

Tür auf für die Gewerkschaften

DGB-Jugend und Berufsschularbeit heißt: Zusammen arbeiten für neue Mitglieder, sagt DGB-Jugendsekretär René Rudolf.


»Gemeinsam gewinnen« heißt das neue Motto der Berufsschularbeit. Wofür steht es?

Das ist zum einen eine Botschaft an die Jugendlichen und soll heißen: Nur gemeinsam werden wir erfolgreich sein! Mit unseren Themen wie Mitbestimmung, Interessenvertretung und Demokratie wollen wir die jungen Leute in ihrer Lebenswelt abholen.

Die Botschaft nach innen ist: DGB-Jugend und die Gewerkschaften müssen effizient zusammenarbeiten. Dafür müssen wir möglichst alle Gewerkschaften gewinnen, die Berufsschularbeit machen. Zum Auftakt dieser Arbeit gab es nun ein erstes Aktiventreffen. Treffen dieser Art werden ein wesentliches Element sein, mit Ehren- und Hauptamtlichen konkrete Themen weiterzuentwickeln.

SOLI EXTRA

DGB-Jugend: Soziales Europa

Die neue Soli extra behandelt – mit Blick auf das Europäische Sozialforum 2008 – die Themen, die sich die Gewerkschaftsjugend auf ihre europäische Agenda gesetzt hat: Beschäftigungsstrategie, Bürgerrechte, Bildungspolitik und gewerkschaftliche Handlungsfelder. 

Zu bestellen unter www.dgb-jugend.de/dgb_jugend/newsletter_soli/soli_extra



Wieso macht die DGB-Jugend eigentlich Berufsschularbeit – ist das nicht Sache der Einzelgewerkschaften?

Ja und nein. Die Berufsschularbeit kann und darf nicht von der DGB-Jugend allein geleistet werden. Die DGB-Jugend übernimmt zukünftig die Koordination und Organisation und bestellt das Feld Berufsschularbeit, sodass die Gewerkschaften mit ihrer gesamten fachlichen Kompetenz regional einsteigen können. Das heißt: Wir sprechen die Schulen an, kontaktieren die Lehrer, klären die Zeiten und machen den Unterricht. Die Aktiven der Einzelgewerkschaften holen die Jugendlichen mit ihren Angeboten und ihren Inhalten auf dem Schulhof ab.

Es ist klar, dass wir das Rad nicht neu erfinden. Gute Beispiele aus der bisherigen Arbeit werden wir analysieren und weiterentwickeln. Wir haben ja nicht bei Null angefangen.

Welche konkreten Ziele sind damit verbunden?

Die Berufsschularbeit soll vor Ort gefestigt und ausgebaut werden. Mit ihr sollen positive Erstkontakte zu Auszubildenden, insbesondere zu denen, die sich nicht in ge-

werkschaftlich gut organisierten Strukturen bewegen, hergestellt werden. Die Berufsschularbeit dient dem Kennenlernen von Gewerkschaften und ihrer Funktion in der Gesellschaft sowie der Vermittlung gewerkschaftlicher Werte wie Solidarität, Demokratie und Mitbestimmung. Die Hauptziele: politische Bildung und Mitgliederengewinnung.

Was denn jetzt, Mitgliedergewinnung oder Bildung?

Beides. Mit geschulten Aktiven gehen wir in den Unterricht – und auf dem Schulhof suchen wir das Gespräch mit den Auszubildenden. Im Unterricht sind wir schon gut, auf dem Hof können wir die Ansprache noch verbessern – der direkte Kontakt fällt nicht immer allen leicht. Hierzu entwickeln wir gerade so genannte Hofteamqualifizierungen für Aktiven auf dem Schulhof.

Ist Nachhaltigkeit ein Thema?

Ja, unbedingt. Die DGB-Jugend fungiert als Türöffner für die Gewerkschaften. Für die Folgeangebote im Anschluss an die Berufsschulbesuche können nur die Gewerkschaften selbst verantwortlich sein. Hier müssen neue Mitglieder betreut und geknüpfte Kontakte genutzt werden. 

INHALT

3 **thema**

Jugend und Gewerkschaften passen sehr gut zusammen: Die DGB-Potenzialanalyse

4 **ausbildung + beruf**

Ungerechte Verteilung: Ausbildungsvergütungen

Gerechtes Urteil: Ein Praktikum ist nicht immer ein Praktikum

5 **projekte**

Nicht eingegrenzt genug: Der Ausbildungsbonus

Benachteiligte Jugendliche: Mängel bei der Förderung

6 **jav-ratgeber**

Möglichkeiten und Konsequenzen: Rechtsradikale in der JAV

7 **bezirke + gewerkschaften**

Erfolg der Gewerkschaftsjugend: Freiwillig verlängerter Zivildienst im Aus

CDA dabei

Jugendarbeitsschutzgesetz ■ Nach dem DGB hat sich im Mai 2008 auch die CDA, der Arbeitnehmerflügel der CDU, gegen eine mögliche Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes ausgesprochen. In einem einstimmig beschlossenen Antrag des CDA-Bundesausschusses heißt es, man solle auf die Versprechungen, eine Verschlechterung der Ausbildungsbedingungen schaffe neue Lehrstellen, nicht hereinfließen.

Sichere Stifte

Ausbildungskampagne ■ »Stifte sichern Zukunft« – unter diesem lautmalenden Motto hat Bundesarbeitsminister Olaf Scholz (SPD) am 26. Mai 2008 in Berlin den Startschuss für eine neue Ausbildungskampagne gegeben. Sie richtet sich an Arbeitgeber und soll bei ihnen das Bewusstsein dafür schärfen, wie »bedeutsam betriebliche Ausbildung für die Zukunftssicherung des eigenen Unternehmens und letztlich für die gesamte Wirtschaft in Deutschland ist«. Arbeitgeber, die dies auch weiterhin nicht wissen, mögen sich auf der Kampagnen-Internetseite informieren.

