

Jusos OBERBAYERN

Beschlussbuch

BEKO

06. MÄRZ 2016

Beschlussbuch Bezirkskonferenz der Jusos Oberbayern

am 6. März 2016

Alevitisches Kulturzentrum, Ingolstadt



Arbeitsprogramm 2016/2017

AdressatInnen Jusos Oberbayern

1

1 Solidarität-Sonst krachts!

2

3 **Ausgangssituation**

4 Wir befinden uns in einer Zeit des gesamtgesellschaftlichen Umbruchs. Zunehmend
5 sehen wir uns mit der Entsolidarisierung Europas konfrontiert. Anstelle der Kooperation
6 treten immer stärker nationalistische bis faschistische Tendenzen. Mitverantwortete hohe
7 Flüchtlingszahlen werden mit einer erbarmungslosen Abschottung beantwortet. In
8 Deutschland wie in anderen Staaten der EU wird der Leitsatz von der Hilfe für jene, die
9 sie benötigen, zur hohlen Phrase bis hin zu einem Feigenblatt für die immer stärker
10 werdenden Einschränkungen im Asylrecht und Begrenzungen bei der Aufnahme von
11 Flüchtlingen.

12

13 Wir sehen uns mit einem immer weiter fortschreitenden Rechtsruck der Gesellschaft, aber
14 auch unserer eigenen Mutterpartei, der SPD, konfrontiert. Nicht nur im wirtschaftsliberalen
15 Sinne. Immer öfter und weitreichender sind die Zugeständnisse an rechte HetzerInnen
16 aus CSU, AfD, PEGIDA und anderen. Anstelle der menschlichen Solidargemeinschaft
17 treten zusehends wieder Begriffe wie jene eines „gesunden Volkskörpers“ oder Gefahr vor
18 Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Stärke. Auch die Sozialdemokratie bildet dabei keine
19 Ausnahme. Ob TTIP, Asylpaket II oder Bereitschaft mit FaschistInnen zu reden – die SPD
20 stellt bisweilen nur noch einen Schatten ihrer Standhaftigkeit dar. Die Spaltung zwischen
21 arm und reich wächst. Die Verteilungsfrage wird zu Ungunsten ökonomisch schwächer
22 gestellter beantwortet. Der gesellschaftliche Kitt sozialer Gerechtigkeit schwindet.

23

24 Und dennoch: Das letzte Jahr hat ebenfalls gezeigt, dass es auch anders geht. Die große
25 Zahl an aktiven Jusos, die sich mit Leib und Seele der Hilfe für Geflüchtete verschrieben

1 haben. Die große Zahl an jungen Genossinnen und Genossen, die sich jedes mal
2 PEGIDA und anderen FaschistInnen entgegenstellen. Die immer weiter steigende Zahl an
3 Jusos, die in den Unterbezirken in der SPD aktiv werden und sich dem Rechtsruck der
4 Sozialdemokratie nicht zuletzt durch ihren Bundesvorsitzenden entgegenstellen. Auch in
5 Oberbayern steigt diese Zahl. In immer mehr Unterbezirken, die inaktiv waren, keimt
6 Aktivität und Unzufriedenheit, keimt der Wille diese unsere Welt gerecht zu erneuern.
7 Diesen Willen zu kanalisieren, ihm einen Weg zu Aktivität und Beteiligung zu ebnen, ist
8 und bleibt Aufgabe auch des Bezirksverbands Oberbayern. Zentraler Bestandteil unseres
9 Wirkens wird es auch weiterhin bleiben müssen, eine starke und verlässliche
10 Kampforganisation gegen faschistische, kapitalistische und reaktionäre Umtriebe in der
11 Gesellschaft zu sein, während wir gleichzeitig an der Verbreitung von Freiheit,
12 Gerechtigkeit und Solidarität arbeiten. Dabei sind und bleiben wird verlässliche
13 PartnerInnen für alle, die sich der Zurückdrängung von Nationalismus, Faschismus,
14 Kapitalismus und jeglicher Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit
15 entgegenstellen.

17 **Arbeitsstruktur**

18 a) Vorstandsarbeit

19 In den letzten Jahren hat sich die Arbeit des Vorstands gewandelt und ist um viele positive
20 Elemente erweitert worden. Auf dieser guten Basis wollen wir unser Tun fortentwickeln
21 und uns noch stärker aufstellen. Aus diesem Selbstverständnis unserer Arbeit heraus
22 sollen in der nächsten Amtsperiode wieder feste Zuständigkeiten innerhalb des Vorstands
23 verteilt werden. So wird jedem Mitglied des neu gewählten Bezirksvorstands mindestens
24 einer der Bereiche Internationales, Antifaschismus, Gleichstellung, Kampagne,
25 Pressearbeit, Facebook, Verbandscamp, Neumitgliederbetreuung, Regionalentwicklung,
26 Flüchtlingshilfe und Bündnisarbeit zugewiesen sein. Ferner wird die Betreuung von je
27 einem bis zwei Unterbezirken durch die Bezirksvorstandsmitglieder sichergestellt.
28 Der geschäftsführende Bezirksvorstand soll in vierwöchigem Rhythmus zusammentreten,
29 um die Arbeit des Bezirks zu besprechen und vorzubereiten. Diese Sitzungen sollen
30 bedarfsorientiert durch Telefonkonferenzen, zur Erörterung dringlicher Angelegenheiten
31 ergänzt werden. Eine quantitative Einschränkung der Telefonkonferenzen ist nicht
32 vorgesehen. Um eine stärkere Anbindung der Unterbezirke an die Arbeit des
33 Bezirksvorstands sicherzustellen, ist das quartalsmäßige Zusammenkommen des
34 Gesamtvorstands geplant und sicherzustellen. Ebenfalls soll die Möglichkeit geprüft
35 werden, die UB-Vorsitzenden als ständige Gäste des Bezirksvorstand einzubinden.
36 Zusätzlich wollen wir ab diesem Jahr auch je eineN VertreterIn der Juso-SchülerInnen und

1 Auszubildendengruppe (JSAG) als auch der Hochschulgruppen (HSG) in den
2 Bezirksvorstand kooptieren. Als JungsozialistInnen sehen wir die die Einheit von
3 gewerkschaftlicher und verbandlicher Aktivität als selbstverständlich an. Aus unseren
4 gemeinsamen Wurzeln in der sozialistischen ArbeiterInnenbewegung, sind wir uns als
5 natürliche PartnerInnen zugewandt. Dieses Vermächtnis gilt es für uns weiter zu pflegen
6 und fortzuentwickeln. Gerade in Zeiten der Entsolidarisierung und schwindender sozialer
7 Gerechtigkeit, gilt es diese Bande zu stärken und zu erneuern. Aus diesem Grund, wird
8 der Bezirksvorstand prüfen, inwieweit es möglich ist, gewerkschaftliche Strukturen und
9 ihre VertreterInnen als ständige Gäste in die Arbeit des Bezirksvorstands einzubinden.

10

11 b) Organisatorisches

12 ba) Geschäftsführung

13 Mit dem Wechsel der Geschäftsführung der Jusos Oberbayern zum 01.01.2016 haben wir
14 inzwischen auch feste Bürozeiten in unserem Büro installiert, sodass die Juso-
15 Bezirksgeschäftsstelle wöchentlich nun insgesamt 4 Stunden für sämtliche Fragen zur
16 Arbeit vor Ort, des Bezirksverbandes und allen weiteren benötigten Informationen sowie
17 Leitungen zur Verfügung steht. Diese Neuerung wollen wir im kommenden Jahr
18 sicherstellen.

19

20 bb) Finanzierung

21 Ebenfalls haben wir unsere Finanzierungsgrundlage durch die Gründung des Rings
22 politischer Jugend (RPJ) inzwischen verbessert. Mit der verbesserten finanziellen
23 Ausstattung, ist der Spielraum für zusätzliche Aktivitäten gestiegen. Diese neuen
24 Möglichkeiten wollen wir schrittweise austesten.

25

26 c) Öffentlichkeitsarbeit

27 ca) Homepage

28 Auf der Homepage werden inzwischen regelmäßig Berichte von den Aktivitäten mit
29 Bezirksbeteiligung veröffentlicht. Für die Homepage ist es im kommenden Jahr unser Ziel
30 auch die Unterbezirke dort noch besser einzubinden.

31

32 cb) Facebook

33 Neben der Homepage ist auch die Facebookseite ein Hauptmedium unserer
34 Öffentlichkeitsarbeit und wird regelmäßig mit Berichten befüllt. Dies soll auch im
35 kommenden Jahr wieder sichergestellt werden.

36

1 cc) Pressearbeit

2 Trotz großer Schwierigkeiten als Bezirksverband in den Medien Erwähnung zu finden,
3 werden wir auch im kommenden Jahr wieder über unsere Aktivitäten und Positionen in
4 Form von Pressemitteilungen informieren.

5

6 d) Strukturarbeit

7 Die Strukturarbeit ist eine der Hauptaufgaben des Bezirksverbandes und dies soll auch im
8 kommenden Jahr weiterverfolgt werden. Unser Ziel ist es, dafür zu sorgen, dass es in
9 ganz Oberbayern funktionierende Juso-Unterbezirke und Arbeitsgemeinschaften gibt.

10 Besonders wichtig dabei ist die Reaktivierung von Juso-Unterbezirken. Dort werden wir
11 insbesondere auf die SPD-Unterbezirke zugehen und gemeinsam mit diesen Konzepte
12 zur Neugründung erarbeiten.

13 Die Unterstützung der bestehenden Unterbezirke in ihrer Arbeit und die regelmäßige
14 Präsenz von Bezirksvorstandsmitgliedern in den Unterbezirken ist uns besonders wichtig.

15 Bei Regionaltreffen wollen wir auch die Zusammenarbeit zwischen den Unterbezirken
16 fördern und gleichzeitig ein regionales Angebot für Mitglieder schaffen bei denen es keine
17 aktiven Juso-Strukturen gibt. Wo keine aktiven Juso-Unterbezirke existieren, wird der
18 Bezirk sein Recht gegenüber der SPD zu repräsentieren, zukünftig noch stärker in
19 Anspruch nehmen.

20

21 e) Neumitgliederwerbung und -betreuung

22 Besonderes Augenmerk werden wir im kommenden Jahr auf die Mitgliederwerbung und
23 die Neumitgliederbetreuung legen. Insgesamt wollen wir für uns als Verband neue
24 Mitglieder gewinnen, um schlagkräftiger zu werden. Hierbei soll auch besonders die
25 Möglichkeit der Nur-Juso-Mitgliedschaft herausgestellt werden.

26 Neue Wege wollen wir bei der Neumitgliederbetreuung gehen. Dies beinhaltet
27 insbesondere, dass wir zukünftig auf alle Neumitglieder in Unterbezirken, in denen es
28 keine aktiven Juso-Strukturen gibt, als Bezirksverband zugehen werden und
29 Beteiligungsmöglichkeiten in benachbarte Jusoverbänden sowie auf Bezirks- und
30 Landesebene aufzeigen werden.

31

32 **Inhaltliche Schwerpunkte**

33 a) Internationales

34 Die Amtsperiode 2016/2017 wird sich im besonderen Maße als Jahr der internationalen
35 Arbeit darstellen. Auch weiterhin wollen wir dabei unserem Selbstverständnis als
36 feministischer, sozialistischer, antifaschistischer und internationalistischer

1 Richtungsverband gerecht werden. Dies bedeutet für uns, Kooperation und gemeinsame,
2 grenzüberschreitende Projekte zu organisieren, weiter zu vertiefen und fortzuentwickeln.
3 Ein besonderes Augenmerk legen wir dabei weiterhin auf die Themenbereiche
4 Antifaschismus, internationale Verständigung und Austausch. Verwirklichen werden wir
5 dieses durch Organisation, Beteiligung und Begleitung verschiedener Projekte.
6

7 Unsere Kooperation mit dem Jungen Forum der Sozialdemokratischen Partei Kroatiens
8 nimmt Gestalt an. Der seit 2014 begonnene Austausch auf Ebene der YES und IUSY
9 Summercamps, als auch der Diskurs auf Vorstandsebene, soll mit einem Besuch unserer
10 GenossInnen in Kroatien im Sommer 2016 institutionalisiert werden. Für das Jahr 2017
11 befindet sich bereits ein Rückbesuch nach Oberbayern in Planung. Themen wie Flucht
12 und Asyl, Antifaschismus, Sozialismus und der damit verbundene Erfahrungsaustausch
13 sollen dabei im Mittelpunkt stehen.
14

15 Traditionell beteiligen sich die Jusos regelmäßig und mit großem Enthusiasmus an den
16 großen europäischen und internationalen Camps der sozialistischen Jugendverbände. Die
17 Jusos Oberbayern bilden dabei alles andere als eine Ausnahme. Unsere starke,
18 konstruktive und zahlreiche Einbindung und Arbeit auf internationaler Ebene wollen wir
19 auch dieses Jahr auf dem YES Summer Camp 2016 weiterführen.
20

21 Ebenfalls gehört das Engagement in Israel und Palästina im Rahmen der Kooperation mit
22 dem Willy Brandt Center Jerusalem, zu dessen Fördermitgliedern viele oberbayerische
23 Jusos gehören, zu den Säulen jungsozialistischer internationaler Arbeit. Den langjährigen
24 Austausch mit unseren PartnerInnen der Young Meretz, Young Labour auf israelischer
25 sowie der Shabibet Fatah auf palästinensischer Seite, wollen wir nach unserem Besuch in
26 Israel/Palästina im Jahr 2015 mit einem Rückbesuch nach Bayern im Jahr 2016 ein
27 weiteres Kapitel hinzufügen. Dabei wird das Zutun oberbayerischer JungsozialistInnen
28 wieder einen elementaren Bestandteil der Aktivitäten der Jusos Bayern darstellen.
29 Außerdem wollen wir uns zahlreich am WBC-Summercamp 2016 mit Genossinnen und
30 Genossen aus Israel, Palästina und Deutschland beteiligen.
31

32 Zu den sozialistischen Schwesterverbänden, mit denen die Jusos Bayern eine besonders
33 enge Beziehung pflegen, gehören die Sozialistische Jugend Österreich (SJÖ) und die
34 JungsozialistInnen Schweiz (Juso Schweiz). Nach der Alpeninternationalen 2014 in
35 München wollen wir in diesem Jahr unsere Zusammenarbeit im Rahmen der

1 Antifaschistischen Alpeninternationalen 2016 in Österreich weiterführen. Als
2 oberbayerische JungsozialistInnen wird es uns ein besonderes Anliegen sein, möglichst
3 zahlreich und konstruktiv an diesem trilateralen Treffen, das um die Sozialistische Jugend
4 Deutschlands - Die Falken ergänzt werden wird, Anteil zu haben.

5

6 Die Beziehungen der Jusos Salzburg und Jusos Oberbayern befinden sich in einem
7 verstetigten und herzlichen Zustand. Gegenseitige Besuche, inhaltlicher Austausch und
8 gemeinsame, grenzübergreifende Aktionen gehören zum Selbstverständnis der Arbeit
9 unseres Bezirks. Diese guten Beziehungen wollen wir weiterführen und die gemeinsame
10 Arbeit der beiden Verbände weiter vertiefen.

11

12 b) Gleichstellung

13 Es wird eine Neuauflage der Gleichstellungskonferenz geben, um deren Austragungsort
14 ihr Euch bewerben könnt und bei deren Organisation und Durchführung Ihr mithelfen
15 könnt.

16 Ferner sind alle Unterbezirke dazu aufgerufen Gleichstellungsbeauftragte in Ihren
17 Vorständen zu bestimmen und möglichst viele Veranstaltungen zur Thematik
18 durchzuführen und das Thema Gleichstellung generell immer wieder ins Bewusstsein zu
19 rufen.

20 Generell müssen Wir unsere Angebote, Veranstaltungen und Aktionen vielfältiger
21 aufstellen, um die verschiedensten Talente und Interessen unserer Mitglieder bestens zu
22 fördern und auch bei Neumitgliedern möglichst viele Anknüpfungspunkte an deren
23 jeweilige Lebensrealität zu erreichen.

24

25 c) Antifaschismus

26 Das Erstarken rechtsradikaler Organisationen zeigt sich auch ganz deutlich in
27 Oberbayern. Seit bereits über einem Jahr zieht PEGIDA in München wöchentlich durch
28 die Landeshauptstadt. Aber auch gerade in ländlichen Räumen nutzen
29 rechtspopulistische und rechtsextreme Gruppierungen die zunehmende Anzahl an
30 Flüchtlingen die bei uns Schutz suchen für ihre menschenverachtenden Agitationen. So
31 trat in den letzten Monaten z.B. die Partei „Die Rechte“ in Rosenheim vermehrt mit
32 Kundgebungen auf. Besonders brisant ist die Situation am oberbayerischen Grenzzort
33 Freilassing, wo seit Oktober nun insgesamt vier rechte Demonstrationen mit jeweils
34 mehreren hundert TeilnehmerInnen stattfanden. War die erste Kundgebung noch von der
35 „AfD“ organisiert, ist es nun insbesondere die rechtsextreme „Identitäre Bewegung“,
36 welche diese Demonstrationen organisiert und bundesweit in Österreich und Deutschland

1 für diese mobilisieren. Ein Rückgang dieser rechten Umtriebe in den nächsten Monaten
2 ist nicht in Sicht. Aber auch in anderen Regionen Oberbayerns wird uns in den nächsten
3 Monaten viel antifaschistische Arbeit bevorstehen. Als Verband ist es unser Ziel den nun
4 offen zum Vorschein tretenden Rassismus und die faschistischen Ideen zurückzudrängen.
5 Daher wollen wir im kommenden Jahr auch ein antifaschistisches Vernetzungstreffen aller
6 oberbayerischen Jusos organisieren, um Synergieeffekte, Ideenaustausch, Kooperation,
7 aber auch Erfahrungsaustausch zu ermöglichen.

8

9 d) Landesentwicklung

10 Wie sich Oberbayern in der Zukunft entwickeln soll, wird regelmäßig in den
11 Landesentwicklungsplänen festgeschrieben. Gemeinsam mit der SPD Landtagsfraktion
12 wollen wir diskutieren was aus unserer Sicht gerade für junge Menschen in Oberbayern
13 wichtig ist. Ebenfalls wollen wir dabei einen Blick auf die Gleichwertigkeit der
14 Lebensverhältnisse in Oberbayern werfen. Denkbar ist auch eine Verbindung dieses
15 Themas mit den Regionaltreffen.

16

17 e) Gerechtigkeit (Kampagne des Landesverbandes)

18 Freiheit war letztes Jahr das große zentrale Thema der Kampagne der Jusos Bayern. Mit
19 ihr waren JungsozialistInnen in allen sieben Regierungsbezirken sichtbar. Das verdanken
20 wir nicht zuletzt euch. Mit dem Slogan "Weil allen zusteht, was wenigen gehört" wird im
21 Sommer 2016 in Bayern Gerechtigkeit Dreh- und Angelpunkt unserer Kampagnenarbeit
22 sein. Auch dieses Jahr werden wir gemeinsam mit den Unterbezirken die reibungslose
23 Durchführung der Kampagne mit verschiedenen Halten in Oberbayern sicherstellen.

