



Bezirk
Berlin-Brandenburg-
Sachsen

Junge Generation

für sichere Arbeit und
ein gutes Leben



**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

A red circular stamp with a white border and a drop shadow is positioned in the upper left quadrant. The stamp contains the text 'ARBEIT: SICHER UND FAIR!' in a bold, sans-serif font. Below the stamp, a large, solid red rectangular block extends across the width of the page, partially overlapping the bottom of the stamp.

Gute Ausbildung und unbefristete Übernahme.
Gute Arbeit und Anspruch auf Weiterbildung.
Gutes Geld und soziale Sicherheit.
Die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf.
Kann man das heute fordern?

Warum eigentlich nicht! Wann, wenn nicht heute und jetzt, kann – ja muss – die junge Generation Ansprüche auf ein gutes Leben anmelden.

Nur, geschenkt gibt es das gute Leben nicht. Jede Generation musste sich ihre Ansprüche neu erkämpfen und bereits Erkämpftes verteidigen. Arbeit und Ausbildung, Tarifverträge und Demokratie im Betrieb durch Mitbestimmung. Die Grundlage dafür sind starke, selbstbewusste und gut organisierte Belegschaften. Die Jugend ist ein Teil davon.



Wir Metallerinnen und Metaller wissen:
Gemeinsam geht's besser!

Die Jugend kann aufbauen auf dem, was die Älteren bereits durchsetzen und erkämpfen konnten. Die Jugend muss sich ihre Zukunft selbst gestalten. Die Zukunft fängt heute an!

Mit der **Charta „Junge Generation – Arbeit sicher und fair“** klären wir unsere Ziele. Mit der **„Operation Übernahme“** setzen wir uns für eine Zukunft nach der Ausbildung ein. Mit den **Aktionswochen in den Berufsschulen** informieren wir Azubis über ihre Rechte im Betrieb. Unsere **Campus-Initiative** diskutiert die Zukunft industrieller Arbeit mit jungen Ingenieuren. Vier Beispiele von vielen.

Die Kraft der IG Metall kommt aus den Betrieben, Schulen und Universitäten. Wenn viele sich verbinden durch Diskussion und Aktion, durch Begeisterung und Verstand, dann liegt die Zukunft in ihrer Hand.

Im April 2011 trafen sich junge Metallerrinnen und Metaller aus Berlin, Brandenburg und Sachsen zu einem Workshop, auf dem sie die Lage ihrer Generation analysierten und diskutierten. Am Ende stand die Erkenntnis: Träume von einem guten Leben erfüllen sich nicht von alleine. Es kommt darauf an, gemeinsam für die Realisierung der Träume zu arbeiten und zu kämpfen.

Die Broschüre ist eine Einladung zum Mitmachen.

Olivier Höbel
Bezirksleiter
IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen





Zukunft und Perspektiven für die Junge Generation

Die Zeiten haben sich geändert. Eine Familie gründen, ein Häuschen bauen und für später vorsorgen – ohne berufliche Sicherheit können junge Menschen diese Wünsche nicht verwirklichen. Die Jungen erleben heute, dass nichts sicher ist. Nach der Ausbildung erstmal ein befristeter Vertrag oder gar keine Übernahme. Zeitverträge, Flexibilität wird zeitlich und räumlich von allen erwartet.

„Junge Menschen haben das Leben vor sich. Ihnen steht die Welt offen.“ Dieser optimistische Blick in die Zukunft ist getrübt. Soziale Auslese und verschlossene Türen zu guter Bildung und zu sicherer Arbeit verbauen vielen die Zukunft. Jungen Menschen wird so eine selbstbestimmte Lebensplanung erschwert. Ihnen wird die Chance auf ein gutes und erfülltes Leben genommen.

Die Junge Generation hat das Recht, ihre eigene Zukunft – und damit die Zukunft unserer Gesellschaft – gestalten zu können.

Die Ansprüche der Jungen Generation dürfen nicht den Gewinn- und Flexibilisierungsinteressen der Arbeitgeber untergeordnet werden.

André Mittrach, 20 Jahre
Bombardier, Bautzen

„Wir sind Auszubildende keine Aushilfen – dafür kämpfen wir. Als IG Metalller sag ich Dir: Allein – lass es sein“

Wir kümmern uns um die Probleme der Auszubildenden im Betrieb. Beispielsweise mussten sich bei uns Auszubildende selbst Arbeitsklamotten kaufen. Das konnten wir regeln. Wir sind da, wenn Probleme auftauchen.

Bei uns im Betrieb werden Auszubildende unbefristet übernommen, wenn ihre Note bei 2,9 oder besser liegt.

Der Tarifvertrag ist für uns wichtig. Ausbildungsvergütung, Übernahme und die Qualität der Ausbildung sind darin geregelt. Wenn ich mit JAV-lern aus anderen Betrieben spreche,

höre ich, dass nicht alle übernommen werden – dass es auch anderes geht als bei mir im Betrieb.

Wir sind 54 Auszubildende und nur einer ist nicht in der Gewerkschaft. Am Anfang unserer Ausbildung machen wir ein dreitägiges Camp, das viel bringt. Dort wird erklärt, was es bringt, in der Gewerkschaft zu sein. Die Gewerkschaftsarbeit ist interessant. Wir lernen viel in den Seminaren der IG Metall und voneinander.

JAV-Arbeit macht Spaß – Allein – Lass es sein. Je mehr Kollegen in der Gewerkschaft sind, desto mehr erreichen wir auch.