www.stifte-sichern-zukunft.de

Positiv/negativ

Grafierend ■ Die positive Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat auch im Mai 2008 weiter angehalten. Während im Vorjahresmonat nur 60 Ausbildungsplätze für je 100 BewerberInnen zur Verfügung standen, sind es heute immerhin schon 78 Ausbildungsplätze. **Marco Frank**, Ausbildungsexperte der DGB-Jugend, warnt aber: »Das sollte nicht überbewertet werden. Die betriebliche Ausbildungsplatzlücke – Bewerber minus betriebliche Ausbildungsplätze – liegt bei immer noch 138.500.«

Darüber hinaus gelten auch weiterhin viele jugendliche AusbildungsplatzbewerberInnen laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit als versorgt, wenn sie in Warteschleifen und berufsvorbereitenden Kursen verschwinden. Auch die weiterhin hohe Zahl der AltbewerberInnen – 385.000 (Stand 2007) – spricht eine deutliche Sprache.

www.dgb-jugend.de

BewerberInnen: 517.180

Ost: 109.869 / West: 504.138

unvermittelte: 260.272

Ost: 61.847 / West: 198.337

betriebliche Ausbildungsstellen: 378.727

Ost: 58.908 / West: 319.599

unbesetzte Ausbildungsstellen: 170.360

Ost: 35.630 / West: 134.617

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Mai 2008

Richtlinien draußen

BIBB-Hinweis ■ Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat die Richtlinien für die nächste Förderphase des Programms »Jobstarter« veröffentlicht. Das Programm zielt auf eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungsstrukturen, »insbesondere durch eine Stärkung der regionalen Verantwortung der relevanten Akteure«. Auch eine bessere Versorgung Jugendlicher mit betrieblichen Ausbildungsplätzen in den Regionen wird angestrebt.

www.bibb.de

In Hessen weg

Studiengebühren ■ Wie nach den Wahlen angekündigt, haben SPD, Grüne und Linke in Hessen ihr Versprechen wahr gemacht – und am 3. Juni 2008 im hessischen Landtag die Studiengebühren abgeschafft. Nachdem Ende der neunziger Jahre die ersten Bundesländer die Einführung von Langzeitstudiengebühren und nach dem Verfassungsgerichtsurteil 2005 sieben Bundesländer allgemeine Studiengebühren beschlossen haben, ist dies das erste Mal, dass Gebühren wieder durch den Beschluss eines Landtages zurückgenommen werden.

Allerdings weigert sich Ministerpräsident **Roland Koch** (CDU), das Gesetz »wegen seiner Fehlerhaftigkeit« zu unterschreiben.

www.abs-bund.de

Tariflich erfasst

Werkstudis ■ Tarifliche Regelungen erfassen auch zur Aushilfe eingestellte Werkstudenten. Der Arbeitgeber kann nicht argumentieren, es handle sich bei den Studierenden nur um Aushilfskräfte mit befristeten Arbeitsverhältnissen – und nicht um Arbeitnehmer im Sinne der tariflichen Regelungen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) München hat jetzt klargestellt, dass Werkstudenten die gleichen Rechte wie die Stammebeschäftigten haben – u.a. Anspruch auf Tariflohn, bezahlten Urlaub sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Vorausgesetzt, dass der Tarifvertrag Werkstudenten nicht ausdrücklich ausschließt oder Sonderregelungen für sie vorsieht.

LAG München, Az.: 3 TaBV 93/06. Komplett einsehbar unter www.dgb-jugend.de/studium/meldungen/tarif_gilt_auch_fuer_werkstudenten

Gebührenfrei?

Zweitstudium ■ Ein Masterstudiengang ist nur dann studiengebührenfrei, wenn er auf dem Erwerb eines Bachelorgrades aufbaut. Ein Diplomgrad genügt hierfür nicht. Dies hat das Oberverwaltungsgericht (OVG) Rheinland-Pfalz in Koblenz entschieden.

OVG Rheinland-Pfalz, Az.: 2 A 11200/07, OVG

Bildungshunger

Schulspeisung ■ Der Bundesrat hat im Mai 2008 die Einführung zusätzlicher Leistungen für Kinder und Jugendliche im Zweiten und im Zwölften Buch Sozialgesetzbuch beschlossen. Darin wird die Bundesregierung aufgefordert, kurzfristig sicherzustellen, dass jedes Kind unabhängig vom Einkommen seiner Eltern die Möglichkeit erhält, am warmen Mittagessen in der Schule oder im Kindergarten teilzunehmen.

www.bildung.saarland.de

Mehr Koma

Drogen ■ Schlimm: Die Zahl der Drogentoten in Deutschland ist laut dem im Mai 2008 vorgestellten neuen Drogenbericht der Bundesregierung auf 1.394 Menschen gestiegen.

Und was macht die Jugend? Bei ihr gingen die Raucherzahlen binnen sechs Jahren um zehn Prozentpunkte auf 18% zurück. Eine Trendwende verzeichnet der Bericht bei Cannabis: 13% der Jugendlichen probierten es zumindest einmal im Leben – nach 22% drei Jahre zuvor. Dafür nimmt das »Koma-Saufen« bei Jugendlichen »besorgniserregend« zu.

Drogen im Internet: www.drogenbeauftragte.de

Mehr Kloppe

Kriminalität ■ Die Gesamtzahl der jugendlichen Tatverdächtigen im Alter von 14 bis 18 Jahren ist im Jahresvergleich laut Bundesinnenministerium um 0,4% zurückgegangen. Zugelegt haben sie aber im Bereich Gewaltkriminalität mit einem Plus von 4,9%. Besonders fleißig zeigten sich Jugendliche beim Thema gefährlicher und schwerer Körperverletzung: plus 6,3%. Gleichberechtigung ist hier auf dem Vormarsch: Auch die Gewaltkriminalität weiblicher Jugendlicher hat im Jahresvergleich um 4,9% zugenommen.

Gewalt im Internet: www.bmi.de

Neuer Vertrag, bitte

Transnet-Jugend ■ Die Transnet-Jugend hat auf ihrer Bundesjugendkonferenz in Frankfurt/M. Ende Mai 2008 Forderungen nach einem Tarifvertrag für den Bahn-Nachwuchs bekräftigt. Entsprechende Verhandlungen müssten unverzüglich aufgenommen werden. Damit solle ein deutliches Zeichen an Auszubildende, Studierende der Berufsakademie, HochschulpraktikantInnen und sonstige Nachwuchskräfte gesetzt werden.