24

25 f) Engagement für Geflüchtete

26 Auch im kommenden Jahr wollen wir das Engagement für Geflüchtete unterstützen. So
27 werden wir uns weiterhin ins Junge Bündnis für Geflüchtete/München einbringen und dies
28 auch finanziell unterstützen. Ebenfalls wollen wir die beiden Bündnisse in Altötting und
29 Traunstein organisatorisch und inhaltlich unterstützen. Ähnliche Initiativen mit Juso-
30 Beteiligung werden ebenso fördern.

31

32 **Veranstaltungen**

33 a) Verbandscamp

34 Dieses Jahr, vom 12. - 15. August, wollen wir gemeinsam mit euch mehr Demokratie
35 wagen.

1 Selbstorganisiert und konzipiert von euch soll das Verbandscamp der Jusos Oberbayern
2 stattfinden. Welche politische Themen, welches Rahmenprogramm, welche Verpflegung
3 und Abendgestaltung: das entscheidet alles IHR. Selbstorganisiert heißt allerdings auch:
4 von JungsozialistInnen durch JungsozialistInnen für JungsozialistInnen. Der
5 Bezirksvorstand wird organisatorisch und infrastrukturell unterstützen und begleiten. Was
6 am Ende aus dem Camp wird, ist unser aller Verantwortung. Den Auftakt zu diesem
7 beteiligungsorientierten Projekt wird unsere Bezirkskonferenz am 06. März 2016 bilden.

8

9 b) Außerordentliche BeKo

10 Anfang September wird wieder die außerordentliche Bezirkskonferenz stattfinden. Die
11 Koppelung an die Gleichstellungskonferenz oder das Antifaschistische Vernetzungstreffen
12 wird aus finanziellen und organisatorischen Gründen angestrebt.

13

14 c) Jahresabschlussfeier

15 Auch dieses Jahr wollen wir wieder eine Jahresabschlussfeier organisieren. Auch hier
16 wird eine Koppelung des Termins an die Gleichstellungskonferenz oder das
17 antifaschistische Vernetzungstreffen versucht.

18

19 **Zusammenarbeit**

20 Die Doppelstrategie aus politischer Parteiarbeit und der Auseinandersetzung auf der
21 Straße ist die Grundlage unseres Handelns. Daher ist es besonders wichtig, dass der
22 Kontakt zu befreundeten Organisationen und verschiedenen gesellschaftlichen
23 Verbänden besser gepflegt und ausgebaut wird. Wir wollen uns in Bündnisse und
24 Netzwerke zu verschiedenen Themen einbringen und uns noch besser vernetzen. Eine
25 Beteiligung an Bündnissen an denen sich auch rechte oder rechtsradikale Gruppierungen
26 beteiligen, ist ausgeschlossen. Hier definieren wir vor allem vier Schwerpunkte:

27

28 a) Politische Jugendorganisationen

29 Als natürliche KooperationspartnerInnen sehen wir alle politischen Jugendorganisationen
30 an, die sich ihrem Selbstverständnis nach ideologisch als sozialistisch, progressiv oder
31 einfach als links einordnen.

32

33 b) Arbeitsgemeinschaften

34 Wir wollen den stärkeren Austausch mit den anderen Arbeitsgemeinschaften innerhalb der
35 SPD suchen. Traditionell begleiten wir unsere Mutterpartei kritisch und solidarisch. Als

1 sozialistischer Richtungsverband innerhalb der Partei ist es unsere Aufgabe für linke
2 Politik Mehrheiten zu organisieren. Die Sozialdemokratie benötigt diese Mehrheiten
3 dringender denn je. Dieses wollen wir durch den Dialog mit den Arbeitsgemeinschaften
4 sicherstellen. Insbesondere die Zusammenarbeit mit ASF, AfA und Schwusos wollen wir
5 vorantreiben.

6

7 c) Gewerkschaften

8 Die Zusammenarbeit zwischen JungsozialistInnen und dem Deutschen
9 Gewerkschaftsbund mit seinen Mitgliedsgewerkschaften bzw. deren Jugendverbänden
10 sehen wir als eine der Grundlagen unseres politischen Handelns an. Parteipolitisches und
11 gewerkschaftliches Engagement sollen aus den Traditionen der sozialistischen
12 ArbeiterInnenbewegung und der Praxis eine Einheit bilden. Den Kontakt aufrecht zu
13 halten, zu intensivieren und wo möglich sogar zu institutionalisieren sehen wir als eine
14 unserer vordringlichsten Aufgaben in unserer bündnispolitischen Strategie an.

15

16

17 4. religiöse Verbände

18 Als sozialistischer Richtungsverband ziehen wir Jusos die Legitimation unseres Handelns
19 aus der marxistischen Gesellschaftsanalyse. Unmissverständlich sind wir ein säkularer
20 Verband. Ebenso stehen wir unzweideutig zum Legitimationspluralismus. Ob die
21 Errichtung des Sozialismus unter demokratischen Gesichtspunkten aus religiös-spirituellem
22 oder aus säkular-wissenschaftlicher Begründung erfolgt, ist nach unserem pluralistischen
23 Verbandsverständnis zweitrangig. Aus diesem Grund werden wir auch den Kontakt zu
24 religiösen bzw. kirchlichen Verbänden und Organisationen suchen, wo immer sich diese
25 mit unseren Grundwerten überschneiden und die selben Ziele verfolgen. Wir wollen nicht
26 nur linke Positionen vertreten, sondern auch durchsetzen. Wo Kirchen linke Positionen
27 vertreten, werden wir auch dort für gesellschaftliche Mehrheiten und für progressive Politik
28 kämpfen.

29

30

31

32

33

34

1 **Eure Ideen:**

2 Diese Seite im Arbeitsprogramm ist komplett euch vorbehalten, liebe Genossinnen und
3 Genossen. Anregungen? Ideen? Wichtige Projekte? Dann schreibt sie genau hier auf und
4 bringt sie mit zur Bezirkskonferenz.

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

1 **Ausblick**

2 Das Jahr 2016 birgt viel Arbeit und nicht minder Kampf für uns. Wir haben uns viel
3 vorgenommen. Unsere Ziele sind klar definiert. In allen Unterbezirken sollen sich aktive
4 Jusos finden. Die SPD wollen wir von ihrem Kurs nach rechts abbringen. Mehr
5 Gerechtigkeit erstreiten. Demokratische und basisch organisierte Prozesse anstoßen.
6 Eine engere Verzahnung zwischen Bezirk und Unterbezirken erreichen. Die Einheit und
7 Nähe von gewerkschaftlicher und verbandlicher Arbeit erneuern. Geflüchteten helfen.
8 Internationale Beziehungen knüpfen und stärken. Fremdenhass, Faschismus, Rassismus
9 und Reaktion bekämpfen, wo immer sie auftauchen. Wenig davon werden wir erreichen,
10 wenn wir nicht alle an einem Strang ziehen und zusammenarbeiten.

11

12 Der neue Vorstand tritt mit dem Anspruch an, wegbereitend für alle rund 2.000 Jusos
13 Oberbayerns und der großen Zahl derer, die es noch werden, seinen Teil daran zu leisten,
14 dass wir diese Ziel verwirklichen. EinE jedeR GenossIn wird die Stärken einbringen, die
15 ihr/ihm zur Verfügung steht. Die Aufgabe des Vorstandes wird es also sein, zu
16 ermöglichen, dass alle Jusos nach ihren Möglichkeiten unsere gemeinsamen
17 Vorstellungen eines gerechten Lebens in den Verband, in die Partei und in die
18 Gesellschaft tragen können. Dazu braucht es unser aller Anstrengung. Dazu müssen wir
19 uns alle bewegen. Unsere Vision ist ein Leben, dass fair und gerecht ist. Für alle - sonst
20 kracht's!



Richtlinienändernder Antrag

AdressatInnen Jusos Oberbayern

1

1 Die Richtlinien der Jungsozialistinnen und Jungsozialisten im SPD Bezirksverband Oberbayern, werden
2 auf Grundlage von § 5 wie folgt geändert:

3 In § 3 wird nach Abs. 1.1 (7) als Punkt (8) eingefügt: „Sie wählt die RevisorInnen des Bezirksverbands der
4 Jusos Oberbayern. Diese geben jährlich einen Bericht über die Führung der Kasse auf der Ordentlichen
5 Bezirkskonferenz der Jusos Oberbayern ab.“ In Abs. 1.3 wird nach Punkt 5 eingefügt: „Die RevisorInnen
6 der Jusos Oberbayern.“

7 **Begründung:**

8 Aufgrund der Gründung des Rings politischer Jugend (RPJ) im Bezirksverband Oberbayern, ändert sich ab
9 2016 unsere Finanzierung als Verband. Bisher wurden wir ausschließlich durch Finanzmittel der SPD
10 Oberbayern finanziert, die auch daher für diese Mittel die Revision durchgeführt hat. Jedoch bezieht sich
11 diese Prüfung nicht auf Mittel die durch einen RPJ eingenommen werden. Daher benötigen wir für diese
12 Prüfung eine eigene Revision.



Faire Bedingungen. Sonst kracht's!

AdressatInnen Landeskonferenz der Jusos Bayern, Juso- SPD Bezirksparteitag, SPD
Bundeskongress, Landesparteitag, SPD
Bundesparteitag

1

1 1. Verhältnisse in Leben und Arbeit. Was ist Prekarität?

2

3 1.1 Einführung

4

5 Entgegen mancher vorschnellen Analysen, die allein die viel diskutierten Hartz-Reformen in den
6 Blick nehmen, werden bereits seit den 1980er Jahren Arbeitsverhältnisse strukturell in ihrer Form
7 dereguliert. Dabei wurden die Verhältnisse zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen
8 durch gesetzliche Vorgaben aufgrund von Druck der ArbeitgeberInnenseite maßgeblich zu
9 Gunsten ersterer verändert. Es ist kein Zufall, dass bereits 1985 der bis heute zwar
10 vorherrschende, aber immer weiter zurückgedrängte Typus des Normalarbeitsverhältnisses
11 beschrieben wurde. Erst wenn Alternativen zu diesem "Normalen" geschaffen werden sollen,
12 muss man es definieren. Davon unterscheidbar nehmen die zumeist als atypische
13 Beschäftigungsformen bezeichneten Formen von Leiharbeit (ArbeitnehmerInnenüberlassung),
14 geringfügiger Beschäftigung (sog. Minijobs), Teilzeitbeschäftigung (die im Gegensatz zu
15 geringfügiger Beschäftigung in vollem Sinn sozialversicherungspflichtig ist) und befristeter
16 Beschäftigung seit damals, besonders aber seit den Hartz-Reformen (vor allem Hartz-II, seit dem
17 Inkrafttreten 2003) tendenziell zu. Diese Entwicklung erfolgte politisch gewollt und ist nicht im
18 Entferntesten – trotz Begründungsversuchen, die häufig auf einen "neuen" Bedarf nach Flexibilität
19 der ArbeitgeberInnen aufgrund der Globalisierung und ähnlichem hinauslaufen – politisch
20 alternativlos.

21 In diesem Antrag wollen wir jungsozialistische Analysen und Positionen zu den genannten
22 strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt darlegen, dabei aber neben den skizzierten
23 Beschäftigungsformen auch mit der Vorstellung vom "typischen" Normalarbeitsverhältnis und
24 "atypischen Beschäftigungsformen" brechen. Wir nehmen die oftmals vernachlässigten Formen
25 der Werkvertragsarbeit, der Solo-Selbstständigkeit, prekäre Beschäftigungsformen in Ausbildung
26 und Praktika sowie die Entwicklungen hinsichtlich des von der Großen Koalition eingeführten
27 Mindestlohns (der auf alle genannten prekären Beschäftigungsformen Einfluss hat) ebenso in den
28 Blick. Dies tun wir vor allem, da wir den über Jahrzehnte geführten Diskurs um Flexibilität am
29 Arbeitsmarkt (der nicht zwangsweise, aber in der derzeitigen Form v. a. der Arbeitgeberinnenseite
30 nützt) für nicht zielführend halten. Selbiges gilt für den Ansatz, über eine Deregulierung von
31 Beschäftigungsverhältnissen strukturelle Beschäftigungsprobleme am Arbeitsmarkt (Stichwort
32 Massenarbeitslosigkeit) zu bekämpfen, wofür unserer Auffassung nach vor allem
33 makroökonomische politische Maßnahmen notwendig wären. Diese beiden Ziele werden von
34 BefürworterInnen einer Deregulierung von Beschäftigungsformen vorgebracht. Beide gehen
35 dezidiert nicht vom Blickwinkel der ArbeitnehmerInnen aus. Dem stellen wir eine Perspektive der
36 Anforderungen von ArbeitnehmerInnen an Beschäftigungsformen entgegen: Was sind, neben der

1 notwendigen Analyse und Kritik an den Entwicklungen, die Anforderungen an die
2 Beschäftigungsformen der Zukunft? Wie lassen sich diese mit den durchgeführten strukturellen
3 Reformen der Beschäftigungsverhältnisse vereinbaren bzw. wie laufen diese ihnen entgegen? Was
4 können wir diesen entgegensetzen?

5 6 7 1.2 Was ist prekäre Arbeit?

8
9
10 Die Zentralität des Themas Arbeit für die Politik der Jusos und der SPD liegt darin begründet, dass
11 diese eine der wenigen gesellschaftspolitischen Konstanten darstellt, die unmittelbare
12 Auswirkungen auf die wichtigsten Aspekte der Lebensverhältnisse vieler Menschen hat. Trotz
13 obiger beschriebener Entwicklungen ist die Abhängigkeit von Erwerbsarbeit bei allen
14 unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbsarbeitsformen für die übergroße
15 Menge an Menschen grundlegend, umso wichtiger wird damit die Auseinandersetzung mit ihrem
16 Wandel. Die Abhängigkeit der Menschen von Erwerbsarbeit speist sich aus dem
17 Interessengegensatz von EigentümerInnen von Produktionsmitteln und Produktivkräften. Dieses
18 Abhängigkeitsverhältnis führt zum Zwang zur Lohnarbeit als Verkauf des Einzigen, was diejenigen
19 haben, die keine Produktionsmittel besitzen, nämlich ihrer Arbeitskraft. Dieser Zwang aber wurde
20 in gewisser Art und Weise, in Deutschland wohl beginnend mit Bismarcks Reformen und ihren
21 Höhepunkt in der Nachkriegszeit findend, prozesshaft in politischer Gestaltung sozialstaatlich
22 eingeeht: Die moderne Institution der Lohnarbeit, die mit der Auseinandersetzung von sozialen
23 und politischen Problemen wie Armut, Arbeitslosigkeit und Mitbestimmung in der Arbeitswelt
24 einhergeht und durch die das Modell des Normalarbeitsverhältnisses geprägt wurde, entstand.
25 Uns ist bei all diesen Entwicklungen bewusst, dass Arbeit in unserer Gesellschaft immer mehr war
26 und auch bis heute mehr ist, als bloßer Broterwerb. Arbeit, und darunter verstehen wir an dieser
27 Stelle nicht nur, aber eben auch Erwerbsarbeit – und das in entscheidender Weise unabhängig
28 davon, wie sicher oder unsicher die Beschäftigungsform ist –, ist eine Quelle menschlicher
29 Selbstdefinition und damit in gewisser Weise sinnstiftend. Sie nimmt einen großen Raum in der
30 Alltagswelt vieler Menschen ein, bietet diesen soziale Kontakte und bildet damit für viele einen
31 Hauptbestandteil des sozialen Lebens.

32
33
34 Unter dem bereits genannten Normalarbeitsverhältnis versteht man ein
35 sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis in unbefristeter Vollzeit, dem eine
36 Weisungsgebundenheit des/der ArbeitnehmerIn zum/zur ArbeitgeberIn innewohnt. Unserer
37 Auffassung nach geht es um mehr als um die Auseinandersetzung mit dem
38 Normalarbeitsverhältnis, das einige oben beschriebene Entwicklungen nicht mit in den Blick
39 nimmt. Deswegen gehen wir vom Begriff der prekären Beschäftigung aus. Hierunter verstehen wir
40 erstens eine Rückkehr der zuvor durch die oben skizzierten Entwicklungen bereits überwundenen
41 Unsicherheitslage in die Arbeitswelt. Von dieser, so konstatieren wir, sind in vielfältiger Art und
42 Weise durch Umgestaltung und Neuerfindung von Beschäftigungsverhältnissen
43 ArbeitnehmerInnen in ganz Europa neu betroffen. Dies erfolgt trotz der durchaus vorhandenen
44 sozialen Sicherungssysteme und geht in nahezu allen Fällen mit einer Schwächung dieser einher.

45
46 Gleichzeitig umfasst die Unsicherheit zweitens nicht nur diejenigen, die de facto in prekären
47 Beschäftigungsverhältnissen sind, sondern führt zu Abstiegsängsten und Disziplinierungsprozessen
48 auch in Betrieben, in denen real sehr sichere Stammebelegschaften mit Normalarbeitsverhältnissen
49 arbeiten. Damit destabilisiert prekäre Beschäftigung auch stabile Beschäftigungsverhältnisse und
50 wirkt sich auf die ganze Arbeitswelt aus.

1 Drittens ist Prekarität nicht abgekoppelt von Arbeitslosigkeit. Vielmehr ist deren tendenzielle
2 Zunahme seit den 1970er Jahren (nicht in den kurzfristigen und mehrfach angepassten Statistiken
3 der Bundesagentur für Arbeit, sondern in einer längeren Perspektive) nicht ohne Prekarisierung
4 auf dem Arbeitsmarkt zu denken. Beides sind damit Entwicklungen, die das Verhältnis zwischen
5 ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen massiv zu Lasten letzterer beeinflussen und in der
6 gegenwärtigen Modernisierungsdynamik in Europa fest verankert sind. So wurden
7 wiederkehrende Zeiten der Arbeitslosigkeit für viele eine neue Erfahrung im Verlauf des
8 Erwerbsarbeitslebens, die, auch wenn sie von mehreren Normalarbeitsverhältnissen geprägt sein
9 kann, zu Prekaritätserfahrungen (hinsichtlich sozialer Absicherung und der Einkommenssituation)
10 führen kann.

11
12 Von diesen drei Überlegungen ausgehend definieren wir prekäre Beschäftigung mithilfe von vier
13 Kriterien: Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungsfähigkeit und soziale Absicherung.
14 Prekäre Beschäftigung zeichnet sich also dadurch aus, dass sie hinsichtlich des erzielten
15 Einkommensniveaus der ArbeitnehmerInnen, hinsichtlich der Erwartung einer möglichst
16 ununterbrochenen Beschäftigung im Erwerbslebensverlauf, hinsichtlich des Erhalts der
17 Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildungsmaßnahmen (betrieblicher und beruflicher Natur)
18 sowie hinsichtlich der Absicherung vor sozialen Risiken (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter,
19 Erwerbsunfähigkeit; vor allem sichergestellt durch die Sozialversicherungen) von unseren
20 Vorstellung von Guter Arbeit abweicht. Umso geringer die jeweiligen Merkmale in den
21 Beschäftigungsverhältnissen ausgeprägt sind, umso prekärer ist ebensolches. Dabei geht prekäre
22 Beschäftigung immer mit einem Verlust an Sinnhaftigkeit, sozialer Anerkennung und Integration
23 sowohl im Betrieb (bspw. eigene Ausgestaltung des Arbeitsplatzes) als auch gesamtgesellschaftlich
24 und Verlust an Planungssicherheit für das eigene Leben einher.

