

04.2023

+plus

Das Extra für Aktive

Best Practice

Wie junge Aktive im Betrieb
die Dinge nach vorne bringen

Ein scharfes Schwert

Das Gesetz im Rücken: Diese Rechte
und Pflichten hat die JAV

Jugend



DIE NÄCHSTEN, BITTE!



Best Practice von JAV-Arbeit: Mert Simsir und Laura Korte packen mit ihrer JAV und den Auszubildenden von Evonik im Chemiepark Marl auch wichtige gesellschafts-politische Themen an.

Foto: Harald Reusmann

Gremienarbeit ist alles andere als langweilig, sagt Mert Simsir (20), Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung von Evonik im Chemiepark Marl. „Gremienarbeit macht Spaß.“ Den wollen die jungen Aktiven bei dem Chemiekonzern auch haben, aber der reicht ihnen nicht. Sie wollen ernsthaft etwas bewegen.

Rassismus ist so ein ernstes Thema, das die JAV bei Evonik vorbildlich anpackt. Die stellvertretende JAV-Vorsitzende Laura Korte (25) erläutert, worum es der JAV geht: Sie vertritt eine klare Botschaft: „Rassismus hat keinen Platz bei Evonik.“ Die JAV stellt „ein gemeinsames Wir gegen ein abschließendes Ihr!“

Dafür machen sich die elf Jugendvertreterinnen und -vertreter in dem Gremium stark, zum Beispiel jedes Jahr zu Beginn des Frühlings, wenn bundesweit die „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ stattfinden. Jahr für Jahr illuminieren sie dann Gebäude im und um den Chemiepark, setzen mit Bannern an großen Straßen weithin sichtbare Zeichen, veranstalten einen musikalischen Flashmob in der Kantine und bilden gemeinsam mit den Auszubildenden eine lange Menschenkette. Die gewählten

Engagiert, politisch, jung

Von wegen unpolitisch, freizeitorientiert und feiern, bis der Arzt kommt – die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) in den Betrieben beweisen täglich, dass sie es ernst meinen. *Kathryn Kortmann* berichtet über drei Beispiele, wie JAVen die jungen Beschäftigten in den Betrieben mit ihrem Engagement mitnehmen – und dabei auch noch Spaß haben.

Aktionsformen sind völlig unterschiedlich, aber immer bunt. Die vielen Farben symbolisieren dabei die unterschiedlichen Nationalitäten, Kulturen und Religionen, die bei Evonik zusammenarbeiten. „Wenn wir alle zusammenhalten, geht mehr“, sagt Laura Korte, „deshalb ist Vielfalt ein wesentlicher Teil der Ausbildung.“

Mit einer anonymen, deutschlandweiten Befragung hat sich die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) der Evonik ein Bild gemacht: Ist Rassismus ein Thema? Haben die Beschäftigten Erfahrungen mit Ausgrenzung und Fremdenfeindlichkeit in ihrem alltäglichen Leben gemacht? Die zum Teil schockierenden Antworten

flossen in Aufklärungsvideos ein. „Die Filme sollen dazu beitragen, Alltagsrassismus zu erkennen und zu benennen“, sagt Mert Simsir, „und Mut machen, betroffenen Kolleginnen und Kollegen beizustehen und ihnen Hilfe anzubieten.“

Mit ihren Aktionen erregt die JAV viel Aufmerksamkeit – aber ohne Unterstützung durch die mehr als 500 Auszubildenden in Marl wäre das nicht möglich. „Die Bindung zu den Azubis ist wichtig, denn ohne den Rückhalt der Azubis hätten unsere Aktionen nicht so eine Durchschlagskraft“, sagt Mert Simsir. Schon früh stellt sich die Interessenvertretung deswegen den neuen Auszubildenden vor – eine Woche vor

Ausbildungsbeginn beim Kennenlernetag. „Der Tag sorgt dafür, dass die Azubis von Anfang an mit einem guten Gefühl in den Chemiapark kommen und sich nicht allein fühlen“, sagt Mert Simsir. Von da an bleibt die JAV im regelmäßigen Kontakt mit den Auszubildenden und schafft Gemeinschaftserlebnisse. „Dieser Austausch ist enorm wichtig, das hat uns die Corona-Zeit gezeigt“, sagt Laura Korte. „Wir konnten uns alle kaum und gingen viel distanzierter miteinander um – nicht nur wegen der Abstandsregeln.“

Regelmäßiger Kontakt und frühe Vernetzung sind auch Julian Körner, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei BASF in Ludwigshafen, und seiner Stellvertreterin Sabrina Iseni wichtig. Das 15-köpfige Gremium ist für mehr als 2400 Auszubildende, dual Studierende, Langzeitpraktikantinnen und -praktikanten sowie Werkstudierende zuständig. Mit dem Ausbildungsbeginn im Spätsommer beginnt für die JAV eine heiße Phase. Dann nämlich heißt es, die vielen neuen Kolleginnen und Kollegen zu begrüßen – eine Mammutaufgabe.

Mit den üblichen halbstündigen Auftritten in den ohnehin stattfindenden Begrüßungsrunden gibt sich die BASF-JAV nicht zufrieden. „Mit jeder neuen Klasse, die startet, gestalten wir einen ganzen Tag“, erzählt Julian Körner. Bei ungefähr 35 Klassen sind das 35 Termine, die die JAV-Mitglieder von September bis kurz vor Weihnachten absolvieren, zusätzlich zu ihrer eigentlichen Gremienarbeit.