Auf der Konferenz wurde **Marco Rafolt**, 26, zum neuen Bundesjugendleiter gewählt.

www.transnet-jugend.org



M. Rafolt

Mitglied im Kopf

Jugend und Gewerkschaften passen sehr gut zusammen: Christian Kühbauch über die Ergebnisse der aktuellen DGB-Potenzialanalyse.

Laut Studienergebnis haben die Gewerkschaften gute Chancen, die Zahl ihrer Mitglieder zu verdoppeln. Warum tun sie es nicht?

Bei der Studie sind Mitgliedernähe und -ferne erforscht worden. Was wir herausgefunden haben: Dass es über sechs Millionen Beschäftigte gibt – darunter viele junge Frauen und Azubis –, die uns inhaltlich manchmal noch näher stehen als unsere eigenen Mitglieder. Die sind im Kopf schon Mitglied.

Dass sie noch nicht reale Mitglieder sind, ist struktureller Natur: Sie arbeiten häufig in kleinen Betrieben, d.h. sie werden schlicht und ergreifend nicht angesprochen. Es spielt auch eine Rolle, dass sie uns nicht so gut kennen – sie halten sehr viel von uns, wissen aber nicht so genau, was wir anbieten. Unser Image ist gut.

Wie beim FC Bayern...

Ja. Man guckt die Spiele und ist Fan, aber

Vereinsmitglied wird man deshalb noch nicht.

Was tun?

Wir haben gefragt: Wie wollen die Leute angesprochen werden? Mit Abstand am wichtigsten ist die Ansprache im Betrieb. Und deshalb müssen wir diese betriebliche Arbeit auch in den kleinen Betrieben verstärken. Was bei Jugendlichen noch mal besonders stark ist: Gewerkschaft ist für sie nicht der Vorsitzende, sondern die Leute, die sie im Betrieb als Gewerkschafter wahrnehmen.

Gerade junge Menschen finden sich aber zunehmend in prekärer Beschäftigung wieder. Wie ist damit umzugehen?

Wir haben nicht feststellen können, dass Leute, die prekär beschäftigt sind, anders angesprochen werden wollen als andere. Aber: Es ist viel schwieriger, wenn es am Arbeitsplatz nicht geht. Die Herausforderung ist also weniger, ob es genug Menschen gibt, die uns beitreten wollen, sondern: Schaffen wir das mit unseren Ressourcen?

Wie lässt sich die Bindung verstärken?

Bei jungen Leuten gibt es in der Umfrage eine Reihe so genannter versteckter Chancen:

Das sind Themen, bei denen man sich einig ist, dass die Gewerkschaften mehr machen müssten, aber die sie selbst nicht so hoch bewerten. Das ist z.B. die Mitarbeit in zeitlich befristeten Projekten – wie in Hessen der Kampf gegen Studiengebühren. Bei solchen Ein-Punkt-Themen merken Gewerkschafter: Sie bekommen relativ viele Leute hinter sich.

Welche Folgerungen zieht der DGB aus der Studie?

Die Potenzialanalyse ist im Wesentlichen eine Auftragsarbeit für die Einzelgewerkschaften, d.h. für die sind die Ergebnisse interessanter. Für den Dachverband kann man schlussfolgern, dass es nur wenige politische Themen gibt, die den Leuten wichtig sind. Das ist alles, was mit Arbeit und Beschäftigung und sehr stark mit Gerechtigkeit zu tun hat – die Menschen wünschen sich ein stärkeres Engagement des DGB gegen die Ungleichheit in der Gesellschaft. [S](#)

Christian Kühbauch ist Leiter der strategischen Planung beim DGB und war für die Durchführung der Potenzialanalyse verantwortlich.



DGB-POTENZIALANALYSE

Hohe Anerkennung

Die Gewerkschaften untersuchen – wie auch Parteien und andere Großorganisationen – seit Jahren, wie sie von Mitgliedern und Nichtmitgliedern beurteilt werden. Jetzt haben sie mit der Potenzialanalyse ein gemeinsames neues Instrument geschaffen, um genauere Ergebnisse erzielen zu können. Dafür wurden im Sommer 2007 über 5.000 Beschäftigte von TNS Infratest befragt. Demnach haben die Gewerkschaften gute Chancen, ihre Mitgliedschaft zu verdop-

peln: Über sechs Millionen nicht organisierte ArbeitnehmerInnen fühlen sich den Gewerkschaften besonders verbunden. Darunter sind überproportional viele junge Frauen, Teilzeitbeschäftigte und Azubis.

Weitere wichtige Ergebnisse:

- Die tarifpolitische Arbeit und wie sie kommuniziert wird – besonders in Bezug auf Beschäftigungssicherung – findet hohe Anerkennung.
- Der Rechtsschutz und die arbeitsrechtliche

Beratung erhalten hohe Zustimmung. Gerade junge Akademiker halten den Rechtsschutz für besonders wichtig.

- Der DGB verfügt im Vergleich zu anderen Organisationen über eine besonders hohe Zahl aktiver und engagierter Mitglieder (23 Prozent).
- Besonders positiv auf die Bindung wirkt sich aus, dass die Gewerkschaften der hohen Erwartungshaltung der ArbeitnehmerInnen an die Integrität ihrer Interessenvertretung weitgehend genügen können. [S](#)

DAS MACHT DIE DGB-JUGEND

Wie tickt die Zielgruppe?

Was bewegt junge Menschen? Was sind die politisch und gesellschaftlich relevanten Themen für diese Generation? Welche konkreten Forderungen an Politik, Wirtschaft und Arbeitgeber hat sie? Und natürlich: Wie stehen sie zu Gewerkschaften?

Die DGB-Jugend will wissen, wie sich diese Generation selbst einschätzt, aus welchen sozialen Gruppen sie besteht – und nicht zuletzt: welche gewerkschaftspolitischen Mobilisie-

rungspotenziale sich hier finden. Die Idee: Gewerkschaftliche Arbeit soll sich stärker an den Bedürfnissen der Zielgruppen zu orientieren.