27 2. Prekarität. Was tun?

29 2.1 Praktika und Volontariate

31 Um drohender Arbeitslosigkeit zu entgehen, gehen immer mehr junge Menschen prekäre
32 Beschäftigungsverhältnisse ein, indem sie zum Beispiel un- oder unterbezahlte Praktika
33 absolvieren. In mehreren Branchen hat sich ein regelrechter „PraktikantInnen-Arbeitsmarkt“
34 gebildet, auf dem Praktikanten reguläre Arbeitsstellen ersetzen.

37 Die individuellen und gesellschaftlichen Folgen liegen auf der Hand:

- 38 · Missbrauch der Arbeitskraft von jungen Menschen
- 39 · Verdrängungs- und Vernichtungsprozesse regulärer Arbeitsverhältnisse
- 40 · Ausfälle in den Sozialversicherungssystemen, Mehr-Ausgaben bei ALG II
- 41 · Ausfälle im Einkommenssteueraufkommen
- 42 · Fehlende Konsumkraft
- 43 · mangelhafter sozial- und arbeitsrechtlicher Schutz,
- 44 · keine Anwartschaften in der Sozial- und Rentenversicherung
- 45 · keine Zukunfts- und Familienplanung

48 Um der Verdrängung regulärer Arbeitsverhältnisse Einhalt zu gebieten und den arbeitsrechtlichen
49 Schutz der jungen Menschen zu gewährleisten, ist ein breites Spektrum von Maßnahmen nötig
50 und möglich.

1 **Gesetzliche Definition**

1 Um Praktika besser von regulären Beschäftigungsverhältnissen abzugrenzen, um klarzustellen,
2 dass ein Praktikum dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen dienen soll
3 und das Lernen im Vordergrund steht, ist es notwendig, Praktika im BGB eindeutig als
4 Lernverhältnis zu definieren. Der Status von echten Praktikanten und Volontären als
5 Lernende/Auszubildende einerseits und Arbeitsverhältnissen andererseits muss besser geschützt
6 werden. Dafür ist es wichtig, Lernverhältnisse stärker im Berufsbildungsgesetz (BBiG)
7 berücksichtigt und die Schwelle festzulegen, an der sich ein Lern- in ein Arbeitsverhältnis wandelt.
8 Wir fordern deshalb folgende Definitionen festzulegen:

9 Ein Praktikum ist ein Lernverhältnis, das für einen begrenzten Zeitraum zur beruflichen
10 Orientierung und zum Erwerb erster beruflicher Kenntnisse dient. Es handelt sich damit um ein
11 Ausbildungsverhältnis eigener Art. Dies kann während einer schulischen oder wissenschaftlichen
12 Ausbildung erfolgen oder auf freiwilliger oder staatlicher Basis. Alle weiteren Lernverhältnisse
13 anderer Bezeichnung (Hospitanz etc.) fallen auch unter die gesetzlichen Bestimmungen für
14 Praktika.

15 Bei einem Volontariat handelt es sich um ein Berufseinstiegsprogramm, das zur Ausübung des
16 jeweiligen Berufes befähigt und in der jeweiligen Branche anerkannt ist. Das gilt auch für andere
17 Berufseinstiegsprogramme (Traineeprogramme etc.), falls sie nicht günstiger tarifvertraglich
18 geregelt sind.

19 Die Zahl der Volontäre/Praktikanten zu regulären Mitarbeitern muss in einem Verhältnis stehen,
20 das das Lernverhältnis sichert.

21
22

23 **Recht auf einen Praktikumsvertrag und ein qualifiziertes Zeugnis**

24 Die nur für Praktika geltende Ausnahme von der Pflicht zum schriftlichen Vertragsabschluss ist zu
25 streichen. **Es muss verpflichtend ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen werden.**
26 Bestandteil des Vertrags muss ein individueller Ausbildungsplan sein. Dieser Ausbildungsplan
27 regelt die Dauer, Form und Inhalt der Vermittlung von Kenntnissen. Außerdem werden
28 Ausbildungsziel, Dauer, Vergütung und Urlaub geregelt.

29 Ein/e feste/r Ansprechpartner/in im Sinne eines Ausbilders/einer Ausbilderin (vgl. BBiG) muss
30 obligatorisch sein. Der/die PraktikantIn/VolontärIn hat Anspruch auf Anleitung und Beratung
31 durch eine für diese Aufgabe befähigteN MitarbeiterIn. In jeder der beteiligten Abteilungen wird
32 ein Ausbilder/Ansprechpartner benannt, die/der für die Arbeit freigestellt wird.

33 Der/die PraktikantIn/VolontärIn hat Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis nach Abschluss des
34 Praktikums/Volontariats. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer, Inhalt und Ziel der
35 Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Praktikanten/Volontärs
36 enthalten.

37
38

39 **Zeitliche Begrenzung und verpflichtende Aufwandentschädigung**

40 Um dem Missbrauch von Berufseinsteigern als unterbezahlte Arbeitskräfte vorzubeugen, ist ein
41 zeitlicher Rahmen der Lernverhältnisse Praktikum/Volontariat gesetzlich festzuschreiben. Mit
42 Ausnahme von Praktika, die integraler Bestandteil einer Ausbildung sind, müssen Praktika auf drei
43 Monate begrenzt werden. Nach drei Monaten ist der Praktikant/die Praktikantin normalerweise
44 gut eingearbeitet und in den Betriebsablauf integriert, sodass das Lernverhältnis endet. Hier
45 besteht die Gefahr, dass das Praktikum einen regulären Arbeitsplatz ersetzt. Dasselbe
46 Unternehmen darf mit demselben Praktikanten nicht wiederholt ein Praktikum (auch
47 Verlängerung) mit ähnlichem Lernziel durchführen.

48 Ein Volontariat muss auf maximal 24 Monate begrenzt und darf nicht verlängert werden. Eine
49 kürzere Dauer soll möglich sein auf Wunsch des/der Volontärs/Volontärin auf minimal 12 Monate

1 aufgrund beruflicher Vorkenntnisse. Eine Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis kann das
2 Volontariat kürzen.

3
4
5 **Wir fordern eine Aufwandsentschädigung für Praktika und ähnliche Lernverhältnisse von**
6 **mindestens 300 Euro pro Monat** für alle Praktikanten und Praktikantinnen während einer
7 beruflichen dualen bzw. vollzeitschulischen Ausbildung und während des Studiums. Für
8 Volontariate gilt zumindest das MiLoG.

10 11 2.2 Ausbildung

14 **Ausbildung garantieren!**

15
16 Eine gute Ausbildung war oftmals Schlüssel für ein klassisches Normalarbeitsverhältnis. Die Jusos
17 fordern die Einführung des **gesetzlichen Anspruchs auf eine mindestens dreijährige berufliche**
18 **Ausbildung** in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Falls kein Ausbildungsplatz gefunden wird,
19 greift diese Ausbildungsgarantie spätestens zwei Monate nach Beginn des Ausbildungsjahres unter
20 maßgeblicher Berücksichtigung von Berufswünschen und Mobilität der Jugendlichen.

21 Es wird eine Ausbildung an einer berufsbildenden Schule oder bei einem außerbetrieblichen
22 Bildungsträger für die gesamte mindestens dreijährige Ausbildungsdauer garantiert mit
23 mindestens 50 % betrieblicher Praxis. Ein Übergang in eine betriebliche Ausbildung ist stets
24 anzustreben unter Anrechnung der absolvierten Ausbildungszeit. Für außerbetriebliche
25 Auszubildende gilt die Ausbildungsvergütung entsprechend orts- und branchenüblicher tariflicher
26 Regeln.

27 Unternehmen tragen die Verantwortung, schon heute diese Entwicklung zum sich abzeichnenden
28 Fachkräftemangel abzumildern. Alle Unternehmen mit über 10 MitarbeiterInnen werden
29 verpflichtet, nach Betriebsgröße gestaffelt Beiträge an einen zu schaffenden Ausbildungsfond zu
30 zahlen. Auszubildende Betriebe erhalten abhängig von der Anzahl der eingestellten Auszubildenden
31 Beitragszahlungen aus diesem Fond. Für Betriebe, die Ausbildungsplätze angeboten haben, aber
32 keine BewerberInnen finden konnten, ist eine Entschädigungszahlung aus dem Fonds zu
33 entrichten. Betriebe, die nicht ausbilden, müssen Umlagezahlungen an den Fonds entrichten.
34 Überschüsse aus dem Fonds sollen für die Vermittlung von Ausbildungsplätzen sowie Übergangs-
35 und Vorbereitungssysteme verwendet werden.

38 **Gute Ausbildung braucht Zeit!**

39
40 Junge Menschen brauchen nicht nur einen Ausbildungsplatz, sondern auch eine qualifizierte und
41 gute Ausbildung. Eine gute Ausbildung zu einem verantwortungsvollen Facharbeiter oder einer
42 Facharbeiterin dauert mindestens drei Jahre. Eine zweijährige "billigere" Schmalspur-Ausbildung,
43 wie sie viele ArbeitgeberInnen und das Wirtschaftsministerium anstreben, kann das nicht leisten
44 und bietet darüber hinaus kaum berufliche Entwicklungsperspektiven. Denn eine qualifizierte
45 Ausbildung bildet nicht nur die Basis für eine interessantere und abwechslungsreichere Tätigkeit.
46 Gut qualifizierte Ausgebildete werden auch deutlich seltener erwerbslos als gering Qualifizierte.
47 Eine „Kurzausbildung“ sorgt nicht für die erforderliche umfassende Kompetenzvermittlung und
48 führt zu prekärer Beschäftigung.

49
50 Eine sehr spezialisierte und nur auf einige Tätigkeiten fokussierte zweijährige Berufsausbildung
51 beeinträchtigt die Flexibilität und Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems und mindert seine

1 Attraktivität und Qualität. Die Anforderungen des Arbeitsmarktes werden weiter steigen. Damit
2 einher geht eine deutliche Verschlechterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für
3 Geringqualifizierte. Eine zu enge Spezialisierung bereits in der Ausbildung würde daher die
4 Anpassung an neue Anforderungen und lebenslanges Lernen nicht fördern, sondern eher
5 verringern. Eine **grundsätzliche Verkürzung der Ausbildungsdauer** von dreieinhalb auf drei Jahre
6 und eine vermehrte Einführung von zweijährigen Ausbildungsberufen **lehnen wir daher ab**.

7
8 Wir stehen außerdem zum Berufsprinzip und lehnen eine Aufgabe des Systems geschlossener
9 Berufsbilder zugunsten einer Modularisierung der beruflichen Ausbildung ab.

12 **Ausbildungsqualität sichern!**

13
14 Ausbildungsqualität lässt sich am besten durch die Mitbestimmung starker Jugend- und
15 Auszubildendenvertretungen sichern. Doch auch in Betrieben, in denen es keine Jugend- und
16 Auszubildendenvertretung und keinen Betriebs-/Personalrat gibt – zum Beispiel in kleinen
17 Betrieben auf Grund zu geringer Beschäftigtenzahlen - muss die Einhaltung von Gesetzen und
18 Verordnungen kontrolliert werden.

19 Gewerbeaufsichtsämter, die über die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen wachen sollten, sind
20 unterbesetzt und überfordert und die für die Überwachung der Ausbildungsqualität zuständigen
21 Berufskammern sind oft wenig geneigt, bei Verstößen gegen die Ausbildungsordnung oder schlicht
22 schlechten Ausbildungsbedingungen gegen die Unternehmen durchzugreifen, die mit ihren
23 Mitgliedsbeiträgen auch die Arbeit der Berufskammern finanzieren. Deshalb fordern wir ein
24 Anhörungsrecht für Berufsbildungsausschüsse, zudem muss es eine feste Verankerung eines
25 Unterausschusses zur Ausbildungsqualität geben. In den Kammern muss die Personalausstattung
26 so gestaltet sein, dass die AusbildungsberaterInnen auch tatsächlich regelmäßige Kontrollen
27 mindestens einmal jährlich in den Ausbildungsbetrieben durchführen können. Ihre Aufgaben
28 müssen konkretisiert und gestärkt werden.

29
30 Um eine qualitativ hochwertige Betreuung von Auszubildenden zu garantieren und sie vor
31 prekären Verhältnissen zu bewahren, ist es notwendig, die Einhaltung einheitlicher
32 berufspädagogischer Standards für die Ausbildung der AusbilderInnen sowie die verbindliche
33 Voraussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) für hauptamtliche AusbilderInnen im
34 BBiG festzuschreiben. Zudem muss eine Weiterqualifizierungsverpflichtung inklusive Freistellung
35 für die AusbilderInnen aufgenommen werden. Um eine ausreichende Betreuung der einzelnen
36 Auszubildenden zu garantieren, muss ein Betreuungsschlüssel von 1:8 rechtsverbindlich
37 festgeschrieben werden.

38
39
40 Ein betrieblicher Ausbildungsplan muss rechtsverbindlich vorgeschrieben sein und mit dem
41 Ausbildungsvertrag ausgehändigt werden. Es muss darüber hinausgehend klargestellt werden,
42 dass Abweichungen vom Ausbildungsrahmenplan nicht gestattet sind. Damit Auszubildende und
43 Ausbildende einen Überblick über die bereits vermittelten Lerninhalte haben, ist gesetzlich
44 festzuschreiben, dass Auszubildende ihren schriftlichen Ausbildungsnachweis während der
45 Ausbildungszeit im Betrieb führen dürfen.

46 Um die notwendigen qualitativen Voraussetzungen im Ausbildungsbetrieb zu gewährleisten,
47 fordern wir zudem eine deutlichere gesetzliche Formulierung, die eine fachliche Ausstattung und
48 zeitgemäße Ausbildungsmaterialien in der Ausbildungsstätte sicherstellt.

1 **Zeit zum Lernen!**

2

3 Bei der Frage der Anrechnung von Berufsschulzeiten bei Auszubildenden auf die Arbeitszeit wird
4 bisher zwischen volljährigen und minderjährigen Auszubildenden unterschieden.

5 Wir fordern eine **einheitliche Regelung für alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Alter**. Die
6 Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeit vollständig auf
7 die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Die Rückkehrpflicht nach der Berufsschule in den
8 Betrieb muss abgeschafft werden. Dabei soll ein Berufsschultag, unabhängig von seinem Umfang,
9 grundsätzlich als voller Arbeitstag berücksichtigt werden, um eine Benachteiligung der
10 Auszubildenden zu verhindern, deren Berufsschulzeit sich nicht mit der Ausbildungszeit
11 überschneidet bzw. um einen Missbrauch vor gezielter Vermeidung der Überschneidungszeiten
12 durch Schichtdienste abzuwenden. Es kann nicht sein, dass Auszubildende durch Berufsschulzeit
13 plus Ausbildungszeit über die Begrenzung im Arbeitszeitgesetz hinaus beschäftigt werden dürfen.
14 Berufsschulwochen sollen wie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt
15 werden.

16 Damit Auszubildende genügend Zeit haben, um sich auf ihre Prüfung vorbereiten zu können,
17 fordern wir, dass Auszubildende fünf Tage Sonderurlaub vor ihrer Abschlussprüfung bzw.
18 gestreckten Prüfung bekommen. Analog dazu müssen auch dual Studierende für ihre
19 abschlussnotenrelevanten Prüfungen angemessen freigestellt werden.

20

21 **Ein Berufsbildungsgesetz (BBiG) für alle!**

22

23 Zahlreiche berufliche Ausbildungsgänge und vergleichbare neue Ausbildungsstrukturen werden
24 nicht nach dem BBiG geregelt. Im Ergebnis führt das in vielen Ausbildungen oftmals zu unklaren
25 Rechtsverhältnissen oder schlechteren Ausbildungsbedingungen. Daher fordern wir die
26 Ausweitung des BBiG zu einem einheitlichen Ausbildungsgesetz, das gleiche Qualitätsstandards
27 für alle Ausbildungsberufe sichert und den Missbrauch von Auszubildenden als billige
28 Arbeitskräfte verhindert.

29

30 **Sichere Perspektiven durch unbefristete Übernahme!**

31

32 Eine sichere Perspektive ist gerade für junge Menschen sowohl beim Übergang von Schule in
33 Ausbildung als auch beim Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben wichtig. Die Jusos fordern
34 daher eine **unbefristete Übernahmegarantie für alle Auszubildenden**. Nicht nur für die
35 Unternehmensbindung, sondern insbesondere auch für den Erwerb von praktischer
36 Berufserfahrung für die ehemaligen Auszubildenden ist dies entscheidend.

37

38 **Mindestausbildungsvergütung**

39

40 Das BBiG schreibt eine "angemessene" Vergütung für die Ausbildung vor. Nach der
41 Rechtsprechung darf die einzelvertraglich geregelte Ausbildungsvergütung nicht niedriger als 80%
42 der üblichen tariflichen Ausbildungsvergütung sein. In reinen Ausbildungsbetrieben sind
43 weitergehende Abweichungen zulässig. Das hat schwerwiegende Folgen. 27 % der Auszubildenden
44 müssen neben der Ausbildung noch einem weiteren Arbeitsverhältnis nachgehen um sich ihre
45 Ausbildung finanzieren zu können. Es kann nicht sein, dass Auszubildende, die in
46 Vollzeitausbildung erheblich zum Betriebserfolg beitragen, so wenig verdienen, dass sie sich ihr
47 Leben damit alleine nicht leisten können. Die Ausbildungsvergütung muss Auszubildenden ein
48 eigenständiges Leben und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in allen Facetten ermöglichen.
49 Daher fordern wir die Einführung einer längst fälligen gesetzlichen flächendeckenden
50 Mindestausbildungsvergütung mindestens in Höhe des vollen, aktuellen Studierenden-BAföG-
51 Höchstsatzes.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51

Kostenfreie Bildung garantieren!

Wir fordern eine eindeutige gesetzliche Verankerung der **Schulgeld- und Lernmittelfreiheit**. Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten müssen vom Ausbildungsbetrieb bzw. vom Ausbildungsträger getragen werden. Dazu gehören Ausbildungsmittel, Dienstkleidungsstücke, Schutzausrüstung, Fachliteratur, Unterkunftskosten beim Blockunterricht, eventuell anfallende Schulgelder ebenso wie die anfallenden Fahrtkosten für den Weg vom Wohnort zu den Ausbildungsstätten und der Berufs- bzw. (Fach-)Hochschule.

Mitbestimmung in der Ausbildung

Der Ausbildungsreport der DGB Jugend zeigt deutlich, dass dort, wo betriebliche Mitbestimmung und Jugend- und Auszubildendenvertretungen vorhanden sind, die Auszubildenden deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildungssituation sind, weniger Verstöße gegen Ausbildungsordnungen und gesetzliche Regelungen registriert und die Interessen der Jugendlichen gegenüber dem/der ArbeitgeberIn besser vertreten werden.

Wir wollen die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Jugendlichen im Betrieb und in Ausbildungsfragen stärken und die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) daher mit weitergehenden Rechten ausstatten. Sie sollen besser als bisher die Belange der Auszubildenden im Betrieb vertreten können. Wir fordern daher die Ermöglichung von Teilfreistellungen für Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen, die jedoch nicht mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erreichen, kollidieren dürfen und daher beschränkt bleiben müssen.

