 Euro

Mitbestimmung aktuell

AUSBILDUNG

Was mache ich, wenn es noch keine JAV gibt? Was bewegt Azubis? Immer aktuelle Infos rund um die Gremienarbeit auf
http://jugend.dgb.de/ausbildung/mitbestimmung

So geht Meinungsfreiheit

Politik I Parteipolitik hat im Betrieb zwar nichts verloren. Aber Äußerungen allgemeinpolitischer Art sind durchaus drin. Bei tarif-, sozial- und umweltpolitischen oder wirtschaftlichen Themen gilt: Wenn sie den Betrieb oder seine Arbeitnehmer_innen direkt betreffen, können sie auch Gegenstand der Jugend- und Auszubildendenversammlung sein. Das regelt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Also: Zur Jugendarbeitslosigkeit in Europa darf sich geäußert werden.

So geht Meinungsfreiheit nicht

Politik II Meinungsfreiheit ist ein hohes Gut. Aber es gibt Grenzen, deren Einhaltung sowohl die JAV als auch der Betriebsrat überwachen sollten: Politisches Engagement hat dort Einschränkungen, wo Diskriminierungen anfangen. So sollte alles getan werden, um rassistische, fremdenfeindliche, homophobe oder sexistische Äußerungen bzw. Aktivitäten zu verhindern. Betriebsrat und JAV sollten alle Möglichkeiten ausschöpfen, damit der Betrieb eine diskriminierungsfreie Zone ist. Und das Engagement für eine Partei, die verfassungswidrig ist, ist auch nicht abgedeckt.

Und für Studis?

Hochschule im Betrieb Die JAV schaltet sich auch ins duale Studium ein: Neben den allgemeinen Aufgaben aus dem BetrVG – zum Beispiel das Veranstalten von Info-Versammlungen – nimmt sie an Auswahlverfahren teil und achtet darauf, dass niemand benachteiligt wird. Die JAV kann sich auch darum kümmern, die Bedingungen der Studierenden zu verbessern: bei Entgelt, Fahrtkosten, Unterhaltsbeihilfe und Urlaub.

Infos der DGB-Jugend zum dualen Studium:
http://jugend.dgb.de/-/iED

Minderjährige kündigen

Womit man sich rumschlagen muss Ist es denn zu fassen? Selbst wenn man noch minderjährig ist, kann man schon rausfliegen. In der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis gemäß § 22 Berufsbildungsgesetz (BBIG) jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Eine solche Kündigung muss jedoch noch während der Probezeit zugehen. Ist der Auszubildende nach § 106 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nur beschränkt geschäftsfähig, sprich: noch zu jung, wird die Kündigung erst dann wirksam, wenn sie seinem gesetzlichen Vertreter zugeht. Und das sind meistens die Eltern!

Soli extra meint: Erwachsene? Tolle Sache...

Bundesarbeitsgericht, AZ.: 6 AZR 354/10

Die JAV ist öko

Umweltschutz Die JAV kann eine Betriebsvereinbarung zum Thema Umweltschutz in der Ausbildung anregen und durchsetzen. Dann muss die Betriebsführung zum Beispiel Ökoberichte abliefern oder sich mal ganz schnell Gedanken über Nachhaltigkeit machen. Dann wird weniger weggeschmissen, vielleicht eine Biogas-Anlage installiert, werden Mehrwegflaschen verpflichtend eingeführt.

Die Feuerlöscherin

Burnout Wenn man aufgrund der Ausbildung krank wird, kann die JAV intervenieren – und zwar per »Gefährdungsbeurteilung«. Dabei spielt der Arbeitsschutz eine herausragende Rolle: Wichtig ist hier der § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG). Aus dieser Bestimmung ergibt sich eine Verpflichtung des Arbeitgebers, mögliche Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu ermitteln. So wird aufgezeigt, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Das Ergebnis dient der Planung und Durchführung von konkreten Arbeitsschutzmaßnahmen.

Ich bin Chef_in

JAV hat den Hut auf Der oder die JAV-Vorsitzende leitet die Jugend- und Auszubildendenversammlung. Und das heißt: Er oder sie hat das Hausrecht im Sitzungsraum. Gesessen werden kann aber auch ohne Chef_in.

Es geht heiß her

Hitze und die ASR Steigt das Thermometer in Richtung Bratentemperatur – über 35 Grad –, sind die Räume rechtlich gesehen zum Arbeiten ungeeignet. Ohne Schutzmaßnahmen ist es in diesen Fällen unmöglich, die Arbeitsleistung zu erbringen. Da Gehalt und Ausbildungsvergütung weiter gezahlt werden müssen, besteht in diesem Sonderfall hitzefrei. Fazit: Azubis grillen gilt nicht. Die JAV prüft, ob es im Betrieb Betriebsvereinbarungen zur Problematik »Sommerhitze« gibt. Eigentlich ist schon bei 26 Grad Sense. Das besagt die »Technische Regel für Arbeitsstätten« (ASR). Die Arbeitgeber müssen auf jeden Fall die ASR A3.5 »Raumtemperatur« berücksichtigen. Demnach darf die Lufttemperatur in Arbeitsräumen 26 Grad nicht überschreiten. Eine Höchstgrenze von 21 Grad gilt für die Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räume. Abhilfe schaffen geeignete Sonnenschutzvorrichtungen und Belüftungsmaßnahmen.

Soli extra sagt: Die Grillsaison ist vorbei!

http://jugend.dgb.de/-/XZw

Geheimsache Mitbestimmung

Schweigepflicht JAV-Mitglieder unterliegen der Geheimhaltungspflicht: Nach § 79 BetrVG sind sie verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen aufgrund ihrer Gremien-Zugehörigkeit bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und zu verwerten. Diese Pflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus der JAV! Sogar Ersatzmitglieder der JAV müssen sich an diese Vorgabe des Gesetzgebers halten.

JAV mit Kind

Ich erziehe allein Ist das JAV-Mitglied alleinerziehende_r Mutter oder Vater und existiert im Haushalt niemand, der das kleine Kind betreuen kann, muss der Arbeitgeber die anfallenden Betreuungskosten tragen, damit das JAV-Mitglied seinen ehrenamtlichen Verpflichtungen nachkommen kann.

Bundesarbeitsgericht, Az.: 7 ABR 103/08

Unwort des Jahres

»Betriebsratsverseucht«... ...lautete das Unwort des Jahres 2010! Das Wort stammte aus einer TV-Sendung: Der Mitarbeiter einer Baumarktkette hatte vor der Kamera berichtet, der Begriff werde von Abteilungsleiter_innen benutzt, wenn ein Mitarbeiter zwischen einer Filiale mit Betriebsrat und einer ohne Betriebsrat wechseln wolle.

Soli extra sagt: Wie unfreundlich!

In und Out

In ⊕ Gewerkschaft ⊕ Die neue JAV-Vorsitzende ⊕ Mitbestimmung
Out ⊖ Ausnahmen beim Mindestlohn ⊖ Azubis, die nicht in die Gewerkschaft eintreten wollen ⊖ Arbeitgeber, die keinen Raum für die JAV rausrücken

Wen es sonst noch gibt

JAVi Martinez – steht für geradlinige Aufbauarbeit.
JAVine – war die Königin der Löwen und trifft immer den richtigen Ton.

Wichtige Abkürzungen

AGG: Allgemeines Gleichstellungsgesetz
BBIG: Berufsbildungsgesetz
BetrVG: Betriebsverfassungsgesetz
BGB: Bürgerliches Gesetzbuch
JArbschG: Jugendarbeitsschutzgesetz
JAV: Jugend- und Auszubildendenvertretung
JAVi/JAVine: Jugend- und Auszubildendenvertreter_in

Gegen Ärger hilft Engagement

Jeden Donnerstag ist JAV-Sitzung an der Universitätsklinik Freiburg. Florian ist schon in der zweiten Amtsperiode aktiv. Ein Leben zwischen Azubis und Arbeitgeber.
Von Lena Müssigmann

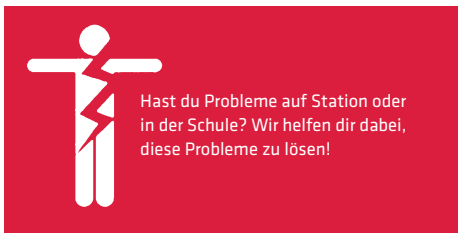
Vorne leuchtet der Beamer, alle, die um den u-förmigen Tisch sitzen, wirken aufmerksam, wer Kaffee trinken will, muss ihn selbst mitbringen: Bei den zweistündigen Sitzungen der JAV der Uniklinik Freiburg ist die Stimmung konzentriert, erzählt Florian Rothenbacher. Der 24-jährige Physiotherapie-Schüler ist seit 2012 im Gremium aktiv.