Dazu gibt die DGB-Potenzialanalyse teilweise Auskunft. DGB-Bundesjugendsekretär René Rudolf: »Wir prüfen derzeit, inwiefern die Ergebnisse wegweisend für die gewerkschaftliche Jugendarbeit sein können.«

Um zu wissen, wie die Jugend tickt, werden auch neue und neueste Daten anderer Studien berücksichtigt: Ganz vorne stehen Untersuchungen von IG Metall und ver.di Jugend, aber auch die Shell-Jugendstudie und die Ergebnisse der kürzlich erschienenen Jugendumfrage des

Bundes der jungen Katholiken.

Zu fragen ist dabei, wie und ob die verschiedenen Daten überhaupt zu verknüpfen sind – denn die Grundlage der gewerkschaftlichen Jugendarbeit und ihrer Ansprachekonzepte soll möglichst umfassend sein. Rudolf: »Diesen Prozess haben wir begonnen. Am Ende wollen wir klar haben, ob wir noch eigene Forschung, eventuell eine eigene Zielgruppenstudie, brauchen.«

Derzeit sind ca. 465.000 Menschen unter 27 in den DGB-Gewerkschaften organisiert, das sind 7,2% aller Mitglieder. 2006 waren es erst 460.200. [S](#)

Ungerechte Verteilung

Neue Zahlen zur Ausbildungsvergütung: Krasse Unterschiede in den Branchen und Regionen, rabiates Gefälle zwischen Ost und West.

Wie Auszubildende derzeit bezahlt werden, hängt ganz stark von der Branche und vom Ausbildungsjahr ab. Das zeigen die aktuellen Zahlen des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) bei der Hans-Böckler-Stiftung (HBS).

In etlichen Ausbildungsberufen schwanken die tariflich geregelten Azubi-Vergütung aber auch regional – manchmal sogar um mehrere hundert Euro im Monat.

332 Euro bekommt zum Beispiel ein Azubi, der seine Ausbildung im privaten Verkehrsgewerbe in Thüringen beginnt. Wer im westdeutschen Bauhauptgewerbe im letzten Ausbildungsjahr steht, erhält hingegen derzeit 1.260 Euro im Monat.

Wie das? Die tariflichen Ausbildungsvergütungen variieren deutlich – und sie entwickeln sich auch unterschiedlich: Im vergangenen Jahr stiegen sie überwiegend zwischen knapp zwei und vier Prozent. In einigen Tarifbereichen wurden gar keine Steigerungen vereinbart. In manchen Branchen und bei Großunternehmen wie Post oder Telekom wird der Berufsnachwuchs bundesweit einheitlich bezahlt.

WAS AZUBIS VERDIENEN	
Geringe Unterschiede	
Metall- und Elektroindustrie	
Nordrhein-Westfalen	826 €
Nordwürttemberg-Nordbaden	880 €
Mittlere Unterschiede	
Chemische Industrie	
Ostdeutschland	765 €
Bezirk Nordrhein	873 €
Einzelhandel	
Mecklenburg-Vorpommern	630 €
Hamburg	789 €
Große Unterschiede	
Textilindustrie	
Ostdeutschland	603 €
Hessen	845 €
Hotel- und Gaststättengewerbe	
Mecklenburg-Vorp.	480 €
Bayern	731 €

Quelle: www.tarifvertrag.de/ausbildungsverguetung gültig ab 1.6.2008; Hans-Böckler-Stiftung

Das ist die Ausnahme – die regionale Differenz ist viel gravierender. Wieso? »Die Ausbildungsvergütungen zeigen ähnliche Differenzierungen wie die Tariflöhne und -gehälter«, sagt WSI-Tarifexperte Reinhard Bispinck. »Neben bundeseinheitlichen Tarifverträgen gibt es solche mit starken regionalen Unterschieden, häufig verbunden

mit einem West-Ost-, aber auch mit einem Süd-Nordgefälle.«

Klar wird dies auch am Beispiel des dritten Ausbildungsjahrs: Vergleichsweise klein fällt der Unterschied in der Metall- und Elektroindustrie aus – um 54 Euro pro Monat ist ein Azubi in Baden-Württemberg seinem Kollegen in Nordrhein-Westfalen voraus. Dagegen bekommt ein kaufmännischer Azubi im privaten Transport- und Verkehrsgewerbe Hamburgs 455 Euro mehr als ein gewerblicher Auszubildender der gleichen Branche in Mecklenburg-Vorpommern. Mittelgroß fällt die Bandbreite in der Chemieindustrie, im Einzelhandel und in der Landwirtschaft aus.

Die HBS weist ausdrücklich darauf hin, dass es sich für viele Betriebe rentiert, auszubilden – und verweist auf zwei neue Studien der Universität Bremen und des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (siehe »Blickpunkt Rentabilität«, Soli 3-2008). Dies gelte nicht nur längerfristig, weil Betriebe hofften, dass ihnen Fachkräfte, die sie ausgebildet hätten, eher die Treue hielten. Auch während der Ausbildung könnten Azubis mehr einbringen als sie kosten.

Die Bremer Forscher kalkulieren diesen Ertrag auf durchschnittlich 600 Euro netto im Jahr. [5]

Tarife für 26 Ausbildungsbranchen: www.tarifvertrag.de/ausbildungsverguetung

Arbeit kostet Geld

Eine ehemalige Praktikantin hat auf die volle Bezahlung für geleistete Arbeit im »Schein-Praktikum« geklagt. Und hat Recht bekommen.

Der Praktikantin werden allgemeine Aufgaben aus dem Bereich der V. K. GmbH übertragen. Die Vergütung beträgt für diesen Zeitraum pro vollem Monat brutto 375 Euro... Die tägliche Beschäftigungszeit entspricht der betrieblichen Arbeitszeit...« So stand es im Vertrag einer »Praktikantin«.

Sechs Monate wollte der Arbeitgeber, ein süddeutscher Fachverlag, eine Hochschulabsolventin als Praktikantin im Rahmen einer 35-Stunden-Woche mit allgemeinen Aufgaben betrauen. Während des Praktikums gab es dann jede Menge Veranstaltungen zu organisieren. Viel Geld sah sie dafür allerdings nicht. Für die gesamte Zeit zahlte die Firma der Klägerin 2.044,35 Euro brutto.