An diesem Tag lernen die Auszubildenden ihre JAVis kennen und hören von den Vorzügen, die eine IGBCE-Mitgliedschaft ihnen beschert. „Morgens liefern wir ganz informativ die Fakten“, erklärt der JAV-Vorsitzende, „erzählen, was es mit Tarif und Betriebsverfassungsgesetz auf sich hat, benennen die Erfolge, die die Gewerkschaft über all die Jahre mit und für uns erkämpft hat und machen klar, dass die Arbeitswelt ohne IGBCE für jeden

Einzelnen und jede Einzelne deutlich schlechter wäre.“ Am Nachmittag geht es spielerisch weiter. Bei „Wer wird Millionär?“ treten zwei Gruppen gegeneinander an, und „batteln sich in Wissensfragen rund um Tarif, Gewerkschaft, Bildungsurlaub und Co“, um das erlernte Wissen zu festigen. Am Ende des Tages sind mehr als 70 Prozent von den gewerkschaftlichen Leistungen so überzeugt, dass sie der IGBCE beitreten.

den Weg gebracht – die Vereinbarung garantiert allen Ausgebildeten die Übernahme für mindestens 24 Monate. 30 Prozent werden sogar direkt unbefristet übernommen. Für die übrigen 70 Prozent wird in den 24 Monaten nach Möglichkeiten einer dauerhaften Beschäftigung gesucht. Dazu dient zum Beispiel der „Springerpool“, der den Ausgelernten die Möglichkeit gibt, in unterschiedlichsten Bereichen zu hos-

Für Sabrina Iseni und Julian Körner beginnt im September eine heiße Phase. Dann nämlich begrüßt die JAV bei BASF in Ludwigshafen die neuen Auszubildenden und dual Studierenden - an bis zu 35 Terminen.



Foto: Sven Ehlers

Auch eine Fotoaktion gehört fest zum Ablauf dieses Tages. Das persönliche Überreichen der Fotos ein paar Tage später nehmen die JAVis zum Anlass, „um auch bei jenen noch mal nachzuhaken, die noch nicht Mitglied geworden sind“, erzählt Sabrina Iseni und ergänzt: „Oft mit Erfolg.“

Wie viel mehr möglich ist, wenn viele zusammenstehen, kann auch Johanna Bohn berichten. Die 22-Jährige ist Vorsitzende der neunköpfigen JAV bei Roche Diagnostics in Mannheim. Gemeinsam mit dem Betriebsrat hat die JAV für die 320 Auszubildenden und dual Studierenden eine Betriebsvereinbarung zur Zukunft der Ausbildung auf

pitieren und dort innerhalb der 24 Monate die Stelle zu finden, die idealerweise zu ihnen passt.

Die Betriebsvereinbarung gilt zunächst bis Ende März 2025. Johanna Bohn ist davon überzeugt, dass die Übernahme auch danach weiterläuft. „Im nächsten Jahr rollen wir das Projekt neu auf“, sagt sie. Die Zeiten dafür sind günstig, denn Fachkräfte werden händeringend gesucht. „Und wir wollen die Ausbildung modernisieren.“ Dazu nutzt die JAV einen Tarifvertrag, den die IGBCE mit den Arbeitgebern abgeschlossen hat. Er heißt Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg, abgekürzt: ZAUber. Das passt. ■

Zur Person:

Frank Gottselig
(rechts im Bild) ist Konzernbetriebsratsvorsitzender beim Hygieneartikel-Hersteller Essity in Mannheim. Der Konzern ist bekannt durch Marken wie Zewa, Tempo und Tork.

Sebastian Frank
ist Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).



Foto: Sven Ehlers

Gegen den Trend

Das Fachkräftemangel-Gespenst geht um, und zugleich werden Ausbildungsplätze immer rarer. Nicht so bei Essity in Mannheim. Wieso es dort besser läuft, was das mit Demografieanalyse zu tun hat und wie es dem Betriebsrat gelungen ist, die Ausbildungsquote zu verdoppeln, erzählen Betriebsratsvorsitzender Frank Gottselig und JAV-Vorsitzender Sebastian Frank unserem Autor *Andreas Schulte* im Gespräch.

Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet aus. Das belegt der neue Berufsbildungsbericht der Bundesregierung. Wie habt ihr die Zahl eurer Azubis über die vergangenen Jahre auf nunmehr 106 über alle Ausbildungsjahre verdoppelt?

Frank Gottselig: Das ist ein kontinuierlicher Prozess, der auch vom demografischen Wandel getrieben wird. Wir müssen die altersbedingt ausscheidenden Kollegen ersetzen. Dazu haben wir schon vor 15 Jahren eine

demografische Untersuchung der Beschäftigtenstruktur durchgeführt. Durch die Nutzung von Altersteilzeit und Lebensarbeitszeitkonten können wir unseren jährlichen Bedarf an Azubis seither genau ermitteln. Der Arbeitgeber erkennt die Notwendigkeit dieser Einstellungen an, die wir mit der Geschäftsführung gemeinsam kalkulieren.

Wie überzeugt ihr Azubis von Essity?

Sebastian Frank: Wir stehen in der Metropolregion Rhein-Neckar mit vie-

len Betrieben im Wettbewerb. Die Azubis erwarten überall ein modernes Umfeld. Das bieten wir. Denn IT wird auch in mechanischen Berufen – zum Beispiel beim Schlosser – immer wichtiger. Deshalb hat bei uns jeder Azubi Zugriff auf einen Laptop. Auch unser Arbeitsmaterial – zum Beispiel Drehmaschinen – ist immer auf dem jüngsten Stand. Wir bieten E-Learning-Inhalte und ein Mentorenprogramm. Und schließlich haben wir mit Andreas Bär einen freigestellten Betriebs-

rat, der sich intensiv um Aus- und Weiterbildung kümmert.

Frank Gottselig: Wir werben natürlich auch gezielt. Konkret arbeiten wir dazu schon lange mit Partnerschulen zusammen. Auf einem sogenannten Girls' Day versuchen wir zusätzlich, ganz gezielt junge Frauen anzusprechen. Wir stellen von Beginn an eine höhere Eingruppierung in Aussicht und versuchen, unsere Arbeitgebermarke aufzuwerten. Dazu sind wir bei der Bundesgartenschau in Mannheim als Sponsor vertreten, und wir werben auf einer Straßenbahn mit unserem Firmennamen.

Welche Rolle spielt Gewerkschaftsarbeit?