Die Junge Generation erwartet, dass die Gesellschaft Verantwortung dafür übernimmt, dass im 21. Jahrhundert gleiche Chancen für alle jungen Menschen geschaffen werden.

Jeder junge Mensch hat das Recht auf Arbeit – nicht auf irgendeinen Job, sondern auf einen sicheren und guten Arbeitsplatz. Das ist die Grundlage für ein selbstbestimmtes, planbares und materiell gesichertes Leben. Dafür setzen wir uns ein.

Mit unserer Kampagne „Arbeit: sicher und fair!“ setzen wir uns für die junge Generation ein.

Alexander Menzel, 35 Jahre
Daimler in Berlin-Marienfelde

Alle sollen das gleiche Geld für die gleiche Arbeit bekommen. Momentan haben wir zwei Klassen. Wir haben Mitarbeitende, die nach 2004 ausgelernt haben. Sie haben völlig andere Vertragsbedingungen als die alt-ingesessenen Mitarbeitenden. Wir haben Fremdfirmen und prekäre Beschäftigung. Kollegen von mir aus einer Fremdfirma haben beispielsweise in dieser Woche kein Geld von ihrer Firma bekommen.

Der Chef in dieser Firma zahlt oft erst zwei Wochen später.

Mein Kollege macht die gleiche Arbeit. Nur weil er bei einer Fremdfirma angestellt ist, also outgesourct, bekommt er von dieser Firma mehr als die Hälfte weniger. Ist das gerecht?

Es sollte dringend mehr ausgebildet werden. Systematisch werden die Ausbildungszahlen runter gefahren, aber dann heißt es, wir haben einen Fachkräftemangel. Die Jugend braucht eine Möglichkeit, einen Platz in der Gesellschaft zu bekommen. Ohne Arbeit rutscht Du ganz schnell ab. Gerade bei jungen Leuten geht es ganz schnell. Wie schnell landet man auf der Straße und hat keine Perspektive.



Wir fordern von Arbeitgebern und von der Politik:

1. Sichere Arbeit statt Leiharbeit und Dauerpraktikum

Nach Ausbildung und Studium sind immer mehr Berufseinsteiger mit einem verrohten Arbeitsmarkt konfrontiert. Leiharbeit, Befristung, Werkvertrag, Dauerpraktikum und Phasen der Arbeitslosigkeit – so sieht die Realität für fast jeden zweiten jungen Menschen in Deutschland aus. Zukunftsplanung ist so kaum machbar.

**Jeder junge Mensch hat das Recht
auf eine sichere Beschäftigung.**

2. Arbeit, die herausfordert, aber nicht krank macht

Arbeit ist mehr als Broterwerb. Beschäftigte sind mehr als ein Produktionsfaktor. Für viele junge Menschen sind Leistungsverdichtung, überlange Arbeitszeiten und ausufernde Arbeitskontrolle Realität. Gute Arbeit sieht anders aus. Entfaltungs-, Gestaltungs- und Mitsprachemöglichkeiten gehören dazu. Gute Arbeit kann und soll Spaß machen.

**Jeder junge Mensch hat das Recht
auf eine gute und erfüllende Arbeit.**

3. Arbeit, die Zeit zum Leben lässt, etwa für die Familie

Zu einem erfüllten und guten Leben gehören die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Raum für Freundschaften, Hobbys, ehrenamtliches und politisches Engagement. Aber für viele junge Menschen besteht die Realität aus fast grenzenlos ausgeweiteten Arbeitszeiten, und Arbeitszeitflexibilität wird oft nur im Unternehmensinteresse gedacht. Planbare Arbeitszeiten sind ebenso wie an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtete Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein Schlüssel zur guten Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

**Jeder junge Mensch hat Anspruch darauf,
über seine Zeit mitbestimmen zu können.**

4. Recht auf gute Bildung, Ausbildung und Weiterbildung

Bildung ist in unserer Gesellschaft die wichtigste Ressource für die Zukunft. Aber, die Bildungschancen sind so ungerecht verteilt, wie in kaum einem anderen Industrieland. Der Geldbeutel und die Bildung der Eltern entscheiden nach wie vor über die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen. Bei der Weiterbildung gilt viel zu oft das Motto „wer hat, dem wird gegeben“. Inakzeptabel ist auch der hohe Anteil an jungen Menschen, die gar keinen Schul- und Berufsabschluss erreichen.

Jeder junge Mensch hat das gleiche Recht auf gute Bildung, Ausbildung und Weiterbildung.

5. Soziale Sicherheit und Schutz vor Armut im Alter

Der Sozialstaat wird immer weiter ausgedünnt. Für viele junge Menschen, gerade in unsicheren Arbeitsverhältnissen, bedeutet das weniger sozialen Schutz. Eine Folge ist ein für junge Menschen besonders hohes und in den letzten Jahren stark gestiegenes Armutsrisiko. Soziale Sicherheit ist kein Luxus, sondern notwendig für die volle Entfaltung der individuellen und gesellschaftlichen Potenziale.

Sebastian Müller, 26 Jahre
Pepperl und Fuchs, Berlin-Marienfelde

„Mein Job ist es, die Leute für die Mitarbeit zu begeistern ... Wir müssen die Leute abholen, wo sie stehen“

Bei uns im Betrieb werden Stellen abgebaut. Die Ausbildung wird runtergefahren. Viele Betriebe haben im Osten keine Tarifbindung, dann werden Auszubildende in diesen Betrieben auch schlechter bezahlt.

Wir müssen etwas für die Menschen tun, dann werden sie auch Mitglied.