2.3 Duales Studium

An der Schnittstelle von Hochschulen und Betrieben hat sich in den letzten Jahren sehr erfolgreich das duale Studium als „hybrides“ Studienformat etabliert. Allerdings bildet sich die zunehmende Verzahnung von akademischer und beruflicher Bildung nicht in gesetzlichen Regelungen ab. Das bedeutet, dass es Gesetzeslücken gibt, die es Unternehmen ermöglichen, dual Studierende zu beschäftigen, ohne dass entsprechende Schutzbestimmungen greifen, die Ausbeutung verhindern und Ausbildungsqualität sichern sollen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, da dies zu prekärer Beschäftigung führt.

In der Regel gibt es zwischen Hochschulen und Betrieben Kooperationsvereinbarungen zur Qualitätssicherung dualer Studiengänge. Dies führt zu einer vielfältigen Ausgestaltung der betrieblichen Anteile – gesetzliche Schutzbestimmungen, die für die duale Ausbildung selbstverständlich sind, greifen demnach nicht. Für die dual Studierenden ergeben sich daraus zahlreiche Probleme: vertragliche Bindungsklauseln über das Studium hinaus, Rückzahlungspflichten, Probleme bei der Freistellung für Prüfungen und Seminare, Fehlen von gesetzlichen Mindeststandards für die Betreuung im Betrieb und einer gesetzlichen Festlegung, dass es eine Vergütung geben muss. Um die Qualität dieses Ausbildungsformats zu gewährleisten, müssen Ausbildung und Studium verzahnt und die betrieblichen Ausbildungsbedingungen mit den Erfordernissen des Studiums abgestimmt werden. Dies erfordert zusätzliche Abstimmungsinstrumente und Maßnahmen zur Sicherung der Qualität. Deshalb fordern wir, Regelungen zur Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Hochschule ins BBiG aufzunehmen, sowie Anforderungen der Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals, eine Bestimmung zur Ausbildungsvergütung sowie zur Ausgestaltung des Ausbildungsvertrages zwischen Studierender/m und Betrieb. Die Freistellung für Vorlesungen, Seminare, Laborpraxis,

1 Prüfungen sowie einen Tag zur Vorbereitung der Prüfungen und Studienzeiten muss ebenfalls
2 garantiert werden.

3 4 5 **2.4 Gute Weiterbildung!**

6
7 Die Qualitätssicherung muss für den Bereich der Bildungsmaßnahmen und -anbieterInnen
8 weiterentwickelt werden. Anknüpfungspunkte bieten die bereits bestehenden Bestimmungen im
9 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG – „Meister-BAföG“). Eine Förderung ist abhängig von
10 einer Mindeststundenanzahl der Bildungsmaßnahme. Das Verfahren für den Bereich der öffentlich
11 geförderten Maßnahmen richtet sich nach dem Sozialgesetzbuch (SGB), bei dem verpflichtend
12 einzuhaltende Standards (Zertifizierung) für Bildungsanbieter und Maßnahmen vorgeschrieben
13 sind.

14 Wir fordern deshalb Qualitätsdimensionen gesetzlich zu verankern: Es müssen **verbindliche**
15 **Qualitätsanforderungen für die Lernprozessgestaltung** beschrieben werden, beispielsweise durch
16 die Verankerung eines Fortbildungsrahmenplanes, analog zu den Rahmenplänen in der
17 beruflichen Ausbildung. Bildungsanbieter in der beruflichen Fortbildung sollten zukünftig ein
18 anerkanntes Qualitätssicherungssystem verpflichtend anwenden. Ebenso soll qualifiziertes
19 Personal nachgewiesen werden. Ein Beratungsangebot zum Fortbildungsziel, über
20 Prüfungsstruktur, Prüfungsablauf, Prüfungsmethoden und über die Zulassungsvoraussetzungen
21 zur Prüfung muss vom Bildungsanbieter sichergestellt werden.

22
23 Es gibt nur sehr wenige regional entwickelte Berufsprofile mit relevanten Absolventenzahlen. Für
24 einen Einstieg ins Berufsleben sind diese wenigen nicht bundeseinheitlichen Abschlüsse nur
25 bedingt geeignet und auch nur regional bekannt. Für einen dauerhaften Verbleib im
26 Beschäftigungssystem und für die notwendige räumliche Flexibilität der Beschäftigten bei der
27 Arbeitssuche sind solche Abschlüsse ein falscher Weg. Beschäftigte mit nur regional bekannten
28 Berufsbezeichnungen sind von Personalverantwortlichen in Unternehmen nur mit einem
29 unzumutbaren Aufwand zu verorten und werden daher fast immer bei einem Bewerbungsprozess
30 nicht in die engere Auswahl kommen. Auch der Trend, weniger Berufe anstatt mehr zu schaffen,
31 wird hiermit unnötig aufgeweicht.

32 33 **2.5 Leiharbeit**

34 35 **Leiharbeit**

36 Die Verleihbranche zählt zu den am stärksten wachsenden Branchen in unserem Land. In den
37 letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Leiharbeitskräfte mehr als verdoppelt. Sie ist geprägt von
38 geringer Bezahlung von Leiharbeitern im Gegensatz zur Stammbeslegschaft, hoher Unsicherheit
39 und damit verbundenem Stress. Der Bereich muss dringend gesetzlich und mit einem starken
40 Tarifvertrag geregelt werden.

41 Die Zahlen zur Volatilität der Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit sind frappierend:
42 Insgesamt werden innerhalb eines Jahres rund eine Millionen Arbeitsverhältnisse beendet,
43 obwohl nur 850 000 in der Branche beschäftigt sind. 700 000 neue Stellen, die bei Jobcentern und
44 Arbeitsagenturen jährlich gemeldet werden, kommen aus dem Verleihgewerbe – das entspricht
45 35% aller deutschlandweit gemeldeten Stellen.

46 Das liegt daran, dass die Hälfte der Verträge nach weniger als drei Monaten endet. Danach
47 kommen meist weitere Einsätze im Verleihgewerbe oder Arbeitslosigkeit mit Suche nach einer
48 neuen Stelle. Schon die Kürze der Beschäftigung ist für Arbeitnehmer eine extreme Belastung, weil
49 sie keine Planungssicherheit gewährt und damit stabile Beziehungen erschwert genauso wie
50 Familienplanung oder die Gewährung eines Kredits. Wenn es für den Arbeitnehmer keine
51 Verlängerung nach einem Vertrag innerhalb der Entleiherfirma gibt, droht ein Einsatz an einem

1 anderen Ort. Wenn es keinen Anschlusseinsatz für die ArbeitnehmerInnen gibt, fallen bei den
2 meisten ArbeitnehmerInnen viele Zulagen, die an den Einsatz gebunden waren, weg. Teilweise
3 werden angesammelte Überstunden abgebaut, um die einsatzfreie Zeit zu bezahlen. Der
4 Kündigungsschutz ist ebenfalls schwach, so dass ArbeitnehmerInnen ohne Folgeinsatz arbeitslos
5 werden, wenn kein Anschlussauftrag vorhanden ist. Die Leiharbeit gilt als ein Weg aus der
6 Arbeitslosigkeit, nach einer Studie des DGB aber werden fast so viele ArbeitnehmerInnen nach
7 Leiharbeit arbeitslos wie Arbeitslose Stellen in der Leiharbeit finden. Das Risiko, arbeitslos zu
8 werden, ist in der Verleihbranche fünfmal höher als in der Gesamtwirtschaft. Die Hoffnung, die
9 viele ArbeitnehmerInnen mit Leiharbeit verbinden, nämlich einen Festvertrag bei EntleiherInnen
10 zu erhalten, hat sich als illusorisch herausgestellt. Zudem werden LeiharbeiterInnen häufig unter
11 ihren Qualifikationen eingesetzt.

12 Sechs Prozent der LeiharbeiterInnen müssen ihren Lohn durch Hartz-IV-Leistungen aufstocken,
13 weil das Einkommen zu gering ist, umgerechnet entspricht das 200 Millionen Euro pro Jahr. Durch
14 das sehr geringe Einkommen greift bei vielen der Schutz des Arbeitslosenversicherung nicht. 38%
15 derjenigen, die arbeitslos werden, rutschen direkt in Harz IV, obwohl sie vorher
16 sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben.

19 **Definition**

20 Unter Zeitarbeit werden Arbeitsverhältnisse verstanden, bei denen ArbeitnehmerInnen einen
21 Arbeitsvertrag mit einem Verleihunternehmen eingehen und von diesem für einen vertraglich
22 definierten Zeitraum für die Arbeit unter der Aufsicht und Leitung des Entleihers überlassen
23 werden. Hiervon zu unterscheiden ist die Erbringung vertraglich definierter Arbeitsleistungen, bei
24 denen die Arbeitgeberrechte und -pflichten im Hinblick auf Arbeitszeiten, Weisungen,
25 Qualifizierung etc. vollständig bei der Fremdfirma verbleiben.

28 **Gleichstellung von LeiharbeiterInnen und Stammebelegschaft**

29 LeiharbeiterInnen sind genauso im Betrieb beschäftigt wie ArbeitnehmerInnen in
30 Normalarbeitsverhältnissen. Sie arbeiten überwiegend Vollzeit, sind weisungsgebunden und
31 übernehmen klassische betriebliche Aufgaben. Dementsprechend müssen sie der
32 Stammebelegschaft gleichgestellt werden. Das beinhaltet, dass sie wie Festangestellte zur
33 Bestimmung der Größe des Betriebsrates mitgezählt werden müssen und die Zustimmungspflicht
34 von Betriebs- und Personalräten. Zudem dürfen sie nicht als Streikbrecher eingesetzt werden.
35 Damit wird ausgeschlossen, dass LeiharbeiterInnen während der Zeit des Streikes eingestellt
36 werden, um die Wirkung des Streikes zu schwächen. Allerdings inkludieren wir bewusst auch die
37 LeiharbeiterInnen, die vor Streikbeginn bereits im Betrieb eingestellt waren.

40 **Begrenzung der Zahl**

41 Die Zahl der Zeitarbeitskräfte in der Entleiherfirma hat stets in einem angemessenen Verhältnis
42 zur Stammebelegschaft zu stehen. Als Richtgröße hierfür gelten 5% Zeitarbeiter.

45 **Equal pay and equal treatment – gleicher Lohn für gleiche Arbeit**

46 Zeitarbeiter haben vom ersten Tag an bei Entgelt und Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaft
47 gleichgestellt zu sein. Das bezieht sich vor allem auf Branchenzuschläge, die sofort zu zahlen sind
48 und nicht erst nach neun Monaten, weil viele LeiharbeiterInnen nicht so lange im Betrieb
49 beschäftigt sind, in der Zeit aber die gleiche Arbeit leisten wie einE FestangestellteR. Gleiches gilt
50 bei betrieblichen Sonderzahlungen wie Beteiligungen an Gewinnausschüttungen, Prämien und
51 Leistungsboni. Zudem muss ihnen Zugang zu allgemeinen Unternehmensinformationen,

1 Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten sowie Gesundheits- und Arbeitsschutz und gleiche
2 Sozialstandards gewährt werden. Dazu zählen im Besonderen auch interne
3 Weiterbildungsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen. Das stellt sicher, dass ihnen der Zugang
4 zu internen Stellen und damit der Weg aus der Leiharbeit erleichtert wird.
5
6

7 **Höhere Belastung, höhere Bezahlung – zehn Prozent Flexibilitätszuschlag**

8 Auch eine Mindestlaufzeit von Leiharbeitverträgen schützt die/den ArbeitnehmerIn nicht davor,
9 von einem Tag auf den anderen in Betrieben eingesetzt zu werden, die sehr weit entfernt sind.
10 Wenn ein Vertrag endet, ist einE LeiharbeiterIn faktisch gezwungen, eine Anschlussstelle in
11 einem anderen Betrieb anzunehmen, auch wenn diese sehr weit entfernt liegt. Bei Weigerung,
12 eine Anschlussstelle anzunehmen, droht Arbeitslosigkeit. Dies stellt eine extreme Mehrbelastung
13 da, weil sie zu hohen Pendelkosten führt und soziale Beziehungen stark belastet. Ein finanzielles
14 Risiko besteht zudem, weil der Wegfall von Branchenzuschlägen droht, wenn die Anschlussstelle
15 nicht in der gleichen Branche ist wie der auslaufende Vertrag. Allein mit gleicher Bezahlung für
16 gleiche Arbeit kann diese Mehrbelastung für LeiharbeiterInnen nicht ausgeglichen werden.
17 Deshalb fordern wir zusätzlich einen Flexibilitätszuschlag von 10%, um die Nachteile der Leiharbeit
18 auszugleichen.
19

21 **Begrenzung der Einsatzdauer**

22 Zum Schutz der ZeitarbeiterInnen soll die jeweilige Einsatzdauer insgesamt drei
23 Vertragsverlängerungen oder den Zeitraum von insgesamt 18 Monaten nicht übersteigen. Hat die
24 Zeitarbeiterin/der Zeitarbeiter die Höchstdauer ihrer/seiner Beschäftigungszeit
25 erreicht, wird ihre/seine Übernahme in die Stammbesellschaft von den zuständigen Stellen
26 individuell geprüft. Den Zeitarbeitskräften muss eine Mindesteinsatzdauer von sechs Monaten
27 angeboten werden, weiterhin soll die Laufzeit von Vertragsverlängerungen mindestens sechs
28 Monate betragen. Innerhalb der Einsatzzeit werden ZeitarbeiterInnen jeweils mindestens
29 vier Wochen vor einer Verlängerung ihres Einsatzes über diese Verlängerung und ihre geplante
30 Dauer unterrichtet.
31

33 **Synchronisationsverbot**

34 Bei den Verträgen zwischen Verleiher und LeiharbeiterIn darf es auch bei Mindestlaufzeit
35 von sechs Monaten keine Synchronisation von Entleihervertrag und
36 LeiharbeiterInnenvertrag geben. Das bedeutet, dass die Laufzeit der/des ArbeitnehmerIn
37 mit der Firma, die sie/ihn angestellt hat (Verleiher), um sie/ihn an eine andere Firma (Entleiher) zu
38 verleihen, nicht deckungsgleich sein darf mit dem Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher.
39 Die/der ArbeitnehmerIn hat mit der Verleiherfirma einen ordentlichen Arbeitsvertrag mit eigener
40 Laufzeit. Mit dem Synchronisationsverbot wird vermieden, dass die/der ArbeitnehmerIn bei
41 Beendigung des Einsatzes beim Entleiher sofort arbeitslos wird. Nach Beendigung des Einsatzes
42 beim Entleiher hat sich der Verleiher um eine Weiterbeschäftigung der/des ArbeitnehmerIn zu
43 kümmern. Es gilt der gesetzliche Kündigungsschutz.
44
45

46 **Chance auf Übernahme und Qualifizierung**

47 Wenn erkennbar ist, dass ZeitarbeiterInnen auf Basis der Personalplanungen dauerhaft
48 eingesetzt werden können, werden sie nach zwischen dem Unternehmen und der
49 ArbeitnehmerInnenvertretung für den Standort vereinbarten Übernahmekriterien bevorzugt in
50 die Stammbesellschaft übernommen. Eine Übernahme nach 18 Monaten wird bei Vorliegen

1 entsprechender Qualifikationen und persönlicher Voraussetzungen sowie nachhaltigem
2 Personalbedarf geprüft.

3 Dabei haben EntleiherInnen sicherzustellen, dass ZeitarbeiterInnen bei nachhaltigen
4 Personalbedarfen bei Einstellungen vorrangig berücksichtigt werden. Sie verpflichten sich
5 weiterhin, ihre fachlich bezogenen Qualifizierungsangebote den Zeitarbeitskräften ebenso
6 anzubieten wie der Stammbesellschaft der jeweiligen Standorte.

7 8 2.6 Werkverträge 9

10 Werkverträge sind eine etablierte und weit verbreitete Vertragsform, die seit vielen Jahren
11 insbesondere im Kontext hochqualifizierter Dienstleistungen im technischen oder konstruktiven
12 sowie kreativen Bereich zum Einsatz kommt. Auch dies ist häufig nicht problemlos, stellt aber
13 aufgrund der relativ guten Verhandlungsposition der hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen und
14 der teilweise erfolgten Regulierung durch Gebührenordnungen, wie beispielsweise der
15 Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) nur den kleineren Teil der Problematik der
16 Werkverträge dar.

17
18 In den vergangenen Jahren wurden zunehmend Werkverträge dazu genutzt, reguläre
19 Beschäftigung im Betrieb zu ersetzen, tarifliche Bestimmungen zu unterlaufen und
20 innerbetriebliche Mitbestimmung auszuhebeln. Insbesondere im Rahmen sogenannter Onsite-
21 Werkverträge überträgt der Werkbesteller bestimmte Leistungen, die dem Kern seines
22 Betriebszwecks bzw. seiner Wertschöpfung zuzuordnen sind und auf seinem Betriebsgelände
23 stattfinden, dauerhaft einem per Werkvertrag beauftragten Werkunternehmer, der den Auftrag
24 mit eigenem Personal (evtl. auch unter Zuhilfenahme von Zeitarbeitskräften oder von
25 Subunternehmungen) durchführt. Gerade durch die schwierige rechtliche Abgrenzung zwischen
26 regulärem und missbräuchlichem Einsatz sowie die langjährige und vielfältige Verwendung von
27 Werkverträgen, aber auch aufgrund der gestiegenen Kosten und bestehender
28 Reregulierungsbestrebungen im Bereich der gewerblichen ArbeitnehmerInnenüberlassung haben
29 Werkverträge die Leiharbeit als Mittel der Wahl abgelöst, wenn es darum geht, reguläre
30 Beschäftigungsformen zu ersetzen, Stammbesellschaften zu substituieren, betriebliche
31 Mitbestimmung unter Druck zu setzen und ArbeitnehmerInnenrechte zu unterlaufen.

32
33 Die Beschäftigten in diesen Werkvertragsverhältnisse müssen häufig deutlich geringere Bezahlung
34 und deutlich schlechtere, teilweise sogar gesetzeswidrige Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen, als
35 die regulär Beschäftigten mit denen sie „Hand in Hand, zum Teil auf derselben Montagelinie, oder
36 Schreibtisch an Schreibtisch“ arbeiten. Genaue Zahlen über den Umfang des Einsatzes von
37 Werkverträgen fehlen. Klar wird der intentionale Einsatz der Werkverträge als Mittel zum Ersatz
38 der Stammbesellschaft darin, dass 43 Prozent der Befragten in derartigen
39 Werkvertragsverhältnissen angeben, der gleichen oder einer vergleichbaren Arbeit wie ihre
40 festangestellten KollegInnen nachzugehen. Die Werkverträge dienen hier häufig dem Ziel,
41 schlechtere Arbeitsbedingungen zu realisieren und tarifliche Bestimmungen zu unterlaufen um auf
42 dem Rücken der Beschäftigten geringere Kosten bei Externalisierung von Organisationsaufwand zu
43 erzielen. Werkbesteller sind in der Lage, Teile des Wertschöpfungsprozesses im Unternehmen
44 abzukoppeln und in diesen Bereichen Arbeitsbedingungen, Modelle der Arbeitsorganisation und
45 des Arbeitskräfteeinsatzes zu realisieren, die sie im Kernbetrieb niemals durchsetzen könnten.

