Bezirk
Berlin-Brandenburg-
Sachsen

Junge **Aktive**

Qualifizieren für das Ehrenamt

Impressum

IG Metall Bezirksleitung
Berlin-Brandenburg-Sachsen
Verantwortlich: Olivier Höbel
Redaktion: Andrea Weingart
Gestaltung: Andreas Rohner-Ball
Fotos: Annette Hornischer, Christian von Polentz/transitfoto.de, Brigitte Bey

Die in dieser Broschüre verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten für beide Geschlechter.

Berlin, Juli 2015

Qualifizierung für Aktive im Bezirk

Starke Betriebsräte und Vertrauensleute werden gebraucht, um die Herausforderungen der nächsten Jahre zu stemmen. Digitalisierung und Flexibilisierung sind nur zwei Beispiele für Veränderungen und Gestaltungsfelder in der Arbeitswelt.

Qualifikation ist die Grundlage für eine starke, kompetente und selbstbewusste IG Metall im Betrieb. Die Bezirksleitung hat mit dem Vorstandsbereich Personal und Organisation die Modulausbildung „Junge Aktive“ als gezielte Nachwuchsförderung konzipiert.

Mit dieser Qualifizierungsoffensive werden Ehrenamtliche gefördert, die bereits in wichtigen Funktionen im Betrieb oder in der IG Metall sind oder diese in den nächsten Jahren übernehmen.

Bereits zum dritten Mal führen wir diese Projektausbildung in unserem Bezirk durch. Wir sind begeistert, mit wie viel Kreativität und Motivation unsere Aktiven mitmachen. Die Ergebnisse sind beeindruckend. Inzwischen beteiligten sich bereits 34 betriebliche Kolleginnen und Kollegen.

Die Ausbildung unterstützt die Aktiven in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung und schafft ein wichtiges betriebliches Netzwerk für die gemeinsame Arbeit. Metallerinnen und Metaller, die fest mit der IG Metall verbunden sind und einen gemeinsamen Weg gehen.

In dieser Broschüre berichten wir von den Erfahrungen aus den ersten beiden Ausbildungsgängen. Aktuell arbeitet die dritte Gruppe an ihren Projekten.

Die gewerkschaftliche Arbeit lebt von Courage und Engagement. Die Aktiven mit ihren kreativen Ideen sind tolle Vorbilder für den Kampf um gute Arbeit und gutes Leben!

Euer Olivier Höbel
IG Metall Bezirksleiter
Berlin-Brandenburg-Sachsen

Qualifizierung, die Spaß macht!

***Susanne Haft** · externe Trainerin **und** **Brigitte Bey** · IG Metall-Bezirksleitung BBS begleiten durch die Qualifizierung*

Wir wollen mit der Projektausbildung „Junge Aktive“ unsere Vertrauensleute, Betriebsräte und Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie engagierte Kolleginnen und Kollegen qualifizieren und befähigen, ihre Kompetenzen zu erweitern und Verantwortung zu übernehmen. Wir unterstützen sie dabei, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Wir setzen mit der Modulreihe neue Maßstäbe: Wir wollen denen, die Spaß an der Gewerkschaftsarbeit haben, nicht nur Fachwissen, sondern auch Schlüsselqualifikationen vermitteln. Durch Qualifizierung erfolgreich sein und sich weiterentwickeln – das steht bei uns im Mittelpunkt.

In den Betrieben und den Verwaltungsstellen werden immer wieder aktive Kollegen und Kolleginnen gesucht, die ihr betriebliches Engagement weiter entwickeln und Verantwortung übernehmen wollen. Mit den Bevollmächtigten wählen wir die Teilnehmenden deshalb gezielt aus.

Das Programm besteht aus einem guten Mix theoretischer und praktischer Bildung. Wir werden unterstützt von unterschiedlichen Expertinnen und Experten, die ihr Fachwissen einbringen und mit den Teilnehmenden diskutieren.

In unserer Seminarreihe lernen die Teilnehmenden erprobte Handwerkszeuge und Methoden kennen, mit denen sie eigene betriebliche Projekte planen und durchführen können.

Neben dem Projektmanagement geht es in den einzelnen Modulen um Schlüsselqualifikationen wie Präsentationstechniken, Rhetorik, das Organisieren von Beteiligung, kollegiale Beratung und Coaching, Kommunikation und Gesprächsführung, Organizing und Kampagnenplanung, Verhandlungsführung, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Öffentlichkeitsarbeit sowie den Umgang mit Widerstand und Konflikten – Methoden und Techniken, die die Persönlichkeit weiterentwickeln.

Das ist eine ganze Menge Lernstoff. Wir haben uns bewusst entschieden, diese Themenvielfalt anzubieten. Die Rückmeldungen aus den bisher durchgeführten Qualifizierungsreihen zeigt, dass es die richtige Entscheidung ist. Die Teilnehmenden lernen unterschiedlichste Methoden kennen und können sich entscheiden, was sie vertiefen wollen.

Die Reihe setzt sich aus dem Auftaktworkshop, einem einwöchigen Einstiegsseminar und drei weiteren zweieinhalbtägigen Modulen zusammen – im Zeitraum von knapp einem Jahr.

Im Mittelpunkt steht die Arbeit an einem eigenen Projekt. Die Projektideen sind vielfältig: Sie reichen von einer Betriebslandkarte für Werkverträge über die Aktivierung der Vertrauensleutearbeit bis zu Ansprachekonzepten für Angestellte oder Leiharbeitskollegen und Vorschläge, wie Strukturveränderungen im Betrieb mitgestaltet werden können.

Arbeit am eigenen Projekt

» Modul 2

» Projektmanagement:
- Stand der Projekte
- Projektplanung fortschreiben

» Führen und Leiten in Projekten

» Diskussionsrunde mit Monika Busch, IG Metall Vorstand, Ressort Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche

Arbeit am eigenen Projekt

» Modul 3

» Projektmanagement:
- Stand der Projekte
- Projektplanung fortschreiben

» Praxisgast nach Absprache mit den Teilnehmenden, zum Beispiel Organizingmethoden

» Konfliktmanagement

Die erfolgreiche Arbeit kommt nicht immer überall gleich an. Wie kommunizieren wir unsere Arbeit mitgliederwirksam im Betrieb? Wie finden wir heraus, was für unsere Zielgruppen wichtig ist? Wie planen wir beteiligungsorientiert? Wie überzeugen wie die Menschen für die IG Metall? Das sind nur einige Fragen, die systematisch während der gesamten Projektphase bearbeitet werden.

Wir bieten mit der Reihe „Junge Aktive“ einen Raum, in dem engagierte IG Metallerinnen und IG Metaller gemeinsam etwas durchdenken und entwickeln können, voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen. In der gemeinsamen Arbeit über den Zeitraum von einem Jahr entsteht ein Netzwerk. Wir wünschen uns, dass dieses Netzwerk auch nach der Ausbildung lebendig bleibt.