Wenn wir bei den Betriebsratswahlen 85 Prozent Beteiligung haben, sehen wir, dass wir die Menschen erreichen.

Man muss den Menschen das Gefühl geben, dass sich auch etwas ändert, wenn sie sich rühren. Mein Job ist es, die Auszubildenden auch wirklich eng zu betreuen. Wenn ich mich kümmerge, dann kommt auch etwas zustande. Die Leute müssen merken, dass sie die Themen bestimmen und mitwirken können.

Erschreckend ist für mich, dass immer noch viele nicht wissen, was Gewerkschaftsarbeit ist. Gleichzeitig ist aber auch genau das die Herausforderung, die mich jeden Tag motiviert.

Ich möchte das Jung und Alt zusammenhalten und gemeinsam für alle ein schönes Leben einfordern!



Die Junge Generation hat ein Recht auf einen gerecht finanzierten Sozialstaat, der ihre Lebensrisiken absichert.

„Allein, lass es sein“ hat ein Teilnehmer des Jugendforums eine unserer Botschaften auf den Punkt gebracht. Wir sind eine starke Gemeinschaft. Allein löst man keine Probleme. Wir brauchen in der IG Metall die jungen Köpfe, um gemeinsam die Arbeitswelt von morgen zu gestalten. Gemeinsam werden wir viel verändern.“, Olivier Höbel, Bezirksleiter IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen.

Ab Mai tourt die Kampagne mit Bussen durch 100 Städte. Termine und Orte sind zu finden unter www.jungegeneration.de.

Auf einer eigenen Internetseite www.jungegeneration.de werden Unterstützer gesucht. Material zur Kampagne kann unter www.jungegeneration.de/infopaket bestellt werden.

Macht mit! Unterstützt die junge Generation und ihre Forderungen!

Maxi Döring, 19 Jahre
manroland Druckmaschinen AG in Plauen

„Ich will eine sichere Zukunft für junge Leute. Dazu gehört für mich Übernahme im Betrieb und sichere Arbeitsplätze. Aber auch Förderung und Weiterbildung in meinem Unternehmen – sonst bin ich weg.“

Ich möchte die Zukunft der ganzen jungen Generation verändern. Die Zukunft muss klar und sichtbar sein, in greifbarer Nähe für jeden. Jeder sollte seine Wünsche und Pläne verwirklichen können, ohne Stolpersteine in den Weg gelegt zu bekommen. Jeder hat Stärken und Schwächen – alle sollten eine Chance bekommen. Auch wenn die Leistungen nicht so gut sind, sollten Jugendliche die Chance bekommen, sich qualifizieren zu können.

Es ist wichtig, dass wir wissen, ob wir übernommen werden. Jeder Betrieb sollte die ausgebildeten Jugendlichen übernehmen und ihnen eine Zukunft im Betrieb anbieten.

Ich habe meine Ausbildung bei manroland angefangen, weil wir in unserem Betrieb übernommen werden und eine Zukunft haben können.



Operation Übernahme: Eine Erfolgsgeschichte

von
Lars Buchholz,
Bezirksjugend-
sekretär

Als wir 2007 unsere „Operation Übernahme“ starteten, wussten wir nicht, wie viel wir damit erreichen würden. Alles fing an mit dem Auslaufen des Tarifvertrags zur Altersteilzeit und dem Ende der staatlichen Förderung. Wie sollen jetzt die Ausgebildeten übernommen werden, wenn schon vorher Arbeitgeber versucht haben, sich davor zu drücken. Und dazu war die Lage zwiespältig: Mitten in der Krise wurden kaum Auszubildende übernommen. Gleichzeitig redeten aber alle vom heraufziehenden Fachkräftemangel. Für uns war klar: Wir müssen mit sichtbaren, prägnanten Aktionen in den Betrieben Aufmerksamkeit für unser Thema Übernahme erzeugen. Mit kreativen Aktionen haben wir in den Betrieben in Berlin, Brandenburg und Sachsen immer wieder in staunende Gesichter geblickt. Inzwischen ist unsere Operation eine Erfolgsgeschichte. Etliche Unternehmen haben die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten in Betriebsvereinbarungen zugesagt. Als nächsten Schritt wollen wir dies in die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie einbetten.

Nicht nur die Übernahme, auch unsere Berufsschultour kann sich sehen lassen. Wir besuchen jedes Jahr mit einem hoch motivierten Team Berufsschulen in Berlin, Brandenburg und Sachsen. Dabei erleben wir immer aufs Neue, wie wenig Berufsschüler oft über Gewerkschaften und deren Arbeit wissen. Wenn wir auf Interesse stoßen und junge Menschen zum Mitmachen bewegen – das sind unsere Sternstunden. Mitmachen kann man bei uns gut.

Mandy Bethge, 33 Jahre
Möbel Hübner, Berlin

Die Übernahme in Betrieben nach der Ausbildung muss besser geregelt werden. Oft gibt es nur Zeitverträge nach der Ausbildung. Die unbefristete Übernahme bietet Sicherheit für die Lebensplanung der jungen Generation. Das Gehalt in der Ausbildung und nach der Ausbildung sollte ein selbständiges Leben ermöglichen. Die Ausbildungspläne sollten eingehalten werden. Oft werden Auszubildende für gleichförmige Arbeiten herangezogen.



Unsere Jugendcamps einmal im Jahr sind ein echter Anziehungspunkt für die vielen Aktiven bei uns – und für diejenigen, es noch werden wollen. Die Fotos sprechen für sich: Wir sind wild, wir sind viele, wir sind aktiv! Laufend arbeiten wir an neuen Aktionsformen und Ideen, um Jugendliche politisch zu bilden und zu motivieren. Wer junge Metaller weiterbildet, investiert in die Gewerkschaftsarbeit von morgen. Unser Jugendforum im April in Berlin-Pichelssee war für uns alle ein besonders intensives Erlebnis.