Die vermeintliche Billigarbeiterin hatte aber die Nase voll: Nach Beendigung der Beschäftigung wollte sie eine angemessene Vergütung – und zog vor das zuständige Arbeitsgericht. Sie bekam Recht: Das Arbeitsgericht Stuttgart urteilte, dass ihr Bezüge in Höhe von 7.090,65 Euro brutto zustünden. Das war 2007.

Diesen Urteilsspruch wollte der Arbeitgeber aber nicht auf sich sitzen lassen – und legte Beschwerde ein. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg ist nun aber der Argumentation der Klägerin, reguläre Arbeitnehmerin gewesen zu sein, ein weiteres Mal gefolgt: 375 Euro brutto pro Monat – das sei Lohnwucher. [5]

LAG Baden-Württemberg, Az.: 5 Sa 45/07

DIE SICHT DER DGB-JUGEND

Gerechtes Urteil

Von **Silva Helbig**

Das Urteil des LAG Baden-Württemberg ist aus mehreren Gründen ein Erfolg: Erstens zeigt es, dass es sich lohnt, nach einem Praktikum zu klagen, wenn man eigentlich regulär gearbeitet hat. Denn dann bekommt man die geleistete Arbeit auch bezahlt.

Zweitens ist es ein Signal an die Unternehmen, dass sie sich nicht alles erlauben können – und die Erpressbarkeit von BerufseinsteigerInnen, die bereit sind, erst mal einen Fuß in die Tür zu bekommen, auch ihre Grenzen hat.

Wir würden uns wünschen, dass noch mehr Leute klagen, denn so kann Unternehmen, die durch »Schein-Praktika« Personalkosten sparen wollen, klar gemacht werden, dass Arbeit bezahlt werden muss – egal, wie man das Ganze nennt. [5]

Silva Helbig ist politische Referentin der DGB-Jugend.

Nicht eingegrenzt genug

Der Ausbildungsbonus kommt – mit seiner Definition der Zielgruppe stößt er bei der DGB-Jugend auf Kritik.

Bonus für Ausbildung – der Arbeits- und Sozialausschuss des Bundestages hat ihn am 4. Juni 2008 in Berlin als abgeänderten Gesetzentwurf mit den Stimmen der Koalitionsvertreter beschlossen. Einen Tag später wurde das Gesetz im Bundestag angenommen.

Dieses Gesetz sieht eine Ausbildungsprämie in Höhe von 4.000 bis 6.000 Euro für jede zusätzliche Lehrstelle vor, wenn die eingestellten Jugendlichen die Schule mindestens bereits im Vorjahr verlassen haben, sich schon früher um einen Ausbildungsplatz bemüht haben und keinen, einen niedrigen oder einen schlechten mittleren Schulabschluss besitzen oder lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind. Bei behinderten Jugendlichen erhöht sich die Förderung um 30 Prozent.

Die DGB-Jugend sieht dringenden Korrekturbedarf an der neuen Regelung – denn mit dem jetzigen Konstrukt werden praktisch alle AltbewerberInnen erfasst. »Es besteht die Gefahr, dass die Arbeitgeber aus ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zur Finanzierung ausreichend betrieblicher Ausbildungsplätze entlassen werden«, sagt Marco Frank von der DGB-Jugend.

Die DGB-Jugend hatte den Bundestag zuvor aufgefordert, die Zielgruppe für den Ausbildungsbonus unbedingt weiter einzugrenzen: Nur so könne verhindert werden, dass den Unternehmen ohne große Umstände öffentliche Finanzmittel für zusätzliche reguläre Ausbildungsplätze in die Kasse gespült werden.

Zurzeit gibt es rund 385.000 Altbewer-

ber; nach Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind darunter 220.000 Jugendliche, deren Schulabgang länger als ein Jahr zurückliegt. Der Anteil der AltbewerberInnen an allen AusbildungsplatzbewerberInnen hat sich von 42 Prozent im Jahr 2000 auf 52 Prozent im Jahr 2007 erhöht. [S](#)

Bundestagsdrucksache 16/8718

DIE SICHT DER DGB-JUGEND

Zuviel Zielgruppe

Von **Marco Frank**

Die DGB-Jugend hatte die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme zum Gesetzentwurf aufgefordert, die Zielgruppe für den Ausbildungsbonus unbedingt weiter einzugrenzen: auf Jugendliche, die sich bereits seit mindestens einem Jahr erfolglos um eine berufliche Ausbildung bemühen *und* in der Regel höchstens einen mittleren Schulabschluss haben *und* lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind. Nur so kann verhindert werden, dass den Unternehmen ohne viel Aufwand öffentliche Finanzmittel für zusätzliche reguläre Ausbildungsplätze bereitgestellt – und diese somit staatlich subventioniert werden.

Die jetzige Regelung ist hingegen nur vordergründig eine Eingrenzung der Zielgruppe: Für RealschülerInnen mit schlechten Noten im Abschlusszeugnis soll der Ausbildungsbonus nunmehr als Ermessens- und nicht mehr als

Pflichtleistung gewährt werden. Das Ergebnis ist in der Praxis das gleiche.

Der Ausbildungsbonus als Pflichtleistung für AltbewerberInnen mit Hauptschulabschluss führt zu einer Entwertung des Hauptschulabschlusses und entlässt die Arbeitgeber aus ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Dies wird auch an einem weiteren Detail deutlich: Die Gewerkschaften hatten gefordert, dass 50 Prozent der Fördersumme nach Ende der Probezeit und 50 Prozent nach erfolgreich absolvierter Abschlussprüfung ausgezahlt werden sollen, um die Förderung an den konkreten Ausbildungserfolg zu binden und eine gute, qualitativ hochwertige Ausbildung zu erwirken. Nun sollen 50 Prozent nach der Probezeit und 50 Prozent nach der Anmeldung zur Prüfung ausbezahlt werden. Mitnahmeeffekte sind so vorprogrammiert. [S](#)

Marco Frank ist politischer Referent der DGB-Jugend



Der Wurstfaktor

Eine neue Studie belegt: Mängel bei der Ausbildungsförderung gehen benachteiligten Jugendlichen an die Pelle.