Projektabschluss

» Modul 4 + Abschluss

- » Projektberichte
- » Kreativitätstechniken
- » Vorbereiten und Gestalten des Abschlussevents
- » Rückblick auf den Seminar-Zyklus

„Damit der Generationenwechsel in der betrieblichen Interessensvertretung und bei den Beschäftigten der IG Metall gut gelingt, ist eine gezielte Nachwuchsförderung bereits im Ehrenamt erforderlich. Daher führen wir in Kooperation mit den Bezirken Qualifikationsreihen durch, die sich an Aktive im Betrieb und in der Gewerkschaft wenden. Insgesamt wurden dadurch bereits 300 Kolleginnen und Kollegen qualifiziert und die Nachfrage ist weiterhin ungebrochen.“

Monika Busch, IG Metall Vorstand, Ressort Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche

Ein Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit

Patrick Frommhold · *Betriebsrat · VW Motorenwerk Sachsen Chemnitz*

Die Präsentation von Patrick erfolgte auf einem analogen iPad

Eigentlich hatte Patrick sich zu Beginn der Qualifizierungsreihe das Ziel gesetzt, ein Konzept für die Mitarbeiterzeitschrift zu erstellen. Daraus wurde dann das Gesamt-Konzept der Öffentlichkeitsarbeit für den Betriebsrat im VW Werk in Chemnitz. Normalerweise beschäftigt so ein großes Projekt eine Agentur über mehrere Wochen. Erstaunlich, was Patrick mit seinen Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat erarbeitet hat. Im April 2014 wurden vom Betriebsrat auf einer Klausur Arbeitsgruppen gegründet. Danach wurden dann die einzelnen Themen stufenweise umgesetzt.

Hier eine Skizze:

1.) Arbeitsgruppe Print-Medien

Nach der Betriebsratsklausur wurden sieben Mitglieder in die Arbeitsgruppe gewählt. Ein Redaktionsteam mit ebenfalls sieben Mitgliedern sollte sich um die Themen Bereichs-Information, Newsletter, Sonder-Flyer (BR-Aktuell) und Volkswagen-Portal kümmern.

2.) Internetseite

Jeder Standort hat eine Internetseite. Chemnitz war lange nicht vertreten. Nach einer zweitägigen Einweisung in das Redaktionssystem wurde die Seite aufgebaut und ging im Februar 2015 online. ›››

Kommunikation im VW Motorenwerk: Arbeitsschritte

Inhalte:

› Vorstellung Gremium, Ausschüsse: Was machen die eigentlich?
› Kalender mit wichtigen Terminen rund um den Betriebsrat
› Downloads mit Betriebsvereinbarungen, Speiseplan, interne Stellenausschreibungen, BR Aktuell, Anträge/ Formulare
› JAV
› Grußwort Betriebsratsvorsitzender, danach Top-Themen aus dem Betrieb/IG Metall

3.) Newsletter

› Neues Logo
› Umgestaltung des Layouts
› 3–4 Themen aus der Betriebsratsitzung, alle zwei Wochen, wird per Mail verschickt und auf insgesamt 17 „schwarzen Brettern“ im Motorenwerk ausgehängt.

4.) BR Aktuell

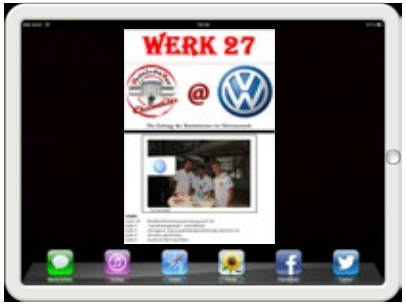
› Neues Logo eingearbeitet / Layout verändert
› Für aktuelle Themen, die dringend an die Kollegen berichtet werden müssen. Beispiel: Kinder-Weihnachtsfeier

5.) Bereichsinformation

Eine einheitliche Form und Vorlage sollte verwendet werden, damit jeder Betriebsrat die Möglichkeit hat, in seinem Bereich zu informieren. Einheitlich, damit keine Gerüchte entstehen können. Zugriff haben alle Betriebsräte. Die Bereichsinformation wird auf dem Betriebsrats-Laufwerk abgelegt, so kann jeder Betriebsrat die Vorlage verwenden.

6.) Mitarbeiterzeitung VW

Der Titel lautet: „Werk 27“. Der Name entstand, weil für das Motorenwerk im Konzern diese interne Ordnungszahl genutzt wird.



Die Mitarbeiterzeitung erscheint erstmals im 3. Quartal 2015, danach einmal im Quartal, jeweils nach den Betriebsversammlungen. Die Kolleginnen und Kollegen wünschen sich eine Mitarbeiterzeitung, weil es einfacher ist, in Ruhe die Zeitung zu lesen, statt vor den Aushängen stehen zu bleiben. Und nicht alle haben Zugang zum Intranet.

Am Ende des Projekts steht eine differenzierte Beschreibung der Öffentlichkeitsarbeit im Werk. Damit macht sich der Betriebsrat nun auf den Weg, um die einzelnen Elemente im Werk ein- und umzusetzen.

„Der Tag mit Michael Rasch, Öffentlichkeitsbüro aus Bremen, hat mir sehr gut gefallen. Er hat mir mit einfachsten Mitteln verdeutlicht, wie einfach öffentlichkeitswirksam gearbeitet werden kann. Diese Dinge nutze ich auch heute noch für die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit.“ **Patrick Frommhold**

Werkverträge bei ArcelorMittal

Jörg Ullrich · *Vorsitzender Jugend- und Auszubildendenvertretung*
Marcel Riemer · *Betriebsrat* · ***René Wehrmeister*** · *Mitglied Vertrauenskörperleitung*
ArcelorMittal Eisenhüttenstadt

Marcel Riemer, Betriebsrat, Jörg Ullrich, Jugend- und Auszubildendenvertreter – JAVi, und René Wehrmeister, Mitglied der Vertrauenskörperleitung (nicht auf dem Foto), haben sich mit dem Thema Werkverträge bei ArcelorMittal in Eisenhüttenstadt, kurz EKO, befasst.

Marcel, Jörg und René untersuchten bei eng mit EKO zusammenarbeitenden Betrieben, ob Werkvertragsverhältnisse vorliegen und in welchem Umfang diese angewendet werden.

Zunächst musste der Begriff „Werkvertrag“ definiert werden, um den Untersuchungsgegenstand klar hervorzuheben. Dazu haben sie einen 27-seitigen Musterrahmenvertrag analysiert, in dem in fünf Paragraphen Parallelen zur Definition zugrunde gelegt werden konnten.