Frank: Eine große. Wir arbeiten eng mit dem Bezirk zusammen. Als Betriebsrat und JAV schreiben wir zum Beispiel jeden Auszubildenden persönlich an und laden die Azubis zum Grillfest des Bezirks ein. Dort stellen wir Gewerkschaftsarbeit vor: Wir sagen den jungen Leuten in lockerer Runde, dass wir uns für sie einsetzen und was wir für sie tun können. Die Zahl derjenigen, die der Einladung folgen, steigt kontinuierlich. Das spricht sich rum. Andere Betriebe haben unsere Maßnahmen mittlerweile kopiert.

Sebastian: Zudem gibt es jedes Jahr für alle Azubis ein Zeltlager – alle zwei Jahre am Bodensee und zwischendurch an anderen Orten. Zuletzt waren wir in der Nähe von Magdeburg. Für Essity-Azubis übernimmt der Arbeitgeber die Teilnahmegebühren. Auch dort stellen Sekretäre und wir Gewerkschaftsarbeit vor. Und auch dort steigt die Zahl der Teilnehmer.

Worauf führst du das zurück?

Sebastian: Wir erreichen die Jugend besser als früher. Früher gab es nur ein schwarzes Brett im Betrieb. Mittlerweile bedienen wir die gängigen Social-Media-Kanäle wie Instagram, Facebook oder Tiktok. Dort können wir Begeisterung entfachen. Das spüren wir dann auch im Zeltlager. Das ist ja das Schöne an Gewerkschaftsarbeit: Man kommt durch sie leicht mit jedem in Kontakt.

Euer Engagement trifft auf ein schwieriges Umfeld. Denn insgesamt verliert die Ausbildung in Deutschland an Bedeutung, auch weil viele junge Menschen lieber studieren. Wie haben sich denn die Quantität und die Qualität der Bewerbungen bei euch entwickelt?

Frank: Dieser Trend geht auch an uns nicht spurlos vorüber. Insgesamt gilt die Arbeit in der Papierindustrie als wenig attraktiv. Hinzu kommt natürlich, dass kaum jemand mehr Schichtarbeit machen will.

Wie drückt sich das in Zahlen aus?

Frank: Früher haben wir aus 2000 bis 2500 Bewerbungen für eine Ausbildung die besten 25 auswählen können. Aber diese Zeiten der Rosinenpickerei sind vorbei. Wenn es hochkommt, erhalten wir heute noch rund 30 Prozent der Bewerbungen von früher. Mit der sinkenden Anzahl geht auch ein Qualitätsverlust einher. Das beginnt mit Rechtschreibschwächen und endet bei einer gewissen Orientierungslosigkeit. Da geht zum Beispiel aus der Bewerbung nicht hervor, ob sich die jungen Leute jetzt für den Beruf des Elektrikers oder den des Anlagenführers bewerben. Wir müssen mittlerweile auch den einen oder anderen nehmen, der früher durchs Rost gefallen wäre.

Wie macht sich das im Arbeitsalltag bemerkbar?

Frank: Es gibt natürlich auch heute noch sehr gute Auszubildende. Das ist aber von Jahrgang zu Jahrgang verschieden. Grundsätzlich haben wir es mit jungen Leuten im Alter von 15 oder 16 Jahren zu tun. Da erkennt auch so mancher erst im zweiten Ausbildungsjahr den Ernst der Situation. Insgesamt aber ist der Betreuungsaufwand gestiegen. Deshalb führen wir gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit Nachhilfestunden ein – etwa in technischer Mathematik. Dafür kommen über einen Bildungsträger der Bundesagentur eigens Lehrer zu uns ins Haus.

Wie nehmen Azubis solche Angebote wahr?

Sebastian: Einige fordern sie und nehmen sie dankbar an, andere muss man anstupsen.

Wie lassen sich die Defizite sonst noch ausgleichen?

Frank: Wir sehen Potenzial in generationsausgewogenen Teams.

Sebastian: Das bedeutet: Wir schauen, wo der Schichtplan Möglichkeiten für die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren Kolleginnen und Kollegen ermöglicht. So können die Älteren zum Beispiel ihre Erfahrungen als Maschinenführer weitergeben. Denn hier gibt es für Jüngere auch nach der Ausbildung noch viel zu lernen. Andersherum haben manche Ältere weiterhin Berührungspunkte und Verständnisprobleme mit IT-Tools. Hier sind dann die Jüngeren fitter.

Die Zahl der Azubis ist bei Euch gestiegen. Wird sich dieses Wachstum in der Zukunft fortsetzen?

Frank: Die Zahl der Azubis wird vermutlich nicht weiter anwachsen, aber stabil bleiben. Mein Job als Betriebsratsvorsitzender ist es, Jobs zu sichern. Mit den hohen Energiepreisen und langen Genehmigungsverfahren stehen wir in Deutschland in unserer Branche vor großen Herausforderungen. Weitere Ausbildungsplätze würden auch neue Investitionen bedeuten. Es ist fraglich, ob der Arbeitgeber dazu bereit wäre. Eine unserer wichtigsten Aufgaben ist es daher, den Verbleib der Azubis nach der Ausbildung zu sichern.

Gelingt das?

Frank: Früher haben rund 85 Prozent nach ihrer Ausbildung bei uns weitergemacht. Heute sind es vielleicht noch 60 Prozent. Denn viele hängen nach der ersten Ausbildung noch eine weitere dran oder orientieren sich um. Das Problem ist: Diese Abgänge müssen wir am Arbeitsmarkt ausgleichen, und das ist sehr schwierig, weil entsprechende Fachkräfte dort kaum zu finden sind. ■

Jugend

Schritt für Schritt zu mehr Ausbildung

„Fachkräfte fallen nicht vom Himmel – ohne Ausbildung keine Zukunft!“ Unter diesem Motto hat die IGBCE Jugend eine große Offensive für mehr Ausbildung in ihren Branchen gestartet. Denn Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) haben in Sachen Ausbildung und Personalplanung ein gewichtiges Mitspracherecht. Über Betriebsvereinbarungen sollen Standort für Standort mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden, damit junge Menschen eine Chance bekommen. Welche Schritte zur Betriebsvereinbarung führen und wie euch das Gesetz dabei hilft, erfahrt ihr hier – ein Überblick.