Wer viel an der Uniklinik unterwegs ist, kennt ihn vom Sehen. Er und die anderen JAVis sind auf Plakaten in Schaukästen zu sehen. »So weiß man, wer wir sind, und kann uns ansprechen, wenn es was gibt«, sagt Florian.

Außerdem erzählt er von 336 Likes für die Freiburger JAV auf Facebook, inzwischen wahrscheinlich der wichtigste Kanal für den Kontakt zu den Jugendvertreter_innen.

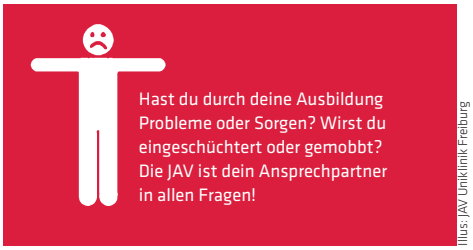
Sieben ordentliche und sieben Ersatzmitglieder hat seine JAV – für 652 junge Leute im Betrieb. Zwei von ihnen haben eine 25-prozentige Freistellung von ihrem Job, um die Sitzungen vor- und nachzubereiten, und um immer donnerstags für Ratsuchende im JAV-Büro ansprechbar zu sein. Florian ist nur für die Sitzungen freigestellt.

Sein Engagement ist aus eigener Betroffenheit entstanden. Vor gut zwei Jahren hat er den damaligen JAVis sein Leid geklagt: Als angehender Physiotherapeut arbeitet er während praktischer Ausbildungsabschnitte in der Klinik mit. Doch Geld gibt's keins dafür. Vielmehr musste er damals monatlich 300 Euro Schulgeld bezahlen. »Es war unfair, dass wir zahlen mussten, obwohl wir arbeiten«, sagt er.



Also hat er sich in die JAV wählen lassen – und prompt zusammen mit der Mitarbeitervertretung, der Gewerkschaft ver.di und den anderen JAVis erreicht, dass im Oktober 2012 das Physiotherapeuten-Schulgeld abgeschafft wurde. »Unsere Situation hat sich seither verbessert«, sagt Florian. Doch die Probleme gehen der JAV nicht aus.

Immer wieder seien sie mit Einzelfällen konfrontiert, in denen Jugendliche Probleme mit ihrem Chef haben oder sich an der Akademie ungerecht bewertet fühlen. Wenn Florian um Hilfe gebeten wird, versucht er das Problem erstmal alleine zu lösen. Bei schwierigeren Fällen zieht er seine JAV-Kolleg_innen hinzu. Über sich sagt er: »Ich bin schon einer, der vorne steht und auch für andere spricht, wenn es nötig ist.«



Illus: JAV Uniklinik Freiburg

Es koste Überwindung, als Azubi dem Arbeitgeber die Stirn zu bieten. Früher, an seiner Fachoberschule im heimischen Allgäu, war Florian in der Schülermitverantwortung aktiv. »An der Schule hatten wir wenig Einfluss. Hier ist das anders. Ich habe das Gefühl, dass wir auch gehört werden«, sagt er. »Das ist professionell, was wir hier in Freiburg machen.«

Demnächst ist eine Reise angesagt – wenn die Freiburger JAVis für eine Klausurtagung in eine Schwarzwaldhütte fahren. »Da klären wir unseren weiteren Fahrplan«, sagt Florian.

Das kann spannend werden – wenn (Kinder-)Krankenpfleger und Hebammen, OP-Assistentinnen, Physiotherapeuten und Mechatronikerinnen, die alle ebenfalls an einer Klinik arbeiten, wieder gemeinsam konzentriert um den Tisch sitzen.

Das ist die JAV

Von Konstantin Kohl

Jugendliche und Auszubildende haben im Betrieb oft eigene Probleme – mit der Ausbildung oder ihren Arbeitseinsätzen, mit Vorgesetzten, Ausbilder_innen oder Kolleg_innen, mit Beurteilungen und Einschätzungen. Mit der Frage, wie es nach der Ausbildung weitergeht: Wird der Betrieb oder das Unternehmen sie auf einen Arbeitsplatz übernehmen?

Und manchmal haben sie auch Schwierigkeiten im Alltag, die sie wiederum bei der Arbeit beeinträchtigen – vielleicht mit den Eltern, einer Krankheit oder Sucht, mit Geld oder der Wohnung. Oder sie sind alleinerziehend und finden keine Betreuung für das Kind. Mit all diesen Fragen sollen sie nicht allein gelassen werden. Deshalb gibt es die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Sie vertritt die Jugendlichen unter 18 Jahren und Auszubildende, Praktikant_innen, Werkstudent_innen unter 25 Jahren und wird auch von diesen gewählt. Die Rechte und Pflichten der JAV sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Dazu gehört auch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Denn der ist die eigentliche Interessenvertretung der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Gibt es keinen Betriebsrat kann auch keine JAV gewählt werden. Die Anzahl der JAV-Mitglieder ist davon abhängig, wie viel wahlberechtigte Menschen es im Betrieb gibt, sie kann von eins bis 15 reichen. Der Betriebsrat ist verpflichtet, die JAV auf dem Laufenden zu halten und ihr alle Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die sie braucht, um ihre Aufgaben zu erfüllen. So kann die JAV auch jemanden zu den Betriebsratssitzungen delegieren.

Dabei reagiert das Jugendgremium aber nicht nur auf Beschwerden und Anregungen aus dem Betrieb, sondern guckt sich auch aktiv um, ob Verordnungen zum Arbeitsschutz, Unfallverhütungsvorschriften, Dienstvereinbarungen und für Jugendliche geltende Regelungen wie Jugendarbeitsschutz, Mutterschutz, Berufsbildungs- und Arbeitszeitgesetz eingehalten werden. Zusätzlich kann sie auch mit dem Betriebsrat zusammen Maßnahmen beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden weiterhelfen – egal, ob es um Weiterbildung, Gleichstellung von Frauen und Männern oder Integration ausländischer Auszubildender geht.

In größeren Betrieben mit mindestens fünf Mitgliedern kann die JAV eine eigene Sprechstunde einrichten. In allen anderen Fällen melden sich hilfe- oder ratsuchende Jugendliche und Auszubildende in der Sprechstunde des Betriebsrats.

Konstantin Kohl ist bei der DGB-Jugend für JAV-Arbeit zuständig.

Nur gemeinsam stark

In der Autoindustrie arbeiten immer mehr Jugendvertreter_innen international zusammen. So gibt's bessere Arbeitsbedingungen für alle.
Von Andreas Wyputta

Debora Aleo, Vorsitzende der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) von Volkswagen in Deutschland, klingt noch immer irritiert, wenn sie über die Bezahlung von Azubis in Mittel- und Südamerika berichtet. Gerade einmal sechs Euro hat Europas führender Autokonzern für seine Auszubildenden etwa in Mexiko übrig – im Monat.

»Da braucht VW dann eigentlich auch gar nichts zahlen«, meint die junge Gewerkschafterin, die als Werkzeugmechanikerin Mitglied der IG Metall ist. Trotzdem seien die Jobs bei VW gefragt, berichtet die 25-Jährige: »In Mexiko ist es noch üblich, dass junge Leute für ihre Ausbildung zahlen müssen.«

Von der krassen Unterbezahlung erfahren hat Aleo im Gespräch mit anderen Gewerkschafter_innen: Im November 2012 flog sie mit elf jungen Beschäftigten internationaler Konzerne wie Daimler, Bosch und ThyssenKrupp nach Brasilien. Schon beim Besuch der Ausbildungswerkstatt im Werk Anchieta, das ab 1959 rund 18 Kilometer von São Paulo entfernt als erste VW-Produktionsstätte außerhalb Deutschlands aufgebaut wurde, seien ihr die vielen »Unterschiede und Probleme« aufgefallen, erzählt Aleo. Spätestens beim Besuch des Werks im argentinischen Pacheco im August 2013 war ihr klar: Gemeinsame Standards gibt es für die VW-Auszubildenden nicht.