Um die Daten zu erheben, mussten verschiedene Wege eingeschlagen werden, denn solche sensible Daten werden nicht einfach veröffentlicht. Eine Datenquelle belegte, dass EKO mit insgesamt 117 Fremdfirmen zusammenarbeitet. Auf dem Gelände von EKO befinden sich heute viele Fremdfirmen, die Arbeiten ausführen, die früher im Werk selbst erledigt wurden. Die Daten hatte das Team einerseits über eine interne Datenbank erhoben, andererseits wurden Vertrauensleute aus allen Bereichen befragt. Die genaue Zahl der Fremdfirmen wurde durch Gespräche mit Vertrauensleuten abgeglichen. Somit konnte eine Differenz von 50 Firmen festgestellt werden.

Ein Grund für die Differenz: Teilweise haben Firmen in der Datenbank fünf unterschiedliche Namen. Nach dem Abgleich aller vorhandenen Datensätze wurde deutlich, dass 24 von den 67 Firmen einen Sitz auf dem EKO-Gelände haben. Auf einer Betriebslandkarte wurden diese Fremdfirmen mit roten Punkten markiert.

Im nächsten Schritt wählten sie Fremdfirmen aus, um Kontakt zu den Kollegen aufzunehmen. Zum Teil haben die Kollegen in den Betrieben sehr offen mit dem Team gesprochen. Es gab aber auch Betriebe, bei denen die Kollegen sehr zurückhaltend reagierten, da die aktuelle betriebliche Situation als kritisch zu bewerten und somit eine Grundskepsis vorhanden war. Insgesamt konnten zehn Betriebe untersucht und die Ergebnisse vorgestellt werden.

Folgende Fragestellungen wurden beantwortet: Ist eine Gewerkschaft vertreten? Gibt es einen Betriebsrat? Gibt es Tarifverträge? Wie wird die Bezahlung vor Ort empfunden? ›››

Folien aus der Präsentation

Die Betriebslandkarte: Untersuchte Fremdfirmen auf dem EKO-Gelände

Nach der Vorstellung der zehn beispielhaften Betriebe zogen sie ein Fazit:

Nicht alle Bedingungen bei den Werkvertragspartnern sind zwingend schlecht. Wir müssen uns jedoch um die Betriebe kümmern, bei denen die Voraussetzungen nicht gegeben sind: in vielen Firmen gibt es keine Betriebsräte. Mitgliederwerbung könnte dort ein Weg sein.

Diese Projektarbeit/Ausarbeitung könnte dem Ausschuss „Werkverträge“ des Betriebsrates bei EKO als Unterstützung dienen, die Thematik noch intensiver zu beleuchten. Auch für die Betriebsräte ist nicht immer auf den ersten Blick ersichtlich, ob ein Werkvertragsverhältnis vorliegt oder nicht.

Klar ist: Wir können in den Fremdfirmen Mitglieder für die IG Metall gewinnen und helfen, die betrieblichen Situationen zu verbessern.

„Die Modulreihe „Junge Aktive“ gibt die Möglichkeit, neben den theoretisch vermittelten Inhalten des Projektmanagements ein eigenes Projekt individuell zu bearbeiten. Somit ist immer ein Praxisbezug bei den einzelnen Themenschwerpunkten gegeben und man kann zwischen den Modulen neu gewonnene Erfahrungen aus den Bereichen Kommunikation, Konfliktmanagement bis hin zu Teambildung und Motivation ausprobieren. Durch ihre lockere Art verstanden es Brigitte und Susanne, selbst die theorielastigen Themen verständlich zu vermitteln. Nach einem Jahr hat man nicht nur Theorie erlernt, sondern diese praktisch in ein Projekt übertragen und angewendet: „learning by doing“. Gerade wegen dieser Methodik hat mir die Teilnahme bei „Junge Aktive“ sehr viel gebracht und sehr viel Spaß gemacht.

Es ist interessant, mit Kolleginnen und Kollegen von anderen Firmen ins Gespräch zu kommen und über den eigenen Tellerrand zu sehen.“ **Marcel Riemer**

Werkverträge im Mercedes-Benz Werk Marienfelde

***Robert Bartsch · Patrick Hesse** · Betriebsräte · Mercedes Werk Marienfelde*

Ein Betrieb – eine Belegschaft. Patrick Hesse und Robert Bartsch setzen sich dafür ein. Oft ist die Einheit ein Idealbild und nicht mehr betriebliche Realität. Gemeinsam haben sie im Mercedes-Benz Werk Marienfelde recherchiert, wie es um das Thema Werkverträge steht. Immer mehr Arbeit wird von Arbeitgebern über Werkverträge ausgegliedert und das oft zu deutlich schlechteren Bedingungen für Beschäftigte.

Patrick und Robert haben während der ersten Qualifizierungsreihe eine Betriebslandkarte für das Mercedes-Benz Werk in Marienfelde erstellt. „Einen Werkplan bekommt ja bei uns jeder in die Hand gedrückt, damit hatten wir den Anfang“, berichtet Patrick. „Es folgten viele sehr vertrauliche Gespräche mit Kollegen, die auf Werkvertragsbasis im Werk arbeiten. Meine Kollegen in den Hallen haben mir oft Tipps gegeben, um in Kontakt mit den Werkvertrag-Kollegen zu kommen.“ Kollegen mit Werkverträgen können oft nicht offen über ihre Situation sprechen, da sie häufig unter Beobachtung stehen und dem Auftraggeber gemeldet wird, wenn sie sich mit Betriebsräten oder Vertrauensleuten unterhalten. „Einiges haben wir von Kollegen aus dem BMW Werk in Leipzig gelernt“, so Patrick. „Die haben uns gute Tipps und Tricks auf den Weg gegeben.“

Die entstandene Betriebslandkarte wird nun im Mercedes-Benz Werk weiter bearbeitet. Immer mehr Informationen fließen zusammen – aus den unterschiedlichsten Quellen. Das Thema Werkverträge steht oben auf der Agenda der Betriebsräte und Vertrauensleute im Werk. Im Einzelfall werden Werkvertrags-Kollegen unterstützt und beraten. Die Arbeit am Projekt hat Patrick Hesse in eine Arbeitshilfe fließen lassen. Eine 34-seitige Präsentation führt ein in das Thema Werkverträge und zeigt auf, wie eine Betriebslandkarte erstellt wird.

Wer sich interessiert, kann diese Präsentation gerne bei Bodo Grzonka, Pressesprecher der IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen, anfordern: bodo.grzonka@igmetall.de

Vertrauensleute bei Schnellecke gewinnen und organisieren!

Franca Hanemann · *Betriebsrätin*
Nadine Schilling · *Betriebsratsvorsitzende* · *Schnellecke Leipzig*

In Leipzig werden Autos von BMW und Porsche gebaut. Schnellecke ist ein Zulieferer für beide und übernimmt die Vormontage und Logistik.