Begonnen haben wir mit einer Fachkonferenz zur beruflichen Bildung. Wir waren uns einig: Der kräftige Aufschwung, den wir gerade erleben, muss flankiert werden von einer Offensive für Aus- und Weiterbildung in den Betrieben. „Kluge Unternehmer investieren jetzt nachhaltig in die Köpfe ihrer Belegschaften“, sagte Regina Görner vom IG Metall-Vorstand. Ihre Rede kam gut an, war motivierend. Wir fanden es gut, dass sich der Vorstand auf den Weg zu uns macht. Insgesamt waren rund 100 junge Metallerrinnen und Metaller nach Berlin gekommen.

Unsere jungen Referenten (wir bilden jedes Jahr etwa 10 aus) führten die Workshops durch und fanden viel Anklang und Beteiligung. Als wir nach diesem Wochenende nach Hause fuhren, nahmen wir etliche Aktionsideen mit. Wir hatten untereinander viele neue Kontakte geknüpft, Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsam Neues entwickelt. Davon erzählen auch die Bilder ...

Kenny Bämsch, 18 Jahre
Bombardier, Bautzen

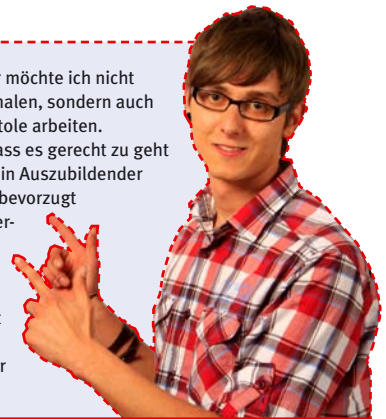
„In der Ausbildung steh ich auf Qualität, nicht auf Quantität. Alle verdienen die gleiche Behandlung – Respekt!“

Ich will, dass mein Betrieb alle Auszubildenden übernimmt. Dies sollte im Tarifvertrag geregelt werden. Auch die Vergütung für unsere Arbeit ist mir wichtig. Ich fordere, dass Leiharbeiter und Festangestellte gleich bezahlt werden. Mir ist sehr wichtig, dass wir in der Ausbildung auch etwas lernen.

Als Fahrzeuglackierer möchte ich nicht den ganzen Tag nur malen, sondern auch mal mit der Sprühpistole arbeiten.

Wichtig ist mir, dass es gerecht zu geht in der Ausbildung. Kein Auszubildender sollte vom Ausbilder bevorzugt oder benachteiligt werden.

In der OJA haben wir gerade viel über das Thema Leiharbeit geredet und einen Aktionstag im Februar unterstützt.



Natürlich haben wir auch schon ein nächstes Projekt. Der Jugendaktionstag am 1. Oktober ist für uns längst ein Thema. Wir arbeiten in den Betrieben und Verwaltungsstellen an Ideen, wie wir diesen Tag gestalten wollen.

Worum es geht?

Auf dem Jugendaktionstag sollen die Zukunftschancen der Jungen Generation thematisiert werden:

- Für sichere Arbeit
- Für gute Arbeit
- Für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
- Für gerechte Chancen auf Bildung und Ausbildung
- Für soziale Sicherheit.

Erreichen wollen wir, dass alle sich angesprochen fühlen. Klar, wir wenden uns in erster Linie natürlich an Auszubildende, Studierende und junge Beschäftigte, aber Junggebliebene sind bei unseren Aktionen, Seminaren, Camps und Treffen auch sehr gern gesehen.

Claudia Stephan, 19 Jahre
Bosch Sebnitz

„Trau Dich! Geh in einen Männerberuf! Mach mit bei uns in der IG Metall Jugend.“

Ich würde mir wünschen, dass mehr junge Frauen die Ausbildung in Männerberufe wagen und mit dabei sind. In den letzten beiden Ausbildungsjahrgängen waren keine Frauen dabei. Immerhin bewerben sich jetzt wieder junge Frauen.

Man sollte sich nicht unterkriegen lassen. Männerberufe machen richtig Spaß. Es ist klasse, mit Maschinen zu arbeiten. Am Anfang der Ausbildung lernen wir beispielsweise feilen, drehen und fräsen. Wir müssen in der Lage sein, die Maschinen zu reparieren, wenn sie kaputt sind. Selbstbewusstsein ist wichtig für junge Frauen.

Wer den Mut hat, etwas zu sagen, wird auch akzeptiert. Man darf nicht zierlich sein, man muss sagen, was man denkt. Ehrlich und direkt sein, bringt einen weit.

Auch wenn Frauen kleiner oder zierlicher sind. Wir bringen es trotzdem.

In der Gewerkschaftsarbeit macht mir es Spaß, viel dazu zu lernen und Leute zu treffen.



Wir werden am 1. Oktober zeigen, dass wir eine junge IG Metall sind, dass wir Mut haben und Ideen. Unsere Botschaft heißt: Wir sind da, wir mischen uns ein.

Wir wissen, dass an diesem Tag viele auf uns schauen. Diese Aufmerksamkeit wollen wir nutzen, um einen besonders schmerzhaften und skandalösen Zustand zu kritisieren: Von allen OECD-Staaten haben junge Arbeitnehmer in der Bundesrepublik die höchste Quote an prekären Arbeitsverhältnissen. Das beschneidet nicht nur die Zukunftschancen unserer Generation, sondern auch die der gesamten Gesellschaft.