Auf internationalem Parkett unterwegs: VW-JAVine Debora Aleo

Foto: Jürgen Kiontke

Denn im Motorenwerk im brasilianischen São Carlos dauert die Ausbildung 18 Monate, in den anderen brasilianischen Werken zwei Jahre. In Mexiko sind es wie in Deutschland 3,5 Jahre. Die Übernahme nach der Ausbildung ist nur in der Bundesrepublik geregelt: Nur hier bekommen garantiert alle Ausgebildeten einen Arbeitsvertrag, der nur bei unterdurchschnittlicher Leistung zunächst befristet wird.

Zusammen mit der Gewerkschaftssekretärin Nina Zach, unterstützt von den 14 weiteren Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) des VW-Stammwerks in Wolfsburg, hat Aleo deshalb im November 2013 die erste internationale Jugendkonferenz von Volkswagen organisiert. Junge Autobauer_innen aus Deutschland trafen in Niedersachsen auf Gewerkschafter aus Übersee: »Wegen unserer Reisen nach Brasilien und Argentinien hatten wir vor allem Kontakte nach Südamerika«, sagt Aleo – und bedauert, dass junge VW-Mitarbeiter_innen etwa aus Südafrika, Russland oder China nicht in Wolfsburg waren.

Auch Kolleg_innen aus Spanien und Portugal fehlten: »Dort gibt es keine JAV wie an den deutschen Standorten«, beschreibt Aleo, die auch stellvertretende Vorsitzende der Jugendvertretung im Wolfsburger Werk ist, das Problem. Einfach anrufen und einladen – das ist unmöglich. Wichtig sind die persönlich geknüpften Netzwerke.

Trotzdem war die Konferenz ein voller Erfolg: Formuliert wurde eine »Charta der Ausbildung«, in der weltweit gleiche Standards für alle jungen VW-Mitarbeiter_innen gefordert werden. Die wurde dann an den Welt-Konzernbetriebsrat (WBKR) und an den VW-Vorstand übergeben: »Damit sind wir zum ersten Mal als internationale Volkswagen-Jugend aufgetreten«, freut sich Aleo – denn eine Struktur wie den WBKR gibt es im Bereich der Jugendvertretung bis heute nicht.

Ein »Riesenerfolg« wäre schon, wenn mit der »Charta der Ausbildung« jeder Standort außerhalb Deutschlands auch eine eigene JAV bekäme. Denn die betreut speziell junge Mitarbeiter_innen: »Wir kümmern uns um Probleme, wenn neue Lernfelder definiert oder ganz praktisch neue Maschinen eingeführt werden«, sagt Aleo, die seit acht Jahren Jugendvertreterin ist. »Wir treffen uns mit Leuten aus dem Personalwesen, wenn es um Fehlzeiten oder Krankheitstage geht. Und bei den Tarifrunden sind natürlich auch gewählte Jugendvertreter dabei.«

Auch bei anderen Autobauern vernetzen sich deshalb junge Gewerkschafter_innen. Bei Opel und bei Ford haben sich Auszubildende und junge Mitarbeiter_innen in der ersten Junihälfte zum ersten Mal zu international besetzten Seminaren getroffen. »Den Kolleginnen und Kollegen soll klar werden, dass Erfolge wie die Verteidigung von Sozialstandards, die Bekämpfung von Dumpinglöhnen niemals mehr national oder gar lokal möglich sind«, sagt Georg Leutert, der in Köln als Referent für den Europäischen Betriebsrat von Ford arbeitet. »Geschafft werden kann das in einer globalisierten Wirtschaft nur in großen, internationalen Netzwerken.«

Vorbild könne etwa die erste europaweite Betriebsvereinbarung sein, die Arbeitnehmervertreter_innen bei Ford schon im Jahr 2000 ausgehandelt haben. Zwar konnte die Auslagerung der Herstellung von Achsen, Lenkrädern und Instrumententrägern nicht verhindert werden. Doch die Betriebsräte setzten durch, dass für rund 10.000 Beschäftigte in neun europäischen Werken weiter die gleichen Bedingungen gelten wie beim Mutterkonzern.

Trotzdem muss auch Leutert zugeben: In Rumänien zahlt Ford heute schlechter als die Renault-Tochter Dacia. »Die Kollegen verdienen dort 500 bis 800 Euro im Monat«, sagt er. »Wer kein eigenes Haus hat, kann da definitiv kaum von leben.«

Auf junge Arbeitnehmervertreter_innen wartet also viel Arbeit. Nirgendwo kennt man das besser als bei Opel: Bei der Europa-Tochter des US-amerikanischen Herstellers GM spielt das Management die Beschäftigten schon beinahe traditionell gegeneinander aus. Betriebsrät_innen aus Deutschland wurde immer wieder klargemacht, dass etwa ihre polnischen Kolleg_innen doch preiswerter seien – denen wiederum mit noch billigerer Produktion in Russland gedroht wurde.

International am Start: Die Gewerkschaftsjugend

Foto: Simone M. Neumann

»Zu unserem Seminar kommen auch Auszubildende aus Bochum. Das Werk dort wird Ende des Jahres geschlossen«, sagt Betriebsratsmitarbeiterin Natalie Glück. Auch bei Opel sollen sich junge Mitarbeiter_innen deshalb international vernetzen – und erkennen, dass sie prekäre Beschäftigung wie Leiharbeit in Deutschland oder Jugendarbeitslosigkeit in Südeuropa nur gemeinsam bekämpfen können.

Bei VW ist die GJAV-Vorsitzende Debora Aleo schon einen Schritt weiter. Über ihre »Charta der Ausbildung« sind die Jugendvertreter_innen »im konstruktiven Gespräch mit dem Konzernvorstand«, sagt sie. Vorbild sei die für ausgebildete Arbeitnehmer_innen bereits geltende »Charta der Arbeitsbeziehungen«. Die schreibt gleiche Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter_innen in allen VW-Werken weltweit vor – außer beim Lohn natürlich.

Sechs Euro Vergütung hat Europas führender Autokonzern VW für seine Auszubildenden in Mexiko übrig – im Monat.

Den öffentlichen Dienst aufgerollt

In der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes 2012 konnte die ver.di Jugend einen großen Erfolg feiern. Nachdem die Forderung seit 2008 konsequent verfolgt und ihr in mehreren Tarifrunden durch bunte und kreative Warnstreikaktionen Nachdruck verliehen wurde, enthält der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes seither eine tarifliche Regelung zur unbefristeten Übernahme von Auszubildenden. Der Erfolg wird deutlich, wenn man einen Blick auf die vorherigen Übernahmeregelungen wirft: Für Auszubildende in BBiG-Berufen gab es eine notenabhängige Übernahme für zwölf Monate, für Auszubildende in der Pflege überhaupt keine Regelung. Nun werden alle Auszubildenden nach einer Bewährungszeit von zwölf Monaten unbefristet übernommen, wenn betrieblicher Bedarf besteht. An dieser Stelle ist die Zusammenarbeit zwischen den JAVen und der ver.di Jugend besonders wichtig, denn bei der Feststellung des Bedarfs sind die betrieblichen Interessenvertretungen mit im Boot. In der Tarifrunde 2014 ist es uns gegen den

Widerstand der Arbeitgeber durch Druck in den Betrieben und auf der Straße gelungen, die Übernahmeregelung zu verteidigen.

Holm-Andreas Sieradski, ver.di-Jugendsekretär

Einen Haustarifvertrag erkämpft

Unsere Azubis wurden zwar nach dem bayrischen Tarifvertrag vergütet, ansonsten lief bei uns aber alles ohne. Übernahme war, wie in den meisten Hotels, nahezu undenkbar. Dazu kam: Zur Berufsschule sind's 100 Kilometer zu fahren.

Gemeinsam mit Betriebsrat und der NGG haben wir unseren Haustarifvertrag durchgesetzt. Er beinhaltet die Übernahme für ein halbes Jahr – was nicht ideal ist, aber zumindest die Angst nimmt, erst mal auf der Straße zu sitzen. Unsere Azubis bekommen zudem Benzingeld für die Schulfahrten. Wir hatten viele Diskussionen deswegen, aber mein Betriebsrat hat mir immer den Rücken gestärkt und sich um mich und »meine« Azubis gekümmert. Um die Azubis als Team zusammenzuhalten, ha-

ben wir ein- bis zweimal im Jahr Ausflüge gemacht, der Chef hat auf unsere Initiative hin einen Großteil der Kosten übernommen.