Es gibt drei Standorte: Schnellecke Sachsen GmbH Business Unit Porsche (SLL) mit 830 Beschäftigten: 600 Festangestellte und rund 230 Leiharbeitnehmer; Schnellecke Modul und Lieferantenzentrum (SML): 102 Festangestellte und rund 50 Leiharbeitnehmer; Schnellecke Sachsen Business Unit BMW (SLS) mit 330 Beschäftigten: 230 Festangestellte und ein Viertel bis die Hälfte Leiharbeitnehmer. Die Standorte sind auf einen Umkreis von etwa 15 Kilometern verteilt. An den drei Standorten gibt es zwar einen Tarifvertrag, aber bis zum Projektbeginn gab es keinen Kontakt unter den Betriebsräten.

In der ersten Qualifizierungsreihe hat Guido Machowski ein Projekt mit dem Thema Mitgliedermapping bei Schnellecke umgesetzt (Seite 17). Franca und Nadine haben ein Netzwerk für die drei Standorte aufgebaut. Gestartet wurde mit einer Versammlung der Betriebsräte der drei Standorte und den aktiven Vertrauensleuten. Steffen Reißig, IG Metall Leipzig, war dabei und unterstützte.

Für die Akquise von neuen Vertrauensleuten wurde ein Flyer erstellt. Die IG Metall Leipzig hat dabei aktiv unterstützt. Mit dem Flyer wurden dann gezielt Kolleginnen und Kollegen im Betrieb angesprochen und motiviert, bei den Vertrauensleuten mitzuarbeiten. Die Flyer wurden in den Standorten an den Teamplätzen verteilt und am Infobrett des Betriebsrates aufgehängt. Natürlich war auch Mundpropaganda von Nöten. ›››

Für die Akquise von neuen Vertrauensleuten wurde ein Flyer erstellt.

„In der Seminarreihe wurden verschiedene Methoden vermittelt, Projekte anzugehen und von Beginn der Planung bis hin zur Umsetzung zu organisieren. In lockerer Atmosphäre und mit zwei fachlich kompetenten Dozentinnen an der Seite konnte ich lernen wie man Interesse weckt, strukturiert plant und Unsicherheiten in der freier Rede überwindet.

Jeder kennt die Situation: Man hat eine gute Idee für ein Projekt, weiß aber nicht wie man sie umsetzen soll. Diese Seminarreihe vermittelt genau den Weg zum Erfolg.“ **Nadine Schilling**

In einem Grundlagenseminar wurden die Vertrauensleute der drei Standorte gemeinsam an drei Sonntagen von Steffen Reißig von der IG Metall Leipzig geschult. Durch das Seminar wurde ein guter Kontakt aufgebaut.

Grundlagenbildung für Vertrauensleute

Die Projektidee: Zusammenhalt der Kollegen an den drei Standorten schaffen, Interesse wecken für die Gewerkschaftsarbeit, Engagement zeigen, lebhafte Projekte gestalten und mehr Mitglieder gewinnen.

In einem Film zeigten Franca und Nadine, wie sie ihr Projekt sehen und wie viel Spaß ihnen die Arbeit am Projekt gemacht hat.

Nächster Schritt: Sie wollen eine Betriebslandkarte erstellen, um die Vertrauensleute gezielt ansprechen zu können. Geplant sind folgende Aktivitäten und Aktionen: Spenden-Aktion der Belegschaft, Vorbereitung der Tarifverhandlung 2015 und Mitglieder ansprechen und gewinnen.

Eine der großen Herausforderungen zu Beginn des Projekts war es, einen gemeinsamen Termin für ein Treffen der Vertrauensleute zu finden. Bei einem Vier-Schicht-System an drei Standorten ist das eine nicht leicht zu nehmende Hürde.

„Mir hat die Reihe Junge Aktive neue Perspektiven eröffnet und mir wurden Wege vermittelt, die ich nie eingeschlagen hätte. Dank unserer Dozentinnen konnten wir es schaffen, eine Methode zu entwickeln, um unser Ziel zu erreichen.

Ich empfehle die Seminarreihe weiter, weil hier originelle Ideen vermittelt werden, um strukturiert seine Ziele zu erreichen.“ **Franca Hanemann**

Mitgliedermapping bei Schnellecke

***Guido Machowski** · Gesamtbetriebsrats-vorsitzender · Schnellecke Leipzig*

Mehr Mitglieder für die IG Metall gewinnen, war das Ziel von Guido Machowski als er im Sommer 2013 mit dem Projekt zum Metallmitgliedermapping bei Schnellecke begonnen hat. Als Gesamtbetriebsratsvorsitzender arbeitete er in einem Unternehmen, das sehr schnell gewachsen ist. In einem Vier-Schicht-Betrieb ist es schwer, mit den Kollegen regelmäßig in Kontakt zu kommen.

Schon während der Projektphase gelang es Guido, gemeinsam mit Kollegen insgesamt 20 neue Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen. Inzwischen sind es noch viel mehr geworden. Schon bald wird der Organisationsgrad erreicht, der vor dem Beschäftigungsaufbau (2013) im Unternehmen bestand.

Eine Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit wird mit anwaltlicher Unterstützung verhandelt. Diese hat das Ziel „Dauerarbeitsplätze“ festzulegen. Unabhängig davon werden aktuell 50 Leiharbeitnehmerinnen und -nehmer übernommen.

Guido hat während des Projektes erlebt, wie wichtig Vertrauensleute für den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen im Betrieb sind. Sie sind im ständigen direkten Kontakt. Nach dem anfänglichen Nörgeln bei Vertrauensleute-Sitzungen wurde schnell ein Plan gemacht und gehandelt. Vertrauensleute-Arbeit muss Spaß machen. Da wird auch mal mit Klebezetteln in den Umkleiden gearbeitet oder anderen pfiffigen Werbemethoden. Mit Klebezetteln oder mit anderen Methoden machen die Kollegen im Betrieb sehr kreativ auf die Betriebsversammlung und andere Themen aufmerksam.

Werbung Vertrauensleute und Betriebsversammlung

Hier einige Beispiele mit wenig Aufwand!

1. Im Flur liegt eine Karte. Auf dem Boden, die hat wohl einer verloren. Darauf steht:

„Lässt du das wohl liegen!“ „Lässt du das wohl liegen!“

Klebezettel

- *"Guck mal, den du da grade siehst, der sagt sich auch, mitmischen im Betrieb ist nicht grade ungefährlich, oder?"* 14 Tage lang hängt der Spruch auf dem Klo. Schließlich pappt dort ein neuer: *"Haste gelesen? Mitmischen ist gefährlich, aber wenn im Betrieb keiner mitmischt, wird's noch gefährlicher, oder?"* Der dritte: *"Mitmischen ist nicht ohne. Aber ohne ist auch dumm. Karin sagt, das bewegt was. Hast du Lust? Rede doch mit der. Du kennst die doch, oder?"* Kein Logo, kein Absender, und doch vermutet bald jeder im Betrieb, dass die IG- Metall dahinter steckt…

„Die Qualifizierung hat mich dazu gebracht, strukturierter zu arbeiten und das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren. Normalerweise sollte für jeden Betriebsrat oder Vertrauensmann und jede Vertrauensfrau mit Führungsverantwortung diese Qualifizierung Pflicht sein. Ich würde es jedem empfehlen, der sein Gremium besser motivieren will und gute Ideen strukturiert umsetzen will. Es lohnt sich!“ **Guido Machowski**