1. Bereitet euch auf die Gespräche vor!

Beschafft euch Informationen, wie sich in den vergangenen fünf Jahren im Betrieb die Anzahl der Beschäftigten, der Auszubildenden und des Ausbildungspersonals entwickelt hat.

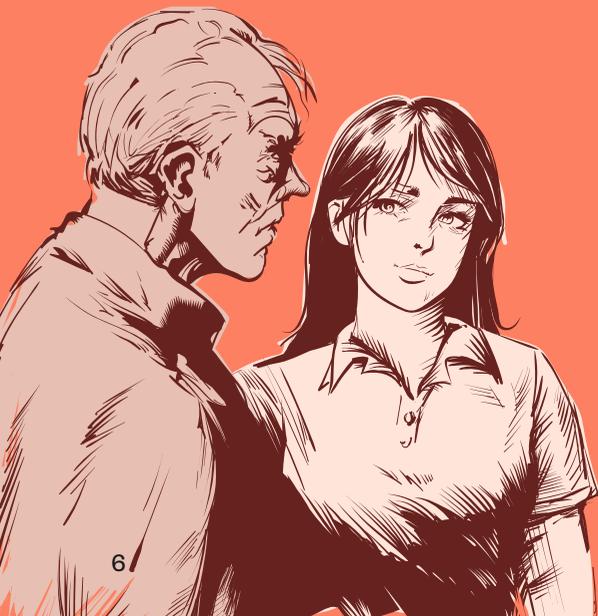
Klärt dabei auch:

- + In welchen Abteilungen sind die Kolleginnen und Kollegen aufgrund von Überstunden und Mehrarbeit aktuell besonders belastet?
- + Wie viel Beschäftigte verliert der Betrieb bis 2030 durch Rentenabgänge? Welche Qualifikationen gehen verloren?
- + In welchen Berufen muss ausgebildet werden, um den Verlust zu kompensieren?



2. Wir müssen über Nachwuchs reden!

Der externe Arbeitsmarkt funktioniert kaum noch. Wir haben die Lösung für dieses Problem: Ausbildung! Nutzt die euch zustehende einmal jährlich stattfindende Beratung zur Personalplanung, zu der euer Arbeitgeber verpflichtet ist, um mit ihm über die Berufsausbildung zu reden. Präsentiert ihm dabei die harten Fakten, die sich aus eurer vorherigen Recherche ergeben haben. § 92 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, sich die Vorschläge des Betriebsrats anzuhören. Verweist auch auf Tarifverträge (TV) – zum Beispiel die TV Moderne Arbeitswelt (MoA) oder Lebenszeit und Demografie (Demo) in der Chemieindustrie –, die Instrumente für eine qualifizierte Personalbedarfsanalyse beinhalten.



3.

Das Gesetz auf eurer Seite!

Präpariert euch sorgfältig für die Gespräche mit dem Arbeitgeber. Überlegt euch eine Strategie, wie es euch gelingen kann, eine Verpflichtung zu mehr Ausbildung hinzukriegen. Verweist zum Beispiel darauf, dass ihr gemeinsam mit dem Arbeitgeber einen gesetzlichen Auftrag habt, Ausbildung zu fördern. § 96 BetrVG fordert explizit, dass Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam den Bedarf der Berufsbildung beraten, um sicherzustellen, dass eigene Fachkräfte ausgebildet und qualifiziert werden.



4.

Nutzt eure Machtmittel!

Stellt sich der Arbeitgeber trotz aller guten Argumente quer, seid ihr nicht machtlos. Manchmal müsst ihr auch in die Konfrontation gehen – häufig reicht es schon, diese anzukündigen. Ihr habt einen starken Hebel in der Hand: Verweist zum Beispiel auf Überstunden und Mehrarbeit und darauf, dass ihr diesen nicht zwangsläufig zustimmen müsst. Auch Leiharbeit kann ein Betriebsrat ablehnen.

5.

Inhalte festlegen!

In eurer Betriebsvereinbarung könnt ihr nicht nur die Anzahl der künftigen Ausbildungsplätze festlegen, sondern auch Rahmenbedingungen der Ausbildung und des Bewerbungsverfahrens. Mögliche Bausteine sind die Stellenausschreibung, das Bewerbungsverfahren, Einstellungstests, Grundsätze, Anforderungen an künftige Auszubildende (§ 95 BetrVG) oder die Auswahl von Auszubildenden (§ 99 BetrVG). Ihr könnt zum Beispiel festlegen, dass nicht nur junge Menschen mit (Fach-)Hochschulreife eine Chance bekommen; viele Berufe sind mit der richtigen Motivation auch ohne Abitur erlernbar – eine duale Berufsausbildung erfordert in Deutschland keinen Schulabschluss. In Betrieben mit mehr 500 Beschäftigten hat der Betriebsrat sogar ein Initiativrecht bei der Festlegung von Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG). Auch welche Ausbilderinnen und Ausbilder bestellt werden sollen, kann in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden (§ 98 BetrVG). Um gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und um auf den künftigen Fachkräftemangel vorbereitet zu sein, empfiehlt es sich, auch die Ausbildung über Bedarf in eine Betriebsvereinbarung aufzunehmen.



Weitere Informationen zur Kampagne der IGBCE Jugend:



Mehr Tipps zur Betriebsvereinbarung im Kampagnen-Handbuch:



„Die Lage ist dramatisch“

Francesco Grioli erklärt im Gespräch mit *Kathryn Kortmann*, warum es höchste Zeit ist, dass die Unternehmen dem Fachkräftemangel mit mehr Ausbildung begegnen, warum es betriebliche Lösungen geben muss und wo die Betriebe Auszubildende finden können.



Foto: Stefan Koch

Francesco Grioli ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE in Hannover.

Francesco, nahezu alle Branchen klagen über Fachkräftemangel. Ist die Lage wirklich so dramatisch, dass die IGBCE dem Thema nun sogar eine eigene Kampagne widmet?