Helen Häge, NGG, Ex-JAVine im Hotel Seligweiler

Erfolgreich operiert

Unsere »Operation Übernahme« war sehr erfolgreich: Weil wir die Debatte um die Übernahme in die Betriebe getragen und in die gesellschaftliche Debatte eingebracht haben. Weil jetzt ca. zwei Drittel der Azubis unbefristet übernommen werden, wo es vorher nur ein Drittel war.

Trotzdem finden jedes Jahr die nächsten Gespräche statt – geschenkt wird uns nichts. Wir müssen immer wieder aufs Neue kämpfen.

Eric Leiderer, Bundesjugendsekretär der IG Metall

Mit dem Konzern verhandelt

Wir haben eine Konzernbetriebsvereinbarung erreicht, die besagt, dass 25 Prozent der Azubis unbefristet übernommen werden müssen. Aber ich will, dass die unbefristete Übernahme der Normalfall ist.

Jacqueline Kluge, IG BCE, JAV-Vorsitzende bei Boehringer Ingelheim in Mannheim

Pflichten und Aufgaben: Die JAV im Alltag

Bei erfolgreicher JAV-Arbeit geht es nicht um spektakuläre Dinge, die man umgesetzt hat. Es ist immer schön, wenn man beim Arbeitgeber Forderungen durchsetzen konnte, ohne dass es hierfür eine rechtliche Grundlage gab. Mit meinem Gremium hab ich das auch schon öfter geschafft, aber wichtig ist, seine Pflichten und Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu erfüllen. Natürlich darf man nicht vergessen, Aufklärungsarbeit zu leisten, zum Beispiel zu erklären, was Tarifverträge sind. Auch hier konnte ich gemeinsam mit meinem Gremium sehr viel erreichen. Die Azubis besuchen regelmäßig Gewerkschaftsveranstaltungen, informieren sich gegenseitig und suchen den Kontakt zu jungen Leuten aus anderen Betrieben, um eine Gemeinschaft zu bilden.

Die Arbeit mit dem Betriebsrat läuft insgesamt gut. Es ist natürlich nicht immer einfach, Betriebsräte für Jugendthemen zu sensibilisieren, aber wir »nerven« so lange, bis uns jemand zuhört. Am Ende des Tages haben wir sie dann aber hinter uns.

Umut Celik, EVG, JAV-Vorsitzender der DB Fernverkehr AG Berlin

BBiG, BetrVG und Trans-Sternchen

Gesetze und Vokabeln: Was jetzt kommt, könnt ihr auswendig lernen! Das Soli-extra-JAVi-Spezial-Glossar.

AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Wichtiges Gesetz, aus dem sich Aufgabenstellungen für die Arbeit der JAV ergeben: Es fordert, Benachteiligungen aus Gründen der »Rasse«, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die JAV muss sich also mit der Frage beschäftigen, ob es im Betrieb entsprechende Probleme gibt und wie diese zu lösen sind. Gibt es beispielsweise eine Regelung, nach der über 24-Jährige wegen ihres Alters nicht mehr als Auszubildende angenommen werden, wäre dies eine Diskriminierung nach dem AGG.

Ausbildungszeit

Die Arbeits- bzw. Ausbildungszeit ist die Zeit, die man täglich am Arbeits- oder Ausbildungsplatz verbringt. Dazu gehört während der Ausbildung auch die Berufsschulzeit. Geregelt wird die Arbeitszeit im Tarifvertrag. Wer in einem Betrieb ohne Tarifbindung arbeitet, ist auf die Regelungen im Arbeitszeitgesetz oder – für noch nicht Volljährige – im Jugendarbeitsschutzgesetz angewiesen. Letzteres schreibt vor, dass unter 18-Jährige am Tag nicht länger als acht und in der Woche nicht länger als 40 Stunden arbeiten dürfen. Wer älter ist, darf nach dem Arbeitszeitgesetz zwar in der Regel auch nur acht Stunden malochen, das kann aber auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn man im halben Jahr auf nicht mehr als einen Wochenschnitt von 48 Stunden kommt.

Arbeitsrecht

Das deutsche Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen einzelnen Arbeitnehmer_innen, zwischen Koalitionen und Vertretungsorganen – also den Gewerkschaften – und Arbeitgebern. Auch für Studis, die neben dem Studium arbeiten müssen, gelten Arbeitnehmerrechte wie Anspruch auf Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Betriebsrat

Im Idealfall der wichtigste Verbündete der JAV, manchmal aber auch die erste große Hürde: Denn der Betriebsrat, der von allen volljährigen Beschäftigten – also auch den entsprechenden Azubis – gewählt wird, hat deutlich mehr Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte als die JAV. Deshalb ist diese auf eine gute Zusammenarbeit angewiesen. Wenn etwa JAV-Mitglieder auf eine Schulung fahren wollen, muss der Betriebsrat den entsprechenden JAV-Beschluss bestätigen. An diesem Tagesordnungspunkt der Betriebsratssitzung darf die gesamte JAV teilnehmen. Ohnehin ist der Betriebsrat laut Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet, einen JAVi zu seinen Sitzungen einzuladen, ebenso zu allen Besprechungen mit dem Arbeitgeber, in denen die Belange von Azubis oder jugendlichen Beschäftigten besprochen werden. Geht es um Themen, die die von der JAV vertretenen Beschäftigten angehen, muss die gesamte JAV hinzugezogen werden. Die JAV hat ein Antragsrecht an den Betriebsrat. Sie kann also auch versuchen, Ideen und Initiativen in die Betriebsratsarbeit einzubringen – wenn sie etwa eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Rassismus oder mit Alkoholmissbrauch für notwendig hält. Hier zahlen sich gute Beziehungen zum Betriebsrat schnell aus.

Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist die gesetzliche Grundlage für die betriebliche Ausbildung. Vom Ausbildungsvertrag bis zur Abschlussprüfung – im BBiG sind alle Rechte und Pflichten des Ausbildenden und der Auszubildenden geregelt.

Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist die rechtliche Grundlage für die betriebliche Mitbestimmung des Betriebsrats und der JAV. Es regelt sowohl, wie und von wem die Gremien gewählt werden – bzw. wer sich wie zur Wahl stellen darf, als auch ihre Aufgaben und Rechte. Das Pendant im öffentlichen Dienst sind die einzelnen **Personalvertretungsgesetze** (PersVG) der Bundesländer oder des Bundes.

Bürokratie

Meist unterschätzt. Weil die JAV – ebenso wie der Betriebsrat – ein gesetzlich geregeltes Gremium der Interessenvertretung ist, muss sie sich an die Regeln des BetrVG und des PersVG halten. Das bedeutet: Sitzungen, Anwesenheitslisten, Protokolle. Um dabei keine Fehler zu machen und dem Arbeitgeber im Konfliktfall keine Angriffspunkte zu liefern, ist es sinnvoll, wenn sich mindestens ein Mitglied der JAV entsprechend schulen lässt.

Duale Ausbildung

Spezifische Form der Ausbildung, die es in Europa vor allem in Deutschland, Österreich, der Schweiz, den Niederlanden und Dänemark gibt. Die Ausbildung wird in einen praktischen und einen theoretischen Teil gesplittet. Der praktische findet in einem Betrieb statt, der theoretische an ein oder zwei Tagen in der Woche in der Berufsschule. Beide Ausbildungsstätten arbeiten zusammen.

Duales Studium

Duale Studiengänge verknüpfen ein Studium an einer Hochschule oder (Berufs-)Akademie mit regelmäßigen ausgiebigen Praxisphasen in einem Betrieb oder auch einer anerkannten

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ist der Dachverband der Gewerkschaften (r.: Jugendaktion auf dem Kongress 2014): Alle vier Jahre ist Bundesjugendkonferenz (l.). Dort treffen sich 140 Delegierte - viele kommen aus den JAVen in den Betrieben

Fotos: DGB-Jugend

betrieblichen Berufsausbildung. Dabei wechseln sich Theoriephasen an der Hochschule oder Akademie und praktische Phasen im Ausbildungsbetrieb ab. An einigen Hochschulen werden diese Studiengänge auch anders bezeichnet, etwa als Studium im Praxisverbund.

Jugendarbeitsschutz

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbschG) gilt für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren und unterscheidet zwischen Kindern (unter 15 Jahren) und Jugendlichen (unter 18 Jahren). Es begrenzt nicht nur die Ausbildungs- und Arbeitszeit, sondern sieht auch einen verlängerten Jahresmindesturlaub vor und regelt die Freistellung an Berufsschultagen. Es enthält unterschiedliche Mindestaltersstufen für unterschiedliche Beschäftigungsarten, verbietet Akkord- und tempoabhängige Arbeit und gebietet regelmäßige ärztliche Untersuchungen, um Kinder und Jugendliche vor Überforderung zu schützen.