Vertrauensleute motivieren und Angestellte aktivieren

Jenny Reßler · *Betriebsrätin* · ***Marcel Bubner*** · ***Étienne Rehfeldt***
Mercedes-Benz Ludwigsfelde

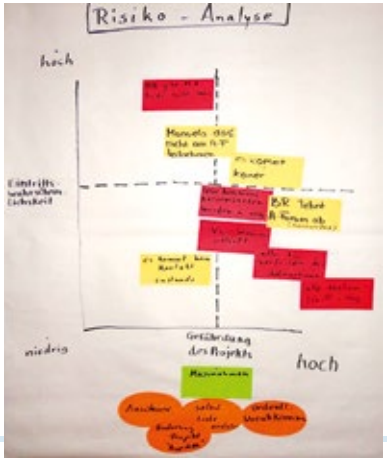
„Die Qualifizierungsreihe „Junge Aktive“ hat uns nützliche Werkzeuge für den Alltag als Vertrauensleute und Betriebsräte mit auf den Weg gegeben. Leider ist es uns nicht gelungen, die Vertrauensleutearbeit und die Kommunikationsstrategien in dieser angespannten Lage zu nutzen – obwohl das sehr hilfreich gerade bei diesen Themen gewesen wäre. Das Thema bleibt weiterhin auf unserer Agenda.“ **Jenny Reßler**

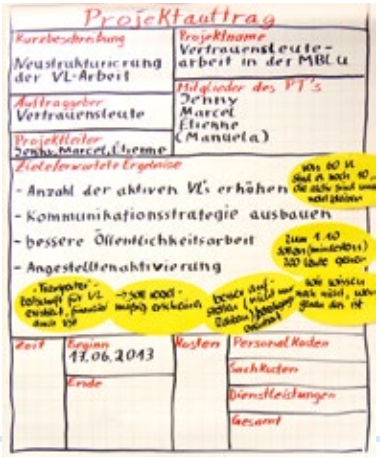
Jenny Reßler, Marcel Bubner und Étienne Rehfeldt haben gemeinsam ein zweiteiliges Projekt durchgeführt. Den drei Kollegen aus dem Mercedes-Benz-Werk in Ludwigsfelde ging es zum einen darum, die bestehende Vertrauensleutearbeit am Standort auszubauen und zu festigen sowie Vertrauensleute für den Betriebsrat zu gewinnen. Der zweite Teil des Projekts widmete sich den Angestellten, die sie für die Gewerkschaftsarbeit begeistern wollten.

Das Team hatte sich zum Ziel gesetzt, neue Vertrauensleute für die Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen, da die Zahl der aktiven Vertrauensleute im Werk aufgrund von Umstrukturierungen und Personalabbau stark gesunken war. Dafür wollte das Team eine Kommunikationsstrategie aufbauen und die Öffentlichkeitsarbeit verbessern. Dem Team ist es gelungen, Vertrauensleute für den Betriebsrat zu begeistern und mit der Wahl im März 2014 wurden auch einige in den Betriebsrat gewählt. Das festigt die gemeinsamen Strukturen.

Auch eine Aktion für Angestellte in der Kantine hat Wellen geschlagen. In einer Mittagspause wurden gemeinsam mit den Vertrauensleuten Lunchtüten mit Powerriegeln und Infomaterial der IG Metall an 400 bis 500 Kolleginnen und Kollegen verteilt. Das Motto war „Gestärkt in die nächste Amtsperiode“. Das Interesse war gut – und es kamen einige neue Kontakte zustande.

Seit Ende 2013 drehen sich alle betrieblichen Aktivitäten im Werk in Ludwigsfelde meist um den Standorterhalt. Bis 2017 soll das derzeitige Produkt noch am Standort gefertigt werden. Das Folgeprodukt ab 2018 wurde ausgeschrieben. Ludwigsfelde musste sich gegen mehrere Mitbewerber – auch aus dem Ausland – durchsetzen. Im Zuge dessen wird – mit Beteiligung der IG Metall – noch immer an Betriebsvereinbarungen geschliffen, die die zukünftigen Rahmenbedingungen am Standort regeln. Dadurch sind die Aktivitäten aus der Qualifizierung zurückgestellt worden.





Neuausrichtung der Vertrauensleute-Struktur und Neuwahl der betrieblichen Tarifkommission

Daniel Pfeifer *· stellvertretender Betriebsratsvorsitzender · KBA Bogenoffset Radebeul*

Ziel:

Belebung und Neuausrichtung des Vertrauenskörpers und Neuwahl der betrieblichen Tarifkommission

Der Weg:

Belebung und Neuausrichtung des Vertrauenskörpers:
Die Suche nach geeigneten Kandidaten – in den durch die Vertrauensleute nicht abgedeckten Bereichen – ist erfolgreich verlaufen. Dazu war eine genaue Recherche der zum damaligen Zeitpunkt bestehenden Strukturen aus Betriebsrat – Vertrauensleute – Tarifkommissions-Mitgliedern und deren Arbeitsbereichen notwendig. Hierfür habe ich ein Projekttagebuch verwendet. In einem Projekttagebuch wurden die einzelnen Projektschritte, der geplante Zeitablauf und der Ist-Projektstand dokumentiert. Die Dokumentation meiner Recherche ist mit diesem wichtigen Instrument gut gelungen.

Im Rahmen des Projektes konnten erstmals Ankerpunkte in „vertrauensleutenfreien" Bereichen gesetzt werden. In Betriebsteilen und Meisterbereichen, in denen es zuvor keine konkreten Ansprechpartner gab, sind jetzt gewerkschaftliche Ansprechpartner und Organisatoren verankert. Im November 2013 haben sich zehn „neue" Vertrauensleute erfolgreich ihrer Aufgabe gestellt. Damit hatte ich schon vor Projektende ein wichtiges Etappenziel erreicht.

Neuwahl der betrieblichen Tarifkommission
Dieser Projektteil musste aus betrieblichen Gründen auf die Zeit nach dem geplanten Projektende verschoben werden. Seit 2015 steht nun aber eine neu gewählte betriebliche Tarifkommission.

Erfolge:

Belebung und Neuausrichtung des Vertrauenskörpers:
Der bestehende Vertrauenskörper bei uns wurde gestärkt und einige „mitbestimmungsfreie" Bereiche im Betrieb geschlossen. Durch die Erweiterung des Vertrauenskörpers ist eine deutliche Verjüngung des Altersdurchschnitts eingetreten. Die „Neuen" konnten gut von den Erfahrungen des vorhandenen Vertrauensleute-Teams profitieren.

Neuwahl der betrieblichen Tarifkommission
Die neue betriebliche Tarifkommission konnte ihre Arbeit aufnehmen und ihre ersten Entscheidungen treffen.