Mangelnde Effizienz und gravierende Organisationsfehler prägen die Ausbildungsförderung für Jugendliche im Hartz IV-Bezug, wie aus einer im Mai 2008 veröffentlichten Studie des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes hervorgeht. Bildungsferne junge Menschen, die als noch nicht »ausbildungsreif« gelten, blieben in dem für sie in keiner Weise bedarfsgerechten System auf der Strecke.

Neben dem Rechtsanspruch auf einen Schulabschluss fordert der Verband die gesetzliche Verankerung des Vorranges für Ausbildung und die konsequente Kommunalisierung der Zuständigkeiten im Sozialgesetzbuch (SGB) II.

»Auffällig ineffiziente Strukturen und

unkoordiniertes, wenig zielgerichtetes Handeln prägen die Praxis und gleichen einem »Durchwurschteln« auf Kosten der Jugendlichen«, fasst Verbandsvorsitzende Heidi Merk die Ergebnisse der Studie zusammen. Es gebe faktisch keine Hilfen aus einer Hand. Die Jugendlichen würden hin- und her geschoben, Plätze in passfähigen Maßnahmen sowie grundlegende Absprachen zwischen den Trägern zu Förderzielen fehlten, so dass Effekte aus vorherigen Maßnahmen wirkungslos verpufften.

Die wichtigsten Ergebnisse:

Je näher Jugendliche ohne Ausbildung an die Altersgrenze von 25 Jahren rücken, desto seltener wird versucht, sie in eine Ausbil-

dung zu vermitteln. Vielerorts fehlen qualifizierte und längerfristig beschäftigte MitarbeiterInnen – und damit die wichtigste Voraussetzung für eine gute Förderung. Die Verpflichtung, Eingliederungsvereinbarungen abzuschließen, wird häufig nur formal erfüllt.

Ein sehr großer Teil der Jugendlichen wird auch drei Jahre nach Inkrafttreten des SGB II noch in Arbeitsgelegenheiten vermittelt. Nur jede dritte Arbeitsgelegenheit für Jugendliche weist allerdings einen Qualifizierungsanteil auf. Durchschnittlich dauern die Arbeitsgelegenheiten für die Jugendlichen nur sechs Monate. [S](#)

Die Studie im Internet: www.der-paritaetische.de/uploads/tx_pfdorder/expertise_foerster.pdf

Rechtsradikal in der JAV

Im Betrieb gibt es Rechts-extreme. Und sie kandidieren für die JAV. Kann man das verhindern? Möglichkeiten und Konsequenzen.

In den meisten Betrieben endet bereits wieder die insgesamt zweijährige Amtsdauer der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Deshalb finden vom 1. Oktober bis 30. November 2008 – wie vom Gesetzgeber vorgegeben – die regelmäßigen JAV-Wahlen statt.

Schon jetzt halten viele engagierte Betriebsräte und JAV-Mitglieder Ausschau nach geeigneten KandidatInnen und informieren die Auszubildenden und jugendlichen ArbeitnehmerInnen über das Wahlverfahren.

Soweit, so gut. Was aber passiert, wenn im Betrieb tatsächlich zweifelsfrei Rechtsextreme sind – und sie ihre Bereitschaft zu einer Kandidatur verkünden?

Zunächst einmal sind hier die rechtlichen Voraussetzungen für das passive Wahlrecht – die Wählbarkeit – für die JAV zu klären. Nach § 61 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind alle im Betrieb – ob in Ausbildung oder nicht – die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zur JAV wählbar und dürfen somit kandidieren.

Im Gegensatz zur Betriebsratswahl ist das passive Wahlrecht auch an keine Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit gebunden. Auch wer sich in Mutterschutz

oder Elternzeit, Zivil- oder Wehrdienst befindet, darf kandidieren. Keine Rolle spielt die Staatsangehörigkeit der KandidatInnen.

Für die Prüfung der Wählbarkeit ist es ohne Bedeutung, ob der jeweilige Kandidat einer Religionsgemeinschaft angehört bzw. frönt oder nicht. Genauso wenig spielt die Zugehörigkeit zu Vereinen, Verbänden oder politischen Parteien eine Rolle (Ausnahme: Sie sind vom Bundesverfassungsgericht verboten) – oder zu einer Gewerkschaft. Entscheidend ist für den Wahlvorstand lediglich, ob die vom Gesetzgeber vorgegebenen Voraussetzungen im Einzelfall vorliegen oder nicht.

Wichtig: Nicht jeder wählbare Beschäftigte kann sich einfach zur Kandidatur vorschlagen. Vielmehr muss jeder Kandidat bzw. eine aus mehreren KandidatInnen bestehende eingereichte Wahlvorschlagsliste auch eine gewisse innerbetriebliche Resonanz vorweisen können.

Von daher ist vorgegeben, dass jeder Wahlvorschlag von einem Zwanzigstel aller, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet werden muss (Stützunterschriften). In jedem Fall reichen 50 Stützunterschriften aus. Befinden sich in einem Betrieb nur bis zu 20 Wahlberechtigte, reichen sogar zwei Stützunterschriften aus.

Im Vorfeld kann also versucht werden, Beschäftigte durch Gespräche und Informationen davon abzuhalten, den rechtsex-

tremen Kandidaten mit ihrer Stützunterschrift zu helfen.

Trick: Rechtlich zulässig und in großen Betrieben auch möglich: dass sich nach Initiative der Betriebsgruppe der Gewerkschaft etliche KandidatInnen zu einem Wahlvorschlag (Liste) zusammenfinden – und dann ihren Wahlvorschlag nicht nur selbst unterstützen, sondern auch die Stützunterschrift sämtlicher anderer Wahlberechtigter (= auf der Wählerliste befindlichen Beschäftigten) einholen – mit dem Ergebnis, dass die rechtsextremen KandidatInnen keine bzw. nicht mehr genug Unterstützer finden können.

Von daher kommt der innerbetrieblichen Auseinandersetzung mit den Rechten große Bedeutung zu – hier sind in erster Linie die Vertrauensleute gefragt, um möglichst inhaltlich, aber auch in Person den Rechten etwas entgegenzusetzen. Erfahrungsgemäß sind die Rechten, wenn es sich um jugendliche Mitläufer handelt, nur im Rudel gefährlich: als Einzelpersonen sind sie durchaus ansprechbar. Daher ist es ratsam, diese Beschäftigten aus dem rechten Umfeld herauszuholen.