Auf jeden Fall. In Deutschland fehlen schon jetzt rund 1,9 Millionen Fachkräfte. Diese riesige Lücke werden wir mit unserer Jugend-Kampagne noch gar nicht stopfen können. Denn Ausbildung braucht Zeit. Die jungen Menschen, die wir jetzt ausbilden, stehen erst in drei oder dreieinhalb Jahren zur Verfügung. Aber genau dann ist es wichtig, dass es genügend frische Fachkräfte gibt.

Warum?

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt wird sich in vier, spätestens in fünf Jahren noch einmal enorm zuspitzen. Dann nämlich geht die sogenannte Babyboomer-Generation in ihren wohlverdienten Ruhestand und es kommt zum großen Demografie-Bang. Darauf müssen wir vorbereitet sein und die Betriebe jetzt dazu bringen, in die Ausbildung ihrer künftigen Fachkräfte zu investieren. Und zwar weitsichtig und deutlich über den aktuellen Bedarf hinaus. Dafür braucht es eine engagierte Kampagne, wie unsere IGBCE Jugend sie jetzt fährt. Von alleine passiert leider nichts, die Unternehmen gehen das Thema Fachkräfte sehr kurzsichtig an. Anders lässt es sich kaum erklären, dass die Ausbildungsquote zum Beispiel in der chemischen Industrie aktuell nur bei 4,3 Prozent liegt. Das ist meilenweit davon entfernt, die

demografische Entwicklung auch nur ansatzweise aufzuhalten. Wenn die Unternehmen nicht sofort gegensteuern, ist dieser Aderlass kaum mehr zu kompensieren. Denn klar ist doch auch: Die vielfältigen Herausforderungen, die die Transformation an die Industrie stellt, können wir nur mit der bestmöglich ausgebildeten Belegschaft bewältigen.

Das bedeutet?

Die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie steht auf dem Spiel. Die ist in Gefahr, wenn zukünftig zum Beispiel Linien und Anlagen stehenbleiben – und zwar nicht, weil keine Aufträge da sind oder Vorprodukte infolge gestörter Lieferketten fehlen, sondern weil es dauerhaft keine Kolleginnen und Kollegen mehr gibt, die die Anlagen bedienen können. Deshalb müssen wir das Thema jetzt alle gemeinsam und mit vereinten Kräften auf die Agenda in den Betrieben setzen.

Wie wollt ihr dem Fachkräftemangel konkret entgegenwirken?

Indem wir auf betrieblicher Ebene dafür sorgen, dass ausreichend ausgebildet wird und die Unternehmen in ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit und die Zukunft junger Menschen investieren. Das sind Probleme, die in den Betrieben auftauchen und zwar in unterschiedlichster Prägung. Eine Musterlösung von der Stange gibt es nicht. Jeder Betrieb muss für sich Antworten auf die Fragen finden, wie es um die demografische Entwicklung bestellt ist, ob

schon jetzt genügend ausgebildet wird, um den drohenden Fachkräfteverlust auszugleichen. Welche Kompetenzen fehlen jetzt und zukünftig mit Blick auf die Transformation? Gemeinsam mit den Betriebsräten sind die Jugend- und Auszubildendenvertretungen gefragt, auf die Geschäftsführungen zuzugehen und Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die die Zukunft der Industrie hierzulande sichern und jungen Menschen eine Perspektive geben.

Vielfach wird aber auch beklagt, dass es nicht genügend Bewerber um Ausbildungsplätze gibt, die überwiegende Mehrheit der Schulabgänger ein Studium vorzieht ...

... was aber nur die eine Seite der Medaille ist. Auf der anderen Seite haben wir 2,4 Millionen junge Menschen unter 35 Jahren, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind. Das ist ein enormes Potenzial, das gehoben werden muss. Die Industriemanager müssen sich endlich vom Konzept der künstlich definierten Ausbildungsreife verabschieden. Auch Hauptschulabsolventinnen und -absolventen haben eine Chance verdient. Und ganz ehrlich: Bei den allermeisten Berufen unseres dualen Ausbildungssystems sind die Motivation und die Begeisterung, die die jungen Menschen mitbringen, oft wichtiger als Zeugnisnoten. Fachkräfte müssen auch gar nicht vom Himmel fallen, die Unternehmen müssen jungen Menschen nur eine Chance geben. ■

Das Energiebündel

An seiner Einstellung hat sich nichts geändert. „Voll Bock“ habe er auf die Zeit, die vor ihm liegt, sagt Noah Heidrich. Und „voll Bock“ hatte er schon im September vergangenen Jahres auf die Zeit jetzt. So postete er es im sozialen Netzwerk Facebook, nachdem er kurz zuvor zum alleinigen Juso-Vorsitzenden im Kreis Mainz-Bingen gewählt worden war.

„Von allen Ämtern erfordert dies die meiste Zeit“, sagt der 21-Jährige. Mischen möchte er keines. „Voll Bock“ ist für ihn die Voraussetzung, alle Ämter mit Leben zu füllen und ein Pensum zu schaffen, das sich sonst nur wenige zutrauen. Neben dem Juso-Vorsitz ist Noah stellvertretender Vorsitzender der SPD in seinem Wohnort Nierstein, er ist Jugendvertreter in der Verbandsgemeinde Rhein-Selz und als IGBCE-Mitglied war er bis zuletzt Jugend- und Auszubildendenvertreter beim Chemiekonzern Boehringer in Ingelheim.

Sein duales Studium der Wirtschaftsinformatik kann neben all diesen vielen Verpflichtungen eigentlich nur nebenbei laufen? Weit gefehlt! Bisher hat Noah alle Hürden der akademischen Laufbahn genommen. In zwei Monaten wird er bei Boehringer seinen Fulltimejob antreten – voraussichtlich als Softwareentwickler.

Woher er die Energie für das vielfältige bürgerliche Engagement nimmt, ist eine der wenigen Fragen, auf die er nur vage zu antworten weiß: „Ich komme aus einem diskussionsfreudigen Haushalt“, sagt er. „Ich bin aber nicht parteipolitisch geprägt worden. Bis heute weiß ich nicht genau, welche Parteien der Mitte meine Eltern wählen.“

Inhaltlich indes weiß er sehr konkret, worum sich die SPD in Mainz-Bingen zu kümmern hat. In die Landeskongress wird er einen Antrag

Noah Heidrich, Boehringer Ingelheim

Der Student lebt und gestaltet Demokratie - in seiner Heimatgemeinde, im Land Rheinland-Pfalz und im Betrieb.