JAV-Schulung

Mitglieder der JAV haben wie Mitglieder des Betriebsrats Anspruch darauf, von ihrer Arbeit freigestellt, aber weiter bezahlt zu werden, wenn sie an einer Schulung teilnehmen, die die JAV und der Betriebsrat für erforderlich halten.

LSBTTIQ oder LGBTrans*

Wichtige Abkürzung, die zugleich Programm ist. LSBTTIQ steht für lesbische, schwule, transgender, transsexuelle, intersexuelle und sonstwie orientierte unmainstreamige Menschen. LGBTrans* ist die englische Entsprechung, die genauso häufig auftaucht. Die Abkürzung als Programm zu nehmen bedeutet, sich gewahr zu sein, dass es ganz unterschiedliche Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen gibt – und dass diese auf vielfältige Art und Weise diskriminiert werden können. Sei es, indem man sie in Formulierungen und Ansprachen nicht benennt, sei es, indem Menschen gezwungen werden, sich für eine Männer- oder Frauentoilette zu entscheiden, sei es durch direkte sexuelle Belästigung. Die JAV sollte das AGG auf jeden Fall so verstehen, dass sie diese Aspekte bei ihrer Arbeit berücksichtigt.

Mitbestimmung

Dass der Chef alles allein entscheiden kann – das war einmal. Betriebliche Mitbestimmungsgesetze gibt es – mit Unterbrechungen – seit dem 19. Jahrhundert. Wer Arbeit leistet, muss auch mitreden dürfen, zum Beispiel bei der Art der Lohngestaltung, bei Kündigungen, der Ausstattung der Arbeitsplätze oder der Aufstellung von Urlaubsplänen. Für diese Rechte haben die Gewerkschaften gesetzliche Regelungen erkämpft. Damit die Beschäftigten ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen können, gibt es die Betriebsräte (bzw. in öffentlichen Einrichtungen Personalräte), und die JAV. Doch leider hat die Mitbestimmung Grenzen. Noch immer kommt nur ein Bruchteil der Entscheidungen in der Wirtschaft auf demokratischem Weg zustande. Noch immer können die Arbeitgeber in vielen Fragen willkürlich bestimmen – und das sogar bei Entscheidungen von einiger Tragweite, wie Investitionen und Entlassungen. Die Beschäftigten baden dann die Folgen dieser Entscheidungen aus, ohne ihre Interessen einbringen zu können. Deshalb fordern die Gewerkschaften weitergehende Mitbestimmungsmöglichkeiten – zum Beispiel bei der Einführung und Anwendung neuer Techniken und bei der Sicherung vorhandener sowie der Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze.

LGBTrans*: Alle gleich, alle anders – CSD in Köln mit der Gewerkschaftsjugend

Foto: DGB-Jugend Köln

Mobbing

Systematische Schikane und Psychoterror am Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Schätzungen gehen davon aus, dass in Deutschland rund eine Million Menschen an ihrer Arbeitsstelle gemobbt werden. Sie bekommen ständig blöde Sprüche von ihrem Ausbilder oder Mit-Azubis zu hören, erfahren, dass man hinter ihrem Rücken Lügen über sie erzählt oder entsprechende Informationen online postet, müssen immer die miesen Jobs erledigen, bekommen anzügliche Angebote. Sich um Mobbingopfer zu kümmern und Mobbing im Betrieb aufzudecken und zu verhindern, gehört zu den Aufgaben von JAV und Betriebsrat.

Sexuelle Belästigung

Von der billigen Anmache über anzügliche Witze bis hin zu körperlichen Übergriffen: Immer wieder werden vor allem Frauen am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Und immer wieder sind junge Frauen in der Ausbildung besonders betroffen. Oft schweigen sie aus Scham oder aus Angst, ihren Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz zu verlieren. Wer mitbekommt, wie jemand belästigt wird, oder selbst Opfer wird, sollte sich mit der JAV und dem Betriebsrat in Verbindung setzen, um Abhilfe zu schaffen.

Ausbildungsplatzumlage

Auch Umlagefinanzierung genannt. Politisches Mittel zur Steuerung des Ausbildungsplatzangebotes, das von der Idee ausgeht, dass sich alle Unternehmen an der Ausbildung von Fachkräften beteiligen müssen – nicht nur, weil sie sonst unter dem selbst produzierten Fachkräftemangel leiden, sondern auch, weil gute Ausbildung eine ihrer gesellschaftlichen Aufgaben sein sollte. Nach diesem System zahlen Betriebe, die nicht selbst ausbilden – und das ist in Deutschland längst die Mehrzahl – eine Abgabe, mit der Ausbildungsplätze an anderer Stelle subventioniert werden. Ein erster Versuch, eine solche Abgabe mit dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz von 1976 einzuführen, wurde 1980 vom Bundesverfassungsgericht gestoppt. Dass eine Beteiligung aller Betriebe an der Finanzierung von Ausbildung durchaus möglich ist, zeigt die tarifliche Ausbildungsplatzumlage, die es seit 30 Jahren im Baugewerbe gibt: Dort zahlen alle Firmen in einen Topf, aus dem die ausbildenden Betriebe den größten Teil ihrer Ausbildungskosten erstattet bekommen.

Union Busting

Der Begriff »Union Busting« stammt aus der US-amerikanischen Debatte und kann mit »Zerschlagung gewerkschaftlicher Interessenvertretung« übersetzt werden. Übertragen auf das duale System der Mitbestimmung in Deutschland ist der Begriff nicht identisch mit dem Widerstand gegen Betriebsratsgründungen, sondern meint die Behinderung jeglicher Form gewerkschaftlicher Arbeit.

Besucht auch unser Online-Lexikon auf http://jugend.dgb.de/ausbildung

Wir fordern bessere Standards

Azubis brechen ihre Ausbildung wegen schlechter Bedingungen ab. Wir brauchen unabhängige Kontrollen, sagt Elke Hannack.

Viele Betriebe sind schlicht nicht ausbildungsreif: Sie halten viele Überstunden, unregelmäßige Arbeitszeiten und eine niedrige Vergütung für normal. Dies gilt insbesondere für das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie das Bäcker- und Fleischerhandwerk. Fast jeder zweite Ausbildungsvertrag wird hier vorzeitig aufgelöst. Branchen, die für Jugendliche wieder attraktiv werden wollen, müssen ihnen gute Ausbildungsbedingungen, eine bessere Bezahlung und gute Perspektiven bieten. Wenn junge Menschen aber nur als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden, bewerben sie sich in diesen Unternehmen nicht mehr.

Während die Spitzenverbände der Wirtschaft oft eine mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen beklagen, fehlt in der öffentlichen Debatte ein systematischer Blick auf die Ausbildungsreife der Betriebe. Wir wollen deshalb Qualitätsauschüsse bilden, in denen Ausbilder und Ausbilderinnen, Betriebsräte sowie JAVen, Ausbildungsberater und -beraterinnen, Berufsschullehrer und -lehrerinnen und Mitglieder aus den Prüfungsausschüssen systematisch und nachhaltig an der Frage der Qualität arbeiten. Die Kammern scheinen sich dieser Problematik nicht ernsthaft stellen wollen – dann müssen wir sie eben aus ihrer unseligen Doppelrolle als Lobbyverband der Wirtschaft und zuständige Stelle befreien.

Junge Menschen haben ein Recht auf eine gute Ausbildung.

Der DGB wird sich an der von der Bundesregierung angekündigten Allianz für Aus- und Weiterbildung beteiligen, wenn wir entscheidende Verbesserungen für die Ausbildungschancen der Jugendlichen vereinbaren können. Wir müssen endlich eine Ausbildungsgarantie umsetzen, die Warteschleifen im Übergang von der Schule in den Beruf abbauen und die Qualität der Ausbildung auf die Tagesordnung setzen.

Durch die Ausbildung im Betrieb werden die Jugendlichen zu Insidern in den Unternehmen. Für die Gewerkschaften sind die Jugendlichen akzeptierter Teil der Belegschaften. JAVen streiten gemeinsam mit Betriebs- und Personalräten für die Rechte der Auszubildenden. Auch an der Steuerung des Berufsbildungssystems sind sie über die Gewerkschaften beteiligt. Dies sichert eine hohe Akzeptanz der Ausbildungsberufe in der Arbeitswelt.