Kann nun der Betriebsrat oder die JAV etwas gegen rechtsextreme Hardliner tun, die sich im Betrieb nicht mit ihrer Einstellung zurückhalten, sondern vielmehr ihre Gesinnung propagieren und andere Beschäftigte z. B. durch rassistische Äußerungen ärgern? In diesen Fällen empfiehlt es sich für die JAV, entsprechende Vorfälle genau zu dokumentieren. Hilfreich ist es hier, wenn sich andere Beschäftigte bei der JAV beschweren bzw. eine entsprechende Eingabe bei der AGG-Beschwerdestelle einreichen.

Bei mehreren Vorfällen kann dann schon eine Störung des so genannten Betriebsfriedens angenommen werden. Darüber sollte mit den Personalverantwortlichen gesprochen werden – Ziel: Die Arbeitgeberseite soll Maßnahmen ergreifen, um künftig derartige Verhaltensweisen auszuschließen. Dazu zählen: Verbindliches Personalgespräch, Ausspruch einer Abmahnung, Anordnung einer Versetzung oder fristgemäße und sogar fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Reagiert die Arbeitgeberseite nicht, so hat zumindest der Betriebsrat gemäß § 104 BetrVG die Möglichkeit, vom Arbeitgeber



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

Der innerbetrieblichen Auseinandersetzung mit den Rechten kommt große Bedeutung zu – hier sind in erster Linie die Vertrauensleute gefragt.



Im Betrieb und anderswo unangenehm:
Neonazis (rechte Demo in Frankfurt/O., 2007)

Foto: Peter Jülich

die Entlassung oder Versetzung verlangen, wenn ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze, etwa durch rassistische und fremdenfeindliche Aktionen, wiederholt ernstlich den Betriebsfrieden gestört hat.

JAV und Betriebsrat können aber auch schon im Vorfeld handeln: Der Betriebsrat ist gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG berechtigt, seine zur beabsichtigten Einstellung erforderliche Zustimmung zu verweigern, wenn die – durch Tatsachen begründete – Besorgnis besteht, dass der Bewerber den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung des § 75 Abs. 1 BetrVG stören wird.

Sofern Betriebsräte nicht auf freiwilliger Basis bereits im Bewerbungsverfahren beteiligt sind, erfährt das Gremium und auch die JAV spätestens nach der getroffenen Auswahlentscheidung des Arbeitgebers ganz konkret, welcher Auszubildende, Praktikant etc. neu eingestellt werden soll.

Brisant ist die Angelegenheit dann, wenn trotz aller Verhinderungsbemühungen ein rechtsextremer Kandidat auch in das JAV-Amt gewählt wurde. Hier besteht die Möglichkeit, beim Arbeitsgericht den Ausschluss des rechtsextremen Mitglieds aus der JAV zu beantragen. Voraussetzung ist, dass eine grobe Pflichtverletzung vorliegt (§ 23 Abs. 1 BetrVG).

Wenn das rechtsextreme JAV-Mitglied sich rassistisch geäußert hat oder parteipolitische Propaganda betreibt, wäre dies der Fall. Auch hier gilt es, das Treiben dieser Person umfassend zu dokumentieren, um letztlich Erfolg zu haben. [§](#)

AUS DEM BETRVG

§ 75

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



Zivildienst: Rückzug der Regierung

Foto: Alexander Stein / Joker

Nicht mit uns

»Freiwillig verlängerter Zivildienst«: Projekt des Familienministeriums von Gewerkschaftsjugend und Zentralstelle KDV gemeinsam wirkungsvoll bekämpft.

Das Projekt »Freiwillig verlängerter Zivildienst« wird von der Bundesregierung nicht weiter verfolgt. Die Koalitionspartner konnten sich nicht auf eine gesetzliche Regelung einigen. Einen entsprechenden Vorschlag hatte der Bundesbeauftragte für Zivildienst eingebracht. Eine solche Neuregelung wäre weder durch den Koalitionsvertrag abgedeckt noch wäre ihre Notwendigkeit nachgewiesen. Und: Sie hätte zu Mehrkosten für den Bund sowie zu mehr Bürokratieaufwand für das Bundesamt für Zivildienst und die Einsatzstellen geführt.

Das Bundesfamilienministerium hatte die Option für einen bis zu sechs Monate verlängerten Zivildienst geprüft. Offiziell sollte so Zivildienstleistenden die Möglichkeit gegeben werden, Übergangszeiten nach dem Ende des Pflicht-Zivildienstes mit einer angemessen bezahlten und sozial abgesicherten Weiterbeschäftigung zu überbrücken.

Kritiker wie die Zentralstelle Kriegsdienstverweigerung (KDV) hatten dagegen bemängelt, dass es dabei nicht um »eine besondere Schutzpflicht« des Bundes für ehemalige Zivildienstleistende gegangen sei, sondern um eine Aufstockung der Monatsdurchschnittszahlen an Zivildienstleistenden, um die Zivildienstverwaltung auslastend zu beschäftigen. Zudem hatten sie befürchtet, dass bisherige reguläre Arbeitsverhältnisse bei sozialen Dienstleistern zugunsten des »freiwillig verlängerten Zivildienstes« abgebaut würden.

Diese Pläne wurden nun fallen gelassen. In einer im Mai 2008 veröffentlichten Erklärung der zuständigen Sprecher der SPD-Fraktion im Bundestag, Caren Marks und Sönke Rix, heißt es: »Wir begrüßen, dass die Einführung einer freiwilligen Verlängerung des Zivildienstes in der Koalition nicht weiter verfolgt wird. Junge Männer können schon heute einen Freiwilligendienst statt eines Zivildienstes absolvieren und vielfältige Angebote im Anschluss an den Zivildienst nutzen.«

»Damit ist ein Schlussstrich gezogen unter den Versuch, Pflichtdienste auszuweiten und dadurch reguläre Arbeitsverhältnisse zurückzudrängen«, kommentiert Peter Tobiasen von der Zentralstelle KDV.