Und langfristig?
Langfristig sind nun gefestigtere und breitere Vertrauensleute und Tarifkommissionsstrukturen im Betrieb vorhanden. Auch vor Entscheidungen und vor Tarifrunden kann nun so auf ein breiteres Meinungsbild zurückgegriffen werden. Es gibt bei uns jetzt auch einen besseren Informationsfluss.

„Gute und breite betriebliche Netzwerke sind der Schlüssel zum Erfolg. Den Start dazu kannst „DU" geben." **Daniel Pfeifer**

Betriebsrat einmal anders: Wie verbreite ich Nachrichten oder aktuelle Themen?

Metin Bukan · ***Rüdiger Groß*** · ***Martin Streitberger*** · *Vertrauensleute und Betriebsräte · erste Qualifizierungsreihe*
Enrico Liesigk · *Betriebsrat · zweite Qualifizierungsreihe · Siemens Schaltwerk Berlin*

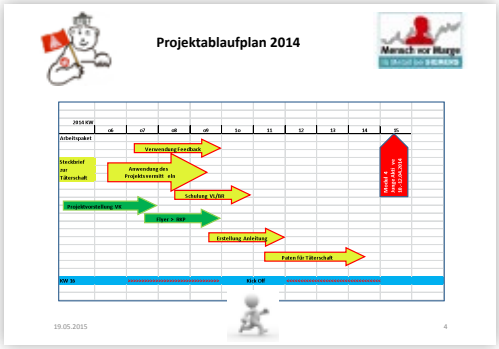
Nachdem unsere Teilnehmerzahl bei den Vertrauensleute-Sitzungen über die Jahre stetig schrumpfte, suchten wir fast schon verzweifelt nach einem Ausweg aus dieser Situation.

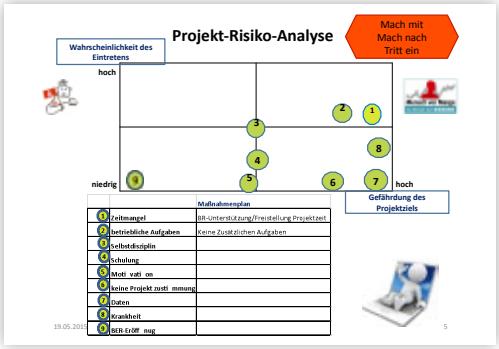
„Sind es unsere Themen? Sind wir zu langweilig? Sind es die Räumlichkeiten?“, fragten wir uns im Siemens Schaltwerk im Jahr 2013.

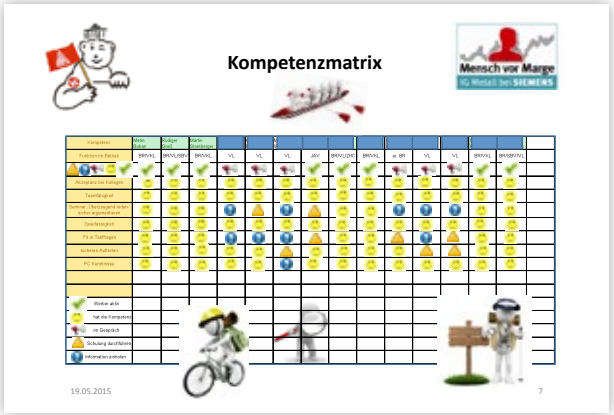
Ein bisschen von allem stellen wir im Nachhinein fest. Doch der Durchbruch zur heutigen veränderten Situation entstand durch einen Zufall. Einer von uns entdeckte die Möglichkeit, aus Outlook, Textnachrichten zu versenden. Damit können Nachrichten an Smartphones und Handys verschickt werden, die zwar auf 160 Zeichen begrenzt sind. Also die gute, alte SMS im Zeitalter von WhatsApp. Aber immerhin!

„Junge Aktive war für mich: einfach cooles lernen, das mir wirklich in der täglichen Arbeit nützt.“
Rüdiger Groß

Nun passierte folgendes: Wir sammelten von allen, die mitmachen wollten, die Mobilnummern ein. Zu Beginn waren es gar nicht so viele. Und dann sendeten wir mit einem von Enrico geschriebenen kleinen Programm über Outlook unsere aktuellen Informationen. Die Neuigkeiten kamen gut an. Neugierig geworden gaben uns viele Kolleginnen und Kollegen nun auch ihre Mobilnummer. Sie wollten auch informiert sein. Schließlich waren die „Anderen“ schon Informiert, sprachen bereits über die Neuigkeiten. ›››







Das Siemens-Team

Hier lag der Schlüssel zum Erfolg: Als Erster eine Information verteilen, eine Information als Erster zu empfangen. Es war ein wenig wie bei einem sportlichen Wettkampf mit Ehrung: „Der weiß was, den kannst Du fragen“. Wer möchte das nicht?

Plötzlich wurde die Arbeit der Vertrauensleute interessant. Die Kollegen wollten wissen, was wir machen. Das motiviert natürlich. Unsere Vertrauensleute-Sitzungen mussten inhaltlich und in der Durchführung nur noch ein wenig „entstaubt“ werden und fertig war der Erfolg.

Die Sitzungen der Vertrauensleute haben wir uns in der ersten Qualifizierungsreihe sehr genau angesehen und bearbeitet. Es wurde ein Aktionsplan entwickelt, der Grundlage für unsere Arbeit wurde. Wir lernten erfolgreich zu planen, uns über Risiken bewusst zu werden und diese überhaupt erst einmal zu entdecken. Ein weiteres Thema war es, den Kontakt im Gespräch zu erhalten, Botschaften interessant zu vermitteln und Werkzeuge für eine Versammlung richtig einzusetzen.

„Dank der Qualifizierung kann ich jetzt noch besser für die Kollegen da sein. Die Vertrauensleutearbeit macht richtig Spaß.“ **Metin Bukan**

„Die Qualifizierung hat uns ein Stück näher zu den Kollegen gebracht. Das erleben wir jetzt in der Vertrauensleutearbeit als großen Gewinn.“
Martin Streitbeger

Mit frischem Schwung und neuem Wissen haben wir das gemacht. Erlebt haben wir allerdings in der ersten Qualifizierungreihe, dass es nicht der erhoffte Selbstläufer wurde. Wir mussten als Team viel Energie und Zeit einbringen, damit alles am Laufen gehalten wurde.

Beispielsweise hatten wir uns eine „Schneeballkette für Informationen“ überlegt, um damit Mitglieder zu gewinnen. Bei der Schneeballkette sagt einer etwas zwei Kollegen weiter und diese machen weiter. Also werden Nachrichten schnell weitertransportiert, so unser Gedanke. Leider funktionierte es nicht. Doch dann hat unser Kollege Enrico die zweite Qualifizierungsreihe besucht, die SMS als Kommunikationsmittel im Siemens Schaltwerk entdeckt. Jetzt lächeln wir wieder, weil es das fehlende Rädchen war.