Elke Hannack ist stellvertretende DGB-Vorsitzende.

Mädchenprobleme? Von wegen!

Junge Frauen brauchen Ansprechpartnerinnen im Betrieb. Dafür gibt's die JAV. Von Beate Willms

Lena ärgert sich täglich, wenn sie hoffnungsvoll auf das Angebot der Kantine schaut. Montags gibt es Schnitzel, dienstags Rouladen, mittwochs Frikadellen, donnerstags Lammeintopf – alles nichts für sie. Lena ist überzeugte Vegetarierin.

Laura kommt morgens mit einem Klops im Bauch zur Arbeit, wo sie mit ihren Kollegen Rüdiger und Wolf in einem Raum sitzt. Rüdiger hat meist ein Kompliment parat, bei Wolf muss sie sich auf anzügliche Bemerkungen einstellen. Es ist anstrengend, sich dabei auf die Arbeit zu konzentrieren.

Und Sara, die nach ihrer Ausbildung gerade frisch übernommen wurde, ärgert sich, dass sie in einer niedrigeren Lohngruppe gelandet ist als Uwe und Kai, die mit ihr zusammen gelernt, aber schlechter abgeschlossen haben.

Esskultur, sexuelle Belästigung, mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ungleicher Lohn sind nur einige der Schwierigkeiten, mit denen sich junge Frauen im Betrieb herumschlagen müssen. Studien zufolge werden sie auch seltener übernommen als ihre männlichen Mitauszubildenden, sie rutschen leichter in die Teilzeitfalle und sie bekommen oft schlechter eine Weiterbildung, weil sie die – etwa familienpflichtenbedingt – nicht nach Feierabend oder am Wochenende durchführen können.

Junge Frauen im Betrieb – schlagen sich mit anderen Sachen rum

Foto: Simone M. Neumann

Hier kann und muss zur Not die JAV Druck machen. Für Lena, Laura und Co. ist sie die große Chance – vor allem, wenn dort auch junge Frauen Mitglieder sind, die die Probleme leichter nachvollziehen und dann auch mit mehr Nachdruck gegenüber Betriebsrat und vor allem dem Arbeitgeber argumentieren können. Das Betriebsverfassungsgesetz ist schlau genug, nicht nur für den Betriebsrat, sondern auch für die JAV eine Geschlechterquote vorzusehen. Die sieht so aus, dass »das Geschlecht, das… in der Minderheit ist«, entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der JAV vertreten sein muss.

Beate Willms leitet das Ressort Wirtschaft und Umwelt bei der Tageszeitung »taz« und war zuvor Betriebsrätin.

Mitbestimmung ist das Ding

Wenn ich von unseren politischen Zielen im Betrieb rede, muss ich schauen: Ist es eher ein kleiner Betrieb – eine Bäckerei oder eine Gaststätte – oder ist es ein Industriebetrieb?

Im ersten Fall achten wir darauf, ob die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes eingehalten werden. Ob sich an das Arbeitszeitgesetz gehalten wird, die Ausbildungsrahmenpläne Beachtung finden. Hart gesagt: Ob gesetzliche Bestimmungen überhaupt eingehalten werden – und nicht Überstunden die Regel sind. Manchmal, je nach Branche, kann der Umgang ganz schön ruppig sein.

Bei den Industriebetrieben dringen wir auf die Verbesserung der Ausbildungsbedingungen – zum Beispiel, dass die Fahrtkosten zwischen Betrieb und Berufsschule erstattet werden. Und auf die Übernahme nach der Ausbildung.

In Betrieben mit Betriebsrat und JAVen läuft das alles erheblich besser, deswegen unsere Hauptforderung zum Thema Mitbestimmung: auf jeden Fall so viel davon wie möglich!

Nadine Boltersdorf ist NGG-Bundesjugendsekretärin.

Gegen Diskriminierung

JAVen kontrollieren die Anwendung geltender Gesetze, schauen, ob Maßnahmen zur Integration von Jugendlichen und Auszubildenden ausländischer Herkunft gefördert und beantragt werden, setzen sich für die Gleichstellung im Betrieb ein. Ganz klar: Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit ist ein Schwerpunkt der betrieblichen Interessenvertretung.

Häufig sind die JAVis im betrieblichen Alltag mit Diskriminierung der Herkunft oder des Geschlechts konfrontiert. Doch Diskriminierung kann viele Gesichter haben – im Einstellungsverfahren werden männliche Bewerber den weiblichen vorgezogen, Auszubildende mit Migrationshintergrund gemobbt oder in ihrer Religion eingeschränkt, schwangere Azubis nicht übernommen, homosexuelle ausgeschlossen oder gewerkschaftlich Aktive benachteiligt. Wir unterstützen JAVen in ihrer Arbeit gegen Diskriminierung: Wir sagen ja zu Vielfalt und Offenheit, denn wir wollen eine moderne, aufgeklärte, freie Gesellschaft.

Isabel Hauschild ist Gewerkschaftssekretärin in Einarbeitung im Bereich Jugend beim ver.di-Bundesvorstand.

Reinhauen für Qualität

Von 1.750 Arbeitsstunden pro Jahr dienen in Deutschland nur 13 der Weiterbildung. Fachwissen endet nicht mit der Ausbildung. Wer längerfristig im Beruf bestehen will, muss sich ständig weiter- oder fortbilden. Wir wollen, dass alle Beschäftigten Anspruch auf zehn Tage Bildungsurlaub haben. Denn von gut ausgebildeten Fachkräften und aufgeklärten Bürger_innen profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Betriebe und die ganze Gesellschaft.

Bei vielen Azubis reicht die Ausbildungsvergütung gerade mal für die Fahrt zum Betrieb. Kommen Schulbücher usw. hinzu, bleibt fürs Leben nicht mehr viel übrig. Ferne Ausbildungsstellen und zusammengelegte Berufsschulen führen zu immer längeren Fahrtzeiten und damit verbunden auch zu hohen Fahrtkosten oder Mietzahlungen. Diese sind jedoch von den meisten Ausbildungsvergütungen nicht finanzierbar! Deshalb machen wir uns dafür stark, dass die Fahrten zur Berufsschule und weitere Kosten der Ausbildung vom Arbeitgeber übernommen werden. Und wenn die Azubis mehr Geld in der Tasche haben, profitieren nicht nur sie davon, sondern auch der Laden um die Ecke.

Natascha Fischer ist IG BAU-Bundesjugendsekretärin.

Übernahme ist gute JAV-Arbeit

Die Frage nach der Übernahme der Auszubildenden ist für JAVis aus mehreren Gründen wichtig: Zum einen ist sie eine betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe. Zum anderen ist es eine der wichtigsten Fragen der Azubis selbst – schließlich geht es um ihre Zukunft und ihre Perspektiven.

Diese persönliche Betroffenheit der Leute erleichtert die Ansprache und macht damit auch den Weg frei, sich als betrieblicher Interessenvertreter kompetent bei den jungen Kolleg_innen positionieren zu können. Deswegen ist es auch notwendig, frühzeitig einen verbindlichen betrieblichen Prozess zu gestalten. Mit den neuen Tarifverträgen in der IG Metall etwa müssen JAVen alle halbe Jahre mit den Azubis, die gerade auslernen, Gespräche führen, den Bedarf ermitteln und Betriebsräte und Arbeitgeber mit diesen Anforderungen konfrontieren. So stellen wir uns eine gute JAV-Arbeit vor: kontinuierlich, strukturiert und ganz nah an den Beschäftigten. Von einer solchen Situation profitieren alle: die Beschäftigten, weil ihre Interessen tatsächlich konkret und gut vertreten werden. Die JAVen und Betriebsräte, weil sie sich als kompetente Ansprechpartner profilieren können. Und nicht zuletzt profitiert auch der Betrieb, wenn die Menschen mit Perspektive und damit Motivation zur Arbeit gehen.

Wo die Übernahme nicht geregelt ist, haben die JAVis oft einen schweren Stand – und die Stimmung bei den Azubis ist wesentlich gedrückter.

Bernhard Dobbert arbeitet bei der IG Metall-Jugend in der Kampagnenkoordination.

Zukunft planen

Viele junge Facharbeiter_innen erleben Befristungen, Leiharbeit oder Niedriglöhne als Normalarbeitsverhältnis – und das macht jede Form der Zukunftsplanung unmöglich. Mit Unsicherheit, fehlenden Perspektiven und schlechten Arbeitsbedingungen wollen wir uns nicht abfinden.