Foto: Sven Ehlers

einbringen: Für die Ausbildung von Grundschullehrern soll es einen alternativen Weg zum üblichen Studium geben. Denn bislang studieren die Anwärter lange, bevor sie gegen Ende des Studiums ins Referendariat kommen. Viele merken erst dann, dass ihnen die Arbeit mit Kindern nicht liegt. Noahs Vorschlag: eine Art duales Studium, bei denen Studierende bei finanzieller Absicherung schon deutlich früher und länger in den Schulalltag integriert werden. „Der Antrag wird vermutlich durchgehen. Davon gehe ich aus, aber ob sich im nächsten Schritt die Landesregierung davon überzeugen lässt, ist fraglich“, sagt er.

In Nierstein will er als Jugendvertreter der Verbandsgemeinde Rhein-Selz die Situation für junge Menschen verbessern. „Es gibt hier keine Möglichkeiten, sich zu treffen. Der Stadtpark wird abends geschlossen. Gastronomien für Jugendliche gibt es kaum. Deshalb gehen die jungen Leute in die Weinberge oder zum Bahnhof.“ Die Jugendvertretung fordert vom Gemeinderat nun einen Platz für Begegnung. „Wir sind dran“, sagt Noah.

Auf betrieblicher Ebene helfen ihm seine Erfahrungen als dual Studierender. Denn ausgerechnet die Dualen der Wirtschaftsinformatik fallen hinten runter, wenn sie eigentlich in den Genuss der Vergünstigungen eines

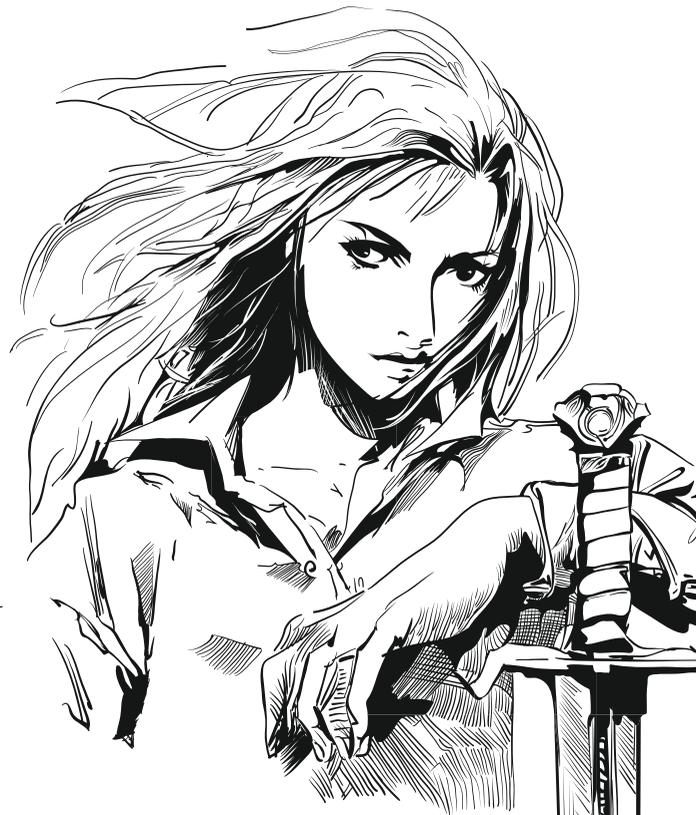
Konzerns kommen könnten. Aber beispielsweise Weihnachtsgeld gibt es für sie nicht, weil sie anders als andere duale Studierende erst zum 1. Oktober beginnen. Die dreimonatige Spanne zum Jahresende reicht nicht für einen Anspruch. „Die JAV fordert diese Leistungen dennoch“, sagt Noah und ist überzeugt: „Je stärker die dual Studierenden in der JAV verankert sind und ihr den Rücken stärken, umso mehr springt am Ende für sie raus.“

Auch um solche Ansprüche durchzusetzen, will er bei den nächsten Betriebsratswahlen kandidieren. Die IGBCE soll helfen. „Gewerkschaft und Mitbestimmung sind gelebte Demokratie im Unternehmen“, sagt er. Dennoch: Eine lange Karriere als freigestellter Betriebsrat hat er nicht im Blick. In den Kreistag würde er sich wohl wählen lassen, sagt er. Aber der Berufspolitiker wiederum steht nicht zur Debatte. „Diese Hoffnung ist zu vage.“

Geübt hat er trotzdem schon. Im vergangenen Jahr kokettierte er mit dem Job als Landtagsabgeordneter und ließ sich bei einem Besuchstermin im Landtag am Rednerpult in ausladender Sprecherpose fotografieren. Heute relativiert er: „Die Politik ist ein Hobby. Ich habe Wirtschaftsinformatik studiert. Das mag ich, und das will ich jetzt auch durchziehen.“ Mit Sicherheit hat er darauf „voll Bock“. **Andreas Schulte** ■

Das Schwert in Eurer Hand

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hat Rechte und Pflichten, ihre Mitglieder genießen besonderen Schutz. Aber wie genau war das jetzt noch mal mit diesen ganzen Gesetzen und Paragraphen? Kleine Auffrischung gefällig? Kathryn Kortmann und Bernd Kupilas fassen zusammen.



1 **Betriebsverfassungsgesetz**
Die Aufgaben der JAV sind in § 70 festgelegt.