Was ist der Erfolg?

Wir haben heute gut besuchte Vertrauensleute-Sitzungen, in denen viele neue Themen diskutiert werden – und nicht mehr die ewig gleichen Themen. Der Betriebsrat berichtet den Vertrauensleuten jetzt regelmäßig und aktuell von den laufenden Verhandlungen und Neuigkeiten.

Die Vertrauensleute-Arbeit im Schaltwerk macht jetzt richtig Spaß, denn sie ist lebendig und viele Neue machen mit.

„Kaum zu glauben, dass mein kleines Tool so viel Nähe zu den Vertrauensleuten bringt. Wir haben jetzt ein ganz tolles Miteinander!“ **Enrico Liesigk**

Strukturveränderungen im Betrieb mitgestalten

Manuela Grimm · *Betriebsratsvorsitzende Wincor NIxdorf Taucha (bei Leipzig)*

Manuela Grimm arbeitet mit rund 50 Kolleginnen und Kollegen bei Wincor Nixdorf in Taucha bei Leipzig. Den Namen Wincor Nixdorf kennen viele vom Bankautomaten. Die Geräte des Unternehmens drucken Kontoauszüge und zahlen Bargeld aus.

Wincor Nixdorf gehörte ursprünglich zum Siemens Konzern, 1999 wurde es herausgelöst. Seit 2010 werden die kaufmännischen Aufgaben zur Abwicklung aller deutschen Aufträge als ein Tochterunternehmen in der Kleinstadt Taucha im Nordwesten Sachsens nordöstlich von Leipzig erledigt. Um die Kosten für die kaufmännische Abwicklung der deutschen Aufträge maximal zu senken, wurde die Tarifbindung gekündigt und neue Kollegen weit unter Tarif beschäftigt. Die Folge: Eine extrem unterschiedliche und ungerechte Bezahlung.

Im Jahr 2013 war Manuela Grimm in der ersten Runde der Qualizierungsreihe „Junge Aktive“ dabei. Sie hat in den letzten Jahren viele schwierige Situationen mit ihren beiden Betriebsratskollegen gemeistert. „Ich habe mein Projekt zur Strukturveränderung, Beschäftigungs-

sicherung und zum Beschäftigtenaufbau bei mir im Unternehmen geplant. Die vielfältigen Rückmeldungen und Ideen meiner Kolleginnen und Kollegen im Projekt waren sehr hilfreich“, sagt Manuela Grimm.

„Mir haben gerade die Module zur Rhetorik, Verhandlungsführung und Teambildung sehr gut getan“, berichtet Manuela Grimm. „Solche Seminare hätte mir der Arbeitgeber nie genehmigt. Gerade hier habe ich sehr viel Wissen mitgenommen in meine tägliche Arbeit.“

Manuela Grimm hat ihr Projekt erfolgreich im Sommer 2014 abgeschlossen. Sie hatte sich vorgenommen, die breite Unterstützung aller Kolleginnen und Kollegen im Betrieb mit Veranstaltungen und Aktionen zu erreichen. „Unser Ziel war es, die vom Unternehmen geplanten Strukturveränderungen zu stoppen, die für die Kolleginnen zunehmende Monotonie und abnehmende Souveränität und Kreativität bedeuteten. Wir wollten die Übernahme von Leihmitarbeitern in Festverträge und zusätzliche Einstellungen organisieren“, erzählt sie. „Im Sommer 2014 hat unser Arbeitgeber Abstand von den Plänen genommen, unsere kaufmännische Arbeit zu zerteilen und jedem nur noch wenige Teilprozesse zuzuweisen und die Kollegen dadurch zu unselbständigen Befehlsempfängern zu degradieren. Lediglich ein kleiner Teil der ursprünglichen Pläne wurde umgesetzt.

„Wir organisierten über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr die kontinuierliche Beteiligung der Belegschaft. Man traf sich außerhalb des Betriebes, öffnete die Mitgliederversammlung der IG Metall für alle, forderte die Betriebsleitung und den Vorstand des Unternehmens immer wieder zu Gesprächen auf, erarbeitete

November 2014: 1. Platz des Mitbestimmungspreises

Fragebögen, um die Meinung der Belegschaft erfassen zu können und machte dies mehrmals zum Thema auf Betriebsversammlungen“, erzählt Manuela. „Das war ein großer Erfolg. Aber nicht der Einzige: Durch die hohe Anzahl der in der IG Metall organisierten Kolleginnen und Kollgen konnten wir gemeinsam erreichen, dass die Gehälter der seit 2010 neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen in den Jahren 2010 bis 2014 um bis zu 30 Prozent gestiegen sind und heute nahezu Tarifniveau erreichen.“

Im November 2014 wurde Manuela Grimm für ihre engagierte Interessenvertretung im Rahmen des Mitbestimmungs- und Beteiligungskongresses der IG Metall in Mannheim mit dem ersten Platz des Mitbestimmungspreises ausgezeichnet.

„Die Qualifizierung Junge Aktive hat mich strukturiert.“ **Manuela Grimm**

Begrüßen von Leiharbeitnehmern im Unternehmen

Nico Augner · *Betriebsrat · General Electric (GE) Berlin*

Wir sind im Unternehmen rund 800 Beschäftigte. Davon arbeiten rund 200 festangestellte Kolleginnen und Kollegen in der Fertigung. In Spitzenzeiten werden hier circa 130 Leiharbeitnehmer eingesetzt. Das Thema Leiharbeit war für mich daher naheliegend. Mit dem Tarifvertrag über Branchenzuschläge der IG Metall und unseren eigenen Betriebsvereinbarungen haben wir viel beim Thema Leiharbeit erreicht. In den einzelnen Tarifverträgen zwischen dem DGB und den Verleihbranchen gibt es allerdings Regelungen, über die viele Kollegen leider nicht Bescheid wissen.

Die Beschäftigungssituation der Kollegen in Leiharbeit ist sehr unsicher. Daher dachte ich mir, es wäre eine gute Idee, alle wichtigen Informationen über unseren Betrieb, die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zusammenzufassen und den Leiharbeitnehmern bei ihrer Ankunft zu übergeben. In den meisten Gesprächen mit den Kollegen habe ich festgestellt, dass es nicht ausreicht, nur eine Informationsbroschüre zu überreichen. Man muss es schaffen, das Vertrauen der Kollegen zu erlangen, um tatsächlich von ihren Problemen zu erfahren, die oft ganz anders aussehen als erwartet.

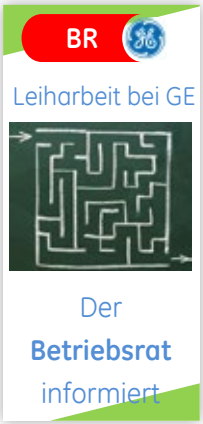
Hierfür habe ich ein Konzept entwickelt. Nach diesem Konzept begrüßen wir Kollegen, die über Leiharbeit neu an unseren Standort kommen. Wir stellen uns als Betriebsräte und Metaller vor und machen deutlich, dass die Kollegen uns als Ansprechpartner vertrauen können.