Ebenso begrüßt man bei der Gewerkschaftsjugend, die gemeinsam mit der Zentralstelle gegen die neue Regelung gekämpft hat, die Einstellung des Vorhabens. »Da zwischen dem Schulende und dem Studienbeginn meist 15 Monate liegen, der Zivildienst aber nur neun Monate dauert, entsteht bei jungen Männern eine Lücke von insgesamt einem halben Jahr. Ähnlich sieht es bei Aufnahme einer Berufsausbildung aus. Daher besteht oft der Wunsch, diese Übergangszeit in der Einrichtung weiter zu arbeiten, in der zuvor der Zivildienst geleistet wurde«, schreibt die ver.di Jugend.

Manche Einrichtungen nutzten solche zivildienstbedingten Wartezeiten ehemaliger Zivis aus und beschäftigten die ehemaligen Zivis nicht regulär, sondern in prekären Arbeitsverhältnissen wie »Praktika«, Ein- oder 400-Euro-Jobs – bei voller Arbeitszeit. ver.di-Bundesjugendsekretär Ringo Bischoff: »Wir sehen uns durch diesen Rückzieher der Regierung bestätigt. Der personelle Notstand im sozialen Bereich muss durch zusätzliche reguläre Beschäftigung abgebaut werden.« [§](#)

WEBTIPP DES MONATS

In Deutschland lässt sich die Wahrscheinlichkeit, ob ein Kind studieren wird, am Bildungsstand der Eltern ablesen. Von 100 Akademikerkindern nehmen 83 ein Hochschulstudium auf. Dagegen studieren von 100 Kindern nichtakademischer Herkunft lediglich 23, obwohl doppelt so viele die Hochschulreife erreichen.

Das Portal »ArbeiterKind.de« zielt darauf ab, SchülerInnen aus nichtakademischen Herkunftsfamilien zur Aufnahme eines Hochschulstudiums zu ermutigen. Neben Finanzierungsmöglichkeiten wie dem BAföG werden Studierende nichtakademischer Herkunft vorgestellt, die sich erfolgreich um Stipendien bei staatlichen und privaten Stiftungen beworben haben. Daneben werden hilfreiche Informationen geliefert, wie man wissenschaftlich arbeitet, im Ausland studieren kann, sich um Praktika bewirbt und das Examen schafft.

www.arbeiterkind.de

+ Bitte übernehmen: Der Internationale Gewerkschaftsbund IGB stellt den Gewerkschaften im Rahmen seiner Decent-Work-Kampagne elektronische Postkarten für die Webseiten zur Verfügung.

www.decentwork.org



+ Gute Arbeit ist im Internet schwer angesagt: Nun hat auch die SPD-nahe Friedrich-Ebert-Stiftung einen »Internet-Focus Gute Arbeit« eingerichtet. Im Drei-Wochen-Rhythmus werden Veranstaltungen und Publikationen in Deutschland und weltweit vorgestellt.

www.fes.de/aktuell/focus_gute_arbeit/

+ Preisausschreiben: Einen Wettbewerb mit dem Titel »2. Mai 1933. Hitlers Helfer überfallen die Gewerkschaftshäuser. Ereignisse, Schicksale, Verantwortungen mit Preisen im Gesamtwert von 25.000 Euro hat die gewerkschaftliche Immobiliengesellschaft GIRO ausgeschrieben. SchülerInnen der 8. bis 11. Klasse können Arbeiten einreichen.



Anmeldung bis zum 15. Oktober 2008. Infos: Niko Hüwe, Tel.: 069 / 97 58 49 20, www.zweiter-mai-1933.de

+ Eine neue Broschüre des Deutschen Bundesjugendrings (DBJR) zeigt die weitreichende Arbeit der Jugendhilfeausschüsse auf. Sie macht deutlich, welche wichtige Funktion ihnen in der Kinder- und Jugendhilfe zukommt. Die Broschüre geht ebenfalls auf die möglichen Auswirkungen der Föderalismusreform ein.

DBJR (Hg.): Für die Interessen junger Menschen. Die Jugendhilfeausschüsse. Bestellungen: Tel.: 030 / 40 04 04 00, E-Mail: info@dbjr.de

IMPRESSUM

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

Verantwortlich für den Inhalt:
Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand, Ber. Jugend,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin,
Tel.: 030 / 240 60 172, Fax: -409

E-Mail:
jkiontke@web.de

Internet:
www.dgb-jugend.de

Druck:
PrintNetwork PN GmbH

Redaktion:
Jürgen Kiontke

Grafik:
Heiko von Schrenk

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

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

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

HATTINGEN – SEMINARE

Diskutieren – Argumentieren – Gespräche führen: Sitzungen und Besprechungen gehören zum beruflichen und politischen Alltag. Sie sind der Ort, an dem Themen erörtert, Meinungen und Argumente ausgetauscht und Entscheidungen getroffen werden. In diesem Seminar wird nach einer theoretischen Kurzeinführung ausführlich behandelt, wie Gespräche erfolgreich geführt und Argumente effektiv präsentiert werden – und vor allem: wie man sich nicht aus dem Konzept bringen lässt.

12. bis 14. September 2008. DGB-Jugendbildungszentrum Hattingen. Buchungscode DAG 608268710

Organising-Werkzeugkasten II: Druck-, Mobilisierungs- und Organisingkampagnen – aufgrund von Veränderungen in Unternehmen und Gesellschaft ist die Fähigkeit, Kampagnen zu entwickeln und durchzuführen, zu einem elementaren Bestandteil gewerkschaftlicher Gestaltungs- und Durchsetzungskraft geworden. In diesem Seminar sollen zentrale Bestandteile dieser wichtigen Strategie erarbeitet werden.

18. bis 21. September 2008. DGB-Jugendbildungszentrum Hattingen. Buchungscode AKP 608278736

Anmeldung: www.dgb-jugendbildung.de

Abo-Coupon

ausschneiden und im Fensterumschlag an die untenstehende Anschrift schicken.

An den
DGB-Bundesvorstand, Ber. Jugend
Soli aktuell
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin



Ich möchte monatlich ___ Exemplar(e) bestellen.

vorname	name
organisation	funktion
straße	nummer
plz	ort
unterschrift	