2 **Betriebsverfassungsgesetz**
Teilnahme an BR-Sitzungen § 67; Information der JAV durch den BR nach § 70 Abs. 2

3 **Betriebsverfassungsgesetz**
§ 65 Absatz 1 in Verbindung mit § 37 Absatz 2 und 3

4 **Berufsbildungsgesetz**
§ 14 Abs. 1 Nr. 1 sowie §§ 27, 28

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist die Grundlage der Mitbestimmung der JAV im Betrieb. Darin sind Aufgaben und Rechte der JAV abgesichert. Mehr noch: Sie verpflichtet JAV-Mitglieder sogar, in bestimmten Fragen mitzuwirken. Aufgabe der JAV ist es, grundsätzlich darüber zu wachen, dass die geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten und umgesetzt werden. Außerdem redet die JAV bei Ausbildungsfragen und bei Fragen der Übernahme mit und soll Gleichstellung und Integration fördern. **1** Mit dem Betriebsverfassungsgesetz habt ihr ein scharfes Schwert in der Hand. Aber: Nicht alle Konflikte oder Unzufriedenheiten lassen sich durch einen rechtlichen Hebel lösen. Und manchmal ist es auch für den betrieblichen Frieden ratsam, nicht gleich mit Paragraphen zu drohen. Deshalb ist es wichtig, dass ihr die Probleme und die Dinge, die ihr ändern wollt, nicht nur aus der gesetzlichen Perspektive betrachtet, sondern immer auch die politische Dimension mitbetrachtet und eine dementsprechende Argumentation aufbaut.

Das Miteinander zählt

Die JAV ist kein eigenständiges betriebsverfassungsrechtliches Organ, sondern kann nur gemeinsam mit dem Betriebsrat handeln und auftreten. Um Rechtsverstöße rund um die Ausbildungsbedingungen in eurem Betrieb zu unterbinden oder um Verbesserungen durchzusetzen, ist die JAV auf den Betriebsrat angewiesen. Das bedeutet: Nur mit Hilfe des Betriebsrats kann die JAV die Interessen der Auszubildenden und jugendlichen Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber wahrnehmen. **2** Aber: Ihr als JAV habt zu allen Themen rund um die

berufliche Ausbildung Stimm- und Vetorecht und dient außerdem als Korrektiv des Betriebsrats. Sollte es also einmal zwischen euch knirschen, müsst ihr nicht klein beigeben, sondern mit eurer Arbeit und euren Argumenten überzeugen. Umso wichtiger ist es, dass JAV und Betriebsrat gut und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Wann soll ich das machen?

Grundsätzlich macht ihr eure JAV-Arbeit während der Arbeitszeit – und müsst dafür freigestellt werden, also zum Beispiel für JAV-Sitzungen, die Teilnahme an Betriebsratssitzungen oder Ausbildungsplatzbegehungen. Sollte einmal JAV-Arbeit in eurer Freizeit anfallen, habt ihr Anspruch auf Freizeitausgleich. **3**

Qualität kommt vom Wachsam sein

JAV-Gremien sind Wächter über die Ausbildungsqualität. Ihr habt die Pflicht darauf zu achten, dass Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird. **4** Falls es keine Ausbildungspläne gibt, müsst ihr darauf hinwirken, dass diese erstellt werden. Ihr achtet auch darauf, wer ausbildet.

Haben die Ausbilderinnen und Ausbilder die nötige Qualifikation? Gehen beide Seiten respektvoll miteinander um? Ausbildungsqualität ist der Dauerbrenner im JAV-Gremium – ein lohnenswertes Thema für euer Ehrenamt.

Bin ich hier die billige Arbeitskraft, oder was?

Kaffee kochen, Unkraut jäten, Mittagsimbiss holen – gerne mal werden unliebsame Tätigkeiten den Auszubildenden aufgebremst, obwohl sie dem Ausbildungsinhalt des Berufs nicht entsprechen. Das ist gemäß Berufsbildungsgesetz nicht zulässig. Als JAV-Mitglieder ist es eure Aufgabe, euch dafür einzusetzen, dass Auszubildende in ihrer Ausbildungszeit lernen können und nicht als preiswerte Arbeitskräfte eingesetzt werden. Manchmal müsst ihr sehr genau hinsehen, ob es sich um ausbildungsfremde Tätigkeiten handelt. So gehören – obwohl wenig beliebt – Kopier- und Ablgearbeiten zu einer kaufmännischen Ausbildung ebenso dazu wie das Werkstattfegen bei einer technischen Ausbildung. Sie sollten jedoch nicht den Arbeitsalltag dominieren und auch nicht ausschließlich von Auszubildenden durchgeführt werden. Eine Bagatelle sind ausbildungsfremde Tätigkeiten nicht. ⁵

Rausschmiss? Von wegen

JAV-Mitglieder vertreten die Interessen der jungen Beschäftigten im Betrieb – sie müssen das tun können, ohne Nachteile befürchten zu müssen (dürfen aber auch keine Vorteile aus ihrem Ehrenamt ziehen). Deshalb gilt, analog zu Betriebsrats-

mitgliedern, ein besonderer Kündigungsschutz. JAV-Mitglieder können während ihrer Amtszeit nicht entlassen werden. Damit nicht genug: Ihr habt sogar Anspruch, am Ende eurer Ausbildung übernommen zu werden. Dazu müsst ihr spätestens drei Monate vor Ausbildungsende einen entsprechenden Antrag stellen. Nur in besonders gelagerten Fällen kann der Arbeitgeber die Übernahme ablehnen. ⁶

Übrigens: Kommt es zu einem rechtlichen Streit, habt ihr als Mitglieder der IGBCE Anspruch auf kostenlosen gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

Nutzt Eure Möglichkeiten

Ihr könnt etwas erreichen – und solltet euch deshalb auch immer wieder mit den Möglichkeiten auseinandersetzen, die euch das Gesetz bietet. Ein Beispiel: In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten sieht das Betriebsverfassungsgesetz zum Beispiel die Möglichkeit vor, einen Bildungsausschuss zu gründen. Das könnt ihr anschieben, der Betriebsrat kann es beschließen und muss euch als JAV dann auch einbinden. Ein recht neues Thema ist die mobile Arbeit. Der Arbeitgeber muss sich mit dem Betriebsrat über die Ausgestaltung mobiler Arbeit verständigen. ⁷ Diese Bestimmung kam mit der Corona-Pandemie neu ins Gesetz. Somit ist die JAV bei dem Thema mobile Ausbildung über den Betriebsrat mit im Spiel. Ihr solltet darauf achten, dass alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Ende geführt werden kann. ■

5

Berufsbildungsgesetz

§ 14 Abs. 3

6

Betriebsverfassungsgesetz

Kündigungsschutz und die Verpflichtung zur Übernahme sind in § 78a und § 103 sowie in § 15 KSchG festgelegt.