Das Konzept:

1. Vorbereitung: Wer, Wo, Was?
2. Ansprache der Leiharbeitskollegen.
   Gute Idee: bei der Sicherheitseinweisung
3. Willkommenheißen der Leiharbeitskollegen
4. Vorstellung der eigenen Person
5. Flyer überreichen
6. Erklären, wo der Betriebsrat im Betrieb seine Büros hat
7. Ansprechpartner im Betriebsrat mit Foto im Flyer abbilden
8. Welche Regelungen gibt es? Arbeitszeit, Zuschläge, Betriebsvereinbarungen, Zuschläge, Tarifverträge und mehr
9. Vorstellung der IG Metall
10. Angebot für Rückfragen machen

Die meisten Rückfragen werden allerdings nicht am ersten Tag im Betrieb gestellt, sondern kommen vollkommen unerwartet.

Ich denke, dieses Konzept könnte in allen Betrieben funktionieren, in denen es Leiharbeit gibt, um auch den Organisationsgrad der Leiharbeitnehmer zu erhöhen. Ich bin gerne bereit, mein Wissen zur Verfügung zu stellen und habe gute Unterstützung durch Rüdiger Lötzer von der IG Metall Berlin erfahren.



Mein Fazit: „Wir erreichen die Zielgruppe der Leiharbeitskollegen noch nicht gut. Sie erhalten eine Leistung durch die IG Metall: Entgelterhöhung in der Tarifrunde und Gleichstellung. Leiharbeitskollegen müssen Vertrauen aufbauen, dann geht auch was. Oft wissen die Leiharbeitskollegen nicht, wer die verbesserten Bedingungen für sie erkämpft hat, und was noch alles geschafft werden kann."

„Ein solches Projekt kann man nur mit einer guten Arbeitsplanung und Struktur erfolgreich durchführen. Dafür bekommt man in der Qualifizierungsreihe die Werkzeuge und die nötigen Kontakte. Interessant war es zu verfolgen, wie erfolgreich alle Projekte waren, obwohl sich die Ziele oft im Laufe des Seminars verändert haben." **Nico Augner**

Leitfaden für die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Florian Scharf · *Betriebsrat · Mercedes-Benz Ludwigsfelde*

Kandidaten finden

Feste Ansprechpartner im Betrieb festlegen

Florian Scharf ist seit April 2014 Betriebsrat bei Mercedes-Benz in Ludwigsfelde und aktiv in der Vertrauenskörperleitung. Seit seiner Ausbildung ist er aktiv in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), im Ortsjugendausschuss und in der Jugendarbeit. „Früher haben wir nur fünf oder sechs Azubis nicht als Mitglieder gewinnen können. Heute erreichen wir deutlich weniger Azubis“, berichtet er. Seine Kollegin Jenny Reßler hat an der ersten Qualifizierungsreihe teilgenommen und ihn motiviert mitzumachen. Im Betrieb wurden die Auszubildenden 2013 und 2014 nicht übernommen. Also waren plötzlich viele aktive Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAVis) und viele junge Vertrauensleute der IG Metall nicht mehr im Betrieb. Damit fehlte ihr Wissen, ihre Motivation und ihre Tatkraft. Es gab eine außerordentliche Neuwahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Ziel seines Projektes: Florian will die Jugendarbeit im Betrieb in Ludwigsfelde wieder in Gang bringen. Er möchte sein Wissen und seine Erfahrungen an die Jüngeren weitergeben und die JAV begleiten.

Methode: Für diese Begleitung hat er einen Leitfaden entwickelt. Im Werk in Ludwigsfelde gibt es 130 Azubis. Den Leitfaden hat Florian auf Karteikarten skizziert und mit einem Faden verbunden. So machte er es bei seiner Präsentation für die Zuhörer greifbar: Ein Seil mit Knoten wurde weitergereicht – Schritt für Schritt beschrieb er den Leitfaden und dieser wanderte dann durch den Kreis der Zuhörenden.

Der Leitfaden: JAV-Wahl – Kandidaten finden – Feste Ansprechpartner im Betrieb festlegen – Info JAV – Aushang – JAV-Klausur – JAVler-Nachrücker – › › ›

Checkliste für den Ablauf
Fristen - Aushang - Termine

Bildungsplan erstellen

Bildungsplan – Jugendcamp – Extra JAV-Seminar – JAV-Versammlung – Mobilisierung: IG Metall Events – Einbeziehung in die Vertrauensleute-Arbeit – Jugend I-Seminar der IG Metall – JAV-Vorsitzende-Seminar – Jugend- und Azubi-Versammlung.

Mit dem Leitfaden hat er die Arbeitsschritte und Begleitung für alle zugänglich dokumentiert. Kommende JAVis können diesen Leitfaden nutzen und mit den Beispielen arbeiten.

„Die Motivation ist wichtig“, so Florian Scharf. „Wenn wir zu den Azubis durchdringen, entwickeln sie auch ehrenamtliches Engagement. Wichtig ist aber die ständige Begleitung der Jugendarbeit.“

Sein Fazit: „Wir müssen auf die Leute zugehen. Auch die Jugend müssen wir schon organisieren. Es ist wichtig, sich nicht kleinkriegen zu lassen. Ich bleibe am Ball und hoffe, dass die Knospen anfangen zu blühen.“

„Als ich mich für diese Ausbildungsreihe angemeldet habe, wusste ich noch gar nicht direkt, was auf mich zukommt. Ich fand jedes Modul für sich sehr spannend und interessant, weil man durch den Schwerpunkt „Projektarbeit im Betrieb“ einen richtig guten Leitfaden erhält, um sich gezielt mit den alltäglichen oder besonderen Herausforderungen in der Bude auseinanderzusetzen. Die einzelnen Inhalte wie zum Beispiel Rhetorik, Präsentationstechniken, Teamarbeit und -entwicklung sind perfekte Werkzeuge, die mir privat und im Betrieb weiterhelfen!

Es ist ein Erfolgserlebnis, wenn man merkt, wie das eigene Projekt voranschreitet und man anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern Tipps geben kann und selber Unterstützung erhält. Eine Top-Grundlage für alle aktiven Metallerinnen und Metaller im Betrieb und darüber hinaus!“ **Florian Scharf**

Haben wir Dein Interesse geweckt?

Wer in der nächsten Reihe „Junge Aktive“ bei uns im Bezirk mitmachen möchte, wende sich bitte an die Verwaltungsstelle vor Ort oder direkt an Brigitte Bey, IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen.

Die Kontaktdaten findet Ihr auf: www.igmetall-bbs.de

IG Metall
Bezirksleitung
Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
E-Mail: bezirk.berlin-brandenburg-sachsen@igmetall.de
Internet: www.igmetall-bbs.de