Wir wollen:

- für das Thema Übernahme sensibilisieren
- einen guten Berufseinstieg für junge Facharbeiter_innen durchsetzen
- Aktionen und Veranstaltungen durchführen, die sich mit der Situation junger Menschen in den Betrieben beschäftigen
- Positivbeispiele aufzeigen, wie man die Übernahme nach der Ausbildung so organisieren kann, dass sie unter die Überschrift »Gute Arbeit« passt.

Michael Porschen ist IG BCE-Bundesjugendsekretär.

»Mitbestimmung lebt vom Mitmachen.«

Stefan Körzell, Mitglied im Bundesvorstand des DGB und Ex-JAVi der Rotenburger Metallwerke, wo er sich in den achtziger Jahren als Jugendsprecher erfolgreich für die Übernahme aller Auszubildenden engagierte.

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender IG Metall

Wann und wo waren Sie JAVi?
Ab 1970 für zwei Amtsperioden – bei der Firma SIEMAG (heute SMS DEMAG, Anlagenbau für Stahlindustrie) in Siegen.

Was war Ihr schönstes Erlebnis?
Im Ausbildungsbetrieb traf ich auf Jugendvertreter und Betriebsräte, mit denen ich diskutieren konnte und die mich ernst nahmen. Ich merkte schnell, dass man sich besser mit ihnen zusammentat, als sich mit einer Beschwerde allein dem Zorn des Meisters auszusetzen. Je mehr ich in den Betrieb hineinwuchs, desto mehr sah ich, dass man sich verbünden und zusammenhalten musste. Und so wurde ich selbst Jugendvertreter.

Was haben Sie in dem Amt fürs Leben gelernt?

Die Erfolge zeigten mir die große Bedeutung eines hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades bei der Durchsetzung von Interessen.

Norbert Blüm, ehemaliger Arbeitsminister

Wann und wo waren Sie JAVi?

Bei Opel in Rüsselsheim in den 1950er Jahren.

Was war das wichtigste Thema?
Die Abschaffung der häuslichen Kontrolle der Auszubildenden vor der Einstellung.

Was haben Sie fürs Leben gelernt?
Hartnäckigkeit – nicht aufgeben!

Foto: CC-BY 3.0 JCS/Wikipedia

»Die betriebliche Mitbestimmung leistet einen unverzichtbaren Beitrag zur Stabilität unserer demokratischen Gesellschaft.«

Reiner Hoffmann ist DGB-Vorsitzender und Ex-Schülersprecher.

Bernd Rützel, MdB

Wann und wo waren Sie JAVi?
Ich war von 1984 bis 1987 örtlicher Jugendvertreter bei der Bahn in Würzburg. Zuletzt war ich Vorsitzender der Jugendvertretung und für 120 Auszubildende verantwortlich. Von 1986 bis 1994 war ich auch Mitglied der JAV bei der Bundesbahndirektion Nürnberg und von Aschaffenburg bis Passau für rund 1.000 Jugendliche zuständig. Von 1991 bis 1994 war ich Vorsitzender der Bezirks-JAV und voll freigestellt.

Was war das wichtigste Thema?
Die unbefristete Übernahme der Jugendlichen nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis.

Was war Ihr schönstes Erlebnis?
Wenn wir nach langen Kämpfen und Demonstrationen unser Ziel erreicht haben!

Was haben Sie fürs Leben gelernt?
Alles! Es war eine fantastische Schule, die sehr hart war, mir aber wahnsinnig viel gegeben hat. Ohne JAV hätte ich diesen Weg nicht gehen können. Ich habe gelernt, vor Menschen frei zu sprechen. Egal, ob es zehn oder 3.000 waren. Ich habe gelernt zu organisieren, zu motivieren, andere zu begeistern, den Schwachen zu helfen, mich Ungerechtigkeiten in den Weg zu stellen, auch wenn ich selber dadurch Nachteile hatte. Ich bin sehr, sehr dankbar, obwohl ich unzählige Stunden meiner Freizeit in die JAV, später in die Betriebsratsarbeit und die Zeit

als Gewerkschafter gesteckt habe. Mein Herz brennt heute immer noch! Unzählige teure Seminare konnten mir später das nicht geben, was ich in der JAV gelernt habe.

Jutta Krellmann, MdB, IG Metall Hameln

Wann und wo waren Sie JAVi?
Ich habe am 1. September 1972 meine Ausbildung in der Hoechst AG Werk Albert in Wiesbaden begonnen und bin 1973 oder 1974 zur Jugendvertreterin gewählt worden.

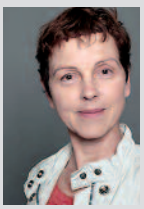
Was war das wichtigste Thema?
Anfang der siebziger Jahre haben wir viel über Tarifpolitik für Auszubildende und Festgeldforderungen für alle diskutiert.

Was haben Sie fürs Leben gelernt?
Dass mir meine Qualifikation und Ausbildung zur Chemielaborantin nicht reicht. In vielen Diskussionen mit dem damaligen Personalchef hatte ich immer wieder das Gefühl, dass ich recht hatte, aber er die

besseren Argumente. Daraufhin habe ich meine Tätigkeit dort beendet und auf dem zweiten Bildungsweg in Hamburg an der HWP Volkswirtschaft studiert.

Sabine Leidig, MdB, Ex-DGB-Regionsvorsitzende

Wann und wo waren Sie JAVi?
1979 habe ich meine Ausbildung zur Biologielaborantin im Deutschen Krebsforschungszentrum in Heidelberg begonnen, 1981 wurde ich schon in die JAV gewählt und 1986 dann in den Personalrat. Das Schönste waren immer die ÖTV- oder DGB-Jugendcamps am Bodensee und die JAV-Seminare mit viel voneinander lernen, politischen Aktionen, Kultur und feiern. Ich erinnere mich an zwei wichtige Themen: die Einstellungstests (eigentlich Intelligenztests), die wir so nicht haben wollten, und dann die Übernahme nach der Ausbildung, für die wir uns stark gemacht haben.



Was haben Sie in dem Amt gelernt?
Verantwortung zu übernehmen und mich nicht vor »großen Tieren« klein zu machen.

»Ich habe Maschinenschlosser gelernt. Gleichzeitig war ich politisch ambitionierter Jugendvertreter in der Gewerkschaft. Bei den Gewerkschaftssitzungen kam dann mein komödiantisches Talent zum Vorschein. Dass ich damit einmal meinen Lebensunterhalt verdienen würde, hätte ich damals allerdings noch nicht gedacht.«

Ingo Appelt ist Kabarettist und Ex-JAV-Vorsitzender bei Siemens.

Umfrage: Esther Widmann, Soli extra

Seid euer Gremium!

Eure Mitbestimmung zählt: Diesen Herbst stehen die JAV-Wahlen an. Tipps, Tricks und gute Gründe fürs Wählen und Gewähltwerden.

Wie die Zeit vergeht: Gerade mal zwei Jahre im Amt, geht alles von vorne los. Wie vom Gesetzgeber vorgegeben, müssen die turnusgemäßen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November dieses Jahres durchgeführt werden.

Mit den Vorbereitungen sollte man zügig beginnen. Der erste Weg führt zum Betriebsrat – der muss auf das Auslaufen der Amtszeit und den Wahlzeitraum hingewiesen werden. Der Hintergrund: Für die Durchführung der JAV-Wahl muss mindestens acht Wochen zuvor ein so genannter Wahlvorstand bestellt werden. Und diese Aufgabe obliegt allein dem Betriebsrat (§ 63 Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG).

In Betrieben, in denen zwischen fünf und 50 jugendlichen Arbeitnehmer_innen bzw. Azubis tätig sind, wird die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt – in diesem Fall sind es nur vier Wochen.

Wer ist alles wahlberechtigt? Auf jeden Fall zählen alle nicht volljährigen Arbeitnehmer_innen zu den Wahlberechtigten. Daneben gehören alle zur Berufsausbildung Beschäftigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dazu.

Wichtig: Mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Begriff der »Berufsausbildung« sind nicht nur die Azubis in einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz gemeint, sondern darüber hinaus alle Arbeitnehmer_innen, die an Berufsausbildungsmaßnahmen im Betrieb teilnehmen:

- Pflege- sowie Hebammenschüler_innen, die eine Ausbildung auf Basis des Krankenpflegegesetzes bzw. Hebammengesetzes absolvieren
- Umschüler_innen und Teilnehmer_innen an berufsvorbereitenden Ausbildungsmaßnahmen oder Einstiegsqualifizierungen
- Volontär_innen
- Anlernlinge.