7

Betriebsverfassungsgesetz

§ 87 Abs. 1 Nr. 14

Du hast Fragen?



Die IGBCE bietet im August eine **digitale Sprechstunde** rund um die Themen Ausbildung und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) an. Sie findet am **31. August, von 13 bis 14 Uhr**, statt. IGBCE-Jugendsekretär Philipp Hering wird Fragen beantworten. Bitte melde dich vorab per E-Mail zur Sprechstunde an: sprechstunde@igbce.de. Dort kannst du auch gerne schon deine Fragen einreichen. Nach erfolgter Anmeldung senden wir dir den Besprechungslink zu.

Nachhaltigkeit

Neue Standards

Die Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ von IGBCE und Chemie-Arbeitgeberverband hat einen Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung entwickelt. Dieser soll Unternehmen bei der Achtung von Sorgfaltsprozessen in der Lieferkette unterstützen. In fünf Modulen beschreibt der Branchenstandard einen Handlungsrahmen und Ziele. Die Module bieten vor allem kleinen und mittelständischen Firmen praktische Tools und Hilfestellungen an, darunter zum Beispiel Muster- und Entscheidungsvorlagen. Außerdem soll so ein Netzwerk für Unternehmen jeder Größe entstehen. Mehr Infos im Netz: chemiehochdrei.de/branchenstandard ■

Bildung

Umgang mit Fake News und Co

Hasskommentare, Fake News und Verschwörungstheorien finden insbesondere über digitale Medien Verbreitung. Ignorieren, antworten oder bekämpfen? Wie erkennt man sie und wie geht man damit um? Die IGBCE bietet dazu im September eine digitale Fortbildungsreihe in vier Modulen an, die neben Grundlageninfos zu diesem Thema auch konkretes Praxis-Training zum Umgang mit Hass im Netz beinhalten. Die Webseminare finden am 4., 11., 18. und 25. September jeweils von 18 bis 20.30 Uhr statt. Anmeldungen sind unter der Seminarnummer HV-002-284101-23 über deinen Bezirk oder online über bildung.igbce.de möglich. ■

Deutscher Betriebsrätepreis

Vier Nominierte aus der IGBCE

Die Nominierten für den Deutschen Betriebsrätepreis 2023 stehen fest. Mit Essity Neuss, Ineos Solvents Germany Herne, K + S Agriculture Werk Werra und Wipak Walsrode haben es gleich vier Betriebsräte aus den Branchen der IGBCE unter die zwölf Nominierten für den begehrten Preis geschafft.

Wipak Walsrode und K + S in Werra sind mit erfolgreichen Projekten zur Zukunftssicherung ihrer Betriebe ins Rennen gegangen. Beide Standorte waren akut gefährdet, an beiden Standorten haben engagierte Betriebsräte dazu beigetragen, eine Werksschließung oder massiven Personalabbau zu verhindern. Bei K + S Agriculture hat der Betriebsrat dafür gesorgt, dass Potenziale des von Schließung bedrohten Werks Werra aufgezeigt und in die Entscheidungen der Unternehmensführung einbezogen wurden. Mit Erfolg: Die angedachte komplette Schließung des Werks wurde verhindert, ebenso mögliche Teilstilllegungen anderer Standorte – und der maximal mögliche Erhalt aller Jobs realisiert. Sollten zukünftig dennoch personelle Anpassungen erforderlich sein, greifen sozialverträgliche Maßnahmen, sodass „niemand ins Bergfreie fällt“.

Auch der Betriebsrat von Wipak Walsrode hat Sicherheit und Zukunft für die Beschäftigten des Verpackungsherstellers erreicht. Statt des zunächst geforderten Stellenabbaus und massiver Senkung des Lohnniveaus enthält die Standortvereinbarung nun verbindliche Investitionszusagen und räumt dem Betriebsrat ein Initiativrecht in den Themenfeldern Transformation in der Kreislaufwirtschaft und Qualifizierung der Beschäftigten ein.

Für deutlich mehr Zufriedenheit ihrer Kolleginnen und Kollegen haben die Be-

triebsräte von Essity in Neuss und Ineos in Herne mit attraktiveren Schichtmodellen gesorgt. Für die Kolleginnen und Kollegen des schwedischen Hygienekonzerne in Neuss gilt seit Jahresbeginn ein flexibles Fünf-Schichtsystem im Durchfahrbetrieb, das die Nettoarbeitszeit bei Beibehaltung von 35 bezahlten Stunden pro Woche und ohne Einbringungsschichten auf 32,5 Stunden reduziert. Ergebnis: Schon in den ersten drei Monaten hat sich der Krankenstand reduziert und die Attraktivität des Unternehmens ist auch für neue Fachkräfte gestiegen. So konnten bereits 50 neue Kolleginnen und Kollegen gewonnen werden.

Der Betriebsrat des Chemieunternehmens Ineos in Herne hat sich mit seinem Projekt innovativer Teilzeitmöglichkeiten in der Wechselschicht beworben. Seit Einführung des neuen Systems entscheiden die Beschäftigten selbst über die Schichtplanung. So werden die individuellen Bedürfnisse optimal abgebildet, ohne dass dies Auswirkungen auf die Produktion hat. Die Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen ist gestiegen, das Unternehmen in Zeiten von Fachkräftemangel für neue Beschäftigte deutlich attraktiver geworden.

Die Nominierten müssen sich noch bis zum 9. November gedulden. Dann wird bei der Preisverleihung in Bonn der Vorhang gelüftet, wer mit den Hauptpreisen in Gold, Silber und Bronze sowie mit den Auszeichnungen in drei Sonderkategorien für sein Engagement geehrt wird. Mehr zu den Nominierten und ihren Projekten:

bund-verlag.de ■