Wir werden am 1. Oktober zeigen, was wir drauf haben: Nicht nur eine Demo, sondern viele Aktionen drum herum. Wir wollen an diesem Tag zeigen, dass wir eine bunte Gemeinschaft sind, und dass es Spaß macht, sich in der IG Metall für gute Arbeit und eine gute Zukunft einzusetzen.

Macht mit! Allein, lass es sein!

Christian Brodtka, 24 Jahre
Student Maschinenbau

Schule und Gewerkschaft

Ich finde, dass unser Schulsystem zu einseitig ist. Die Schule soll ja auf das Leben vorbereiten, aber nicht einmal ist bei uns das Wort „Gewerkschaft“ gefallen. Ich habe 13 Jahre Schule hinter mir, habe Abitur gemacht. Erst in meiner Ausbildung habe ich etwas über Gewerkschaften gehört. Seltsam, denn die Schule soll uns doch auf das Leben vorbereiten.

Berufsschultour der IG Metall

Jetzt begleite ich die Berufsschultour der

IG Metall Jugend, die kontinuierlich die Berufsschulen besuchen. Es ist eine gute Erfahrung, dort den Leuten von der Arbeit in der Gewerkschaft erzählen zu können. Als Teamer gehen wir in unserer eigenen Region in die Berufsschule, dadurch haben wir eine Ahnung, was bei uns in der Region los ist. Erstaunlich ist für mich, dass viele Jugendliche die Zusammenhänge nicht kennen. Wenn wir uns nicht organisieren, erreichen wir auch keine besseren Arbeitsbedingungen.





Für gerechte Chancen auf Bildung und Ausbildung

Für ein durchlässigeres System in der Metall- und Elektroindustrie

Vergleichen wir die Lage der jungen Generation von heute mit der vor zwei Jahrzehnten, fällt auf: Es gab einen einschneidenden Klimawechsel: Auf dem Arbeitsmarkt, in den Betrieben, in der sozialen Absicherung bei Krankheit und Rente. Die junge Generation, die während des Wandels heranwuchs und reif wurde fürs Berufsleben, muss deutlich mehr Nachteile der stattgefundenen „Reformen“ schultern. Sie stellen die stärkste Gruppe unter den Leiharbeitskräften, sie gehen bei Praktika oftmals ohne Bezahlung aus. Haben sie einen festen Job, mangelt es an Weiterbildungs- und Aufstiegschancen.

Ging es früher vorwiegend darum, ausreichend Lehrstellen für Schulabgänger bereitzustellen, ist die Lage heute viel komplexer. Die Arbeitgeber fahren ihr Angebot an Ausbildungsstellen weiterhin Jahr für Jahr zurück. Vor dem heraufziehenden Fachkräftemangel stecken sie den Kopf in den Sand. Wir nicht. Drei Probleme stehen auf der Tagesordnung der IG Metall.

von Klaus
Helmerichs,
Tarifsekretär

Daniel Pfeifer, 30 Jahre
Koenig & Bauer, Radebeul

„Die Qualität der Ausbildung sichert unsere Zukunft.“ „Die jungen Mitarbeiter trifft’s zuerst.“

Vor der Krise waren wir ca. 2.300 Leute. Heute sind es ca. 1.650. Wir haben erlebt, wie schnell in einem großen Betrieb die Keule kommen kann. Zuerst mussten die Jungen gehen.

Aus meiner Ausbildungszeit sind kaum noch Kollegen im Betrieb. Das war für mich ein großer Ansporn, mich für die Übernahme im Betrieb einzusetzen. Wir erarbeiten gerade eine Betriebsvereinbarung, in der Übernahmbedingungen, Qualitätsmerkmale der Ausbildung und Weiterbildungsmöglichkeiten festgeschrieben werden.

Auch der Arbeitgeber erkennt, dass der hohe Altersdurchschnitt bei uns in Zukunft einen Fachkräftemangel erzeugen wird.

Die Übernahme im Betrieb für die Auszubildenden muss sicher sein, damit eine Lebensplanung für die Jugend möglich wird. Für mich ist es wichtig, dass Leben und Arbeiten miteinander zu verbinden sind.

Um bessere betriebliche Regelungen zu erreichen, müssen wir den Druck erhöhen. Je mehr Kollegen miteinander für einen Tarifvertrag mit besseren Regelungen eintreten, desto größer ist die Chance, dass wir das auch erreichen.



Erstens muss der Einstieg in die Ausbildung in Metall- und Elektroberufen durchlässiger für alle werden. Aktuell tendieren viele Unternehmen dazu, sich unter den Bewerbern für eine Berufsausbildung immer mehr Abgänger von Gymnasien und die Realschulen herauszupicken.

Wollen sie nur noch Olympiakämpfer haben? Das muss sich ändern. Wir plädieren dafür, für Jugendliche, die bisher an harten Einstellungstests scheitern, längere Ausbildungsgänge einzurichten. Das ist besser als eine kurze Schmalspurausbildung zu Produktionshelfern, und sie könnten damit ihre Chancen auf eine erfolgreiche Berufslaufbahn in der Metall- und Elektroindustrie erhöhen.

Zweitens: Ist die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, ist die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis für ein Jahr tariflich abgesichert. Das reicht nicht. Die IG Metall reagierte mit Aktionen: Die „Operation Übernahme“ hat einiges verändert. Viele Unternehmen haben auf Intervention der Betriebsräte, Jugendvertretungen und Vertrauensleute Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die nach erfolgreicher Ausbildung eine unbefristete Übernahme vorsehen. Das ist gut. Wir sagen: Wer kann, sollte in seinem Betrieb daran arbeiten, auch solche Regelungen durchsetzen. Wenn immer mehr Betriebe zeigen, dass es geht, steigen die Chancen, die unbefristete Übernahme dann auch in unseren Tarifverträgen zu verankern und der jungen Generation eine Zukunft zu bieten, die sie planen und gestalten kann.



Jan Andrä, 28 Jahre
VW Zwickau

**„Gebt uns Jungen eine Chance.
Wir können was. Beteiligt uns!“**

Ich würde mir mehr Gleichberechtigung der Jungen im Leben wünschen. Viele Ältere haben sich – gerade in den Unternehmen – eine Stellung erarbeitet. Bei internen Stellenbeschrei-

bungen wird oft eine Berufserfahrung von fünf, sechs Jahren vorausgesetzt. Aber unsere gut ausgebildeten Azubis sind mit der neuesten Technik vertraut. Warum sollen sie dann erst ein paar Jahre ihr Wissen einstauben lassen? Danach ist die Technik bei der Bewerbung um eine solche Stelle schon wieder viel weiter.

Wir sollten das Wissen von Jungen viel mehr wertschätzen und das mal thematisieren. Es gibt soviele verantwortliche Jugendliche, die gut drauf sind. Ich kann diese Sprüche nicht mehr hören „Lehrjahre sind keine Herrenjahre.“

Drittens haben wir die Weiterbildung und Förderung junger Beschäftigter auf die Tagesordnung gesetzt. Auch hier gilt: Das System muss durchlässiger werden. Jeder Interessierte muss Anspruch auf Weiterbildung haben, um in der Firma/im Beruf vorwärts zu kommen. Den Unternehmen fehlen Ingenieure? Lasst mehr Facharbeiter studieren! Das geht im Direktstudium, aber auch neben dem Beruf. Hier schlagen wir den Arbeitgebern ein neues Teilzeitmodell über drei Jahre vor, das es beispielsweise schon in Nordrhein-Westfalen gibt: Zwei Jahre wird bei Teilzeitentlohnung voll gearbeitet, ein Jahr bei Teilzeitentlohnung durchgehend gelernt. Eine gute Möglichkeit, zum Beispiel einen Meisterabschluss oder anspruchsvolle Zusatzqualifikationen zu erwerben.

Jenny Reißler, 24 Jahre
Mercedes Benz, Ludwigsfelde

Fritzi Matthies, 23 Jahre
Mercedes Benz, Ludwigsfelde

„Wir müssen bunt, laut und aktiv sein, damit sich hier was verändert.“ „Die unbefristete Übernahme ist die Grundlage für eine sichere Zukunft.“

Eine sichere Zukunft ist wichtig für junge Leute, um eine Perspektive zu haben. Für die unbefristete Übernahme in unserem Betrieb haben wir hart gekämpft.

Auf die Absatzkrise reagierte unser Arbeitgeber mit massivem Personalabbau. In der Folge wurde auch unsere Betriebsvereinbarung zur unbefristeten Übernahme gekippt. Wir haben dann mit Aktionen der Kampagne „Operation Übernahme“ im Betrieb Aufmerksamkeit erzeugt und Druck aufgebaut, bis der Geschäftsführer verkündet hat: „Ich kann die Farbe schwarz-gelb nicht mehr sehen“. Wir haben die Übernahme bei uns nur erreicht, weil wir gemeinsam mit den Azubis aktiv und unbequem waren.

Jetzt haben wir eine Betriebsvereinbarung zur unbefristeten Übernahme bis 2012. Dafür mussten wir dicke Bretter bohren!

Mit coolen Aktionen und der Möglichkeit, sich zu beteiligen, erreichen wir die Jugendlichen im Betrieb. Uns ist klar: Nur reden hilft nicht mehr. Wir müssen Betroffene zu Beteiligten machen!

Mit jeder Aktion fanden wir mehr und mehr Unterstützer. Nur mit einer starken Organisation können wir dem Arbeitgeber etwas entgegensetzen. Das haben wir bei unserer Jugend geschafft. Die Jugendarbeit ist in unserem Werk nicht mehr wegzudenken und wir werden uns für die unbefristete Übernahme langfristig einsetzen.



Das alles – darüber sind wir uns im Klaren - wird uns nicht auf dem Silbertablett serviert. Doch es lohnt sich, diese Probleme anzugehen. Es gibt etwas, das uns zuversichtlich macht: Der radikale gesellschaftliche Wandel hat besonders hier in Ostdeutschland eine junge Generation hervorgebracht, die selbstbewusst und widerständig ihren Anspruch auf ein gutes Leben formuliert und neue Wege sucht, diese hier und jetzt durchzusetzen. Sie verlangt hier und jetzt anständige Arbeitsbedingungen und gute Bezahlung. Sie hat Ansprüche an ihre Interessenvertretungen im Betrieb und an ihre Gewerkschaft. Zu Recht, denn die junge Generation ist ein lebenswichtiger Teil der IG Metall. Hier und jetzt.

Maxi Döring, 19 Jahre
manroland Druckmaschinen AG
in Plauen

**„Karrieremachen
und Familie haben.“**

Junge Frauen sollten die Chance bekommen, sich in ihrem Beruf zu verwirklichen und gleichzeitig genug Zeit für ihre Kinder zu haben. Karrieremachen, aber auch eine Familie haben. Das wäre prima. Auch für Männer ist es wichtig, Zeit für Familie und Kinder zu haben.







Die schwierige Balance zwischen Berufs- und Privatleben – eine Herausforderung

Junge Generation – das bedeutet auch Wünsche für ein Leben mit guter Arbeit, Freunden, Beziehungen, Kinderwunsch oder bereits als Familien mit Kindern, Familien mit alternden Angehörigen, die vielleicht gepflegt werden müssen, das bedeutet den Wunsch nach einem eigenen Dach über dem Kopf, einem sicheren Arbeitsplatz, nach Erfolg im Beruf und nach Weiterbildung, um schneller vorwärts zu kommen – geistig und materiell. Kurz gesagt: Es ist eine Generation in der Rush-Hour ihres Lebens. Sie muss mehr schultern als man auf den ersten Blick denkt, mehr unter einen Hut bringen als andere. Das ist eine große Herausforderung, und die IG Metall will sie dabei nicht allein lassen. Für die finanzielle Förderung und Unterstützung unserer Projekte haben wir das Land Sachsen und die BGAG-Stiftung Walter Hesselbach ins Boot geholt.

von
Jutta Ehlers,
Tarifsekretärin

Wir in der IG Metall-Bezirksleitung arbeiten seit 2008 in enger Kooperation mit der Berliner WertArbeit GmbH daran, dass das Thema „Balance von Beruf und Privatleben“ ein breiteres Verständnis bekommt. Wir betrachten es als arbeitspolitisches Handlungsfeld, als soziale Innovation, das vor Ort im Betrieb ganz vorn auf die Agenda gehört. Gemeinsam bieten wir deshalb in einem Projekt Unterstützung und Handlungshilfen für Betriebsratsgremien an – besonders aus kleinen und mittelständischen Unternehmen, denn dort sind Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oft nur schwierig zu regeln und zu lösen – auch wegen der geringeren Belegschaftsstärke.

Susanne Heger, 24 Jahre
Vertriebszentrum Brandenburg OTLG
in Berlin-Ludwigfelde

**„Lass Dich nicht unterkriegen.
Sei aktiv und stark!“**

Ich möchte, dass mehr Frauen aktiv werden. Und ich hoffe, dass sich mehr Frauen trauen, in Männerberufe zu gehen. Ich möchte sie dazu motivieren und stark dafür machen. Frauen müssen keine Angst vor Männerberufen haben, das würde ich gerne vermitteln. Mir macht meine Arbeit sehr viel Spaß. Klar, musste ich mich erstmal durchsetzen.

Aber das war kein Problem. Familie und Beruf lassen sich gut bei uns vereinbaren. Mein Betrieb kümmert sich, dass die Arbeitszeiten angepasst werden. Es gibt bei uns Gleitzeit, auch Teilzeit und eben flexible Arbeitszeiten. Bis zu 20 Stunden können wir aufbauen und auch wieder abbauen.



Roxana Schumann, 21 Jahre
ZF Getriebe GmbH in Brandenburg
Isabell Bienert, 21 Jahre
ZF Getriebe GmbH in Brandenburg

**„Dreckig machen – für mich kein Problem.
Auch mit lackierten Nägeln machen Männer-
berufe Spaß.“**

Isabell:
Wir wollen, dass uns die Männerberufe zugetraut werden. Wir müssen uns immer erst beweisen und gegen die Vorurteile kämpfen. Unsere Hände sind nicht nur zum Fingernägeln lackieren da. Man erntet erst immer Skepsis und seltsame Blicke. Mir macht der Beruf richtig Spaß! Ich habe vorher eine Ausbildung als Kauffrau für Bürokommunikation angefangen. Den ganzen Tag war ich am Telefon und am Kopierer. Da hat mir echt was gefehlt. Mir liegt die praktische Arbeit und ich mache mich auch gerne mal ordentlich dreckig. In meiner Ausbildung als Industriemechanikerin habe ich noch keinen einzigen Tag bereut.

Roxana:
Mir macht meine Ausbildung auch richtig Spaß. Das Einzige, was ich bemängeln würde, ist das Zusammenspiel von Praxis und Berufsschule. Leider klappt das nicht so gut. Ich fände es sinnvoll, wenn wir erst die Theorie zu bestimmten Themen in der Berufsschule hätten und dann in der Ausbildung die Praxis dazu erlernen würden. Die Absprachen zwischen Lehrern und Ausbildern laufen nicht so gut.

Was haben die Freunde und die Familie zur Wahl eines Männerberufes gesagt?

Roxana:
Meine Freunde haben große Augen gemacht, als ich erzählt habe, dass ich Industriemechanikerin werden will. Meine Mutter ist im selben Betrieb und arbeitet dort als Industriemechanikerin. Sie hat mich sofort unterstützt. Aber meine Freunde meinten, ob ich nicht doch lieber im Büro arbeiten wolle.

Isabell:
Viele haben geschmunzelt, als ich die Ausbildung begonnen habe. Ich schraube aber immer schon gerne an Autos und daher kannten es meine Freunde ja schon gut. Meine Eltern waren anfangs verwundert über das Autoschrauben. Aber sie unterstützen mich voll.

Unter Männern

Roxana:
Ich werde akzeptiert von meinen Kollegen, aber ich musste mich durchsetzen.

Isabell:
Ich bin alleine unter 15 Jungs. Wenn ich gute Werkstücke hergestellt habe, wurde oft gesagt: „Nur weil Du ein Mädels bist, bekommst Du eine gute Note.“ Inzwischen bin ich voll akzeptiert, aber man muss sich schon erstmal den Platz erkämpfen und darf sich nicht unterbuttern lassen.



In Seminaren und Beratungsgesprächen wird in den Betrieben das Wissen über das Thema erweitert, die Beschäftigten durch Mitarbeiterbefragungen, Arbeitskreise aktiv einbezogen.

Das ist die Chance für ein neues Denken und besseres Klima im Betrieb. Im Gegenzug wirken die Impulse der IGM-Betriebsräte für eine stärkere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem über die Firmen hinaus: in wirtschaftsbezogene regionale, kommunale und gewerkschaftliche Arbeitskreise. Gute Praxisbeispiele aus Betrieben können so anderen zugänglich gemacht und öffentlichkeitswirksam verbreitet werden. Es ist ein wichtiger Beitrag, die Abwanderung junger Menschen in den Westen zu stoppen, den Fachkräftebedarf und den demografischen Wandel durch gutes Leben mit guter Arbeit im Osten zu gestalten.

Seit 2010 haben schon zahlreiche Betriebsräte und Betriebsrätinnen, gewerkschaftliche Vertrauensleute, Tarifkommissionsmitglieder, Beschäftigte und Geschäftsführungen mehr als 50 Veranstaltungen und Arbeitstreffen im Rahmen des Projekts besucht. Was kam dabei heraus? Wir haben einen Nerv getroffen. Es war, als hätten viele Beschäftigte und Interessenvertretungen, aber auch ‚Chefs‘ in den Betrieben schon lange darauf gewartet, dass die Fragen der Vereinbarkeit endlich auf den Tisch kommen.

Mandy Bethge, 33 Jahre
Möbel Hübner, Berlin

„Mein Sohn Ian ist für mich der wichtigste Mensch im Leben. Als Alleinerziehende ist für mich Teilzeitarbeit die ideale Lösung. Ich setze mich für flexible Arbeitszeiten ein, weil Kinder wichtig sind.“

Nach meiner Elternzeit habe ich von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt, weil ich für meinen bald 3-jährigen Sohn mehr Zeit haben möchte. Drei Monate habe ich nach der Elternzeit Vollzeit gearbeitet. Diesen Stress habe ich nicht lange durchgehalten. Morgens Ian wegbringen, dann zur Arbeit, einkaufen, schnell wieder Ian abholen und nach Hause. Da blieb keine Zeit zum Luftholen.

Durch die Teilzeit kann ich Leben und Arbeiten gut miteinander vereinbaren. Mein Chef hat sehr gut reagiert. Er weiß ja, dass ich mich einsetze und gerne arbeite. Jetzt kann ich meine Kräfte viel besser einteilen. In meiner Abteilung sind von vier Frauen drei Alleinerziehende. Schön wäre natürlich ein Betriebskindergarten. Dann könnten wir Beruf und Kind noch besser vereinbaren. Flexible Arbeitszeiten sind extrem wichtig, um den Spagat zwischen Arbeit und Kind hinzubekommen.



Es reicht schließlich nicht, einen Job zu haben. Frau und Mann müssen auch die Chance haben, diesen mit dem Privatleben in Einklang zu bringen. Oft läuft es für die Berufstätigen nämlich umgekehrt: Das Privatleben wird so hingebogen, dass es zu den Anforderungen des Berufs passt. Wie lange geht so etwas gut? Also müssen die Beteiligten darüber reden und handeln. Die Problemfelder sind Arbeitszeit- und Schichtplanregelungen, betriebsinterne Kommunikation, eine balanceorientierte Personalentwicklung und die betriebliche Gesundheitsförderung. Zehn Betriebe haben konkretes Interesse an diesem Projekt bekundet – mehr, als zunächst geplant waren.

Eine bessere Vereinbarkeit von Leben und Arbeit ist zugleich der Schlüssel dafür, bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb vorwärtszukommen. Sie bietet mehr Frauen die Chance, ihr berufliches Potenzial einzubringen, zu entwickeln, aufzusteigen und dann auch besser und gleich zu verdienen.

Deshalb hat die Bezirksleitung dieses Thema in die Frage „Was ist gute Arbeit?“ eingebunden. Wir sagen, das ist für Frauen und Männer von Bedeutung, und wir haben dazu ein weiteres Pilotprojekt auf den Weg gebracht. Was wollen wir damit? Ein im April gegründetes bezirkswieites Netz von Betriebsräten konzernabhängiger Unternehmen soll wachsen, handlungsfähig und belastbar werden. Darin sollen und können sich die Mitglieder über betriebliche Gleichstellungspolitik austauschen und Diskussionen anschieben – auch über das Netzwerk hinaus. Erste Treffen haben bereits stattgefunden. Die Zahl der teilnehmenden Männer und Frauen war meist ausgewogen.

Dieses Interesse zeigt: Es gibt ein Grundverständnis und ein gewisses Einvernehmen, dass die Vereinbarkeit von Leben und Arbeit nicht jeweils nur Frauen- oder Männersache sind, sondern eine gemeinsame Herausforderung.

Die bisherigen Aktivitäten und die Resonanz bestärken uns da weiter zu machen. Es ist eine Anliegen unserer Mitglieder. Betriebsräte und Jugendvertreter können damit ‚punkten‘.

Gemeinsam für ein gutes Leben!





IG Metall
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin
Verantwortlich: Olivier Höbel
Redaktion: Andrea Weingart, Büro für Kommunikation
Gestaltung: Steffen Wilbrandt, Berlin
Fotos: Stephen Petrat/schwingkopf.com,
Christian v. Polentz/transitfoto.de