Zu den Wahlberechtigten zählen auch Studierende dualer Studiengänge sowie Praktikant_innen, wenn ihnen aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden sollen. Bei letzterem muss jeder Einzelfall gründlich geprüft werden.

Nicht wahlberechtigt sind neben den Schülerpraktikant_innen die Helfer_innen im freiwilligen sozialen oder im freiwilligen ökologischen Jahr. Auch Teilnehmer_innen am Bundesfreiwilligendienst sind – unabhängig vom Lebensalter – nicht wahlberechtigt.

Hinweis: Bei der Beschlussfassung des Betriebsrats über die Bestellung des Wahlvorstands und die Bestimmung eines der Vorstandsmitglieder zum Vorsitzenden steht der JAV ein Stimmrecht zu.

Wer kann dem Wahlvorstand angehören?
Auf jeden Fall ein zum Betriebsrat wählbarer Arbeitnehmer. Darüber hinaus gibt es keinerlei Vorgaben. Auch besteht keine Unvereinbarkeit zwischen dem Amt des Wahlvorstands und der JAV bzw. dem Betriebsrat.

Praxistipp: Es empfiehlt sich, dass zumindest ein Kollege zum Wahlvorstand bestellt wird, der in diesem Prozess erfahren ist, um eine möglichst fehlerfreie Durchführung der Wahl zu gewährleisten.

Eine Geschlechterquote gibt es nicht. Nach Willen des Gesetzgebers sollen aber nach Möglichkeit im Wahlvorstand beide Geschlechter vertreten sein, sofern dem Kreis der Wahlberechtigten Männer und Frauen angehören.

Wer kann gewählt werden?
Mit der Bestellung eines Wahlvorstands ist zwar den Vorgaben des Gesetzgebers genüge getan, aber damit ist die Arbeit des Betriebsrats und letztlich auch der JAV nicht beendet. Schließlich gehört zu einer Wahl auch, dass ausreichend Kandidat_innen zur Verfügung stehen.

Dabei sollten sich nach Möglichkeit nicht nur so viele Kandidat_innen aufstellen lassen, wie für die JAV benötigt werden, sondern darüber hinaus immer ausreichend Ersatzmitglieder vorhanden sein, damit das Jugendgremium auch in der Lage ist, die reguläre Amtszeit durchzustehen, ohne dass zwischendurch neu gewählt werden muss.

In vielen Fällen hilft hier die persönliche Ansprache. Zumindest in Betrieben mit einer großen Anzahl von potenziellen Kandidat_innen kann es auch von Vorteil sein, einen Flyer zu verteilen und/oder per Intranet über die Arbeit der JAV zu informieren – und für eine Kandidatur zu werben. Oft hilft der Hinweis auf eine mögliche Übernahme nach § 78a BetrVG aus, um Leute für eine Kandidatur zu motivieren. Viele derart Angesprochene haben aber in der Praxis Spaß an der Interessenvertretung gefunden und sich voll reingehängt.

Nun stellt sich die Frage, wer überhaupt alles kandidieren darf. Das so genannte passive Wahlrecht steht allen Arbeitnehmer_innen des Betriebs zu, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 61 BetrVG). Von daher können also auch Ausgelernte gewählt werden, sofern das Lebensalter stimmt. Stichtag ist hier übrigens nicht der Tag der Wahl, sondern der Tag des Beginns der Amtszeit der neuen JAV (die Amtszeit beginnt immer mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses).

Der JAV-Ratgeber. Mit Rechtsanwalt Wolf-Dieter Rudolph, Berlin

Wer aufgrund des Alters also gerade noch so gewählt werden konnte, bleibt dann natürlich zwei Jahre im Amt. Einziger Nachteil: Die Betroffenen dürfen selbst keine Stimme abgeben, da das aktive Wahlrecht lediglich Jugendlichen – also Nicht-Volljährigen – und zur Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren zusteht.

Kandidieren und gewählt werden können natürlich auch Arbeitnehmer_innen, deren Arbeitsverhältnis z. B. wegen Elternzeit ruht.

Da im Gegensatz zur Betriebsratswahl eine Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit keine Rolle spielt, können auch Azubis gewählt werden, die mit der Berufsausbildung gerade erst begonnen haben.

Während auch amtierende JAV-Mitglieder zur JAV-Wahl kandidieren dürfen, ist das bei Mitgliedern des Betriebsrats anders. Und nach Willen des Gesetzgebers ist eine Doppelmitgliedschaft ausgeschlossen (§ 61 BetrVG).

Hinweis: Wer nicht mehr kandidieren darf bzw. auch nicht wieder gewählt wird, sollte eines nicht vergessen: Ein Anspruch, nach Beendigung der Berufsausbildung in ein unbefristetes ausbildungsentsprechendes Vollzeitarbeitsverhältnis übernommen zu werden, besteht nicht nur während der Amtszeit, sondern für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit des JAV-Mitglieds (§ 78a BetrVG). Sofern also die Ausbildung innerhalb dieses Nachwirkungszeitraums beendet wird, kann auch ein ehemaliges JAV-Mitglied diese Trumpfkarte ziehen.

Hängt euch rein: Schon viele haben Spaß an der Interessenvertretung gefunden.

Das JAV-Portal
Wichtige Tipps und Infos rund um die JAV-Arbeit und Erfolgsgeschichten bietet das JAV-Portal der Gewerkschaftsjugend. Mit dem legendären Plakatgenerator! Tragt euch für den Newsletter ein.
www.jav-portal.de

Die Einführung: Vor allem zu Beginn der neuen Amtsperiode tauchen viele Fragen auf. Kurz und verständlich erklärt Andreas Splanemann rechtliche Fragen und die wichtigsten Gesetze.
Andreas Splanemann: Die Jugend- und Auszubildendenvertretung, Bund-Verlag, Frankfurt/M. 2014, 200 S., 14 Euro

DGB-Jugend-Broschüre Praktikum: In vielen Fällen haben die Mitglieder des Betriebs-/Personalrats und der JAV Möglichkeiten, auf die Gestaltung von Praktikumsverhältnissen Einfluss zu nehmen. Das kommt Betrieb und jungen Menschen gleichermaßen zugute.
Das Heft gibt's hier: http://jugend.dgb.de/-/XBt

Das Buch der Bücher: Klar und verständlich erläutern Autor Jürgen Ratayczak und Co. das gesamte Betriebsverfassungsrecht und bringen die Rechtsprechung auf den Punkt.
Soli extra schwört: Auf die Betriebsbibel.
Jürgen Ratayczak u.a.: Betriebsverfassungsgesetz: Basiskommentar, Bund-Verlag, Frankfurt/M. 2014, 700 S., 39,90 Euro

Personalräte – Der Preis:
Der »Oscar der Interessenvertretung im öffentlichen Dienst«: Im Rahmen des »Deutschen Personalräte-Preises« verleiht die DGB-Jugend einen Sonderpreis für beispielhafte JAV-Arbeit.
Infos: www.dprp.de

Impressum

GEWERKSCHAFTSJUGEND IN BEWEGUNG

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Verantwortlich für den Inhalt: Florian Haggenmiller

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Tel.: 030 / 240 60 - 172, Fax: – 226

Projekt: Konstantin Kohl

Redaktion: Jürgen Kiontke, Beate Willms

E-Mail: juergen.kiontke@dgb.de

Internet: jugend.dgb.de

Druck: PrintNetwork pn GmbH

Grafik: Heiko von Schrenk

Aboverwaltung: Daniela Linke, Tel.: 030 / 240 60 - 166, E-Mail: daniela.linke@dgb.de

Gefördert aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes (BMFSFJ)

Alle Anbieter von Beiträgen, Fotos und Illustrationen stimmen der Nutzung im Internet zu.

soli aktuell **abonnieren!**

Das Abo ist kostenlos. Coupon ausschneiden und an die untenstehende Anschrift schicken.

Soli aktuell online abonnieren auf http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/material/magazin-soli

☐ **Ich möchte monatlich ____ Exemplar(e) bestellen.**

vorname | name

organisation | funktion

straße | nummer

plz | ort

unterschrift

DGB-Bundesvorstand
Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Soli aktuell
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin