

# JAV UP YOUR LIFE!

**DAS MAGAZIN  
FÜR FRISCH GEWÄHLTE  
JUGEND- UND  
AUSZUBILDENDEN-  
VERTRETER/INNEN**



**WISSEN** Was auf dich zukommt.  
Wie deine Kollegen/innen ticken.  
Warum die IG Metall für dich  
wichtig ist.

**REDEN** So kommunizierst du auf  
Augenhöhe. So präsentierst du  
ansprechend. Und so moderierst  
du erfolgreich.

**MACHEN** Ausbildung 4.0, Arbeit  
4.0 – wie unsere Welt sich ändert  
und weshalb du die Zukunft mit-  
gestalten solltest.



**Ich werde den  
Moment nie  
vergessen, ...**

**Mein  
peinlichstes  
Erlebnis ...**



# **Geschichten, die das JAV-Leben schreibt.**

Scannen und hören:



**Solidarität  
gewinnt, ...**



**Mein erstes  
Mal ...**

**Du wirst es  
nicht bereuen, ...**



# HERZLICHEN GLÜCK- WUNSCH!

Du wurdest zur/m Jugend- und Auszubildendenvertreter/in gewählt. Das ist ein Vertrauensbeweis deiner Kolleginnen und Kollegen. Und gleichzeitig eine Herausforderung. Denn als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist es deine Aufgabe, die Interessen der Auszubildenden und jungen Beschäftigten in deinem Betrieb zu vertreten. Dafür brauchst du einiges an Wissen, Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen. Genauso nötig sind aber auch Sensibilität und Aufmerksamkeit. Und – last but not least – Motivation. Wenn du Lust auf deine neue Aufgabe hast, ist das schon mal ein hervorragender Anfang.

Damit die Lust erhalten bleibt und du dein Amt erfolgreich meisterst, gibt es uns, die IG Metall. Wir sind die Gewerkschaft an deiner Seite. Unsere Aufgabe ist es, dich zu begleiten und zu unterstützen. Mit mehr als 2,26 Millionen Mitgliedern sind wir die größte Einzelgewerkschaft der Welt. Und unsere 230.000 jungen Mitglieder unter 27 Jahren bilden ein starkes und belastbares Netzwerk, auf das du dich verlassen kannst.

Mit diesem Magazin wollen wir dir den Einstieg in die JAV-Arbeit erleichtern. Von einem kurzen Einblick in deine Rechte und Pflichten als Jugend- und Auszubildendenvertreter/in über Tipps für eine erfolgreiche Kommunikation und die Stimmungslage deiner Generation bis hin zu Ausbildungsqualität, Industrie 4.0 und Antidiskriminierung – ein bunter Strauß an Informationen, Themen, Vorschlägen und Hinweisen wartet auf dich. Und natürlich stellen wir dir auch unsere Qualifizierungsangebote für JAVen vor. Ob Medienpaket oder Grundlagenseminar – wir sind der Ansprechpartner für deine individuelle Aus- und Weiterbildung als Interessenvertreter/in.

Zudem haben wir keine Mühen gescheut und bundesweit JAVen zu ihren persönlichen Erlebnissen und Erfahrungen befragt. Du wolltest schon immer mal wissen, welche Peinlichkeiten so passieren können? Welche Momente man nie vergisst? Und warum du es nicht bereuen wirst? Dann hör einfach rein in unsere Audioclips (siehe QR-Code auf der linken Seite).

Und weil die Praxis mindestens genauso wichtig ist wie die Theorie, gibt es unser Onlineportal für JAVen. Dort findest du Plakat- und Flyervorlagen, Powerpoint-Präsentationen, Word-Dokumente sowie jede Menge Logos und Bildmaterialien, die du für deine Arbeit benötigst. Einfach klicken und los: [www.jav-portal.de/igm\\_vorlagen\\_bilder\\_logos.html](http://www.jav-portal.de/igm_vorlagen_bilder_logos.html)

Wir wünschen dir viel Spaß beim Lesen und Hören.  
Und maximalen Erfolg beim Machen!

Deine IG Metall



**5**

## DA KOMMT WAS AUF DICH ZU

Ein kleiner Einblick in deine  
Rechte und Pflichten als Jugend- und  
Auszubildendenvertreter/in.

**7**

## QUALITÄT ZÄHLT

Ausbildung und duales Studium  
besser machen – warum das wichtig  
ist und wie das geht.



**10**

## REDEN IST SILBER?

Tipps und Tricks für eine gute,  
sichere und faire Kommunikation.



**16**

## WIR MACHEN SCHLAU!

Vom Medienpaket bis zum Spezialisierungs-  
seminar – mit unseren Qualifizierungsangeboten  
bist du bestens aufgestellt.

**20**

## „JEDEN TAG WAS NEUES!“

Alltag der Mitbestimmung – zwei JAVen und eine  
Gewerkschaftssekretärin in Kurzporträts.

24

## KNOW YOUR COLLEAGUES

Stimmungslagen und  
Meinungsbilder – unsere Generation  
in Prozentzahlen.

30

## ZUKUNFT WIRD AUS MUT GEMACHT

Die Digitalisierung in unserem  
Sinne gestalten – Industrie 4.0 braucht  
Mitbestimmung 4.0.

35

## UNITED

Gemeinsam für Vielfalt,  
Respekt und gleiche Rechte.

40

## OHNE DICH KEIN WIR

Was wir machen und was uns ausmacht:  
ein Blick auf Geschichte, Gegenwart und  
Zukunft der IG Metall Jugend.

44

## „DAS IST EINE TOLLE CHANCE!“

Christiane Benner, Zweite Vorsitzende  
der IG Metall, im Gespräch.

46

## WENN'S MAL WIEDER LÄNGER DAUERT...

Kleine Pause für gestresste JAVen





# DA KOMMT WAS AUF DICH ZU

DEINE RECHTE UND  
PFLICHTEN ALS JAV



Als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bist du zuständig für alle Angelegenheiten, die die Auszubildenden, dual Studierenden und jugendlichen Arbeitnehmer/innen in deinem Betrieb berühren – ob direkt oder indirekt. Das bedeutet konkret:

- Maßnahmen in die Wege leiten, die in ihrem Interesse und hilfreich für sie sind
- Ihre Teilhabe und Mitwirkung bei der Gestaltung der Ausbildung fördern
- Auf die Qualität der Ausbildung und des dualen Studiums achten, sie sichern und verbessern
- Die Einhaltung der geltenden Vorschriften, Gesetze und Verträge kontrollieren
- Vielfalt anerkennen, Diskriminierung entgegenzutreten, Integration ausbauen

## #STAYTUNED

Um in Kontakt mit deinen Kolleginnen und Kollegen zu kommen und zu bleiben, solltest du regelmäßig Gespräche führen, Betriebsrundgänge machen und mindestens viermal im Jahr zu einer Jugend- und Auszubildendenversammlung einladen.

## #DOITTOGETHER

In vielen Dingen bist du auf den Betriebsrat als Partner angewiesen. Er darf dir zwar keine Vorschriften machen, wie du deine Arbeit als JAV erledigst. Aber er hat häufig bereits etwas mehr Erfahrung auf dem Gebiet der Interessenvertretung. Darüber hinaus darf nur er Verhandlungen mit dem Arbeitgeber führen. Und auch nur er hat Anspruch darauf, vom Arbeitgeber unterrichtet zu werden. Zudem verfügt der Betriebsrat über weitergehende (erzwingbare) Mitbestimmungsrechte als du. Deshalb brauchst du seine Unterstützung.

Als JAV-Gremium dürft ihr zu allen Sitzungen des Betriebsrates eine/n Vertreter/in schicken. Wenn es sich um Angelegenheiten handelt, die insbesondere die Jugendlichen und Auszubildenden betreffen, sind sogar alle JAV-Mitglieder teilnahme- und stimmberechtigt. In solchen Fällen müsst ihr auch an den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber beteiligt werden.

## #GETINFORMED

Grundsätzlich muss der Betriebsrat dich bzw. euch fortlaufend über alle relevanten Dinge im Betrieb informieren, und zwar so rechtzeitig, dass du deiner Aufgabe als Interessenvertreter/in angemessen nachkommen kannst. Parallel dazu ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, dir alle Materialien zur Verfügung zu stellen, die du benötigst, um deine Kontrollpflichten als JAV zu erfüllen.

## #LISTENANDCARE

Alle Jugendlichen, Auszubildenden und dual Studierenden dürfen sich mit Anregungen oder Beschwerden an dich bzw. euch als JAV wenden – und zwar während ihrer Arbeits- oder Ausbildungszeit. Du bist dazu verpflichtet, diese Anregungen aufzunehmen, dich mit ihnen zu befassen und zu prüfen, ob sie berechtigt sind. Die Anregungen können übrigens alle betrieblichen Fragen berühren. Sie müssen sich nicht speziell auf Jugendliche und Auszubildende beschränken. Kollegen/innen, die sich an dich/euch als JAV gewandt haben, müssen von euch kontinuierlich über den Bearbeitungsstand informiert werden. Dafür stehen dir unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung – du kannst das direkte Gespräch suchen, schriftlich per Mail oder Brief Bericht erstatten, die Jugend- und Auszubildendenversammlung dafür nutzen wie auch das Schwarze Brett oder das Intranet.

## #KEEPSECRETS

Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind von dir zu wahren. Im Gegenzug erhältst du alle für deine Arbeit nötigen – auch sensible oder brisante – Informationen. Übrigens: Lohn- und Gehaltsdaten sind keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse. Die Geheimhaltungspflicht besteht allerdings nicht gegenüber deinen JAV-Kollegen/innen oder Mitgliedern des Betriebsrats. Im Gegenteil: Innerhalb der JAV müsst ihr alle Informationen teilen, auch die geheimhaltungsbedürftigen. Denn nur so könnt ihr gemeinsam sinnvolle Entscheidungen treffen. Gut zu wissen: Auch die Vertreter/innen der IG Metall dürfen von dir bzw. euch informiert werden. Das erlauben die gewerkschaftlichen Zugangs- und Beratungsrechte.

Und noch etwas in puncto Vertraulichkeit: Erhältst du als JAV persönliche und private Informationen von Beschäftigten, bist du angehalten, diese geheim zu halten. Das heißt konkret, du darfst sie weder an den Arbeitgeber noch an Vorgesetzte und andere Beschäftigte weitergeben.

## #KNOWYOURRIGHTS

Wenn du deinen Job als JAV gut machen willst, wirst du hin und wieder um Konflikte nicht herumkommen. Denn Interessen zu vertreten bedeutet auch, mal mit Gegenwind rechnen zu müssen und trotzdem standfest zu bleiben. Das ist nicht immer leicht. Deshalb wirst du als JAV vom Gesetz besonders geschützt. Du darfst in deiner JAV-Tätigkeit nicht behindert und aufgrund von ihr nicht benachteiligt werden. Für dich gilt ein besonderer Kündigungsschutz und ein Anspruch auf Übernahme bei Vorliegen eines Weiterbeschäftigungsverlangens. Darüber hinaus darf niemand:

- JAV-Sitzungen oder JA-Versammlungen be- oder verhindern
- Dir den Zugang zu einzelnen Arbeitsplätzen verweigern
- Dir die notwendigen Räume und Mittel vorenthalten
- Informationen der JAV eigenmächtig unterdrücken oder beseitigen

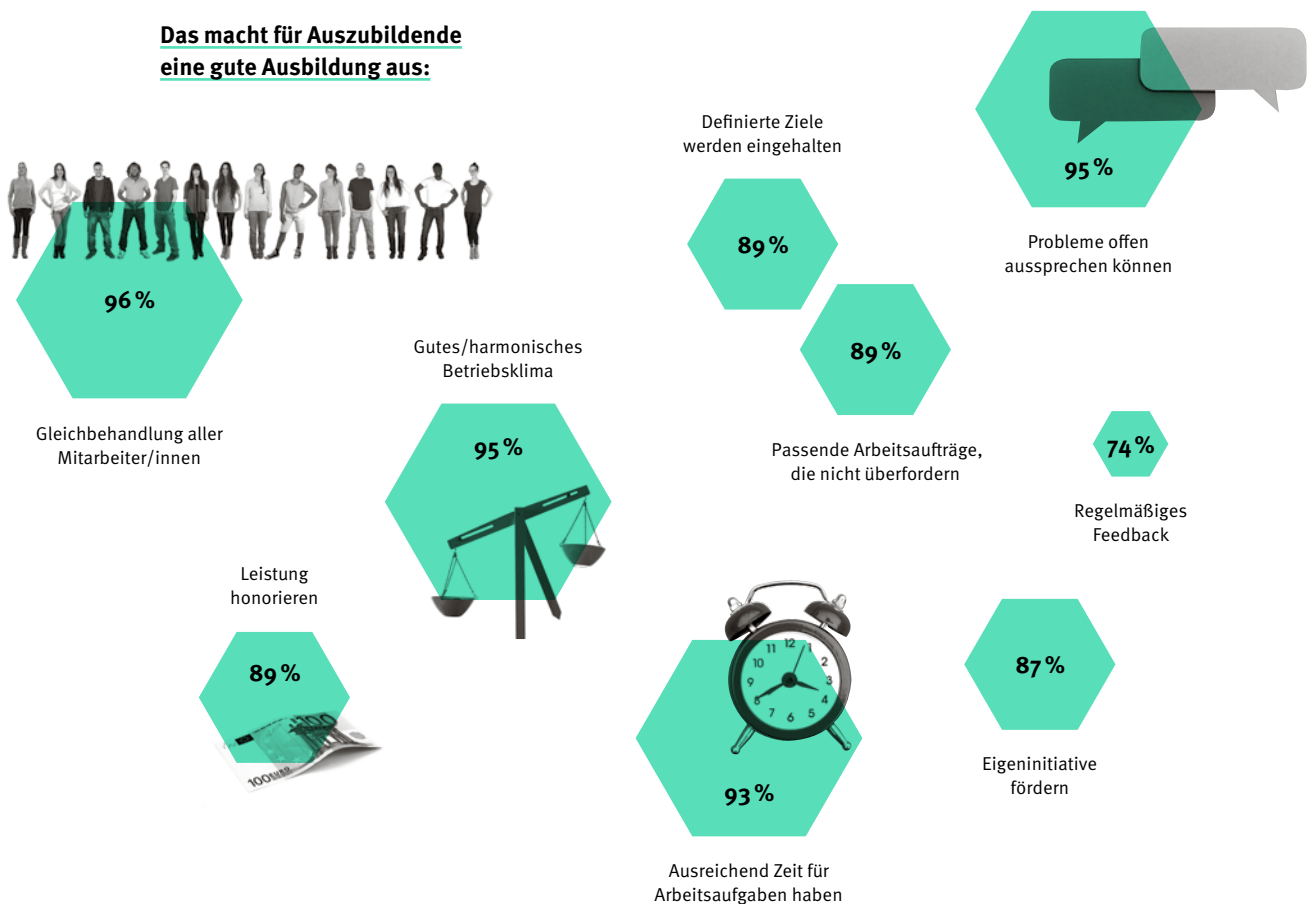
Weitere Informationen zu unseren Arbeitsmaterialien und Qualifizierungsangeboten für JAVen findest du ab Seite 16. Im Extranet der IG Metall stehen dir als Mitglied zudem jede Menge Rechtsinfos zum Download zur Verfügung: [extranet.igmetall.de/view\\_96135.htm](https://extranet.igmetall.de/view_96135.htm)



# QUALITÄT ZÄHLT

**Ein Themenfeld ist für dich als JAV von besonderem Interesse:  
die Ausbildungsqualität. Hört sich sperrig an, ist es aber nicht.  
Denn die Qualität der Ausbildung ist entscheidend. Schließlich  
bildet sie die Basis für einen erfolgreichen Einstieg in den Beruf.**

**Das macht für Auszubildende  
eine gute Ausbildung aus:**

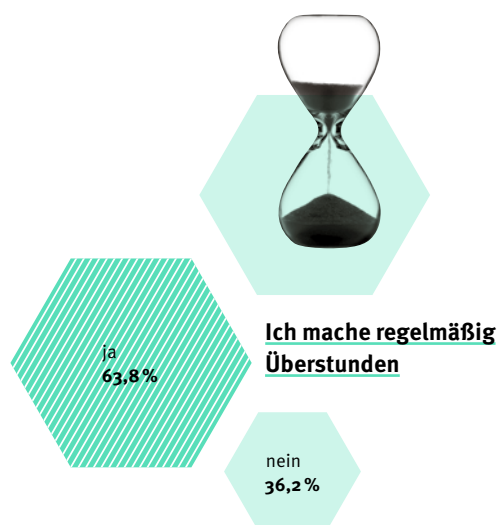


## DUALES STUDIUM BESSER MACHEN

Die Qualität der Ausbildung spielt auch bei dual Studierenden eine wichtige Rolle. Vor allem hinsichtlich der betrieblichen Praxisphasen gibt es hier Anknüpfungspunkte für JAVen und Betriebsräte. Eine Befragung von Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg\* kam zu dem Ergebnis, dass zwar die überwiegende Mehrheit mit den Praxisphasen allgemein zufrieden war. Allerdings gaben 40 Prozent der Befragten an, vom Unternehmen weitgehend als reguläre Arbeitskraft eingesetzt zu werden – ohne zusätzliche Wissensvermittlung. Oft waren die Einsatzabteilungen zudem wenig bis gar nicht über den jeweiligen Wissensstand informiert. Ein sehr deutlicher Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit ließ sich beim Thema Kostenübernahme feststellen: Sowohl Verwaltungsgebühren als auch Fahrtkosten müssen von der überwiegenden Mehrheit der Studierenden selbst getragen werden. Während gleichzeitig sehr viele von ihnen die Zuständigkeit dafür eigentlich beim Arbeitgeber sehen. Und auch die Übernahme-situation ist verbesserungswürdig. 53,7 Prozent der Befragten wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie nach dem Studium im Betrieb übernommen werden – selbst im dritten Studienjahr nicht.

Grundsätzlich wurde auch hier deutlich: Die Zufriedenheit mit der Qualität der Praxisphasen liegt in Betrieben mit Tarifvertrag und betrieblicher Interessenvertretung höher. Auch deshalb ist es aktuell einer unserer Schwerpunkte als IG Metall-Jugend, tarifvertragliche Bindungen für dual Studierende zu schaffen und auszuweiten.

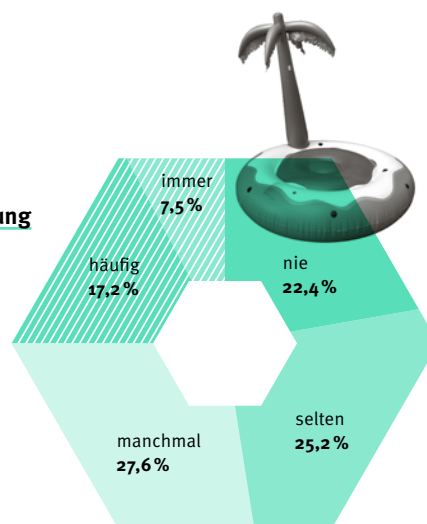
\*Quelle: Die Praxisphasen auf dem Prüfstand, IG Metall 2017, [www.hochschulinformationsbuero.de/fileadmin/user/portal/EXTERN/Dokumente/2017/2017\\_DHBW\\_Befragung\\_Qualitaet\\_Praxisphasen.pdf](http://www.hochschulinformationsbuero.de/fileadmin/user/portal/EXTERN/Dokumente/2017/2017_DHBW_Befragung_Qualitaet_Praxisphasen.pdf)



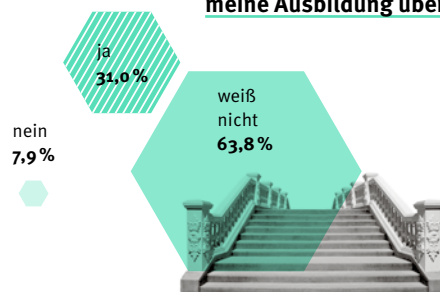
## AUSBILDUNG BESSER MACHEN

Das Gute vorneweg: Die Mehrheit der Auszubildenden ist mit der eigenen Ausbildung zufrieden. Allerdings gibt es einige Bereiche mit Verbesserungspotenzial. So weiß mit 42,6 Prozent beinahe die Hälfte aller Auszubildenden im letzten Ausbildungsjahr nicht, ob er oder sie im Anschluss übernommen wird. Gut jede/r Dritte muss regelmäßig Überstunden machen – 13,4 Prozent erhalten dafür weder Geld noch Freizeit. 35,4 Prozent kennen ihren betrieblichen Ausbildungsplan nicht – obwohl dieser per Gesetz vorgeschrieben ist. Und zu guter Letzt: Mit 24,7 Prozent hat jede/r Vierte immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

**Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen**



**Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen**



**Ich habe einen Betrieblichen Ausbildungsplan**

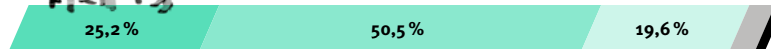


### Zufriedenheit mit der Ausbildung im Verhältnis zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung

keine Interessenvertretung



Interessenvertretung vorhanden (Betriebs-/Personalrat)



Interessenvertretung vorhanden (JAV)



sehr  
zufrieden

zufrieden

teilweise  
zufrieden

unzufrieden

sehr  
unzufrieden

## AM BESTEN MIT JAV

Als allgemeine Faustregel kann gelten: Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit der Auszubildenden. Das liegt zum einen daran, dass in großen Unternehmen mehr personelle und materielle Ressourcen vorhanden sind, die eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung sicherstellen können. Zum anderen verfügen Großbetriebe häufiger über kollektive Mitbestimmungsstrukturen (JAV und BR). Klein- und Kleinstbetriebe stehen dagegen oft vor der Herausforderung, mit wenig Personal flexibel reagieren zu müssen.

Auszubildende in Unternehmen mit betrieblicher Interessenvertretung sind mit ihrer Ausbildung glücklicher: 75,7 Prozent machen hier ihr Kreuzchen bei „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Bei denjenigen ohne Betriebsrat sind es nur 64,7 Prozent. Unterscheidet man nochmal zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Betriebsräten, zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden mit einer JAV am größten ist.

## MACH DEN CHECK

Was sind die heißen Themen in deinem Betrieb? Wo drückt der Schuh? An welchen Punkten kannst du als JAV ansetzen und aktiv werden? Finde es heraus – zum Beispiel mit einer Umfrage zum Thema Ausbildungsqualität unter den Auszubildenden und dual Studierenden in deinem Unternehmen. Einen Fragebogen zum Downloaden, Selbstbearbeiten und Ausdrucken sowie ein dazugehöriges digitales Auswertungstool findest du in unserem JAV-Portal.



[www.jav-portal.de/  
igm\\_aq.html](http://www.jav-portal.de/igm_aq.html)

# REDEN IST SILBER?

TIPPS UND TRICKS  
FÜR EINE GUTE  
KOMMUNIKATION



„Man kann nicht nicht kommunizieren.“ Dieser Satz stammt von dem Kommunikationswissenschaftler Paul Watzlawick. Gemeint ist, dass wir, sobald wir auf andere Menschen treffen, immer im Austausch mit ihnen stehen. Ob bewusst oder unbewusst. Ob durch Worte, mit Gesten oder per Mimik. Auch Nicht-Kommunizieren ist Kommunikation.

Als Jugend- und Auszubildendenvertreter/in wird Kommunikation für dich zum Alltag gehören. Vom Beratungsgespräch unter vier Augen über Präsentationen auf und Moderation von Versammlungen bis hin zum Halten von Reden vor großen Gruppen und zum Führen von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber – du wirst in ganz unterschiedlichen Settings präsent sein. Da können ein paar gute Tipps nicht schaden.



## AUF AUGENHÖHE KOMMUNIZIEREN

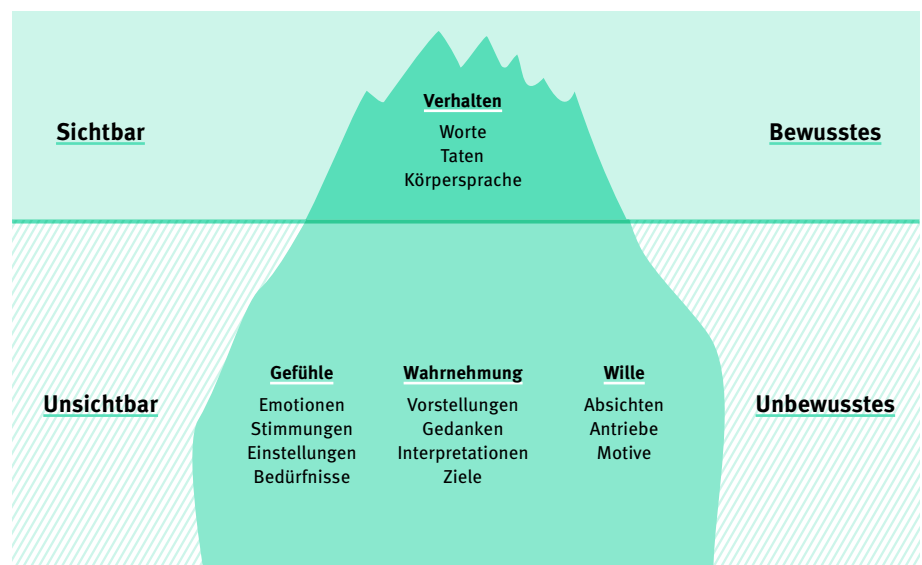
Das Wort „Kommunikation“ stammt von dem lateinischen „communicare“ ab. Wörtlich übersetzt heißt es so viel wie „teilen, mitteilen, teilnehmen lassen; gemeinsam machen, vereinigen“. Kommunikation ist ein wechselseitiger, dynamischer Prozess, ein permanentes Agieren und Reagieren. Und daher auch anfällig für Missverständnisse. Doch gibt es ein paar Modelle, die auf einfache und anschauliche Art und Weise wichtige Grundlagen erklären.

### Das Eisbergmodell

Das Eisbergmodell geht auf die Analyse des Psychoanalytikers Sigmund Freud zurück. Mit der menschlichen Kommunikation verhält es sich demzufolge wie mit einem Eisberg. Nur etwa 10 bis 20 Prozent befinden sich über der Wasseroberfläche, sind also sicht- und wahrnehmbar. Die restlichen 80 bis 90 Prozent liegen unter Wasser und sind damit unsichtbar.

Die sichtbare Ebene ist die Sachebene. Hier nehmen wir die Inhalte wahr – also das gesprochene Wort und die Informationen, die uns der/die Gesprächspartner/in vermitteln will. Auf der Sachebene befindet sich all das, was für uns direkt beobachtbar und hörbar ist.

Der unsichtbare Teil des Eisbergs ist die Beziehungsebene. Hier liegen die emotionalen Faktoren – Gefühle, Werte, Bedürfnisse, Interessen, Einstellungen, persönliche Erfahrungen. Wenn wir kommunizieren, übermitteln wir nicht nur Informationen, sondern transportieren gleichzeitig Emotionen, Stimmungen, Erwartungen oder Erfahrungen. Diese bleiben zwar meist unausgesprochen, wirken aber dennoch. Oft weisen Gestik, Mimik oder Tonfall darauf hin, wie ein Inhalt (Sachebene) zu verstehen ist.



Eisbergmodell nach Sigmund Freud — nur die Spitze des Eisbergs ist sichtbar!

## Das Vier-Seiten-Modell

Wenn wir kommunizieren, sagen wir also immer mehr, als wir aussprechen. Und wir nehmen auch mehr wahr, als wir hören. Friedemann Schulz von Thun, ein Kommunikationspsychologe, hat ein Modell entwickelt, das deutlich macht, wie komplex unsere tagtägliche Kommunikation ist. Schulz von Thun zufolge hat jede Nachricht vier Ebenen. Und zwar sowohl auf der Sender- als auch auf der Empfängerseite. Das heißt, wir sprechen auf vier Ebenen. Und wir hören auf vier Ebenen. Werden diese Ebenen von Sender und Empfänger unterschiedlich gedeutet, können Missverständnisse entstehen.

### Sachebene — Worüber ich informiere bzw. informiert werde

Hier geht es um Daten, Fakten und Sachverhalte. Für eine störungsfreie Kommunikation sollte der/die Sender/in sich bemühen, die Informationen klar und verständlich zu formulieren. Der/die Empfänger/in sollte sich auf die Inhalte konzentrieren und diese auf Richtigkeit, Wichtigkeit und Vollständigkeit prüfen.

### Selbstoffenbarung — Was ich über mich aussage (Absichten, Gefühle usw.)

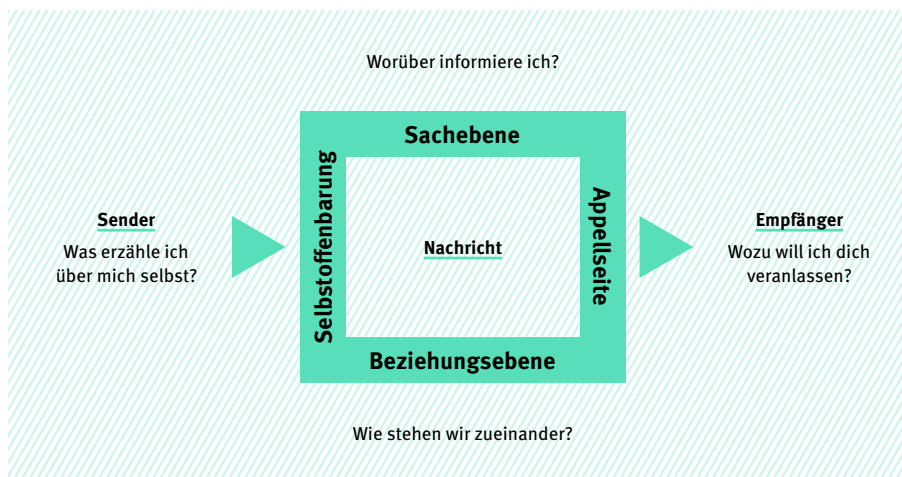
In jeder Äußerung ist auch eine Selbstaussage enthalten. Jede Botschaft enthält, ob gewollt oder nicht, eine Kostprobe der Persönlichkeit. Die sprechende Person zeigt auf, was in ihr vorgeht, wofür sie steht und wie sie sich selbst sieht. Während sie also – direkt oder indirekt, bewusst oder unbewusst – Informationen über sich preisgibt, lauscht der/die Empfänger/in ebenfalls auch auf dem Selbstoffenbarungs-Ohr und prüft: Wie ist mein Gegenüber drauf? Welche Haltung hat die Person? Wie habe ich mein Gegenüber einzuschätzen?

### Beziehungsebene — Was ich von der anderen Person halte und wie wir zueinander stehen

Auf dieser Ebene gibt die sendende Person zu erkennen, wie sie zur empfangenden Person steht, was sie von ihr hält. Dieser Beziehungshinweis offenbart sich zumeist in der gewählten Formulierung, im Tonfall und anderen nichtsprachlichen Begleitsignalen wie Mimik oder Gestik. Auch das kann bewusst oder unbewusst geschehen. Auf dem Beziehungsohr sind die meisten Menschen sehr sensibel. Denn die hier eingehenden Informationen – „Wie redet er/sie mit mir? Wie steht er/sie zu mir? Was hält er/sie von mir?“ – entscheiden darüber, ob man sich wertgeschätzt oder abgelehnt, missachtet oder geachtet, respektiert oder gedemütigt fühlt.

### Appellseite — Wozu ich mein Gegenüber auffordern oder veranlassen möchte

Wenn wir kommunizieren, machen wir das in der Regel nicht nur aus Jux und Tollerei, sondern mit einem Ziel. In den meisten Fällen möchten wir andere zu etwas bewegen. Auch diese Appelle – also Wünsche, Aufforderungen, Bitten, Ratschläge, Handlungsanweisungen – können offen oder verdeckt vermittelt werden. Auf der Empfangsseite werden ankommende Botschaften auf die Frage hin untersucht: Was soll ich jetzt machen, denken oder fühlen?



Das Vier-Seiten-Modell von Friedemann Schulz von Thun

## Gut und schön, aber warum muss ich das wissen?

Jede zwischenmenschliche Kommunikation findet auf den beiden Ebenen des Eisberges statt – sichtbar auf der Sach- und unsichtbar auf der Beziehungsebene. Und jede Nachricht hat vier Seiten – vier Schnäbel und vier Ohren.

Als betriebliche Interessenvertreter/in solltest du dir diesen Umstand in regelmäßigen Abständen bewusst machen. Und üben, alle Ebenen und Seiten im Auge zu behalten. Sprechen Menschen nämlich nur mit einem Schnabel oder hören sie nur auf einem Ohr, sind Missverständnisse vorprogrammiert. So kann jemand sachlich im Recht sein, auf der Beziehungsebene jedoch total daneben hauen. Der/die Empfängerin wird sich angegriffen fühlen. Und plötzlich bestimmt die Beziehungsebene die Kommunikation, während die Sachebene langsam aus dem Blickfeld rutscht.

Wenn du merkst, dass Störungen in der Kommunikation auftreten, dir zum Beispiel ein Gespräch entgleitet, eine zunächst kleine Meinungsverschiedenheit plötzlich eskaliert, ein/e Kollege/in für dich überraschend negativ auf etwas reagiert: Fühle dich nicht sofort angegriffen und feue nicht einfach zurück. Tritt stattdessen in deinem Kopf einen Schritt zurück und versuche, die Situation von außen zu betrachten. Versetze dich in die Position deines Gegenübers: Wie kann eine solche Äußerung verstanden werden? Wie würdest du es auffassen, wenn du an seiner/ihrer Stelle wärst? Und beziehe auch den unsichtbaren Teil des Eisbergs in deine Überlegungen ein. Vielleicht hatte dein Gegenüber heute einen schlechten Tag? Vielleicht ist irgendetwas schiefgegangen, war viel Stress, gab es Streit...? Oder dich beschäftigt gerade eine andere Sache? Natürlich hat jede/r ein Recht auf Privatsphäre und deshalb sollst du keine grenzüberschreitenden Nachfragen stellen. Aber auf den anderen zuzugehen und dabei eventuell auch einmal respektvoll nachzuhaken, kann ein guter Ansatz sein, um Konfliktsituationen zu entschärfen bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen.



## ANSPRECHEND PRÄSENTIEREN

Vor einer Gruppe stehen und reden – für viele Menschen ist allein die Vorstellung unangenehm. Sie haben Angst, den Faden zu verlieren, rot zu werden, auf spontane Einwände nicht angemessen reagieren zu können. Als JAV wirst du nicht drum herumkommen, vor anderen zu sprechen. Aber keine Panik! Mit unseren Tipps und einer guten Vorbereitung kann gar nichts schiefgehen. Ganz im Gegenteil: Eigentlich macht es richtig Spaß!

### Sprich frei!

Das Schwierigste gleich zu Beginn: Je freier du sprichst, desto lebendiger klingst du. Und das erzeugt Aufmerksamkeit. Wenn du Angst hast, etwas zu vergessen, mach dir kleine Notizzettel und nimm dir beim Sprechen die Zeit, in Ruhe darauf zu schauen, damit alles Wichtige gesagt ist.

### Formuliere aktiv!

Vermeide abstrakte Begriffe. Ersetze Hauptwörter („Unterstützung“, „Beratung“) durch Tätigkeitswörter („unterstützen“, „beraten“). Verzichte auf Passivkonstruktionen. Streiche Weichmacherformulierungen wie „eigentlich“, „im Prinzip“ oder „sozusagen“. Du stehst hinter deinen Worten. Also kannst du sie auch eindeutig formulieren.

### Sag, was du willst!

Du möchtest etwas von deinem Publikum. Dafür machst du dir die ganze Mühe. Also sag das auch. Fordere deine Zuhörer/innen direkt auf, etwas zu tun.

### Wiederhole dich!

Du möchtest ein, zwei, drei zentrale Botschaften rüberbringen? Dann komm immer wieder auf diese zurück. Nutze jeweils neue Formulierungen, Argumente oder Bilder. Aber konzentriere dich auf deine Kernbotschaften. So schaffen sie es in die Köpfe deiner Zuhörer/innen.

**Übe dich in „Wirkfragen“!**

Rhetorische Wirkfragen zielen auf das Unterbewusstsein. Die Antwort auf eine Wirkfrage ist für alle in dem Moment klar, in dem die Frage gestellt wird. Der Trick des/r Sprechers/in aber ist, die Antwort nicht sofort zu geben, sondern eine Kunstpause einzuschleiben. So wird das Publikum dazu animiert, die Frage selbst zu beantworten – beispielsweise indem es nickt oder den Kopf schüttelt. Sobald diese Reaktion sichtbar ist, steigst du wieder ein und nimmst Bezug auf die Reaktion der Zuhörenden – „selbstverständlich“ oder „selbstverständlich nicht“. So stellst du eine emotionale Bindung her. Du kannst den Effekt intensivieren, in dem du mehrere Wirkfragen hintereinander stellst.

**Achte auf deine Körpersprache!**

Sei präsent, wenn du sprichst. Versteck dich nicht, sondern stell dich aufrecht vor dem Publikum. Versuche, langsam, laut und betont zu sprechen. Schau deine Zuhörer/innen dabei an. Am besten ist es, die Hände vor dem Körper in Bauchnabelhöhe zu halten. Zur Beruhigung kannst du dabei gern etwas in Hand nehmen, einen Stift beispielsweise oder kleine Karteikärtchen mit deinen Notizen.

**Beziehe Gegenargumente aktiv ein!**

Du weißt, mit welchen Einwänden du rechnen kannst? Prima, dann baue sie direkt in deine Präsentation ein. Schöne Formulierungen hierfür sind beispielsweise „Ihr werdet jetzt sicher denken, dass ...“ oder „Man könnte jetzt einwenden, dass ...“. Dann führst du das Gegenargument kurz aus und entkräftest es sofort.

**Akzeptiere deine Nervosität!**

Es ist normal, aufgeregt zu sein. Die meisten Künstler/innen haben auch nach vielen Jahren noch Lampenfieber. Und viele sagen, das ist auch ganz gut so, denn dann bleibt man konzentriert. Das beste Rezept gegen zu viel Aufregung ist eine gute Vorbereitung und viel Übung.



## SPIELREGELN FÜR EINE FAIRE KOMMUNIKATION

**AUSREDEN LASSEN!**

Der Grundstein für eine gute Zusammenarbeit: Damit sich alle ernst genommen fühlen, müssen auch alle die Chance haben, auszureden.

**KRITIK AKZEPTIEREN!**

Kritik darf immer sein – wenn sie sachlich und fair geäußert wird. Und nicht darauf aus ist, andere Gesprächsteilnehmende zu verletzen.

**ANDERE MEINUNGEN TOLERIEREN!**

Bei Teamarbeiten gibt es auch immer mehrere Meinungen. Und das ist eine gute Sache, denn so kommt man oft zu besseren Lösungen.

**AUF AUGENHÖHE BLEIBEN!**

Die Vorschläge aller Beteiligten sind gleichwertig zu behandeln. Niemand sollte sich unterdrückt oder übergangen fühlen.



## ERFOLGRFEICH MODERIEREN

Die Moderation von Gesprächen wird ebenfalls zu deinen Aufgabengebieten als JAV gehören. Eine gute Moderation unterstützt die Gruppe dabei, ein Thema aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten, ermöglicht die Beteiligung aller Anwesenden und entwickelt einen gemeinsamen Weg für das weitere Vorgehen.

### Eröffne das Thema!

Führe kurz in das Thema ein. Skizziere die wichtigsten Aspekte und fasse die Punkte zusammen, die diskutiert werden sollen. Vermeide eine vorschnelle Bewertung des Sachverhaltes, denn das engt den Diskussionspielraum ein und kann Widerstände provozieren.

### Bring die Diskussion in Schwung!

Manchmal sitzen alle schon in den Startlöchern und sobald das Signal zur Diskussionseröffnung ertönt, gehen die Hände in die Höhe. Manchmal ist aber auch träges Schweigen im Raum. Um müde Debatten zu beleben und lebendige Diskussionen zu lenken, gibt es spezielle Fragetechniken:

- Offene Fragen zu Beginn. Sie lassen vielfältige Meinungsäußerungen zu und sind daher gut dafür geeignet, eine Diskussion in Gang zu bringen.
- Informationsfragen richten sich an bestimmte Diskussionsteilnehmer/innen, um spezielles Wissen in die Debatte einfließen zu lassen.
- Verständnisfragen können dabei helfen, Missverständnisse zu vermeiden oder aufzulösen.
- Provozierende Fragen bringen Leben in die Bude. Ziel ist es, Widerspruch zu ernten, die Teilnehmenden aber dabei dazu anzuhalten, ihre Position genauer zu begründen.
- Eine Meinungsumfrage ist nützlich, wenn die Argumente ausgetauscht sind und die Diskussion beginnt, sich im Kreis zu drehen.

### Gehe auf die Diskussionsbeiträge ein!

Höre als Moderation immer offen und aktiv zu. Gehe nicht davon aus, du wüsstest ohnehin schon, was diese/r oder jene/r Kollege/in sagen möchte – selbst wenn du sie oder ihn gut kennst. Das kann unangenehme Überraschungen geben. Fasse im Zweifelsfall Beiträge in eigenen Worten noch einmal zusammen, bevor die Diskussion weitergeht.

### Ermögliche Beteiligung!

Achte darauf, dass sich alle, die wollen, an der Diskussion beteiligen können. Unterbrich Viel-Redner/innen im Notfall. Schau bei zurückhaltenden Kollegen/innen verstärkt auf Signale zur Redebereitschaft. Führe ab einer bestimmten Gruppengröße eine Redeliste, um den Überblick nicht zu verlieren.



# WIR MACHEN SCHLAU!



**Die Qualifizierung von Jugend- und Auszubildendenvertretern/innen liegt uns am Herzen. Wir bieten aufschlussreiche Arbeitshilfen und spannende Seminare.**

Als JAV gestaltest du die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der jungen Kollegen/innen im Betrieb mit und vertrittst ihre Interessen. Doch was heißt das genau? Worauf musst du achten? Welche rechtlichen Bestimmungen gelten? Wie kann man ein Team aufbauen? Und wie eine Aktion durchführen? Wie moderiert man Sitzungen? Wie lässt sich gut innerhalb des Gremiums kommunizieren? Und wie laufen Tarifverhandlungen ab? All das und noch viel mehr kannst du in unseren Arbeitshilfen und in unserem Seminarangebot für JAVen in Erfahrung bringen.

Die Materialien kannst du bei deiner IG Metall vor Ort bestellen. Wo deine nächste IG Metall-Geschäftsstelle liegt, erfährst du hier: [www.igmetall.de/view\\_ogs\\_suche.htm](http://www.igmetall.de/view_ogs_suche.htm)  
Unter [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de) sind sie zudem bestell- und downloadbar.

## MEDIENPAKETE FÜR JAVEN

### Stark im Betrieb

Unsere Arbeitshilfe „Stark im Betrieb“ befasst sich mit den Grundlagen der JAV-Arbeit. Dich erwarten zahlreiche Infos, Hinweise und Tipps zu folgenden Themen:

- Aufgaben der JAV
- Mitbestimmung bei der Berufs- (Aus-)bildung
- Arbeitsorganisation
- JAV und Bildung
- Ende der Amtszeit, Neuwahlen
- Gesetzliche Grundlagen
- Vereinbarkeit von gewerkschaftlicher Betätigung und JAV-Arbeit
- Gesamt- oder Konzernjugend- und Auszubildendenvertretung
- Kosten und Sachaufwand der JAV-Tätigkeiten
- Übernahme von JAV-Mitgliedern

Dazu gibt es wertvolle Buch- und Materialtipps, Links sowie Musteranschreiben, -aushänge, -formulare und -geschäftssordnungen. Zudem enthält das Medienpaket noch eine Minibroschüre mit der Textausgabe des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

Weitere Vorlagen und Materialien findest du online in unserem JAV-Portal: [www.jav-portal.de/igm\\_ah.html](http://www.jav-portal.de/igm_ah.html)

### Stark in Qualität

In unserer Arbeitshilfe „Stark in Qualität“ findest du alles zum Thema Ausbildungsqualität:

- Gründe für die Optimierung von Ausbildung und dualen Studium
- Rechte und Pflichten der JAV in Sachen Ausbildungsqualität
- Problemanalyse (inklusive Musterfragebogen)
- Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität in Ausbildung und dualen Studium
- Aktionen planen und durchführen, Kolleginnen und Kollegen beteiligen

Abgerundet wird das Medienpaket von der Minibroschüre „Alles was Recht ist“ mit den gesetzlichen Grundlagen zur Ausbildungsqualität. Darin findest du das Berufsbildungsgesetz (BBiG), Auszüge aus dem BetrVG, das Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HWO), das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Eignung der Ausbildungsstätten.

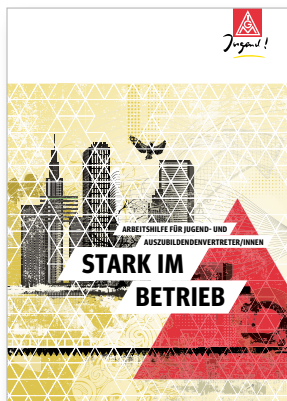
Mehr Unterlagen rund um das Thema Ausbildungsqualität stehen für dich auf unserem JAV-Portal zum Download bereit: [www.jav-portal.de/igm\\_aq.html](http://www.jav-portal.de/igm_aq.html)

### Stark in Tarif

Tariffpolitik ist gewerkschaftliche Kernarbeit. Denn mit Tarifverträgen verbessern wir die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der Kollegen/innen. Daher haben wir der Tarifarbeit auch unser drittes Medienpaket gewidmet. In dieser Arbeitshilfe findest du folgende Inhalte:

- Alles rund um die Tariffpolitik und das Tariffrecht
- Ablauf einer Tarifrunde
- Nachhaltige Begleitung von Tarifverhandlungen im Betrieb
- Tipps und Tricks für eine erfolgreiche Kommunikation
- Einführung in den Tarifindex im Extranet der IG Metall

Dazu gibt es wieder eine Minibroschüre: „Stark in Tarif von A bis Z“, ein Tarifflexikon für Aktive und betriebliche Interessenvertreter/innen. Alle Begriffe, die für die Tarifarbeit von Bedeutung sind, werden hier kurz und verständlich erläutert.



## UNSER SEMINARANGEBOT FÜR DICH

Wir als IG Metall gehören zu den größten Bildungsträgern bundesweit. In unseren sieben Bildungszentren qualifizieren sich jährlich zehntausende Kolleginnen und Kollegen weiter. Thematisch ist für alle was dabei: von Rhetorik über Geschichte und Politik bis Datenschutz, Medienkompetenz oder Antidiskriminierung. Und Qualifizierung ist bei uns nicht öde: Ansprechende Inhalte, kompetente Referenten/innen, nette Gruppen, eine herrliche Landschaft, gutes Essen und dazu noch coole Freizeitangebote erwarten dich in unseren Bildungsstätten.

### Deine JAV-Seminare

Ein Hauptanliegen unserer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ist die Qualifizierung betrieblicher Interessenvertreter/innen – also von JAVen und Betriebsräten. Daher haben wir für sie auch spezielle Bildungsangebote – zugeschnitten auf ihre Tätigkeiten – im Angebot.

#### Bezirkliche Grundlagenseminare

In den sieben IG Metall Bezirken gibt es Grundlagenseminare für JAVen. Dort lernst du die JAV-Arbeit von der Pike auf. Vorkenntnisse werden nicht erwartet – Neugierde ist natürlich stark erwünscht. Nach den Grundlagenseminaren bist du in jedem Fall auf deine Arbeit als betriebliche/r Interessenvertreter/in bestens vorbereitet. Themen dieser einführenden Seminare sind unter anderem:

- Rechte und Pflichten als JAV
- Rollenverständnis
- Teambildung und Kommunikation
- Geschäftsverteilung und Arbeitsorganisation
- Ausbildungsqualität
- Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz
- Umgang mit Konflikten

Die Seminare finden jährlich in deiner Nähe statt. Erkundige dich einfach bei deiner IG Metall vor Ort. Du kannst dich dort auch direkt anmelden. Übrigens: Zur weiteren Vertiefung bieten die Bezirke auch JAV II-Seminare an.

#### Bundesweite Vertiefungsseminare

Wenn du die Grundlagenseminare in deinem IG Metall Bezirk absolviert hast und weißt, wie der Hase so läuft, kannst du auch die Vertiefungsseminare in unseren wunderschön gelegenen Bildungszentren Sprockhövel und Schliersee besuchen. Hier werden spezielle Themen noch mal vertieft aufbereitet. Wir haben folgende Schwerpunkte für dich im Angebot:

- JAV – Aktiv für Ausbildungsqualität
- JAV – Tarifverträge verstehen und umsetzen
- JAV – Berufsbildung 4.0
- JAV – kleines Gremium, große Wirkung
- JAV – Meine Rolle als Vorsitzende/r
- JAV – Geflüchtete in der Ausbildung
- JAV – Rhetorik
- GJAV-/KJAV-Konferenz

#### Anmeldung und Kosten

Für JAV-Mitglieder muss der Arbeitgeber die Seminar- und Fahrtkosten tragen. Das ergibt sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Es erfolgt keine Kürzung deiner Ausbildungsvergütung. Bildungsveranstaltungen, die für die JAV-Arbeit erforderliches Wissen vermitteln, darfst du im Rahmen deiner Arbeitszeit besuchen – in unbegrenzter zeitlicher Dauer. Für Schulungen zu gesellschafts-, sozial- und wirtschaftspolitischen Themen hast du während deiner ersten Amtszeit Anspruch auf vier Wochen Freistellung. Bei allen Fragen rund um Anmeldung, Kosten und Freistellungsansprüche berät dich deine IG Metall gern.

*Hinweis: Nähere Infos zu unseren Seminarinhalten und zur Anmeldung bekommst du online – dort findest du auch unser jährliches Jugendbildungsprogramm: [www.igmetall.de/bildung](http://www.igmetall.de/bildung)*

|                   | <u>Für alle</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <u>Für JAV</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Einstieg</b>   | <b>Grundlagenseminar</b><br>Jugend I                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Grundlagenseminar</b><br>JAV I                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Vertiefung</b> | <b>(Gesellschafts-)Politische und thematische Weiterbildung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Jugend II</li> <li>— Jugend III: Aus der Geschichte lernen; Global denken – lokal handeln</li> <li>— MedienMacht – macht Medien</li> <li>— Vom Beruf ins Studium; vom Studium in den Beruf</li> <li>— Europa verstehen? – Europa verändern!</li> <li>— Kreativ am See</li> <li>— Jugend wird aktiv – politische Kompetenzen stärken</li> <li>— Politik und Demokratie auf dem Prüfstand</li> </ul> | <b>Fachliche Weiterbildung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— JAV II</li> <li>— JAV – Aktiv für Ausbildungsqualität</li> <li>— JAV – Tarifverträge verstehen und umsetzen</li> <li>— JAV – Berufsbildung 4.0</li> <li>— JAV – Kleines Gremium, große Wirkung</li> <li>— JAV – Geflüchtete in der Ausbildung</li> <li>— JAV – Meine Rolle als Vorsitzende/r</li> <li>— JAV – Rhetorik</li> </ul> |





## MAX BREMER DER EINZELKÄMPFER

23 Jahre — Jugend- und Auszubildenden-  
vertreter CAE Elektronik GmbH Stolberg  
IG Metall-Geschäftsstelle Stolberg



Max Bremer ist 23 Jahre alt. 2013 hat er in Wesel mit Mathe als Leistungskurs sein Abi gemacht. Anschließend ist er zum Studieren nach Aachen gegangen, wo er heute zusammen mit seiner Freundin lebt. Zwei Jahre versucht er es an der Technischen Hochschule mit Computational Engineering Science (CES), bis er feststellt, dass das nicht seine Welt ist. Vor allem, weil ihm der Bezug zur Praxis fehlt. Also entscheidet er sich für ein duales Studium, wechselt an die FH und geht für den

betrieblichen Teil der Ausbildung zur CAE Elektronik GmbH Stolberg. Das Unternehmen mit etwa 400 Mitarbeitern hat sich auf die Entwicklung von Simulationssystemen zur Aus- und Weiterbildung von Militärpiloten spezialisiert. Da Max es mag, wenn alles rund läuft, er aber auch weiß, dass man manchmal etwas nachhelfen muss, damit es das tut, interessiert er sich schon früh für Gewerkschaftsarbeit. Am Anfang seines zweiten Ausbildungsjahres kandidiert er für die JAV und wird gewählt.

„Da wir nur 19 Auszubildende im Betrieb sind“, sagt er, „stehe ich als 1er-JAV manchmal ein bisschen einsam da. Wären wir nur zwei Azubis mehr, hätte es für eine 3er-JAV gereicht. Da gäbe es mehr Austausch direkt im Betrieb. So muss ich für Input von außen sorgen.“ Dafür geht er zu den regelmäßigen Treffen des Ortsjugendausschusses (OJA) oder einmal im Monat zur IG Metall-Arbeitsgruppe. Hier erfährt er in ein- bis zweistündigen Meetings während der Arbeitszeit, was in der Region passiert und welche Themen in den nächsten Monaten kommen werden.

„Da wir nur 19 Auszubildende im Betrieb sind“, sagt er, „stehe ich als 1er-JAV manchmal ein bisschen einsam da. Wären wir nur zwei Azubis mehr, hätte es für eine 3er-JAV gereicht. Da gäbe es mehr Austausch direkt im Betrieb. So muss ich für Input von außen sorgen.“ Dafür geht er zu den regelmäßigen Treffen des Ortsjugendausschusses (OJA) oder einmal im Monat zur IG Metall-Arbeitsgruppe. Hier erfährt er in ein- bis zweistündigen Meetings während der Arbeitszeit, was in der Region passiert und welche Themen in den nächsten Monaten kommen werden.

Im Betrieb selbst, sagt er, lassen sich die Wünsche und Anliegen der Auszubildenden gut managen. „Im Großen und Ganzen läuft die Ausbildung bei uns glatt.“ Der zeitintensivste Posten unter seinen Aufgaben sind die wöchentlichen Betriebsratssitzungen. „Die dauern schon gern mal drei bis vier Stunden.“ Und im Anschluss gibt es häufig noch etwas nachzulesen oder zu recherchieren. Das frisst manchmal Zeit, die er gern in sein Privatleben investieren würde – gerade, seitdem er an seiner Bachelorarbeit schreibt, wird es hier manchmal eng. Aber in der Regel gelingt es ihm, alles unter einen Hut zu bringen. Schließlich kooperiert er bestens mit dem Betriebsrat und zum Vorsitzenden pflegt er regen Kontakt.

Was seinen Anspruch an die JAV-Arbeit angeht, sieht sich Max als Schnittstelle für die Probleme und Anregungen der jungen Kolleginnen und Kollegen. Allerdings gibt es nur wenige wirkliche Schwierigkeiten. Der Betrieb verfügt über gute Ausbilder. Sowohl, was die Softwareentwicklung angeht, für die drei kompetente Fachleute zur Verfügung stehen, als auch bei den kaufmännischen Berufen. „Es gibt nicht viel Kritik. Auf Nachfrage heißt es meist: Ist eigentlich alles in Ordnung.“ Kleinere Missstände lassen sich in der Mehrzahl der Fälle auf dem kurzen Dienstweg lösen. Max räumt aber auch ein, dass seine Vorgänger/innen bereits einiges auf den Weg gebracht haben. „Damals ging es um die Anschaffung von Bildungsmaterialien wie Bücher und so. Da hat die letzte JAV schon viel erreicht.“

Max ist gern Jugend- und Auszubildendenvertreter und freut sich, wenn junge Beschäftigte auf ihn zukommen. Auch wenn er weiß, dass sich manche Projekte in die Länge ziehen. Wie damals, als er sich die Anschaffung von Notebooks für kaufmännische Azubis auf die Fahnen geschrieben hatte. „Die Kaufmännischen“, erklärt er, „rotieren und durchlaufen verschiedene Abteilungen. Dabei müssen sie jedes Mal ihren gesamten Arbeitsplatz inklusive Rechner und Bildschirme mit umziehen. Ich habe angestoßen, dass für sie Notebooks angeschafft werden sollen. Da hat mir aber leider letztendlich die Finanzplanung IT einen Strich durch die Rechnung gemacht. Aber es ist immerhin angetriggert und kann noch kommen. Auch die Ausbilder machen sich jetzt Gedanken darüber.“

Derzeit arbeitet er wieder an einem größeren Projekt, über das er aber noch nicht reden kann. Wenn er sein Studium erfolgreich abgeschlossen hat, wird er erst einmal Berufserfahrung sammeln. Und Max möchte noch weiterstudieren: auf Master in Maastricht, wohin viele aus seinem Aachener Jahrgang gehen. Im Nebenberuf hat er vor, weiter in seiner Firma zu bleiben.

**Was seinen Anspruch an die JAV-Arbeit angeht, sieht sich Max als Schnittstelle für die Probleme und Anregungen der jungen Kolleginnen und Kollegen.**

# WAS MACHEN JAVEN UND GEWERKSCHAFTER/INNEN EIGENTLICH SO? „JEDEN TAG WAS NEUES!“



## **NADINE KRENN** **DIE VORSITZENDE**

**24 Jahre — Vorsitzende der Jugend- und  
Auszubildendenvertretung Audi Neckarsulm  
IG Metall-Geschäftsstelle Heilbronn-Neckarsulm**

Ganz anders sieht für Nadine Krenn im 350 Kilometer südöstlich gelegenen Gundelsheim bei Heilbronn der Arbeitsalltag aus. Die heute 24-Jährige hat von 2009 bis 2012 ihre Ausbildung zur Fahrzeuglackiererin bei Audi gemacht. Hier ist sie durch JAV-interne Wochenendseminare für neue Azubis auf den Geschmack am Engagement gekommen: „Das war mit Jugend- und Auszubildendenvertretern/innen und dem zuständigen Jugendsekretär und hat Spaß gemacht. Also habe ich mich aufstellen lassen und bin 2010 in die JAV gewählt worden.“

Heute ist sie im Audi-Werk Neckarsulm Vorsitzende der dortigen 15er-JAV – bei einer Regelarbeitszeit von 35 Stunden in der Woche und mehr als tausend Azubis ein Vollzeitjob. „Trotzdem ist es wichtig, den Kontakt

zur eigenen Abteilung nicht zu verlieren“, sagt Nadine. „Es gibt ja auch eine Zeit nach der JAV.“

Nadines Woche beginnt montags mit der Begrüßung der Schülerpraktikantinnen und -praktikanten. Dann folgt die Abstimmung für die nächsten Tage mit dem Betriebsrat, anschließend werden zusammen mit Ausbildungsleitung, Ausbildern und Azubis die einzelnen Bereiche, in denen Auszubildende eingesetzt werden, auditiert – das heißt, es wird gemeinsam in Augenschein genommen, ob alles da und am richtigen Platz ist, damit die Abläufe in der Ausbildung reibungslos funktionieren.

Jeden zweiten Dienstag ist JAV-Sitzung: Von halb acht bis zwölf Uhr werden hier die aktuellen Themen abgestimmt, die in der laufenden Woche und darüber

hinaus abgearbeitet werden sollen. Nur kann Nadine in der Regel nicht bis zum Ende der Sitzung bleiben. Parallel oder direkt im Anschluss tagt nämlich der Betriebsrat, und das ist ebenfalls eine Pflichtveranstaltung für die JAV-Vorsitzende. Wenn es ganz ungünstig läuft, gibt es zeitgleich auch noch eine IG Metall-Besprechung. Die JAV-Sitzung muss in den Fällen, in denen Nadine deshalb früher geht oder gar nicht erst kommen kann, ihre Stellvertreterin leiten.

Die Nachmittage verbringt Nadine in der Vertrauenskörperleitung (VKL) und im OJA, was im Vergleich fast entspannend ist.

Einmal im Monat trifft sie sich mit den Jugendvertrauensleuten. Jede Ausbildungsgruppe im Unternehmen hat eine Vertrauensperson, die Nadine darüber auf dem Laufenden hält, wie in ihrem Bereich die Ausbildung läuft. Gibt es Themen, für die Nadine und die JAV sich einsetzen müssen – etwa Azubis mit Problemen oder Ausbilderinnen und Ausbilder, mit denen sie über Ausbildungsstandards, die Anleitung oder anderes sprechen sollten?

Um sich unabhängig von diesen Berichten ein Bild zu machen, ist Nadine viel im Werk unterwegs.

Zuständig ist sie darüber hinaus für etwa 50 Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, die bei Audi den praktischen Teil ihres dualen Studiums absolvieren.

**Zuständig ist sie darüber hinaus für etwa 50 Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, die bei Audi den praktischen Teil ihres dualen Studiums absolvieren.**

Klar, dass bei diesem Pensum auch mal Überstunden anfallen. Die werden allerdings ganz regulär in Freischichtstunden umgewandelt. „Betrieblich gesehen, gibt’s kaum Probleme, meine Freizeit zu organisieren“, resümiert Nadine. „Da steht dann eher mal der Bezirksjugendausschuss im Weg. Das sind Freizeitermine.“ Ihre Hobbys – Reisen, Fußballspielen, mit Freunden etwas unternehmen – werden aber auch dadurch kaum beeinträchtigt.

Derzeit befindet sich Nadine in ihrer vierten Amtsperiode. Wenn nun die fünfte folgt, wird sie zehn Jahre Jugend- und Auszubildendenvertreterin gewesen sein. Was danach kommt, weiß sie momentan nicht. „From hero to zero?“, fragt sie und lacht. Bis dahin jedenfalls wird sie ihre JAV-Arbeit ausfüllen.

Trotz der Größe des Unternehmens kennt sie Konflikte bisher in der Hauptsache aus der Tarifkommission, in der sie sich ebenfalls bereits engagiert hat. „Im Betrieb“, sagt sie, „ist die Ausbildungsleitung genauso daran interessiert, gute Ausbildungsleistungen hinzulegen, wie wir. Der Umgang ist familiär.“

Und dann fallen ihr weitere Aufgaben ein, die sie wahrnimmt: zum Beispiel die weitere Arbeit in der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV), für die am Anfang jeder Amtszeit die Ziele abgesteckt werden, die man gemeinsam erreichen will. Oder das, was am meisten Arbeit macht: die JA-Versammlungen. Drei Wochen dauert die Vorbereitung für eine Versammlung mit 1.200 Jugendlichen, viermal im Jahr finden sie statt. Dafür braucht es jeweils eigene Präsentationen, für die auch mal ein Video gedreht wird. „Das haben wir bei einer IG Metall-Schulung in Sprockhövel gelernt!“, sagt sie – und könnte sicherlich noch eine Menge mehr berichten, wenn sie nicht losmüsste zum nächsten Termin.





## MANUELA LÜFT DIE JUGENDSEKRETÄRIN

24 Jahre  
Gewerkschaftssekretärin, IG Metall-  
Geschäftsstelle Aschaffenburg



Den beiden JAVen stehen auf Gewerkschaftsseite engagierte Hauptamtliche mit Rat und Tat zur Seite. Eine von ihnen ist Manuela Lüft. Mit ebenfalls erst 24 Jahren arbeitet sie in der IG Metall-Geschäftsstelle Aschaffenburg als eine der jüngsten Jugendsekretärinnen in Bayern. 2012 hat sie ihr duales Studium aufgenommen. In dem IG Metall-betreuten Betrieb, in dem sie die praktische Seite ihrer Ausbildung absolviert, wird sie schnell auf die JAV-Wahl angesprochen, die gerade vorbereitet wird: „Wäre doch cool, hieß es, da durch die Perspektive einer Studentin frischen Wind reinzubringen! Also habe ich mich aufstellen lassen und bin direkt gewählt worden.“ Anderthalb Jahre hat sie so parallel zum Studium in der JAV mitgearbeitet. „Toll waren vor allem die Treffen im OJA mit Leuten aus anderen Firmen, die Seminare und die Action!“ Nach ihrem Abschluss möchte Manuela allerdings nicht im Unternehmen bleiben. Praxiserfahrung will sie anderswo sammeln und geht nach München.

Bereits nach einem halben Jahr zieht es sie jedoch zurück in die Heimat. Hier ist sie verankert. Sie kommt aus einer Winzerfamilie, mit der sie immer noch gern zur Weinernte rausgeht, und ist im Faschingsverein aktiv. „Ich habe es nie auf dem Schirm gehabt, als Hauptamtliche bei der IG Metall zu arbeiten“, sagt sie. „Aber ich habe mich nach meiner Rückkehr schon gefragt, was seitdem in der Arbeit mit den Auszubildenden und dual Studierenden passiert ist. Also habe ich mich mit einem Jugendsekretär, den ich aus meiner JAV-Zeit kannte, getroffen und von einer Projektstelle für Studierendearbeit erfahren. Ich habe mich beworben und wurde genommen.“

Das war 2016. Neben der Projektarbeit hat Manuela das Trainee-Programm des Vorstands der IG Metall in Bad Orb besucht und ihren Einblick in Themen, die für die Arbeit als Gewerkschaftssekretärin relevant sind – wie Betriebs- und Tarifpolitik oder Arbeitsrecht – vertieft. Seit 2018 ist sie selbst Jugendsekretärin.

„Keine Woche ist mit der anderen vergleichbar. Immer kommt etwas anderes. Klar gibt es feste Termine, etwa alle drei bis vier Wochen die OJA-Sitzung. Auch JAV-Sitzungen besuche ich regelmäßig und vertrete auf JA-Versammlungen die IG Metall. In Aschaffenburg gibt es viele größere Unternehmen, da kommt also ein bisschen was zusammen. Was den Arbeitsalltag ausmacht, sind aber vor allem die täglichen Anfragen von einzelnen Mitgliedern, die sich direkt an uns wenden. Themen sind dann zum Beispiel Fragen zum aktuellen Tarifabschluss: Wie wirkt sich der für Azubis aus? Was gilt schon, was noch nicht, wenn sie gerade ihren Abschluss machen? Oder: Was ist mit Übernahmen? Wie gehe ich mit Abmahnungen um?“

An vielen solchen Fragen bleibt Manuela zusammen mit dem jeweiligen Betriebsrat dran, bis eine Lösung gefunden ist. Wichtig ist ihr auch der stetige Austausch mit der jeweiligen JAV. Dadurch, dass sie selbst relativ jung ist, wird sie als nah an den Auszubildenden wahrgenommen. „Aber eigentlich“, sagt sie, „kommt es weniger auf das Alter an als darauf, dass die Chemie stimmt. Und die Arbeit macht Spaß. Jeden Tag gibt es etwas Neues, wobei wir beraten und Tipps geben müssen. Langweilig wird es nie!“

**Was den Arbeitsalltag ausmacht, sind aber vor allem die täglichen Anfragen von einzelnen Mitgliedern, die sich direkt an uns wenden. Themen sind dann zum Beispiel Fragen zum aktuellen Tarifabschluss: Wie wirkt sich der für Azubis aus?**

# KNOW your COLLEAGUES

WIE TICKEN WIR? WAS MÖGEN WIR?  
WAS WOLLEN WIR? WAS FÜRCHTEN WIR?





**Strebsam, konservativ, langweilig, rebellisch, lustlos, faul, total egozentrisch, unverschämt, vorlaut ... Über die Jugend von heute wird seit jeher viel geschrieben und geurteilt. Ziemlich oft sehr negativ. In der Vergangenheit wurde den einzelnen Generationen auch gerne ein Label verpasst: die 68er, die Babyboomer, die Generation X, Golf, Null Bock, No Future, die Generation MTV, die Generation Y, die Generation Praktikum und die Generation Z.**

**Die eine einheitliche Jugend gibt es natürlich nicht. Dennoch prägt einen die Zeit, in der man erwachsen wird. Und so gibt es natürlich innerhalb jeder Generation ein paar Gemeinsamkeiten. Etwas, das sie kennzeichnet. Aber wie findet man heraus, wie die heute 16- bis 25-Jährigen so ticken? Man fragt sie am besten selbst. Das hat die Studie „Generation What“ getan. Hier die spannendsten Ergebnisse.**

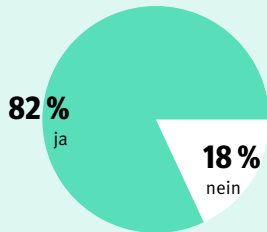


*„Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte. Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten. Sie widersprechen ihren Eltern, schwadronieren in der Gesellschaft, verschlingen bei Tisch die Süßspeisen, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.“*

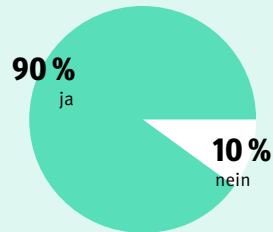
*Sokrates, griechischer Philosoph  
(469 – 399 v. Chr.)*

## GERECHTIGKEIT

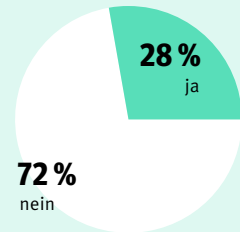
Die Ungleichheit in Deutschland nimmt immer mehr zu.



Es gibt zu viele Ungerechtigkeiten.

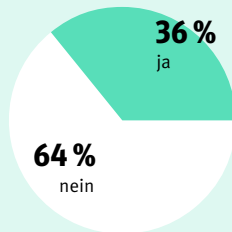


In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sollten Arbeitsplätze deutschen Staatsangehörigen vorbehalten sein.

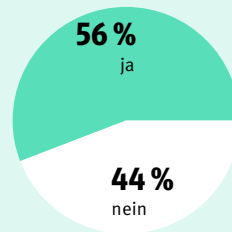


## GLEICHBERECHTIGUNG

In Deutschland sind wir von einer Gleichberechtigung von Mann und Frau noch weit entfernt.



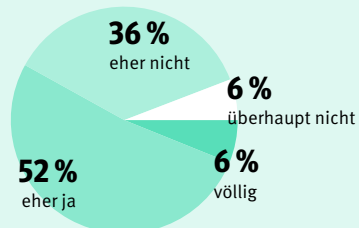
Männer



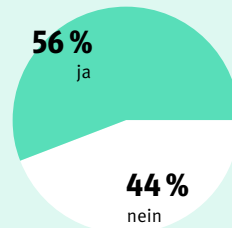
Frauen

## GEWERKSCHAFT

Traust du den Gewerkschaften?



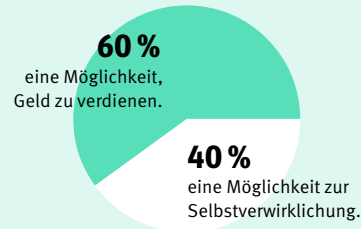
Gewerkschaften sollten mehr Einfluss haben.



Die Daten stammen aus der Studie „Generation What“ aus dem Jahr 2017. Durchgeführt wurde sie in Deutschland und anderen europäischen Ländern. Das Projekt wird in Deutschland vom Bayerischen Rundfunk, dem SWR und dem ZDF geleitet, international wird es von der Europäischen Rundfunkunion (EBU) koordiniert. Weitere Infos und alle Ergebnisse unter: [www.generation-what.de](http://www.generation-what.de)

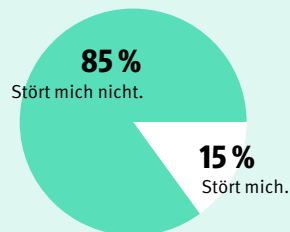
## JOB

### Arbeit ist für dich vor allem ...

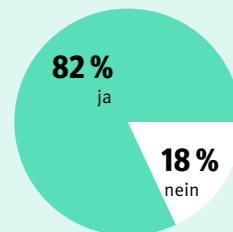


## VIELFALT UND RESPEKT

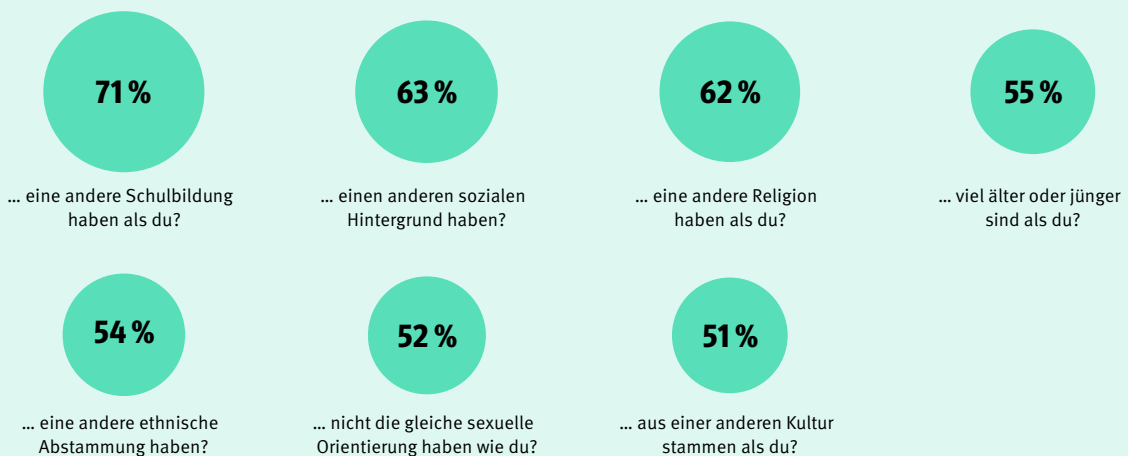
### Ein homosexuelles Pärchen, das auf der Straße Zungenküsse austauscht?



### Zuwanderung von Menschen aus anderen Ländern bereichert unsere kulturelle Vielfalt.

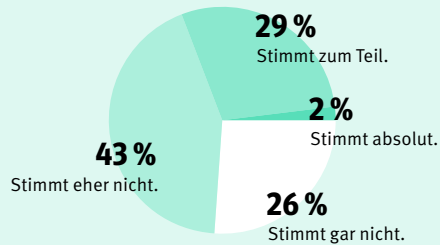


### Gibt es in deinem engsten Freundeskreis Menschen, die ...

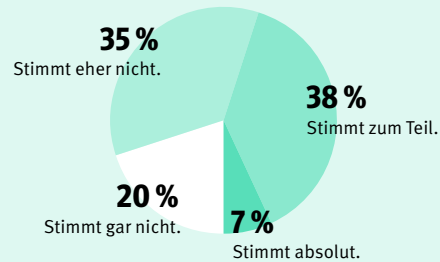


## BILDUNG

Das Bildungssystem bereitet uns gut auf den Arbeitsmarkt vor.



Unser Bildungssystem bietet allen die gleichen Chancen.

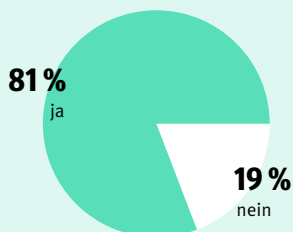


Wer sollte deiner Meinung nach Ausbildung und Studium finanzieren?  
(Mehrfachnennung möglich)

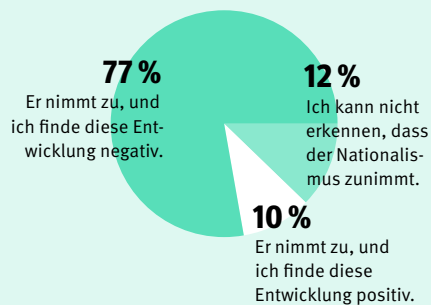


## EUROPA

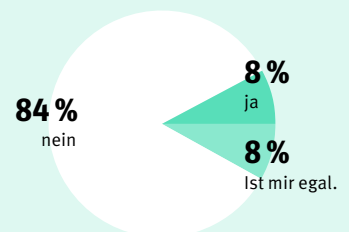
Fühlst du dich als Europäer/Europäerin?



Was denkst du über den Nationalismus in Europa?

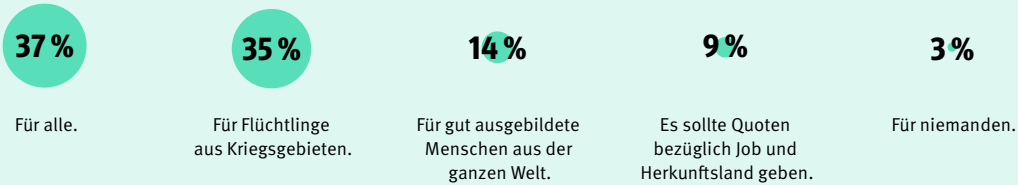


Deutschland sollte aus der EU austreten.



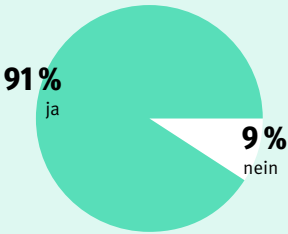
MIGRATION

Für wen sollten wir unsere Grenzen öffnen?



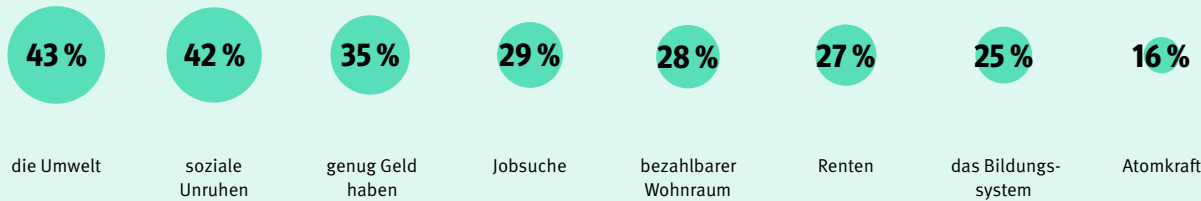
SOLIDARITÄT

Ohne gegenseitige Solidarität geht's nicht im Leben.



SORGEN

Worüber machst du dir am meisten Sorgen?  
(Mehrfachnennung möglich)





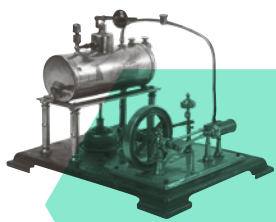
**ZUKUNFT WIRD  
AUS MUT  
GEMACHT**

## Die Digitalisierung verändert die Art, wie wir leben, denken und arbeiten. Damit das Zeitalter 4.0 nicht zum Albtraum wird, müssen wir jetzt beginnen, das Morgen zu gestalten.

1985 kam eine Filmreihe in die Kinos, die später Kult wurde: „Zurück in die Zukunft“. Vielleicht kennst du sie? In einem Teil reist Marty McFly aus dem Jahr 1985 in das Jahr 2015 und ist überwältigt: Uhren können das Wetter voraussagen, es gibt Videotelefonie, intelligente Kleidung und Brillen, die Informationen anzeigen. Man kann per Fingerabdruck bezahlen und Häuser kommunizieren mit ihren Bewohnern/innen. Damals war das Utopie. Heute ist das Realität. Und auch die fliegenden Autos und Skateboards wird es bestimmt bald geben. Nur eines hat der Film nicht vorausgesehen: das Internet. Marty McFly erhält seine Kündigung im Jahr 2015 per Fax. Ein Gerät, das heute – zumindest in Privathaushalten – als fast ausgestorben gilt, damals aber der letzte Schrei war. Man glaubte wohl nicht, dass solch eine großartige Erfindung so schnell bereits wieder überholt sein könnte. Aber heute sind es eben nicht die fliegenden Skateboards, die unseren Alltag prägen, sondern das Netz. Eine Erfindung, deren Bedeutung zu Beginn kaum jemand erahnt hat. Eine Erfindung, die alles revolutioniert. Gerade ist sie dabei, unsere Arbeitswelt komplett umzuwälzen.

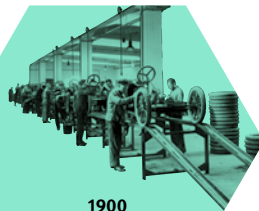
Eines ist klar: So, wie es heute ist, wird es nicht bleiben. Das gesamte Wissen der Menschheit verdoppelt sich alle 100 Jahre. Der technologische Fortschritt ist unaufhaltsam und der Ideenreichtum der Menschen unerschöpflich.

### Entwicklung der industriellen Revolution



**1800**  
**Erste industrielle Revolution**

Die erste industrielle Revolution markiert den Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft. Ermöglicht wurde dieser Fortschritt durch die Erfindung der Dampfmaschine um 1700 herum und des mechanischen Webstuhls im Jahr 1784.



**1900**  
**Zweite industrielle Revolution**

Mithilfe elektrischer Energie entsteht die arbeitsteilige Massenproduktion. Das erste Fließband wird 1870 in der Fleischproduktion eingesetzt. Neben der Textil-, Eisen- und Stahlproduktion treten die Chemie- und Elektroindustrie als neue Leitsektoren an die Spitzen des Strukturwandels.



**1970**  
**Dritte industrielle Revolution**

Der Einsatz von Computer und ersten Robotern führt zu einer stärkeren Automatisierung der Produktion. Eine erste speicherprogrammierbare Steuerung gab es 1969.



**2020**  
**Vierte industrielle Revolution**

Die Vernetzung von Mensch, Maschine und Produkt über das Internet in Echtzeit ist die nächste Entwicklungsstufe in der Produktion, die auch Industrie 4.0 genannt wird. Durch die dezentrale, automatisierte Steuerung wird die Produktion schneller und vor allem flexibler. Es kann auf direkte Nachfrage produziert werden.



## DIGITALER WANDEL

Seit dem 19. Jahrhundert ist unsere Wirtschaft einem rasanten Wandel unterzogen: Mit der Industrialisierung wurden Fabriken zum zentralen Arbeitsort für sehr viele Menschen. Nicht nur das Arbeiten veränderte sich, sondern das gesamte Leben. Die Landbevölkerung schrumpfte, die Städte wuchsen. In der zweiten industriellen Revolution zog die elektrische Energie in die Werkshallen ein. Die Arbeiter/innen fertigten eine immer höhere Stückzahl – der Beginn der Fließbandproduktion. Mit der dritten Entwicklungsstufe kam die Informationstechnologie in die Fertigung. Computer wurden in den Produktionsablauf integriert, sodass viele Arbeitsschritte automatisiert wurden. Das war in den 1970er Jahren. Dieser Schritt ist im Prinzip bis heute nicht abgeschlossen. So geht die dritte industrielle Revolution in die vierte über.

Mit dem aktuellen Entwicklungsschub wird die Fertigung von Waren noch anpassungsfähiger. Ein Produkt soll zu niedrigen Kosten mit verschiedenen Eigenschaften hergestellt werden können. Dazu gehört auch, dass in Echtzeit produziert wird. Ein/e Kunde/in wird damit Sonderwünsche direkt in die Fertigung der bestellten Ware einbringen können. Diese totale Vernetzung von Menschen, Maschinen und Stoffen ist ein industrielles Update: In der digitalisierten Industrie wird der Mensch Maschinen in die Lage versetzen, miteinander zu kommunizieren, sich gegenseitig ihre Kapazitäten mitzuteilen und sich selbst zu steuern. Am Ende steht die smarte Fabrik.

## ARBEITSPLÄTZE WERDEN SICH DEUTLICH VERÄNDERN

Die Digitalisierung wird für die Produktion ein großer Fortschritt sein: Immer bessere Produkte in immer kürzerer Zeit können so entstehen. Das ist gut für Unternehmer/innen und Kunden/innen. Und wie steht es um die Beschäftigten? Die Horrorvision, dass in den kommenden 20 Jahren die Hälfte aller Jobs in Deutschland wegfallen, glaubt kaum jemand mehr. Aber wir müssen uns auf einen umfassenden Umbau von Arbeitsplätzen einstellen. In den Industriebranchen der IG Metall werden sich etwa 125.000 Arbeitsplätze deutlich verändern. Beim Antriebsstrang für Automobile sind bundesweit alleine etwa 40.000 bis 50.000 Arbeitsplätze direkt betroffen. Aus- und Weiterbildung ist daher eines der zentralen Zukunftsthemen in den Unternehmen.

## DIGITALISIERUNG IM SINNE DER BESCHÄFTIGTEN!

Die vierte industrielle Revolution birgt Risiken, bietet aber gleichzeitig auch Chancen: Die Automatisierung der Fertigung wie auch die Digitalisierung im Handwerk und im Dienstleistungsbereich ermöglichen es, dass der Mensch nicht mehr an einen Arbeitsort gebunden ist. Es ist denkbar, dass die smarte Fabrik auch aus dem Homeoffice funktioniert. Diese Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsort macht andere Arbeitsmodelle denkbar. Homeoffice, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Jobsharing könnten die Lebensqualität der Beschäftigten steigern: Ließe sich doch so Arbeit und Leben besser miteinander vereinbaren. Allerdings nur unter bestimmten Bedingungen.

Die digitale Steuerung in der Industrie kann die Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten erhöhen. Komplexere Aufgaben werden oftmals eintönige Tätigkeiten ersetzen. Doch muss hier darauf geachtet werden, dass dies nicht zu einer Arbeitsverdichtung führt – dass also immer mehr komplexe Aufgaben in der gleichen Zeit bearbeitet werden müssen.

Die neuen technischen Möglichkeiten könnten auch zu einer Verflachung der Unternehmenshierarchien beitragen: Projektbezogene Teamarbeit und agiles Arbeiten werden immer mehr zum Trend. Beides kann mehr Selbstbestimmung der Beschäftigten ermöglichen.

Klar ist, dass noch nichts klar ist. Wir befinden uns in der Entwicklung hin zur volldigitalen Arbeitswelt. Noch nichts ist fertig, alles ist im Prozess und damit gestaltbar. Digitalisierung ist keine Naturkatastrophe, die über uns hereinbricht. Aber wir müssen die offenen Fragen gemeinsam klären: Wie wollen wir die Digitalisierung gestalten? Wie genau gelingt der Umbau? Welche neuen Beteiligungsformen müssen wir entwickeln?



# FÜNF PUNKTE FÜR EINE INNOVATIVE MITBESTIMMUNG

**Wir begreifen die Digitalisierung als Chance, für die es aber klare und faire Regeln braucht. Und dafür müssen auch Betriebsräte und JAVen aktiv werden. Unsere fünf Punkte für eine innovative Mitbestimmung:**

## 1.

**Nachhaltiger Gesundheitsschutz:** Digitale Geräte können dazu beitragen, die Arbeit selbstbestimmter und gesünder, also weniger belastend zu machen. Digitalisierung kann aber zu mehr Arbeitsverdichtung und damit Stress führen. Anti-Stress-Verordnungen müssen in den Betrieben auf das digitale Zeitalter übertragen werden – im Sinne der Gesundheit der Beschäftigten.

## 2.

**Garantierte Beteiligung der Beschäftigten:** Die Beschäftigten sollten frühzeitig und konsequent beteiligt werden. Wenn neue Produktionssysteme eingeführt werden, müssen alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen befragt werden – um Verbesserungsbedarfe zu identifizieren.

## 3.

**Effektiver Datenschutz:** Neue Techniken, Touchscreens, smarte digitale Assistenten machen eine Leistungskontrolle einfach möglich. Es besteht die Gefahr, dass alle Arbeitsschritte vorgegeben und auch überwacht werden. In jedem Fall sammeln die Arbeitgeber jede Menge Beschäftigtendaten. Das darf nicht sein. Denkbar wäre ein verbindlicher Beschäftigtendatenbrief: Einmal im Jahr müssten die Arbeitgeber die Beschäftigten darüber informieren, welche Daten sie erhoben haben. Betriebliche Interessenvertretungen könnten intervenieren.

## 4.

**Vorausschauende Qualifizierungsmaßnahmen:** Eintönige Routinetätigkeiten werden an Bedeutung verlieren, analytische und interaktive Berufe deutliche Zuwächse verzeichnen. Hier müssen betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften gemeinsam mit den Arbeitgebern und der Politik Lösungen entwickeln. Die Beschäftigten dürfen mit ihren Sorgen nicht alleine gelassen werden. Der Staat und die Unternehmen müssen Weiterbildungswege schaffen und finanzieren.

## 5.

**Roadmap Digitalisierung:** Betriebliche Interessenvertretungen sollten sich einen Überblick verschaffen, welche Bereiche und Tätigkeiten im Betrieb bereits digitalisiert sind. Es geht um eine umfassende Bestandsaufnahme: In jeder Abteilung sollte ermittelt werden, ob und welche digitale Technik bereits eingesetzt wird und welche Auswirkungen das auf die Arbeitsplätze, Tätigkeitsprofile und Qualitätsanforderungen hat. Nur wenn Entwicklungen früh erkannt werden, kann man sie mit voller Kraft gestalten.

## AUSBILDUNG 4.0

Wenn sich die Produktion grundlegend ändert, muss auch die Ausbildung Schritt halten. Die Digitalisierung bringt neue Anforderungen an die zu vermittelnden Kenntnisse und Fähigkeiten mit sich. Zum einen muss die Arbeit mit digitalen Hilfsmitteln und Geräten integraler Bestandteil der Berufsausbildung sein – sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule. Smartphones, Tablets, webbasiertes Lernen sind alltägliche Realität. Das muss sich auch in der Ausbildung widerspiegeln. Ein weiterer Ansatz ist die Integration von Zusatzqualifikationen in den betrieblichen Ausbildungsplan – beispielsweise zu additiver Fertigung, 3-D-Druck, Datensicherheit, Prozess- und Systemintegration oder digitaler Vernetzung. Und nicht zuletzt wird das interdisziplinäre Lehren und Lernen immer wichtiger, also das Übertreten von Berufs- oder Bildungsgrenzen, eine fächerübergreifende Ausbildung.

Um die Berufsausbildung modern zu gestalten, arbeiten Experten/innen der IG Metall sowie der Arbeitgeberseite kontinuierlich an der Anpassung bzw. Neuausrichtung von Berufsbildern.



## GEWERKSCHAFT 4.0

Die IG Metall will faire Standards für die digitale Ausbildung und Arbeit definieren und sichern – mit dir zusammen. Dafür müssen wir unsere Gestaltungsmöglichkeiten – betriebliche Mitbestimmung, Tarifverträge und kollektives Handeln – auf die neue Arbeitswelt übertragen. Es braucht mehr Selbstbestimmung für und Mitbestimmung durch die Beschäftigten. Es braucht Flexibilität und Sicherheit gleichermaßen. Es braucht Gerechtigkeit und Solidarität. Damit stehen wir vor großen Herausforderungen. Aber: Was könnte es für eine schönere Aufgabe geben als die Gestaltung der eigenen Zukunft?

## WEITERE INFOS

Es gibt zum Thema einen spannenden Audio-Podcast des DGB: „Wissen macht Arbeit“. Er präsentiert aktuelle Projekte aus dem Förderprogramm „Arbeitswelten der Zukunft“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und erklärt, welchen Einfluss soziale und technische Innovationen auf die Arbeitswelten von morgen haben und wie diese menschengerecht gestaltet werden können.

Für weitere Informationen und Seminarangebote check deine Geschäftsstelle.

**FÜR VIELFALT  
UND RESPEKT**

# UNITED

**„Ihr habt das Recht dazu, genau  
die Person zu sein, die ihr seid.“  
Michelle Obama**



Diskriminierung findet sich quer durch alle Bevölkerungsschichten und an vielen Orten. Sie macht leider auch vor Betrieben oder Berufsschulen nicht halt. Wirtschaftliche Krisen oder gesellschaftliche Konflikte fördern zudem oft den Willen zur Ab- und Ausgrenzung. Denn es ist viel einfacher, die Schuld für Probleme vermeintlich Schwächeren oder „den anderen“ in die Schuhe zu schieben, anstatt nach den wirklichen Ursachen zu forschen und sich zusammen für eine nachhaltige Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Menschen starkzumachen.

Deshalb heißt unser Prinzip als IG Metall Solidarität. Die Verpflichtung zum Kampf gegen Diskriminierung ist in unserer Satzung verankert. Und auch du als Jugend- und Auszubildendenvertreter/in hast die Aufgabe, gegen diskriminierende Bemerkungen, Tendenzen oder Handlungen in deinem Betrieb vorzugehen. Das ist nicht immer einfach. Erst recht nicht, wenn du vielleicht selbst zu einer der betroffenen Gruppen gehörst. Deshalb unterstützen wir dich hierbei jederzeit mit Rat und Tat.

## VIelfalt leben

Die IG Metall ist die größte Migranten/innen-Organisation in Deutschland. Mit 24,4 Prozent hat knapp jedes vierte Mitglied in den Betrieben einen Migrationshintergrund – fast eine halbe Million Menschen. Damit liegen wir knapp über dem Durchschnitt in Deutschland. Und was das Engagement in Wahlämtern betrifft, sind Migranten/innen bei uns sogar überproportional vertreten: 32 Prozent der IG Metall-Betriebsräte und 37 Prozent der Vertrauensleute haben eine Einwanderungsgeschichte. Möglich wurde dies unter anderem durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) im Jahr 1972. Seither ist bei den Wahlen zur betrieblichen Interessenvertretung aktiv und passiv wahlberechtigt, wer im Betrieb beschäftigt und volljährig ist – unabhängig vom Pass.





## GLEICHSTELLUNG FÖRDERN

Für uns als IG Metall gehört die Gleichstellung von Frauen und Männern zu den zentralen Arbeitsfeldern. Und wir können in dieser Hinsicht auf einige Erfolge zurückblicken, auch wenn noch viel zu tun bleibt. So ist beispielsweise die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in tariflich gebundenen Unternehmen und Branchen deutlich geringer. Unsere Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ermöglichen zudem oft auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten.

## DISKRIMINIERUNG ENTGEGENTRETEN

Diskriminierung ist die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder Einzelpersonen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher Merkmale. Sie hat viele Gesichter. Und sie betrifft unterschiedliche Bevölkerungsgruppen. Diskriminierung kann sich vervielfältigen. Sie kann offen auftreten oder verdeckt, strukturell angelegt sein oder nur punktuell zum Vorschein kommen. Ob Homophobie, Rassismus, Frauenfeindlichkeit oder Abwertung von behinderten Menschen – Menschenverachtung in jedweder Form wird von uns weder kommentar- noch tatenlos hingenommen.



# § 1

## **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz** **§ 1 Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

## **Betriebsverfassungsgesetz** **§ 70 Allgemeine Aufgaben**

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben: (...)

4. die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.

# § 70

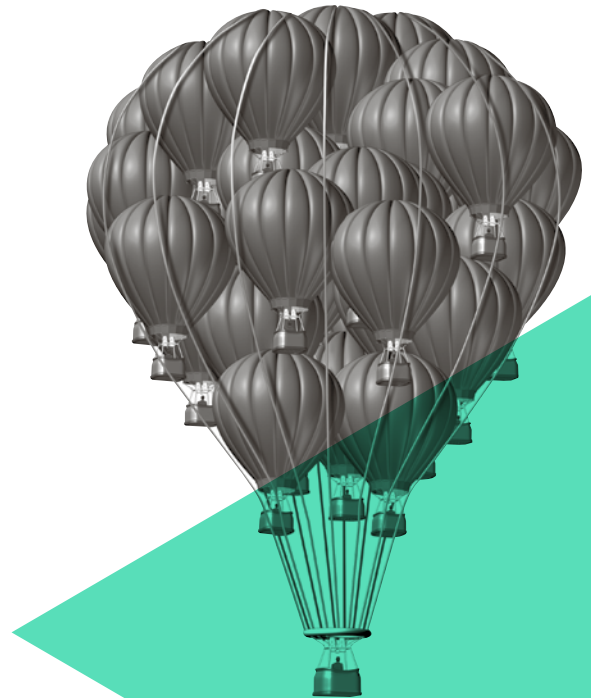
## #SOLIDARITÄTGEWINNT

## **Betriebsverfassungsgesetz** **§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen**

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

# § 75



# OHNE DICH KEIN WIR





**Wir sind die IG Metall Jugend. Was wir machen und was uns ausmacht. Ein Rückblick auf unsere bewegte Geschichte, unsere größten Erfolge und ein Ausblick auf eine Zukunft, die wir mit dir gemeinsam gestalten wollen.**



## UNSERE GESCHICHTE

Bereits 1891 wurde der Deutsche Metallarbeiter-Verband (DMV) gegründet. Die Arbeitsverhältnisse waren damals noch sehr viel härter als heute: 12-Stunden-Tage galten als normal, soziale Sicherungssysteme wie Krankenversicherungen existierten nicht, geschweige denn ein vernünftiger Arbeitsschutz. Dafür brauchte es zahlreiche und langwierige gewerkschaftliche Kämpfe. Und auch politisch waren die Zeiten aufregend: Der von Deutschland begonnene Erste Weltkrieg forderte europaweit Millionen Tote und spaltete die Arbeiterschaft in der Frage, ob der Krieg des Kaisers unterstützt werden soll. Nach dem Ersten Weltkrieg und dem Sturz des Kaiserreichs setzte sich der DMV für die parlamentarische Demokratie ein. In den 1920er Jahren kam es zu einer globalen Wirtschaftskrise, die auch die Arbeitsbedingungen in Deutschland verschärfte. Mit der Machtübernahme der Nationalsozialisten 1933 wurden die freien Gewerkschaften zerschlagen, verboten und verfolgt.

Aus dieser Erfahrung entstand das Prinzip der Einheitsgewerkschaft. Es bedeutet, dass nicht die politische oder weltanschauliche Überzeugung der Mitglieder zählt, sondern ihre Tätigkeit sowie die Branche. Die IG Metall wurde am 1. September 1949 in Frankfurt am Main gegründet.

## UNSERE MISSION

Heute ist die IG Metall mit über 2,3 Millionen Mitgliedern – davon 230.000 Menschen unter 27 Jahren – die größte Einzelgewerkschaft der Welt. Wir vertreten die Interessen von Beschäftigten in den Branchen Metall- und Elektroindustrie, im Elektro- und im Holzhandwerk, in der Kunststoff- und Holz- sowie Textilindustrie.

Unser Ziel ist die Verbesserung der Arbeits- und Lebensverhältnisse der Beschäftigten. Wir setzen uns ein für eine soziale, demokratische und ökologische Wirtschaftsordnung. Wir machen uns stark für eine gerechte und solidarische Gesellschaft, in der das Miteinander zählt, nicht das Gegeneinander. Wir stehen ein für Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit. Und wir zeigen klare Kante gegen Rassismus, Antisemitismus und Faschismus.

## UNSERE ZUKUNFT

Die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Die Digitalisierung wälzt die Produktionsprozesse um. Die Schere zwischen Arm und Reich geht immer weiter auseinander – die soziale Ungleichheit wächst. Diesen Herausforderungen stellen wir uns. Konsequenz, selbstbewusst und solidarisch:

- Für eine ausreichende Anzahl von Ausbildungs- und Studienplätzen.
- Für eine qualifizierte und hochwertige berufliche Bildung – egal ob (duales) Studium oder Ausbildung.
- Für existenzsichernde Ausbildungsvergütungen und eine faire Mindestausbildungsvergütung.
- Für die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung und dem dualen Studium.
- Für Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf für alle.
- Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen.

# UNSERE ERFOLGE

Ohne uns ...



## ... gäbe es keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall!

Was machst du, wenn du krank bist? Du gehst zum Arzt, lässt dich krankschreiben und legst dich ins Bett, um wieder gesund zu werden. Und was macht deine Vergütung? Sie läuft einfach weiter. Darum musst du dir keinen Kopf machen. Ist doch selbstverständlich, denkst du? Falsch gedacht. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde hart erkämpft. Mehr als 34.000 Beschäftigte der Metallindustrie streikten dafür 114 Tage lang. Es war einer der längsten Arbeitskämpfe in Deutschland. Und er war schlussendlich erfolgreich. Die Arbeiter/innen legten mit dem erstrittenen Tarifvertrag den Grundstein für die heutigen gesetzlichen Regelungen.

## ... wären die Arbeitszeiten länger!

In der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie beträgt die tarifliche Arbeitszeit 35 Stunden pro Woche. In vielen anderen Branchen sind 40 Stunden üblich. Doch die 35-Stunden-Woche wurde uns nicht geschenkt. Auch die erkämpften wir uns selbst. Und kürzere sowie selbstbestimmtere Arbeitszeiten sind noch immer ein topaktuelles Thema. In der diesjährigen Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie konnten wir hier erneut einen Meilenstein setzen. Ab 2019 haben Vollzeitbeschäftigte Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit bis zu 24 Monate lang auf 28 Wochenstunden zu reduzieren. Zudem können Beschäftigte, die Kinder erziehen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, zwischen einem tariflichen Zusatzgeld und acht zusätzlichen freien Tagen pro Jahr wählen. So sieht Flexibilität im Sinne der Beschäftigten aus.



## ... hättest du weniger im Portemonnaie!

Auszubildende und Beschäftigte bekommen heute mehr Geld als vor 20 Jahren. Auch mehr als vor zwei Jahren. Das ist aber kein Naturgesetz, sondern das Ergebnis unserer Arbeit als IG Metall. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern haben wir es geschafft, die tariflichen Jahresentgelte in der Metall- und Elektroindustrie um knapp 100 Prozent zu steigern. Unter Berücksichtigung der Preissteigerung ergibt das eine Zunahme der Kaufkraft um 29 Prozent. Wer 1991 umgerechnet rund 26.245 Euro im Jahr verdiente, erhielt 2017 ganze 50.940 Euro. Nur durch tarifliche Entgelterhöhungen. Wir finden, das kann sich sehen lassen. Und bleiben dran.

## ... stünden dual Studierende allein da!

Die Anzahl dual Studierender steigt stetig. Die Kombination von Ausbildung und Studium ist so beliebt wie nie. Als IG Metall machen wir uns seit vielen Jahren dafür stark, die Ausbildungsbedingungen für dual Studierende flächendeckend tarifvertraglich zu regeln. In einigen Unternehmen ist uns das bereits gelungen. Das zeigt, dass es möglich ist. Und deshalb machen wir weiter.



# "DAS IST EINE 'TOLLE CHANCE!'"

In diesem Jahr haben unter dem Motto „Stark im Betrieb“ wieder die JAV-Wahlen in den Betrieben stattgefunden. Im Interview schildert **Christiane Benner**, zweite Vorsitzende der **IG Metall**, warum die Wahlen von besonderer Bedeutung sind.



**Mit der Wahl zur bzw. zum Jugend- und Auszubildendenvertreter/in beginnt für viele Menschen ein neuer Lebensabschnitt. Was möchtest du den neu gewählten Kolleginnen und Kollegen mitteilen?**

Ich möchte den neuen Jugend- und Auszubildendenvertretern/innen gratulieren. Die Wahl ist ein großer Vertrauensbeweis der Kolleginnen und Kollegen. Es ist eine gute Entscheidung, dass ihr das Amt übernommen habt und euch habt aufstellen lassen. Als JAV könnt ihr aktiv eure Ausbildungsbedingungen beeinflussen und verbessern. Fragt deshalb die Auszubildenden und dual Studierenden nach ihrer Meinung und Ideen und beteiligt sie an euren Aktivitäten im Betrieb. Das ist eine tolle Chance!

**Christiane, du warst selbst Jugend- und Auszubildendenvertreterin. Was war aus deiner Sicht dein größter Erfolg, den du im Betrieb erreichen konntest, und wie hat sich die JAV-Arbeit in der Zwischenzeit verändert?**

Ich habe Ende der 80er Jahre eine Ausbildung bei der Carl Schenck AG in Darmstadt gemacht, damals wurde ich Jugend- und Auszubildendenvertreterin und später Betriebsrätin. In dieser Zeit wurden die kaufmännischen Ausbildungsberufe überarbeitet. Ich hatte die Chance, mit der IG Metall an der Konzipierung und den Ausbildungsplänen mitzuarbeiten. Das war eine gute Sache. Damals wie heute gilt: Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen bringen neue Ideen und einen frischen Wind. Jetzt gibt es viele dual Studierende in den Betrieben, für die ihr als JAV auch zuständig seid. Wenn man mit den Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch kommt, stellt ihr sicher fest: Die haben häufig dieselben Anliegen wie „klassische“ Auszubildende wie beispielsweise die Abstimmung der Lernorte Betrieb, Berufsschule und Hochschule, eine Übernahme nach der Ausbildung oder eine geregelte Ausbildungsvergütung. Deshalb wollen wir mit euch gemeinsam tarifliche Regelungen auch für dual Studierende durchsetzen.

**Was sind in den kommenden Jahren die größten Herausforderungen für die JAV-Gremien in den Betrieben?**

Durch die Digitalisierung ändert sich unsere Arbeitswelt. Das macht auch vor den Ausbildungsberufen nicht halt. Aktuell wurden die Metall- und Elektro-Ausbildungsberufe auf die Digitalisierung angepasst. Demnächst stehen auch die IT-Ausbildungsberufe zur Überarbeitung an. In diese Prozesse müssen wir uns gemeinsam aktiv einbringen, um auch in Zukunft eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung gewährleisten zu können, die auf die verschiedenen Variablen, die in einem Berufsleben auftreten können, vorbereitet.

**Wie unterstützt die IG Metall die betrieblichen Aktivitäten der Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen?**

Als IG Metall stellen wir sicher, dass es vor Ort Ansprechpartner/innen gibt. Wenn ihr Fragen habt, dann könnt ihr euch jederzeit bei eurer Geschäftsstelle melden. Die unterstützt euch bei der Vorbereitung von JAV-Sitzungen oder Jugend- und Auszubildendenversammlungen. Da habt ihr aber auch die Möglichkeit, euch mit anderen Betrieben zu vernetzen und auszutauschen. Die Seminare der IG Metall helfen euch bei der betrieblichen Arbeit und unterstützen euch bei der Ansprache von neuen jungen Beschäftigten.

**Die IG Metall bietet viele verschiedene Seminare für Jugend- und Auszubildendenvertretungen an. Warum ist eine Teilnahme an solchen Veranstaltungen wichtig?**

Da wird euch alles rund um eure JAV-Arbeit beigebracht. Ich habe damals wirklich viel gelernt und es hat immer Spaß gemacht. Neben den wichtigen Gesetzen und Paragraphen stehen zum Beispiel auch Auftreten und Rhetorik mit auf der Agenda. Das ist wichtig, denn ohne diese kleinen Tricks und Kniffe ist es schwer, sich gegenüber den Ausbildern und Ausbilderinnen oder Vorgesetzten durchzusetzen.

**Was möchtest du den Jugend- und Auszubildendenvertretern/innen noch mitgeben?**

Ich wünsche euch viel Erfolg bei der Umsetzung der Projekte. Für eine bessere Arbeitswelt zu kämpfen, kann anstrengend sein, mit der IG Metall habt ihr aber immer einen starken Partner an eurer Seite.

*Christiane Benner ist Zweite Vorsitzende der IG Metall. Geboren 1968 in Aachen, absolvierte sie zunächst eine Ausbildung in einem Maschinenbauunternehmen und studierte später in Marburg und Frankfurt/Main sowie in den USA. Seit ihrer Ausbildung ist sie Mitglied der IG Metall.*

# WENN'S MAL WIEDER LÄNGER DAUERT ...

KLEINE PAUSE FÜR  
GESTRESSTE JAVEN



AUSMALBILD

# SUDOKU LEICHT



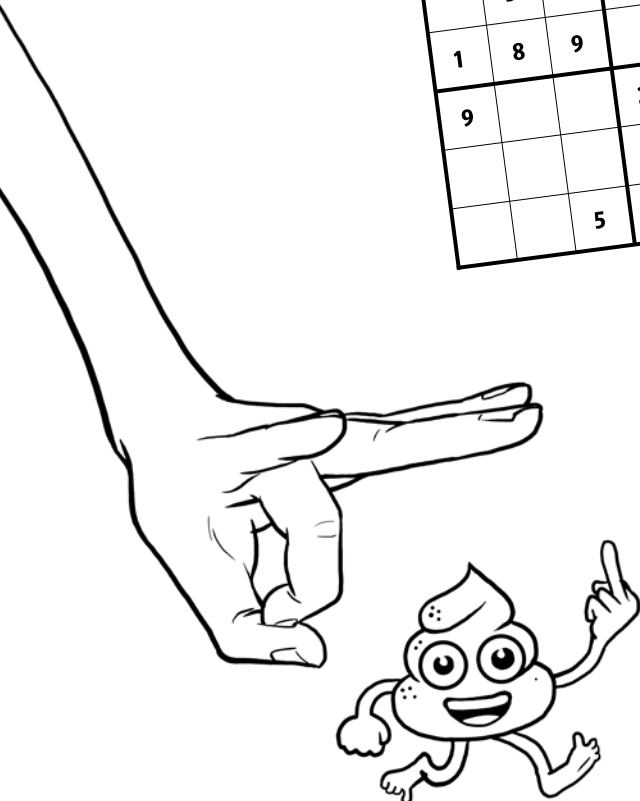
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|   | 2 |   |   |   | 5 | 9 |   |   |
|   | 5 |   |   |   | 8 | 6 | 1 |   |
|   |   |   | 4 | 9 | 3 |   | 5 |   |
| 9 | 8 |   |   | 6 |   |   |   |   |
|   |   | 1 |   |   |   | 8 |   |   |
|   |   |   |   |   | 7 |   | 2 | 5 |
|   | 4 |   |   | 1 | 9 | 2 |   |   |
|   | 1 | 8 | 7 |   |   |   | 6 |   |
|   |   | 5 | 2 |   |   |   | 4 |   |

## MITTEL

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 |   |   | 1 |   |   | 8 |   |   |
|   |   | 1 |   | 8 |   |   |   |   |
|   | 2 | 8 |   |   | 7 |   |   | 3 |
|   | 7 |   |   |   |   | 2 | 9 | 4 |
|   | 3 |   | 6 |   | 5 |   | 8 |   |
| 1 | 8 | 9 |   |   |   |   | 5 |   |
| 9 |   |   | 2 |   |   | 5 | 6 |   |
|   |   |   |   | 4 |   | 1 |   |   |
|   |   | 5 |   |   | 6 |   |   | 9 |

## SCHWER

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 |   | 9 |   |   |   | 6 | 3 |   |
|   | 6 |   |   | 3 |   |   |   |   |
|   | 3 |   |   |   | 7 | 1 | 9 |   |
|   |   |   | 5 | 4 |   |   | 1 |   |
|   |   | 6 | 7 |   | 1 | 5 |   |   |
|   | 5 |   |   | 6 | 9 |   |   |   |
|   | 4 | 5 | 8 |   |   |   | 6 |   |
|   |   |   |   |   | 4 |   | 2 |   |
|   | 9 | 3 |   |   |   | 4 |   | 5 |



## IMPRESSUM

### Herausgeber

IG Metall Vorstand  
Ressort Junge IG Metall  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
60329 Frankfurt am Main

### Konzept und Text

IG Metall Jugend in Zusammenarbeit mit  
goldenbogen. politische kommunikation

### Gestaltung

4S Design

### Illustration Ausmalbild

Jan Steins, Berlin/München

### Fotos

Titel: lunavandoorne/photocase.de, esmaqe/photocase.de, Umschlag S. 2: spacejunkie/photocase.de, antifalten/photocase.de, simonthon.com/photocase.de, Koldunov/istockphoto.de, Ulrike Steinbrenner/photocase.de, S. 2: ThomasRange, DenPotisev/istockphoto.de, PolaRocket/photocase.de, S. 3: nanihta/photocase.de, S. 4: daviles/photocase.de, S. 5: Gelpi/photocase.de, S. 6: nanihta/photocase.de, S. 7: Markus Mainka/fotolia.de, Marie Maerz/photocase.de, John Dow/photocase.de, M. Schuppich/fotolia.de, drobacphoto/photocase.de, S. 8: euthymia/fotolia.de, t\_kimura/istockphoto.de, byjeng/fotolia.de, milanmarkovic78/fotolia.de, S. 9: JohnnyGreig/istockphoto.de, grafikplusfoto/fotolia.de, S. 10: Z2sam/photocase.de, S. 11: laubatt/photocase.de, S. 12: mosaiko/photocase.de, S. 13: mosaiko/photocase.de, S. 14: charles taylor/istockphoto.de, charles taylor/istockphoto.de, XtockImages/istockphoto.de, S. 15: DenPotisev/istockphoto.de, DNY59/istockphoto.de, S. 16: Thomas Range, S. 19: Thomas Range, S. 20: nicoolay/istockphoto.de, S. 21: nicoolay/istockphoto.de, S. 22: benoitb/istockphoto.de, S. 23: nicoolay/istockphoto.de, S. 24: Thomas Range, S. 25: funnyworld/photocase.de, S. 30: Photo 12/Alamy Stock Photo, S. 31: Deutsches Spielzeugmuseum Sonneberg (CC BY-NC-SA), akg-images, Rama, Cc-by-sa-2.0-fr, Talaj/istockphoto.de, S. 32: MARKA/Alamy Stock Photo, Benjamin Ginsberg/Alamy Stock Photo, S. 34: Moviestore collection Ltd/Alamy Stock Photo, S. 35: olandsfokus/photocase.de, S. 36: Thomas Range, S. 37: Thomas Range, S. 38: Thomas Range, S. 39: wildpixel/istockphoto.de, S. 40/41: Thomas Range, S. 42: Thomas Range, S. 43: khosrork/fotolia.de, BortN66/fotolia.de, underdogstudios/fotolia.de, Petair/fotolia.de, S. 44: Annette Hornischer, Umschlag S. 3: funnyworld/photocase.de

### Druck

alpha print medien AG, Darmstadt

September 2018

Gefördert vom Bundesministerium für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).



**"VERÄNDERUNG BASIERT AUF  
STÄRKE. UND STÄRKE KOMMT DURCH  
ORGANISIERUNG. UM HANDLUNGSFÄHIG  
ZU SEIN, MÜSSEN MENSCHEN SICH  
ZUSAMMENSCHLIESSEN."**

**SAUL D. ALINSKY,  
AKTIVIST UND ORGANIZER**

**WWW.IGMETALL-JUGEND.DE  
FACEBOOK.COM/IGMETALLJUGEND**