46
47 Grundlegend muss man den zunehmenden Übergang von zeit- auf werksbasierte Vertragsformen
48 ebenfalls problematisieren. So fußt der Werkvertrag nach § 631 Abs. 2 BGB auf dem zu
49 erbringenden Erfolg der Dienstleistung oder der Erbringung des „Werkes“. Diese
50 Erfolgsbezogenheit unterscheidet den Werkvertrag auch vom regulären, in der Regel
51 arbeitszeitbezogenen, Arbeitsvertrag. Während hier der Arbeitgeber eine potentielle Leistung auf

1 Basis von Arbeitszeit und unterstelltem Leistungspotential des Arbeitnehmers langfristig einkauft,
2 in gewissem gesetzlich geregeltem Umfang Leistungsschwankungen des Arbeitnehmers
3 hinzunehmen hat und sich die Vertragserfüllung in der Erbringung der Dienstleistung erschöpft,
4 liegt beim Werkvertrag das unternehmerische Erfolgsrisiko einseitig beim Werkvertragsnehmer.
5 Das wird dann zum Problem, wenn der Einsatz von Werkverträgen reguläre Beschäftigung
6 verdrängt und Arbeitnehmerinnen betrifft, die weder die Verhandlungsposition haben, die
7 Vertragsbedingungen zu kontrollieren, noch eine finanzielle Vergütung der Risikoübertragung
8 durchzusetzen.

9
10 Für eine bessere Regulierung im Bereich der Werkverträge erheben wir deshalb folgende
11 Forderungen:

12
13 (1) Betriebliche Mitbestimmung muss in die Lage versetzt werden, die über Werkverträge
14 „innerbetrieblich ausgelagerten“ Teile der Wertschöpfungsprozesse im Unternehmen wieder -
15 zumindest mittelbar – in ihren Vertretungsbereich zu integrieren und die dort herrschenden
16 Arbeitsbedingungen zu thematisieren. Daher fordern wir die Einführung der
17 Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates beim Abschluss von Werksverträgen.

18
19 (2) Klare rechtliche Abgrenzung des missbräuchlichen Einsatzes von Werkverträgen. Gesetzliche
20 Klarstellung der Notwendigkeit der Autonomie des Werkvertragsnehmers gegenüber dem
21 Werkbesteller. Kriterien des Missbrauchs können hier sein: Weisungsbefugnis von Beschäftigten
22 des Auftragsnehmers, Eingliederung des Werkvertragsunternehmens in die organisatorischen
23 Abläufe des Bestellerunternehmens, Übereinstimmung der Aufgaben der ArbeitnehmerInnen,
24 sowie Verwendung der Arbeitsmittel.

25
26 (3) Verbesserungen der staatlichen Kontrollen im Rahmen des Schwarzarbeitsgesetzes und der
27 Umkehr der Beweislast zu Gunsten der Beschäftigten, sofern Hinweise auf den missbräuchlichen
28 Einsatz von Werkverträgen vorliegen.

29
30 (4) Erhöhung der möglichen Strafzahlungen sowie die Einführung der Rechtsfolge der
31 Umwandlung der betroffenen Arbeitsverhältnisse in reguläre unbefristete
32 Normalarbeitsverhältnisse bei Nachweis der missbräuchlichen Werkvertragsvergabe.

33
34 (5) Mittelfristig die Einführung des Vorliegen seiner verbindlichen Honorar- und
35 Gebührenordnung als notwendige gesetzliche Voraussetzung zur Vergabe von Werkverträgen.

36 37 2.7 Geringfügige Beschäftigung

38
39 Was ist geringfügige Beschäftigung?

40
41
42 Unter geringfügiger Beschäftigung versteht man so genannte Minijobs. Diese wurde mit Hartz-II
43 generell neu geregelt, die letzte Veränderung erfolgte für Januar 2013. Seitdem sind
44 Beschäftigungen bis 450,00€ monatlich unabhängig von der Arbeitszeit und davon, ob es sich um
45 eine Haupt- oder nebenberufliche Zweitbeschäftigung handelt, für ArbeitnehmerInnen
46 sozialversicherungsfrei. Diese sind folglich nicht aufgrund ihrer Beschäftigung
47 arbeitslosenversichert, krankenversichert, pflegeversichert oder rentenversichert. Seit 2013 liegt
48 eine Pflicht zur Rentenversicherung vor, auf Antrag kann aber eine Befreiung erfolgen, was in der
49 Regel geschieht. Die ArbeitgeberInnen von MinijobberInnen zahlen Pauschalbeiträge an diese
50 gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung (ca. 30%), in Privathaushalten sind diese Abgaben
51 geringer. Ein zweiter Typ von Minijob wird deutlich geringer genutzt und liegt vor, wenn es sich –

1 unabhängig vom Verdienst – um eine Beschäftigung handelt, die weniger als 50 Arbeitstage im
2 Kalenderjahr beinhaltet.

3
4
5 Wer ist geringfügig beschäftigt und in welchem Ausmaß gibt es geringfügige Beschäftigung?

6
7 Geringfügige Beschäftigung findet vor allem in kleinen Betrieben in der Dienstleistungsbranche,
8 dem Einzelhandel und der Gastronomie statt. Dort arbeiten vor allem Hausfrauen und -männer,
9 Studierende, SchülerInnen und RentnerInnen, aber durchaus eben auch weitere
10 Vollzeitbeschäftigte und Arbeitslose in Minijobs. Von über 7 Millionen Minijob-
11 Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2011 waren 2,5 Millionen reine Nebenjobs. Grundsätzlich
12 wächst das Ausmaß von geringfügiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung seit 2004
13 kontinuierlich. Etwa die Hälfte der MinijobberInnen ist auf diese Beschäftigung zur Bestreitung des
14 elementaren Lebensunterhalts angewiesen, ungefähr die andere Hälfte erfüllt „Extrawünsche“ mit
15 dem Gehalt aus dem Minijob.

16
17
18 Welche Folgen hat geringfügige Beschäftigung?

19
20 Den Betrieben dient geringfügige Beschäftigung zur Erhöhung der Flexibilität: Sie können bspw. in
21 der Gastronomie oder im Einzelhandel die Öffnungszeiten passgenau an mehrere Minijobs
22 anpassen. Dies führt zu Verdrängungseffekten von versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen.
23 Die Bruttostundenkosten der ArbeitgeberInnen sind mit dieser Beschäftigungsform generell
24 niedriger (weniger Sozialversicherungsbeiträge), für die ArbeitnehmerInnen sind die
25 Sozialversicherungsabgaben ebenfalls nicht vorhanden. Beides führt zu Einkommensausfällen bei
26 den Sozialversicherungen und ebenso zu geringerer Absicherung für die ArbeitnehmerInnen.
27 Gerade Frauen stehen dabei vor dem Risiko der Altersarmut. Außerdem werden in Minijobs
28 Zuschläge und andere Leistungen oft nicht bezahlt, auch arbeitsrechtliche Ansprüche, über
29 Mitbestimmungsrechte bis hin zum Kündigungsschutz, werden tendenziell seltener eingefordert.
30 In der Regel sind Minijobs mit sehr geringen Stundenlöhnen korrelierend und stellen einen großen
31 Anteil des Niedriglohnssektors dar.

32
33
34 Was wollen wir mit dieser Beschäftigungsform machen?

35
36 In vielen Studien wird der Wunsch geringfügig beschäftigter ArbeitnehmerInnen nach einer
37 Erhöhung der Arbeitszeit belegt. Für diesen Wunsch sind meist nur finanzielle Motive
38 ausschlaggebend, oft ist er nicht realisierbar. Wir fordern die Abschaffung der geringfügigen
39 Beschäftigung und die Wiederherstellung der vollen paritätischen Sozialversicherungspflicht ab
40 dem ersten verdienten Euro.

41
42 2.8 Befristete Beschäftigung

43
44
45 Was ist befristete Beschäftigung?

46
47 Bei der befristeten Beschäftigung handelt es sich um ein Beschäftigungsverhältnis, das nach einer
48 bestimmten Zeit ohne Zutun des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers endet. Hier wird unterschieden
49 zwischen sachgrundloser Befristung und Befristung mit einem Sachgrund.

50

1 Sachgrundlose Befristungen sind nach dem bestehenden Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
2 zulässig und ermöglichen es ArbeitgeberInnen, flexible Arbeitsverträge ohne einen sachlichen
3 Grund abzuschließen.

4 Dazu gehören neben der kalendermäßigen Befristung bis zu zwei Jahren auch die Befristung im
5 Fall einer Unternehmensgründung und die Befristung bei älteren ArbeitnehmerInnen.
6

7 Daneben ermöglicht das TzBfG auch die Befristung mit einem sachlichen Grund. Darunter zählen
8 neben der Vertretung z. B. auch der vorübergehende Arbeitsbedarf. Zu letzterem zählen auch die
9 insbesondere im Sozialbereich üblichen Projektbefristungen. Diese Form der Befristungen wurden
10 insbesondere durch die willkürlichen Aufspaltungen von Daueraufgaben in einzelne kurzfristige
11 Teile ausgeweitet.
12

13 Vor dem Hintergrund anhaltender Massenarbeitslosigkeit wurde 1985 mit dem
14 Beschäftigungsförderungsgesetz eine zeitlich beschränkte erleichterte Befristung von
15 Arbeitsverhältnissen ohne besonderen Sachgrund eingeführt. 1996 wurde diese erweitert und es
16 wurden nicht mehr nur sachgrundlos befristete Verträge, sondern ganze Befristungsketten
17 legalisiert.

18 Anstatt Massenarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen, sind die Folgen bis heute eine
19 Prekarisierung der Arbeitswelt und der Verlust von Planungssicherheit und Perspektive für weite
20 Teile von Belegschaften, insbesondere für jüngere ArbeitnehmerInnen innerhalb dieser. Befristete
21 Beschäftigung wurde schrittweise so zu einer immer stärker zur Normalität gehörenden Art des
22 Beschäftigungsverhältnisses. In vielen Bereichen, insbesondere im Sozial- und Bildungsbereich,
23 gehören sie sogar zur Regel. Gerade auch im öffentlichen Beschäftigungsbereich, der eigentlich
24 einen Vorbildcharakter haben sollte, ist der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse mit über 10
25 Prozent besonders hoch.

26 Dies stellt aus unserer Sicht eine unzulässige Perspektivenvernichtung für ArbeitnehmerInnen dar.
27 Die Arbeitsbiographien existieren bei weitem nicht mehr als fortdauernde, ununterbrochene
28 Zeitlinie, sondern werden fragmentiert. Diese Fragmentierung führt nicht nur zu häufigem
29 Betriebswechsel, wodurch eine längerfristige Lebensplanung in der Tendenz unmöglich gemacht
30 wird, sondern auch zu wiederkehrender Erfahrung mit Arbeitslosigkeit. Jedoch wird nicht nur die
31 Planungssicherheit und Entwicklungsperspektive im Betrieb und Privatleben eliminiert, sondern
32 auch die Absicherung im Rentenalter in Frage gestellt. Die Förderung prekärer Arbeitsverhältnisse
33 durch den Gesetzgeber, die eine noch stärkere Präkarisierung im Rentenalter zur Folge hat, ist für
34 uns inakzeptabel. Befristete ArbeitnehmerInnen neigen außerdem weniger dazu, sich gegen
35 schlechte Bedingungen am Arbeitsplatz und niedrige Löhne zur Wehr zu setzen, da immer die
36 Angst vor der Beendigung des Arbeitsverhältnis mit Auslaufen des Arbeitsvertrages mitschwingt.
37 Diese Auswirkung der Zurückhaltung bei der Artikulierung wird besonders deutlich, wenn eine
38 Entfristung in Aussicht gestellt wird.
39
40

41 Forderungen:

42 Daher fordern wir die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und die Beschränkung der
43 befristeten Beschäftigung auf das absolute Minimum. Ebenfalls fordern wir die vernünftige
44 Ausfinanzierung von Planstellen im öffentlichen Beschäftigungsbereich, um dort die übermäßigen
45 Befristungen langfristig abzubauen. Die langfristige Vergabe von Daueraufgaben der öffentlichen
46 Hand, die nicht selbst erledigt werden können (Subsidiaritätsprinzip), muss ebenfalls ein Ziel sein,
47 um befristete Beschäftigung einzudämmen.

48 Wir Jusos stehen für einen möglichst geringen Anteil an befristeter Beschäftigung, damit die
49 Menschen langfristige Perspektiven und Sicherheit für ihre Lebensplanung haben.
50
51

1 2.9 Teilzeit

2 Was ist Teilzeitbeschäftigung?

3
4 Teilzeitbeschäftigung ist seit 2001 mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) neu geregelt.
5 Demnach ist Teilzeitarbeit eine reduzierende Abweichung von der Wochenarbeitszeit eines
6 Arbeitnehmers im Vergleich zu der sonst üblichen Wochenarbeitszeit (bspw. der tarifvertraglich
7 geregelt). Schon seit längerem gibt es europaweit geltende Diskriminierungsverbote, die dazu
8 führen, dass neben den prozentual geringeren Entgelten auf den ersten Blick keine weiteren
9 Belastungen für die teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen bestehen. So ist Teilzeitbeschäftigung
10 in vollem Maße sozialversicherungspflichtig und es gelten alle anderen Regelungen in selber Art
11 und Weise wie bei Vollzeit.

12
13
14 Wer ist teilzeitbeschäftigt und welchen Ausmaß hat sie?

15
16
17 Teilzeitbeschäftigung ist diejenige Form von prekärer Arbeit, die das größte Ausmaß hat.
18 Gleichzeitig sind aber bei weitem nicht alle Teilzeitbeschäftigten in einer finanziell gesehen
19 prekären Haushaltslage. Dies wiederum liegt daran, dass Teilzeit als Beschäftigungsform am
20 ehesten eine geschlechtliche Ungleichverteilung aufweist, die wiederum in der Aufteilung der
21 Familienarbeit und ihrer ungerechten Verteilung begründet liegt. Entsprechend differenziert ist
22 diese Beschäftigungsform zu betrachten. Die Teilzeitquote der Frauen hat sich seit 1991 fast
23 verdoppelt und stellt mit 11 Millionen nun 58% der gesamten weiblichen erwerbstätigen
24 Bevölkerung dar (2014). Die Teilzeitquote der Männer hat sich im selben Zeitraum vervierfacht –
25 liegt aber bei weitem nicht auf demselben Niveau. Auch wenn Teilzeit generell in allen
26 Beschäftigungsbranchen zunimmt, hat sie ein weibliches Gesicht.

27
28
29 Welche Folgen hat Teilzeitbeschäftigung?

30
31 Die direkte Folge von Teilzeitarbeit für Beschäftigte ist eine finanzielle Schlechterstellung durch das
32 anteilig geringere Entgelt. Eine differenzierte Betrachtungsweise lässt jedoch auch Probleme für
33 die soziale Absicherung im Alter erkennen: Durch die Teilzeitbeschäftigung erwerben
34 ArbeitnehmerInnen weniger Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung, was neben
35 der Tatsache, dass diese weniger Einnahmen hat, auch dazu führt, dass das Risiko von Altersarmut
36 steigt. Gerade dies trifft vor allem auf Frauen zu. Außerdem verfestigt Teilzeitarbeit in gewisser
37 Weise traditionelle Rollenbilder bzgl. der Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit und leistet
38 der Entstehung von weiblich konnotierten Berufsfeldern, die schlechter angesehen und bezahlt
39 sind, Vorschub. Außerdem ziehen längerfristige Teilzeitphasen trotz der Diskriminierungsverbote
40 nachweisbar Nachteile bei Karriereverläufen nach sich.

41
42
43 Was wollen wir hinsichtlich dieser Beschäftigungsform machen?

44
45
46 Hinsichtlich der Prekarität von Teilzeitarbeit ist entscheidend, aus welchen Gründen und in
47 welchen individuellen Lebenssituationen dieses Modell gewählt wird. Wir finden es unerträglich,
48 die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf über eine Teilzeitbeschäftigung von Müttern zu
49 regeln. Es kann nicht sein, dass die Ausgestaltung einer Beschäftigungsform dies regeln soll.
50 Stattdessen sollte dies über Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigt erreicht werden.

1 Gleichzeitig müssen aber auch Beschäftigte in den Blick genommen werden, die ggf. aus Gründen
2 eines weiteren Studiums oder eines höheren Bedarfs an Freizeit für eine gewisse Zeit ihres
3 Erwerbslebens Teilzeit arbeiten wollen. Wir fordern für alle Teilzeitbeschäftigten einen
4 gesetzlichen Anspruch auf Umwandlung in eine Vollzeitbeschäftigung.

6 2.10 Den Mindestlohn besser machen!

7
8 Allen Unkenrufen der Wirtschaft zum Trotz, der Mindestlohn wirkt. 3,7 Millionen Menschen
9 profitieren von ihm. Im letzten Jahr ist die Beschäftigung weiter deutlich gestiegen und die
10 Arbeitslosigkeit gesunken. Viele ArbeitnehmerInnen können sich über deutlich höhere Löhne
11 freuen. Allein die Zahl der AufstockerInnen ist im Jahr 2015 um 60.000 zurückgegangen. Gerade
12 im Osten Deutschlands führte dieser branchenabhängig zu einer kräftigen Lohnsteigerung von bis
13 zu 18%. Für Frauen bedeutet er im Schnitt eine Lohnsteigerung von 3,5%, bei Männern um 3,1%.
14 Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt. Massenentlassungen, wie durch das
15 Ifo-Institut prophezeit, bleiben aus. Dennoch ist noch einiges zu tun. Die Tatsache, dass wir uns
16 über solche Zahlen noch immer freuen, zeigt dies zur Genüge. Es sind noch zu viele Ausnahmen,
17 zu viele Einfallstore in die Prekarität vorhanden. Um den Mindestlohn zu stärken und um seine
18 eigentliche Wirkmächtigkeit sicherzustellen, ist es zwingend notwendig, dass es sich um einen
19 flächendeckenden, allgemeingültigen und ausnahmslosen Mindestlohn handelt. Davon ist man
20 allerdings noch deutlich entfernt. Minderjährige, Langzeitarbeitslose und in der Praxis
21 Asylsuchende sind noch immer von ihm ausgenommen. Zudem ist es in der Praxis nur schwer
22 möglich, ihn einzuklagen. Die Zahl der AufstockerInnen bleibt trotz Rückgangs auf hohem Niveau.

23
24
25 So ist die Aufdeckung der Unterwanderung des Mindestlohns in Betrieben nicht ohne Weiteres
26 gewährleistet. Noch immer gilt gerade in nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben der Druck
27 auf die Belegschaft als zu hoch, um dieses straffrei zu tun. Auch mit dem Betriebsgeheimnis wird
28 argumentiert. Aus diesem Grund trauen sich zu viele noch immer nicht, bestehende Missstände zu
29 melden. Daher ist es nötig, diese WhistleblowerInnen vor Repressionsmaßnahmen durch den
30 Betrieb gesetzlich zu schützen.

31
32
33 Gleichzeitig muss es für Gewerkschaften möglich sein, bei Verstößen gegen den Mindestlohn
34 Klage einzureichen, um die Interessen ihrer Mitglieder schützen zu können. In vielen Teilbereichen
35 des Deutschen Rechts ist dieses bereits möglich. So besteht unter anderem für
36 Naturschutzverbände die Möglichkeit, Klage beim Verwaltungsgericht einzureichen. Für
37 Gewerkschaften gilt dies jedoch nicht. Damit ist der Weg zum Arbeitsgericht noch immer ein
38 Kampf mit stumpfem Schwert. Daher fordern wir die Möglichkeit der Verbandsklage auch im
39 Wirkungsbereich des Mindestlohns für die Gewerkschaften.

40
41
42 Eine neue Bürokratie ist durch den Mindestlohn nicht entstanden, denn die Arbeitsstunden
43 mussten auch schon in der Vergangenheit korrekt aufgezeichnet werden. Es lässt sich durch die
44 Aufzeichnungspflicht auch kein Wettbewerbsnachteil für die Unternehmen feststellen, da diese für
45 alle Unternehmen gleichermaßen gilt. Jegliche anderslautende Argumentation der
46 ArbeitgeberInnenseite eröffnet lediglich die Frage, auf welche Weise bereits vor dem Mindestlohn
47 existierende Arbeitszeitbestimmungen unterlaufen wurden. Allerdings liegt die Beweispflicht für
48 die korrekte Stundenerfassung noch immer bei den ArbeitnehmerInnen. Dies entspricht nicht
49 unserem Verständnis einer fairen Regelung. Wir fordern daher, dass die Beweispflicht, dass
50 Arbeitsstunden korrekt festgehalten und somit der Mindestlohn eingehalten wird, der
51 ArbeitgeberInnenseite liegt.

1
2 Engmaschige Kontrollen sind vor allem in den der Erfahrung nach missbrauchsanfälligen Branchen
3 wie zum Beispiel dem Bau- und Gebäudereinigungsgewerbe unabdingbar. Der Zoll ist jedoch seit
4 Jahren personell unterbesetzt. Dieser Missstand rächt sich jetzt, und es kommt zu einer
5 ausschweifenden Verschiebung von Stellen in den unterschiedlichsten Bereichen. Von den 1600
6 zugesagten Zusatzstellen wurden durch CDU/CSU bereits 400 Planstellen auf das BAMF
7 umgeleitet. Eine Schwächung der Mindestlohnkontrolle ist nicht nur kontraproduktiv, sondern
8 stellt auch eine Aufforderung an die „schwarzen Schafe“ unter den ArbeitgeberInnen dar, den
9 Mindestlohn zu umgehen. Deshalb fordern wir, dass das Personal bei der FKS (Finanzkontrolle
10 Schwarzarbeit) weiter aufgestockt wird. Es müssen mindestens 400 zusätzliche Stellen
11 bereitgestellt werden.

12
13
14 Der Mindestlohn soll die Existenz der ArbeitnehmerInnen absichern und ist notwendig, egal,
15 woher die Beschäftigten kommen. Dies ist gerade im Hinblick auf Geflüchtete von Bedeutung.
16 Diese werden oft aufgrund der Struktur ihres Asylverfahrens zuerst in das Sozialsystem nach SGB II
17 kommen und somit als Langzeitarbeitslose eingestuft, wodurch sie keinen Mindestlohn erhalten.
18 So wird künstlich ein Lohndruck geschaffen. Bei Leiharbeit- und befristeter Beschäftigung sowie
19 Kettenbefristung kann dies zur Aushebelung des Mindestlohns führen. Um Geflüchtete rasch in
20 den Arbeitsmarkt zu integrieren, bedarf es spezieller Qualifizierungen und Beratungen, jedoch
21 keiner Ausnahme vom Mindestlohn, denn dies verstieße außerdem gegen den
22 Gleichheitsgrundsatz. Daher fordern wir die Abschaffung sämtlicher Ausnahmen bei der
23 Anwendung des Mindestlohngesetzes. Der Mindestlohn muss für alle ArbeitnehmerInnen ohne
24 jegliche Ausnahmen gelten!

25
26
27
28
29 Der Mindestlohn ist noch immer nicht auf einem Niveau, das eine Mindestsicherung im
30 Rentenbereich garantiert. Diese Grenze liegt derzeit bei ca. 11,50€. Eine Anhebung muss daher
31 schnellstmöglich auf dieses Niveau erfolgen. Des Weiteren muss der Mindestlohn mit der übrigen
32 Lohnentwicklung Schritt halten. Darauf haben sich Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen
33 geeinigt. Da die Tarifentwicklung in der letzten Zeit positiv verlaufen ist, muss es zu einer
34 Anhebung kommen. Mittelfristig soll sich der Mindestlohn in seiner Verhandlungsgrenze an
35 der Definition der europäischen Sozialcharta, die auch Deutschland unterzeichnet hat, orientieren
36 (60% des Medianeinkommens, derzeit bei ca. 12,40€ in Deutschland).

37 38 39 40 3. Faire Bedingungen. Unser Anspruch.

41
42 Unsere Gesellschaft erlebt eine zunehmende Prekarisierung der Arbeitswelt. Soziale Ungleichheit
43 wächst, Perspektive und gesicherte Arbeitsbiographien werden zunehmend atypisch und geraten
44 verstärkt unter Druck. Stress, materielle Schwierigkeiten und fehlende Planungssicherheit für
45 ArbeitnehmerInnen sind die Folge. Dabei verstehen wir Arbeit, darunter vor allem Erwerbsarbeit
46 und für diese in entscheidender Weise unabhängig wie sicher oder unsicher die
47 Beschäftigungsform ist. Sie ist eine Quelle menschlicher Selbstdefinition und damit in gewisser
48 Weise sinnstiftend, nimmt einen großen Raum in der Alltagswelt vieler Menschen ein und bietet
49 ebendiese soziale Kohäsion, aus der für viele ein Hauptbestandteil ihres sozialen Lebens erwächst.
50 Mit dem Faktor der Prekarisierung lohnabhängig Beschäftigter stehen wir vor der Frage, wie eine
51 durch die Politik, gerade durch rot-grüne Reformen unter Gerhard Schröder, seit Beginn der

1 2000er Jahre initiierte und bis heute durch alle nachfolgenden Bundesregierungen weiter
2 vorangetriebene gewollte Zementierung prekärer Beschäftigung in der Gesellschaft mit den
3 bevorstehenden Transformationsprozessen der Arbeit und einer Ökonomie, die auf
4 Hochtechnologie und internationalen Export ausgerichtet ist, auf Dauer vereinbar sein soll. Die
5 bisher angestrebten und z. T. durchgeführten Reformen der Bundesministerin für Arbeit und
6 Soziales haben zwar einige Fortschritte in diesem Bereich hervorgebracht, sind allerdings noch
7 nicht ausreichend. Umso besorgniserregender sind die Entwicklungen der Präkarisierung nicht nur
8 für die Qualität, Sicherheit und Perspektive der Arbeitswelt der lohnabhängig Beschäftigten, sie
9 sät auch den Keim der Destabilisierung sozial-gesellschaftlicher Verhältnisse. Die
10 Wiederherstellung und Weiterentwicklung der allgemeingültigen Hegemonie der unbestrittenen
11 Notwendigkeit nicht-prekärer Arbeitsverhältnisse muss Grundlage jeglichen politischen und
12 ökonomischen Strebens sein.

13
14 Wir JungsozialistInnen erheben den Anspruch, die Arbeitswelt sozial, gerecht, sicher und planbar
15 zu gestalten. Wir haben zehn Handlungsfelder in Ausbildungs- und Arbeitsbiographien
16 identifiziert, die Einfallstore für Prekarität bilden, deren Neutralisierung sich aus unserer Sicht als
17 zwingend darstellen.

- 18
19 1) Praktika und Volontariate dürfen nicht mehr als Instrumente der kostengünstigen
20 Ausbeutung von Arbeit durch Kapital darstellen. Zeitlich müssen Praktika auf maximal drei
21 Monate begrenzt sein und eine Mindestvergütung von mindestens 300€ je Monat
22 sichergestellt sein. Volontariate dürfen nicht länger als 24 Monate andauern, können
23 durch Berufserfahrung und vergleichbare Faktoren aber auf 12 Monate verkürzt werden.
24 Dabei muss die Vergütung im mindesten Maße den Regelungen des Mindestlohngesetzes
25 genügen. Ein schriftlich festgehaltener Vertrag ist in beiden Fällen als verpflichtend
26 anzusehen.
27
- 28 2) Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist Schlüssel zur Bekämpfung prekärer
29 Arbeitsverhältnisse. Daher muss die Ausbildungsqualität durch regelmäßige Kontrollen
30 sichergestellt sein. Ebenso ist die Neuordnung der Zeiten zwingend notwendig – ohne
31 genügend Zeit zum Lernen keine gute Ausbildung. Ferner ist eine allgemeingültige
32 Standardisierung unabdingbar. Daher muss das BBiG zu einem allgemeinen
33 Ausbildungsgesetz ausgeweitet werden. Gleichzeitig ist die materielle Sicherheit und
34 berufliche Perspektive der Azubis sicherzustellen, damit sie sich auf ihre Ausbildung
35 konzentrieren können. Daher fordern wir eine am aktuellen Bafög-Höchstsatz orientierte
36 allgemeine gesetzliche flächendeckende Mindestausbildungsvergütung bei voller Schul-
37 und Lernmittelfreiheit, sowie eine unbefristete Übernahmegarantie durch den
38 auszubildenden Betrieb. Zur Stärkung der Vertretung genannter Interessen muss eine
39 Teilfreistellungen für Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen gewährleistet werden.
40
- 41 3) Das duale Studium spielt eine immer bedeutendere Rolle. Eine bessere Verzahnung durch
42 Regelungen zur Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Hochschule soll aus diesem Grund
43 ins BBiG aufgenommen werden, sowie Anforderungen der Eignung der Ausbildungsstätte
44 und des Ausbildungspersonals definiert werden. Bestimmungen zur Ausbildungsvergütung
45 sowie zur Ausgestaltung des Ausbildungsvertrages zwischen Studierender/m und Betrieb
46 sollen ebenfalls Bestandteil einer so gearteten Reform des BBiG sein. Die Freistellung für
47 Vorlesungen, Seminare, Laborpraxis, Prüfungen sowie ein Tag zur Vorbereitung der
48 Prüfungen und Studienzeiten muss garantiert sein.
49
- 50 4) Im Bereich der Weiterbildung sind verbindliche Qualitätsanforderungen für die
51 Lernprozessgestaltung zu definieren. Diese sind gesetzlich zu verankern.

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
- 5) Leiharbeit gehört zu den Bereichen des Arbeitsmarktes, die sinnbildlich für das Fehlen von Sicherheit und Perspektive stehen. Hier liegt aus unserer Sicht grundlegender Reformbedarf vor. Der derzeitige Zustand ist nicht hinnehmbar. Daher fordern wir die rechtliche Gleichstellung von Leiharbeit und Stammebelegschaft und gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Dabei darf Leiharbeit keine Verdrängung der Stammebelegschaft provozieren. Maximal 5% des Personalbedarfs soll zukünftig durch Leiharbeit abgedeckt werden. Klare Mindesteinsatzzeiten von sechs Monaten bei einer Maximalverlängerung auf 18 Monaten sollen als verpflichtend gelten. Bei Einstellungen sind vorrangig im Betrieb in Leiharbeit Befindliche zu berücksichtigen. Die Betriebe verpflichten sich ferner, ihre fachlich bezogenen Qualifizierungsangebote den Zeitarbeitskräften ebenso anzubieten wie der Stammebelegschaft der jeweiligen Standorte. Für Zeitarbeitsfirmen gilt gleichzeitig ein Synchronisationsverbot von Entleihervertrag und LeiharbeitnehmerInnenvertrag.
 - 6) Werkverträge lösen zunehmend Leiharbeit als Mittel der effizienten Ausbeutung von Beschäftigten ab. Eine Vertretung durch Betriebsräte ist nur in den seltensten Fällen zufriedenstellend sichergestellt. Daher fordern wir: die Einführung der Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates beim Abschluss von Werksverträgen; klare rechtliche Abgrenzungen des missbräuchlichen Einsatzes von Werkverträgen; gesetzliche Klarstellung der Notwendigkeit der Autonomie des Werkvertragsnehmers gegenüber dem Werkbesteller; Verbesserungen der staatlichen Kontrollen im Rahmen des Schwarzarbeitsgesetzes und die Umkehr der Beweislast zu Gunsten der Beschäftigten, sofern Hinweise auf den missbräuchlichen Einsatz von Werkverträgen vorliegen; insbesondere eine Erhöhung der Strafzahlungen sowie eine Einführung der Rechtsfolge der Umwandlung der betroffenen Arbeitsverhältnisse in reguläre unbefristete Normalarbeitsverhältnisse bei Nachweis der missbräuchlichen Werkvertragsvergabe. Mittelfristig ist die Einführung des Vorliegens einer verbindlichen Honorar- und Gebührenordnung als notwendige gesetzliche Voraussetzung zur Vergabe von Werkverträgen zwingend notwendig.
 - 7) Wir fordern die Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung und die Wiederherstellung der vollen paritätischen Sozialversicherungspflicht ab dem ersten verdienten Euro. Der Wunsch der Erhöhung der Arbeitszeit ist bei einer überwältigenden Mehrheit der geringfügig Beschäftigten vorhanden. Ca. die Hälfte der MinijobberInnen ist auf diesen zur Bestreitung des elementaren Lebensunterhalts angewiesen. Diese reichen in ihrer Form jedoch nur in den seltensten Fällen.
 - 8) Wir fordern die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und die Beschränkung der befristeten Beschäftigung auf das absolute Minimum. Ebenfalls fordern wir die vernünftige Ausfinanzierung von langfristigen Planstellen im öffentlichen Beschäftigungsbereich sowie die langfristige Vergabe öffentlicher Aufgaben, die aufgrund des Subsidiaritätsprinzips nicht selbst erledigt werden können. Weder hat die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch das Beschäftigungsförderungsgesetz den Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis erleichtert, noch hat es die Arbeitslosenzahlen gesenkt. Das Resultat ist das Einsickern der Befristung zu Ungunsten des Normalarbeitsverhältnisses, sowie eine Reduktion von Normalplanstellen im öffentlichen Beschäftigungssektor. Dies ist nicht hinnehmbar.
 - 9) Lebensplanung und -verhältnisse können sinnvolle Gründe darstellen, sich in einem in Teilzeit geregelten Arbeitsverhältnis zu befinden. Diese sind ebenso unterschiedlich wie legitim. Diese Planungen und Verhältnisse können sich allerdings ändern. Ein Wechsel von

1 Teilzeit in Vollzeit ist bisher nicht ohne weiteres gewährleistet. Daher fordern wir für alle
2 Teilzeitbeschäftigten einen gesetzlichen Anspruch auf Umwandlung in eine
3 Vollzeitbeschäftigung.
4

5 10) Der Mindestlohn wirkt. Vielen geht es Dank seiner Einführung besser. Dennoch kann dies
6 nur einen ersten Schritt darstellen. Sicherheit und Perspektive bietet der Mindestlohn in
7 seiner derzeitigen Form nur beschränkt. Die noch immer deutlich ausbaufähigen Zahlen
8 belegen dies. Um den Mindestlohn zu einer echten Trutzburg gegen Prekarität auszubauen,
9 sind deutliche Ausweitungen notwendig. So dürfen Betriebsgeheimnisse nicht mehr als
10 Begründung zur Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis gelten, wenn Missstände durch
11 ArbeitnehmerInnen aufgedeckt werden. Gewerkschaften muss es ermöglicht werden,
12 gegen Missstände in Form einer Verbandsklage rechtlich vorzugehen. Die Nachweispflicht
13 bei der Erfüllung der Arbeitszeit liegt auf der ArbeitnehmerInnenseite. Die Beweispflicht
14 bei der Stundenerfassung muss auf Seiten der ArbeitgeberInnen liegen. Noch immer ist
15 das Netz der Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns nicht engmaschig genug. Dieses
16 liegt z. T. auch an der Umwidmung der Planstellen durch die Union. Wir fordern die
17 Aufstockung der Planstellen mindestens um die 400 umgewidmeten Stellen. Folgerichtig
18 muss auch über die Einhaltung eines gesetzlichen, allgemeinverbindlichen und
19 flächendeckenden Mindestlohns für alle ArbeitnehmerInnen ohne Ausnahmen gewacht
20 werden. Jegliche Ausnahmen, ob für Minderjährige oder Geflüchtete lehnen wir
21 kategorisch ab. Sie sind unverzüglich abzuschaffen. Die Höhe des Mindestlohns
22 gewährleistet in Deutschland noch immer keine materielle Sicherheit vor dem Abrutschen
23 in prekäre Verhältnisse. Damit diese Sicherheit gewährleistet ist, sind mindestens 11,50€
24 je Arbeitsstunde notwendig. Wir fordern die Aufstockung auf ebendieses Lohnniveau.
25 Mittelfristig fordern wir die Einhaltung der europäischen Sozialcharta durch die
26 Bundesrepublik. Dies bedeutet die Orientierung des Mindestlohns an 60% des
27 Medianlohns, welches zur Zeit in Deutschland 12,40€ je Stunde entspricht.
28
29

30 Prekäre Beschäftigung ist ein reiner Subventionssektor für die Beförderung der Zielsetzung des
31 Gewinnmaximierungsstrebens des kapitalistischen Wirtschaftssystems. Sie genügt weder den
32 Ansprüchen an gute Arbeit und faire Bedingungen, noch ist sie langfristig von Vorteil für die
33 Entwicklung eines Wirtschaftsraumes. Kurzfristige Kapitalinteressen werden vor die des
34 Allgemeinwohls und der ArbeitnehmerInnen sowie die langfristige Entwicklung eines
35 Wirtschaftsraums gestellt. Eine fortschreitende wirtschaftliche wie soziale Verelendung weiter
36 Teile der Gesellschaft lehnen wir ab. Diesen Entwicklungen stellen wir JungsozialistInnen uns
37 entschlossen entgegen. Ziel muss es sein, faire Bedingungen für alle sicherzustellen. Sonst
38 kracht's!



Das Berufsbildungsgesetz besser machen!

AdressatInnen

Landeskonferenz der Jusos Bayern, Juso-
Bundeskongress,

Bezirksparteitag der SPD
Oberbayern

1

1 Im Koalitionsvertrag ist eine Evaluierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vereinbart: „Wir wollen die
2 duale Ausbildung stärken und modernisieren. Wir werden das Berufsbildungsgesetz evaluieren und
3 Anpassungen prüfen, insbesondere in Hinblick auf die Erhöhung der Durchlässigkeit, die Stärkung der
4 Ausbildungsqualität und gestufter Ausbildungen, die Bildung von Berufsfamilien und die Sicherung des
5 Ehrenamtes in den Prüfungsgremien.“

6 Laut ursprünglichem Zeitplan des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hätte dieser
7 Evaluationsprozess Ende 2015 abgeschlossen sein sollen, so dass eventuelle Gesetzesänderungen noch
8 2016 verabschiedet werden können. Dieser konnte nicht eingehalten werden. Damit die notwendige
9 Novellierung des BBiG in dieser Legislaturperiode noch gelingt, gilt es nun den Prozess voranzutreiben –
10 gemeinsam mit den Gewerkschaftsjugendlichen.

11 Wir Jusos haben zur Berufsbildung gute Beschlusslagen. Diese gilt es nun mit Nachdruck in den
12 Evaluationsprozess einzubringen, um zusätzliche, in der Diskussion stehende Aspekte zu erweitern und auf
13 eine Reform des Berufsbildungsgesetzes zu fokussieren.

14 Das Berufsbildungsgesetz von 1969 ist Ausdruck der gemeinsamen Verantwortung von
15 Arbeitnehmer_innen, Arbeitgeber_innen und des Staates für die Berufliche Bildung in Deutschland. Schon
16 damals ein Kompromiss fehlen darin wesentliche Elemente wie die Finanzierung und das Recht auf
17 Ausbildung. Zuständigkeiten und Geltungsbereich wurden allzu pragmatisch festgelegt.

18 2005 wurde das Gesetz als eines der letzten noch realisierten Reformvorhaben der rot-grünen
19 Bundesregierung novelliert. Konfliktthemen blieben bei dieser Gesetzesüberarbeitung allerdings
20 unangetastet. Es gibt deshalb noch immer kein Recht auf Ausbildung - „Ausbildung für alle“ als Credo
21 der Reform blieb ein frommer Wunsch; die Finanzierung blieb ungeklärt, die Weiterbildung ein ziemlich
22 weißer Fleck des Rechtssystems. Die größeren Herausforderungen wurden nicht angegangen, diese gilt es
23 nun endlich anzunehmen.

24

25 **Ausbildung garantieren!**

26 Eine Ausbildungsgarantie muss im BBiG verankert werden. Die Jusos fordern die Einführung des
27 **gesetzlichen Anspruchs auf eine mindestens dreijährige berufliche Ausbildung** in einem anerkannten

1 Ausbildungsberuf zu absolvieren. Diese Ausbildungsgarantie für alle ausbildungswilligen Jugendlichen die
2 keinen Ausbildungsplatz finden konnten soll spätestens zwei Monate nach Beginn des jeweiligen
3 Ausbildungsjahres gelten. Bei der Berufswahl sind die Berufswünsche und die Möglichkeiten der Mobilität
4 der Jugendlichen maßgeblich.

5 Jugendlichen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben, wird eine Ausbildung an einer
6 berufsbildenden Schule oder bei einem außerbetrieblichen Bildungsträger für die gesamte mindestens
7 dreijährige Ausbildungsdauer garantiert. Ein Anteil von mindestens 50 % betrieblicher Praxis muss dabei
8 gesichert sein. Außerdem ist zu jedem Zeitpunkt ein Übergang in eine betriebliche Ausbildung
9 anzustreben. Die absolvierte Ausbildungszeit ist dabei anzurechnen. Außerbetriebliche Auszubildende
10 müssen eine Ausbildungsvergütung entsprechend der orts- und branchenüblichen tariflichen Regelung
11 erhalten. Die Betriebe müssen die Finanzierung dieser zusätzlichen Ausbildungsmöglichkeiten durch eine
12 Umlagefinanzierung sicherstellen.

13

14 **Ein BBiG für alle!**

15 Zahlreiche berufliche Ausbildungsgänge und vergleichbare neue Ausbildungsstrukturen werden nicht
16 nach dem BBiG geregelt. Im Ergebnis führt das in vielen Ausbildungen oftmals zu unklaren
17 Rechtsverhältnissen oder schlechteren Ausbildungsbedingungen. Daher fordern wir die Ausweitung des
18 BBiG zu einem einheitlichen Ausbildungsgesetz, das gleiche Qualitätsstandards für alle
19 Ausbildungsberufe sicherstellt. Dazu gehören z. B. die Gesundheits- und Pflegeberufe sowie
20 Erzieher_innen. Ebenso muss das BBiG für alle betrieblichen Ausbildungsphasen von schulischen
21 Ausbildungsgängen gelten. Ausgenommen sind derzeit Meisterprüfungen. Die Meisterprüfung im
22 Handwerk ist in der Handwerksordnung (HwO) geregelt und unterliegt nicht dem Geltungsbereich des
23 BBiG. Meisterprüfungsverordnungen werden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im
24 Einvernehmen mit dem Ministerium für Bildung und Forschung erlassen. Sie werden nicht unter der
25 Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung erarbeitet und nicht den Gremien des BBiG vorgelegt.
26 Diese Ausklammerung der Meisterprüfungen aus der regulären Ausbildungsgesetzgebung führt zu einer
27 stark arbeitgeberfreundlichen und arbeitgebernachteiligen Prüfungsordnung. Um dies zu beheben, sollen
28 die Normen des BBiG in die Regelungen zur Meisterprüfung einfließen unter Einbeziehung und Kontrolle
29 des Bundesinstitut für Berufsbildung. Im Zuge dieser Umbildung sollen auch die anderen Regelungen der
30 Handwerksordnung (HwO) mit dem BBiG harmonisiert werden.

31

32 **Duales Studium ins BBiG!**

33 An der Schnittstelle von Hochschulen und Betrieben hat sich in den letzten Jahren sehr erfolgreich das
34 duale Studium als „hybrides“ Studienformat etabliert. Allerdings bildet sich die zunehmende Verzahnung
35 von akademischer und beruflicher Bildung nicht in gesetzlichen Regelungen ab. Das bedeutet, dass es
36 Gesetzeslücken gibt, die es Unternehmen ermöglichen, dual Studierende zu beschäftigen, ohne dass
37 entsprechende Schutzbestimmungen greifen, die Ausbeutung verhindern und Ausbildungsqualität sichern
38 sollen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

39 In der Regel gibt es zwischen Hochschulen und Betrieben Kooperationsvereinbarungen zur

1 Qualitätssicherung dualer Studiengänge. Dies führt zu einer vielfältigen Ausgestaltung der betrieblichen
2 Anteile – gesetzliche Schutzbestimmungen, die für die duale Ausbildung selbstverständlich sind, greifen
3 demnach nicht. Für die dual Studierenden ergeben sich daraus zahlreiche Probleme: vertragliche
4 Bindungsklauseln über das Studium hinaus, Rückzahlungspflichten, Probleme bei der Freistellung für
5 Prüfungen und Seminare, Fehlen von gesetzlichen Mindeststandards für die Betreuung im Betrieb und
6 einer gesetzlichen Festlegung, dass es eine Vergütung geben muss. Um die Qualität dieses
7 Ausbildungsformats zu gewährleisten, müssen Ausbildung und Studium verzahnt und die betrieblichen
8 Ausbildungsbedingungen mit den Erfordernissen des Studiums abgestimmt werden. Dies erfordert
9 zusätzliche Abstimmungsinstrumente und Maßnahmen zur Sicherung der Qualität. Deshalb fordern wir,
10 Regelungen zur Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Hochschule ins BBiG aufzunehmen, sowie
11 Anforderungen der Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals, eine Bestimmung zur
12 Ausbildungsvergütung sowie zur Ausgestaltung des Ausbildungsvertrages zwischen Studierenden und
13 Betrieb. Die Freistellung für Vorlesungen, Seminare, Laborpraxis, Prüfungen sowie einen Tag zur
14 Vorbereitung der Prüfungen und Studienzeiten muss ebenfalls im BBiG verankert werden.

16 **Gute Ausbildung braucht Zeit!**

17 Junge Menschen brauchen nicht nur einen Ausbildungsplatz, sondern auch eine qualifizierte und gute
18 Ausbildung. Eine gute Ausbildung zu einem verantwortungsvollen Facharbeiter oder einer Facharbeiterin
19 dauert mindestens drei Jahre. Eine zweijährige "billigere" Schmalspur-Ausbildung, wie sie viele
20 Arbeitgeber_innen und das Wirtschaftsministerium anstreben, kann das nicht leisten und bietet darüber
21 hinaus kaum berufliche Entwicklungsperspektiven. Denn eine qualifizierte Ausbildung bildet nicht nur die
22 Basis für eine interessantere und abwechslungsreichere Tätigkeit. Gut qualifizierte Ausgebildete werden
23 auch deutlich seltener erwerbslos als gering Qualifizierte. Eine „Kurzausbildung“ sorgt nicht für die
24 erforderliche umfassende Kompetenzvermittlung.

25 Eine sehr spezialisierte und nur auf einige Tätigkeiten fokussierte zweijährige Berufsausbildung
26 beeinträchtigt die Flexibilität und Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems und mindert seine Attraktivität
27 und Qualität. Die Anforderungen des Arbeitsmarktes werden weiter steigen, damit einher geht eine
28 deutliche Verschlechterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte. Eine zu enge
29 Spezialisierung bereits in der Ausbildung würde daher die Anpassung an neue Anforderungen und
30 lebenslanges Lernen nicht fördern, sondern eher verringern. Eine **grundsätzliche Verkürzung der
31 Ausbildungsdauer** von dreieinhalb auf drei Jahre und eine vermehrte Einführung von zweijährigen
32 Ausbildungsberufen **lehnen wir daher ab.**

33 Die BBiG-Reform 2005 hat zudem für die Regelung des Verhältnisses von zweijährigen und drei- bzw.
34 dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen eine eklatante Regelungslücke hinterlassen. Es hat
35 a) ein Anrechnungsmodell (Zweijährige werden auf Dreijährige angerechnet) und
36 b) ein Ausstiegsmodell (der/die Auszubildende kann nach zwei Jahren aus einem drei- bzw.
37 dreieinhalbjährigen Ausbildungsverhältnis aussteigen) zugelassen.

38 Die Lücke ist die Definition dessen, was genau der/die Auszubildende beim Ausstiegsmodell nach zwei
39 Jahren erreicht hat. Wir fordern daher, dass Ausbildungsverträge nur in mindestens dreijährigen

1 Ausbildungsberufen abgeschlossen werden dürfen und eine verbindliche Regelung darüber, welche
2 Qualifikation nach welcher Ausbildungszeit in welchen Beruf erreicht ist. Dies darf aber nicht zu einer
3 Modularisierung führen. Wir stehen zum Berufsprinzip und lehnen eine Aufgabe des Systems
4 geschlossener Berufsbilder zugunsten einer Modularisierung der beruflichen Ausbildung ab.

5

6 **Sichere Perspektiven durch unbefristete Übernahme!**

7 Eine sichere Perspektive ist gerade für junge Menschen sowohl beim Übergang von Schule in Ausbildung
8 als auch beim Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben wichtig. Die Jusos fordern daher eine
9 **unbefristete Übernahmegarantie für alle Auszubildende**. Nicht nur für die Unternehmensbindung, sondern
10 insbesondere auch für den Erwerb von praktischer Berufserfahrung für den ehemaligen Auszubildenden
11 ist dies entscheidend.

12 Umfragen zeigen, dass nicht einmal die Hälfte der Jugendlichen im Jahr vor ihrem Berufsabschluss eine
13 feste Übernahmezusage und Perspektive im ihrem Ausbildungsbetrieb hat. Ein Drittel der Jugendlichen
14 hat kurz vor Ihrem Berufsabschluss noch schlicht keine Informationen darüber ob sie übernommen
15 werden oder nicht. Diese Unsicherheit darf jungen Menschen nicht weiter zugemutet werden. Deshalb
16 muss § 24 BBiG analog zum § 78a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erweitert werden und die
17 dreimonatige Ankündigungsfrist bei beabsichtigter Nicht-Übernahme auf alle Auszubildenden ausgeweitet
18 werden.

19

20 **Mindestausbildungsvergütung**

21 § 17 BBiG schreibt eine angemessene Vergütung für die Ausbildung vor. Nach der Rechtsprechung darf
22 die einzelvertraglich geregelte Ausbildungsvergütung nicht niedriger als 80% der üblichen tariflichen
23 Ausbildungsvergütung sein. In reinen Ausbildungsbetrieben sind weitergehende Abweichungen zulässig.
24 Das hat schwerwiegende Folgen. 27 % der Auszubildenden müssen neben der Ausbildung noch einem
25 weiteren Arbeitsverhältnis nachgehen um sich ihre Ausbildung finanzieren zu können.

26 Es kann nicht sein, dass Auszubildende, die in Vollzeitausbildung erheblich zum Betriebserfolg beitragen,
27 so wenig verdienen, dass die sich ihr Leben damit alleine nicht leisten können. Die Ausbildungsvergütung
28 muss Auszubildenden ein eigenständiges Leben ermöglichen und die Teilhabe am gesellschaftlichen
29 Leben in allen Facetten ermöglichen. Daher fordern wir die Einführung einer längst fälligen, gesetzlichen,
30 flächendeckenden Mindestausbildungsvergütung mindestens in Höhe des vollen, aktuellen Studierenden-
31 BAFÖG-Satzes.

32

33 **Ausbildungsqualität sichern!**

34 Ausbildungsqualität lässt sich am besten durch die Mitbestimmung starker Jugend- und
35 Auszubildendenvertretungen sichern. Doch auch in Betrieben, in denen es keine Jugend- und
36 Auszubildendenvertretung und keinen Betriebs-/Personalrat gibt – zum Beispiel in kleinen Betrieben auf
37 Grund zu geringer Beschäftigtenzahlen - muss die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen
38 kontrolliert werden.

1 Gewerbeaufsichtsämter, die über die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen wachen sollten, sind
2 unterbesetzt und überfordert und die, für die Überwachung der Ausbildungsqualität zuständigen
3 Berufskammern sind oft wenig geneigt bei Verstößen gegen die Ausbildungsordnung oder schlicht
4 schlechten Ausbildungsbedingungen gegen die Unternehmen durchzugreifen, die mit ihren
5 Mitgliedsbeiträgen auch die Arbeit der Berufskammern finanzieren.

6 Erfahrungen zeigen, dass es für die betroffenen Auszubildenden häufig sehr schwierig ist wirkliche
7 Verbesserungen über die eigentlich zuständigen Berufskammern durchzusetzen. Es mangelt hier an klaren
8 Vorgaben. Dies liegt auch daran, dass die Formulierungen in § 79 des BBiG, der sich mit dem
9 Berufsbildungsausschuss beschäftigt, bisher relativ unverbindlich sind. Sie müssen erweitert werden.
10 Berufsbildungsausschüsse brauchen ein Anhörungsrecht, zudem muss es eine feste Verankerung eines
11 Unterausschusses zur Ausbildungsqualität geben. In den Kammern muss die Personalausstattung so
12 gestaltet sein, dass die Ausbildungsberater_innen auch tatsächlich regelmäßige Kontrollen mindestens
13 einmal jährlich in den Ausbildungsbetrieben durchführen können. Ihre Aufgaben müssen konkretisiert und
14 gestärkt werden.

15 Die bisherige Regelung sieht vor, dass Ausbildungsberater_innen regelmäßig im Berufsbildungsausschuss
16 einen Bericht abgeben müssen. Die Doppelfunktion der Kammern verhindert aber im Konfliktfall die
17 Durchsetzung von Qualitätsansprüchen in der Berufsausbildung, da diese sich mitunter gegen die
18 Interessen der eigenen Mitglieder richten. Daher müssen im Bereich der Überwachung der
19 Ausbildungsqualität unmissverständliche und klar definierte Standards und Kriterien bestehen, die im
20 Zweifel durch Klagemöglichkeiten aller Bänke in den Berufsbildungsausschüssen kontrolliert werden
21 können. Um die notwendigen qualitativen Voraussetzungen im Ausbildungsbetrieb zu gewährleisten,
22 fordern wir eine deutlichere Formulierung in § 27 (Eignung der Ausbildungsstätte), die die fachliche
23 Ausstattung und zeitgemäße Ausbildungsmaterialien in der Ausbildungsstätte sicherstellt.

24 Ein betrieblicher Ausbildungsplan muss rechtsverbindlich vorgeschrieben sein und mit dem
25 Ausbildungsvertrag ausgehändigt werden. Hierzu bedarf es einer eindeutigeren Formulierung in § 11
26 (Vertragsniederschrift) Absatz 1 Nr.1. So kann die Ausbildung vorausschauend geplant werden. In § 5
27 (Ausbildungsordnung) soll darüber hinausgehend klargestellt werden, dass Abweichungen vom
28 Ausbildungsrahmenplan nicht gestattet sind. Damit der Auszubildende und der_die Ausbilder_in einen
29 Überblick über die bereits vermittelten Lerninhalte hat, ist entsprechend § 5 Absatz 2 Nr. 7 in mittlerweile
30 fast Ausbildungsordnungen folgender Passus enthalten: „Die Auszubildenden haben einen schriftlichen
31 Ausbildungsnachweis zu führen. Ihnen ist Gelegenheit allen zu geben, den schriftlichen
32 Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen. Die Ausbildenden haben den schriftlichen
33 Ausbildungsnachweis regelmäßig durchzusehen.“ Dieser muss ins BBiG aufgenommen werden. Die
34 mittlerweile gängige Praxis in den ausbildenden Unternehmen der Industrie und des Handwerks hat sich
35 bewährt und sollte für alle Ausbildungsberufe ein rechtlich fest verankerter Bestandteil werden.

36 37 **Rolle der Ausbilder_innen definieren!**

38 Der_die Ausbilder_in war traditionell zuständig für die betriebliche Unterweisung, die Durchführung von
39 Lehrgängen und simulierten Projekten in Lehrwerkstätten. Ihre Aufgaben sind heute andere.

1 Bezeichnungen wie Lernbegleiter, Coach oder Trainer signalisieren den Rollenwechsel – in der
2 Erstausbildung, aber auch in der Weiterbildung. Dazu kommt, dass sich Ausbilder_innen heute oft
3 zusätzlich um dual Studierende im Betrieb und um Schülerpraktikant_innen kümmern müssen. Das
4 betriebliche Bildungspersonal soll Lernen ermöglichen, anstatt zu unterweisen, zu belehren oder zu
5 instruieren. Fehler können Lernchancen sein und werden daher wenn möglich zugelassen und für das
6 Lernen genutzt und nicht von vorne herein verhindert. Es werden Arbeitsaufgaben und Lernaufträge
7 ausgewählt, die alternative Vorgehensweisen und Lösungen ermöglichen. Ausbilder_innen verzichten
8 weitgehend auf instruierende oder einführende Belehrungen. Sie zeigen stattdessen die Möglichkeiten, an
9 Informationen zu kommen und Lösungshilfen zu beschaffen. Der_die Ausbilder_in stehen jederzeit für
10 Rückfragen zur Verfügung. Sie geben Hilfestellungen, die sich auf den Arbeitsprozess, seine Inhalte sowie
11 sein Um-feld beziehen und keine rein fachliche Unterweisung darstellen.

12 § 29 BBiG (Persönliche Eignung) soll die persönliche Eignung des Ausbildungspersonals regeln. Faktisch
13 werden lediglich formale Ausschlussgründe benannt. Die Rolle der Ausbilder_innen hat sich in den
14 vergangenen Jahren in einem Ausmaß verändert, welches eine genauere Definition in § 29 notwendig
15 macht: die Einhaltung einheitlicher berufspädagogischer Standards für die Ausbildung der
16 Ausbilder_innen sowie die verbindliche Voraussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) für
17 hauptamtliche Ausbilder_innen muss festgeschrieben werden. Diese muss modernisiert werden und um
18 methodisch-didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen erweitert werden. Zudem muss in den
19 §29 eine Weiterqualifizierungsverpflichtung inklusive Freistellung für die Ausbilder_innen aufgenommen
20 werden. Um eine ausreichende Betreuung der einzelnen Auszubildenden zu garantieren muss ein
21 Betreuungsschlüssel von 1:8 rechtsverbindlich festgeschrieben werden.

22 23 **Gute Weiterbildung!**

24 Die Qualitätssicherung muss für den Bereich der Bildungsmaßnahmen und –anbieter_innen
25 weiterentwickelt werden. Anknüpfungspunkte bieten die bereits bestehenden Bestimmungen im
26 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG – „Meister- BaföG“). Eine Förderung ist abhängig von einer
27 Mindeststundenanzahl der Bildungsmaßnahme. Das Verfahren für den Bereich der öffentlich geförderten
28 Maßnahmen richtet sich nach dem Sozialgesetzbuch (SGB), bei dem verpflichtend einzuhaltende
29 Standards (Zertifizierung) für Bildungsanbieter und Maßnahmen vorgeschrieben sind.

30 Wir fordern deshalb Qualitätsdimensionen im BBiG zu verankern: Es müssen **verbindliche**
31 **Qualitätsanforderungen für die Lernprozessgestaltung** beschrieben werden, beispielsweise durch die
32 Verankerung eines Fortbildungsrahmenplanes, analog zu den Rahmenplänen in der beruflichen
33 Ausbildung. Bildungsanbieter in der beruflichen Fortbildung sollten zukünftig ein anerkanntes
34 Qualitätssicherungssystem verpflichtend anwenden. Ebenso soll qualifiziertes Personal nachgewiesen
35 werden. Ein Beratungsangebot zum Fortbildungsziel, über Prüfungsstruktur, Prüfungsablauf,
36 Prüfungsmethoden und über die Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung muss vom Bildungsanbieter
37 sichergestellt werden.

38

1 Das BBiG enthält einen Paragraphen zur Umschulungsprüfungsregelung (§ 59). Zum weit überwiegenden
2 Teil wird im Umschulungsbereich in anerkannten Ausbildungsberufen qualifiziert. Diese Praxis ist nach
3 Aussage aller ausbildenden Einrichtungen der richtige Weg. Dementsprechend muss der Paragraph 59
4 ersatzlos gestrichen werden.

5 Es gibt nur sehr wenige regional entwickelte Berufsprofile mit relevanten Absolventenzahlen. Für einen
6 Einstig ins Berufsleben sind diese wenigen nicht bundeseinheitlichen Abschlüsse nur bedingt geeignet und
7 auch nur regional bekannt. Für einen dauerhaften Verbleib im Beschäftigungssystem und für die
8 notwendige räumliche Flexibilität der Beschäftigten bei der Arbeitssuche sind solche Abschlüsse ein
9 falscher Weg. Beschäftigte mit nur regional bekannten Berufsbezeichnungen sind von
10 Personalverantwortlichen in Unternehmen nur mit einem unzumutbaren Aufwand zu verorten und werden
11 daher fast immer bei einem Bewerbungsprozess nicht in die engere Auswahl kommen. Auch der Trend,
12 weniger Berufe anstatt mehr zu schaffen, wird hiermit unnötig aufgeweicht.

13

14 **Zeit zum Lernen!**

15 Gemäß § 15 (Freistellung) haben Ausbildende die Auszubildenden für die Teilnahme am
16 Berufsschulunterricht freizustellen, und nach § 19 (Fortzahlung der Vergütung) Absatz 1 ist für diesen
17 Zeitraum die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen. Bei der Frage der Anrechnung von Berufsschulzeiten bei
18 Auszubildenden auf die Arbeitszeit wird bisher zwischen volljährigen und minderjährigen Auszubildenden
19 unterschieden.

20 Wir fordern eine **einheitliche Regelung für alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Alter**, die über die
21 Bestimmungen des § 9 (Berufsschule) Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) hinausgeht. Die
22 Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeit vollständig auf die
23 betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Die Rückkehrpflicht nach der Berufsschule in den Betrieb
24 muss abgeschafft werden. Dabei soll ein Berufsschultag, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich
25 als voller Arbeitstag berücksichtigt werden, um eine Benachteiligung der Auszubildenden zu verhindern,
26 deren Berufsschulzeit sich nicht mit der Ausbildungszeit überschneidet bzw. um einen Missbrauch vor
27 gezielter Vermeidung der Überschneidungszeiten durch Schichtdienste abzuwenden. Berufsschulwochen
28 sollen wie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden.

29 Damit Auszubildende genügend Zeit haben, um sich auf ihre Prüfung vorbereiten zu können fordern wir
30 eine entsprechende Ergänzung des § 15, dass Auszubildende fünf Tage Sonderurlaub vor ihrer
31 Abschlussprüfung bzw. gestreckten Prüfung bekommen. Analog dazu müssen auch dual Studierende für
32 ihre abschlussnotenrelevanten Prüfungen angemessen freigestellt werden.

33

34 **Kostenfreie Bildung garantieren!**

35 Wir fordern eine eindeutige Verankerung der **Schulgeld- und Lernmittelfreiheit** im BBiG. Um klarzustellen,
36 dass die Berufsausbildung für die Auszubildenden und dual Studierenden kostenfrei stattfindet, erfordert
37 es eine Ergänzung in § 14 (Berufsausbildung). Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden
38 Kosten müssen vom Ausbildungsbetrieb bzw. vom Ausbildungsträger getragen werden. Dazu gehören
39 Ausbildungsmittel, Dienstkleidungsstücke, Schutzausrüstung, Fachliteratur, Unterkunftskosten beim

1 Blockunterricht, eventuell anfallende Schulgelder ebenso wie die anfallenden Fahrtkosten für den Weg
2 vom Wohnort zu den Ausbildungsstätten und der Berufs- bzw. (Fach-)Hochschule.

3

4 **Deshalb fordern wir zusammengefasst:**

5 - Ausbildungsgarantie: gesetzlicher Anspruch auf eine mindestens dreijährige berufliche Ausbildung oder
6 staatliche Garantie zur Ausbildung an berufsbildenden Schule oder außerbetrieblichen Bildungsträger

7 - BBiG muss flächendeckend Geltung in allen Ausbildungen haben

8 - Duales Studium ins BBiG aufnehmen: gesetzliche Regelungen für das verzahnte Studium schaffen

9 - keine Verkürzung der Ausbildungszeit

10 - keine Modularisierung der beruflichen Ausbildung, Beibehaltung des Systems des Berufsprinzips

11 - unbefristete Übernahmegarantie für alle Auszubildende

12 - Einführung einer flächendeckenden Mindestausbildungsvergütung mindestens gemäß des -BAFÖG-
13 Satzes

14 - Ausbildungsqualität durch Stärkung des Berufsbildungsausschuss sichern

15 - Definition der Rolle von Ausbilder_innen gemäß berufspädagogischer Standards und Voraussetzung der
16 Ausbildereignungsverordnung (AEVO)

17 - Gute Weiterbildung ermöglichen: verbindliche Qualitätsanforderungen für die Lernprozessgestaltung

18 - einheitliche Regelung für alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Alter zu Freistellung und
19 Lohnfortzahlung während der Berufsschulzeit

20 - Sonderurlaub vor ihrer Abschlussprüfung bzw. gestreckten Prüfung für Auszubildende und dual
21 Studierende

22 - *Kostenfreie Bildung: Schulgeld- und Lernmittelfreiheit ins BbiG*



Änderung des Impressumsrechts

AdressatInnen Juso-Landeskonferenz, SPD-Bundesparteitag

1

1 **Antrag:**

2 Das Impressumsrecht ist dahingehend zu ändern, dass die Möglichkeit der Angabe von, zentral
3 vergebenen, anonymisierten Kennzeichnungen („analog Autokennzeichen“) als Ersatz für die
4 Adresse im Impressum eingeräumt wird.

5

6 **Begründung:**

7 Es ist Einzelpersonen sind nach aktuellem Recht, verpflichtet ihre Wohnanschrift im Internet leicht
8 auffindbar zu veröffentlichen. Das macht es Stalkern, Gewalttätern oder politischen Gegner
9 möglich sie nicht nur mit Hassmails, sondern vor der Haustür zu belagern. Auch wenn dieser
10 akute Fall eher selten eintritt, führt alleine die Angst davor schon zu einer Selbstzensur.

11

12 Deswegen muss das Recht dahin gehend geändert werden, dass es möglich ist Postfächer oder
13 Postämter, zumindest als Alternative zum Privatwohnsitz angebbar sind.



Keine Aufweichung des staatlichen Gewaltmonopols

Für Sicherheit und Schutz der BürgerInnen ist die Polizei zuständig

AdressatInnen Landeskonferenz der Jusos Bayern

1
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26

Aktuelle Entwicklungen führen uns drastisch vor Augen, dass an vielen Stellen in unserer Gesellschaft das staatliche Gewaltmonopol aufgeweicht und untergraben wird. Nach Meinung der Jusos wird hier eine gefährliche Richtung eingeschlagen, die dringender Korrektur bedarf. In Medien und sozialen Netzwerken wird durch tatsächliche oder erfundene Einzelfälle der Eindruck suggeriert, dass beispielsweise aufgrund steigender Zahlen von AsylbewerberInnen mit erhöhter Kriminalität zu rechnen ist. Dass dem nicht so ist, macht u. a. die Polizei in vielen Berichten und Statistiken deutlich. An dieser Stelle benötigen wir umfassende Aufklärung durch Polizei und PolitikerInnen, bis hinein in die Stadtteile. Wenn wegen tatsächlicher Terrorgefahren oder anderen Sicherheitslagen die Präsenz von OrdnungshüterInnen erforderlich ist, dann ist dafür die Polizei einzusetzen. Häufig geht es nicht um ein objektives Sicherheitsproblem, sondern um die Frage der gefühlten subjektiven Sicherheit. Menschen wird ganz aktuell durch eine populistische Darstellung in Medien und durch einige PolitikerInnen suggeriert, dass sie nirgends mehr sicher wären. Eine absolute Sicherheit kann und wird es nie geben, egal wie viele staatliche oder nicht-staatliche Sicherheitskräfte unsere freiheitlichen Grundrechte einschränken. Dieser gefühlten subjektiven Unsicherheit, kann nur durch Aufklärung begegnet werden.

Eine Auslagerung dieser staatlichen Aufgaben an jegliche nichtstaatlichen oder privaten Strukturen wie Sicherheitsunternehmen, BürgerInnenwehren oder sog. Sicherheitswachten lehnen wir weiterhin ab, da diese dem staatlichen Gewaltmonopol zuwiderlaufen. Obwohl wir durchaus Kritik an vielen Punkten der aktuellen polizeilichen Praxis äußern (racial profiling, Verhalten auf Demonstrationen und Kundgebungen) wollen wir das staatliche Gewaltmonopol nicht weiter aufweichen. Die Fehlentwicklungen und Probleme der Polizei müssen mit Reformen und Maßnahmen der Transparenz (bspw. Polizeiliche Kennzeichnungspflicht, Demokratie-Schulungen) bekämpft werden. Die Polizei ist aber nun mal die Trägerin der verfassungsgemäßen Gewalt in diesem Land und ist daher verantwortlich und rechenschaftspflichtig.

Die Jusos fordern:

- Verstärkte Aufklärungsarbeit vor Ort durch StadtteilpolitikerInnen in Kooperation mit der Polizei,

- 1 örtlichen KontaktbeamtlInnen, lokalen SozialarbeiterInnen, QuartiersmanagerInnen und angrenzenden
2 wichtigen Einrichtungen (bspw. Träger von GUs, Flüchtlingsselfstorganisationen, HelferInnenkreise,
3 Vorstände von Glaubensgemeinschaften, Fan-BetreuerInnen).
- 4 - Identifizierung und Begehung von Orten, an denen konkrete Probleme auftreten und Entwicklung einer
5 gemeinsamen und ausgleichenden Strategie unter Einbindung der Betroffenen.
- 6 - Klare Absage der Politik gegenüber Personen, Gruppen und Initiativen, die das Gewaltmonopol des
7 Staates unterwandern und aufweichen.
- 8 - Temporäre Verstärkung der Polizeipräsenz durch geschulte KontaktbeamtlInnen bei Problemen und bei
9 akuten Sicherheitslagen. Stetige Überprüfung der Notwendigkeit zur Beibehaltung dieser Maßnahmen.
- 10 - Falls notwendig, Aufstockung der Stellen bei der Polizei, wie bereits mehrfach von der SPD-
11 Landtagsfraktion gefordert.
- 12 - Keine Vergabe von sicherheitsrelevanten Aufgaben - an nicht-staatliche Sicherheitsagenturen oder
13 Personen durch die öffentliche Hand.
- 14 - An vielen Stellen beschäftigt die öffentliche Hand private Sicherheitsfirmen. Wir setzen uns dafür ein,
15 dass diese Praxis und die beauftragten Firmen evaluiert werden. Unter Einbeziehung von kritischem
16 Fachpersonal sollen Anforderungskataloge vor Ort an private Sicherheitsfirmen erstellt werden, der
17 insbesondere im Bereich der Interkulturalität und Anti-Diskriminierung Mindestanforderungen an die
18 Sicherheitsfirmen stellt.



Wiederaufnahme ermöglichen §362 StPo reformieren.

AdressatInnen

Landeskonferenz der Jusos Bayern, Juso-
Bundeskongress

SPD-Landesparteitag, SPD-
Bundesparteitag, SPD-
Bundestagsfraktion, z. K.
Justizminister

1
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27

Antrag:

Die SPD setzt sich für eine unabhängige Studie des Bundesjustizministeriums ein, hierbei soll geprüft werden, ob eine Unterscheidung bezüglich der Delikts schwere notwendig ist. die Vorgeschlagene Änderung im § 362 StPO mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Sollte diese Studie positiv zu Gunsten der Änderung ausgehen, setzen wir uns für deren Umsetzung ein, wobei die Variante vertreten wird.

Problematik:

Im § 362 StPO wird die Wiederaufnahme eines Verfahrens zu Ungunsten des Freigesprochenen geregelt. Derzeit finden sich dort vier Gründe, wann dies möglich ist.

1. „wenn eine in der Hauptverhandlung zu seinen Gunsten als echt vorgebrachte Urkunde unecht oder verfälscht war;
2. wenn der Zeuge oder Sachverständige sich bei einem zugunsten des Angeklagten abgegebenen Zeugnis oder abgegebenen Gutachten einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Verletzung der Eidespflicht oder einer vorsätzlichen falschen uneidlichen Aussage schuldig gemacht hat;
3. wenn bei dem Urteil ein Richter oder Schöffe mitgewirkt hat, der sich in Beziehung auf die Sache einer strafbaren Verletzung seiner Amtspflichten schuldig gemacht hat;
4. wenn von dem Freigesprochenen vor Gericht oder außergerichtlich ein glaubwürdiges Geständnis der Straftat abgelegt wird.“

Quelle: § 362 StPO

Lösungsvorschlag:

Die SPD setzt sich für eine verfassungsrechtliche Prüfung ein, ob § 362 StPO um einen fünften Punkt erweitert werden kann, da durch neue technische Möglichkeiten sowie wissenschaftliche Erkenntnisse es heutzutage möglich ist, Spuren zu sichern, die Täter eindeutig überführen können. Hierbei geht es nicht um neue Beweise, die vorliegen könnten, sondern um Beweise, die schon zum Zeitpunkt des Freispruchs vorlagen, jedoch nicht mit den heutigen Möglichkeiten zur Beweissicherung untersucht werden konnten.

1 Hierbei soll dieser neue Punkt nur bei:

2

- 3 – vollendetem Mord (§ 211 StGB), sowie vollendeter Totschlag (§ 212 StGB)
4 – Völkermord (§ 6 Völkerstrafgesetzbuch)
5 – Verbrechen gegen die Menschlichkeit (§ 7 VstGB)
6 – Kriegsverbrechen gegen eine Person (§ 8 VstGB)
7 – oder einer mit bis lebenslanger Freiheitsstrafe zu ahndenden vollendeten Anstiftung zu einer
8 dieser Taten Anwendung finden.

9

10 **Grundgesetz:**

11 Es ist davon auszugehen, dass eine solche Änderung vom Bundesverfassungsgericht auf die Vereinbarkeit
12 mit dem Grundgesetz (Art. 103 Abs. 3 GG) geprüft werden würde.

13 Auch wenn das Bundesverfassungsgericht in seinen Entscheidungen der Rechtssicherheit den Vorrang vor
14 der Rechtsstaatlichkeit gibt, stellt es auch klar, dass Art. 103 Abs. 3 GG einzelner „Grenzkorrekturen“
15 nicht entgegen stehe, die aufgrund „neu auftauchender Gesichtspunkte, die sich der
16 Prozessrechtswissenschaft und der Rechtsprechung so noch nicht gestellt hatten“, vorgenommen werden
17 könnten (vgl. *BVerfGE 56, 22, 34/35*)

18

19 **Begründung:**

20 Der Staat hat eine Verpflichtung gegen Straftaten vorzugehen und Rechtsfrieden sowie Rechtssicherheit zu
21 schaffen. Da aber die Straftaten Mord, Völkermord, Verbrechen gegen die Menschlichkeit,
22 Kriegsverbrechen oder einer anderen mit lebenslanger Freiheitsstrafe zu ahndenden Straftat, so
23 schwerwiegend sind, sollte auch eine Wiederaufnahme möglich sein, wenn durch neue wissenschaftlich
24 anerkannte Verfahren eine Täterschaft eindeutig nachgewiesen werden kann. Um dies zu ermöglichen,
25 muss § 362 StPO um einen neuen Punkt erweitert werden. Da es jedoch umstritten ist inwiefern dies mit
26 unserem Grundgesetz (Art. 103 Abs. 3 GG) vereinbar ist, soll das Bundesjustizministerium dies
27 unabhängig prüfen.

28 Bereits im Jahr 2007 hat der Bundesrat auf Initiative der Länder Nordrhein-Westfalen und Hamburg einen
29 entsprechenden Änderungsvorschlag verabschiedet (Drucksache 655/07), jedoch ist dieser damals aus
30 verfassungsrechtlichen Bedenken im Bundestag gescheitert (Drucksache 16/7957).

31 Der Weiße Ring äußerte sich zu einer Änderung des § 362 StPO positiv: „Der WEISSE RING begrüßt
32 diese Überlegungen und schlägt vor, bei derartigen Erkenntnissen und dadurch sicher nachgewiesener
33 Täterschaft auch ohne Geständnis eine Wiederaufnahme zu ungunsten zuzulassen, wenn eine
34 Verurteilung oder Unterbringung zu erwarten ist. Da § 362 StPO in seiner derzeitigen Ausgestaltung keine
35 Unterscheidung bezüglich der Deliktsschwere trifft, sollte die angestrebte Regelung keine entsprechende
36 Einschränkung enthalten.“[1]

37 [1] https://www.weisser-ring.de/fileadmin/content/Forderungen_straf.pdf, 11.08.2008

38 *BVerfGE 56, 22, 34/35*



Großhandel und EinzelhändlerInnen sollen Lebensmittel spenden statt wegschmeißen

AdressatInnen Landeskonferenz der Jusos Bayern, Juso-Bundeskongress

1
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26

Der Großhandel und Einzelhandel soll verpflichtet werden, die Nahrungsmittel, die bislang entsorgt wurden zu spenden oder einer angemesseneren Weiterverwendung zuzuführen. Die landwirtschaftliche und energetische Verwertung soll dabei ausdrücklich nachrangig sein.

Begründung:

Mit jährlich 11 Mio. Tonnen weggeworfener Lebensmittel in Deutschland, sehen wir es an der Zeit die Verschwendung von genießbaren Lebensmitteln zu beenden. Nach französischem Vorbild soll der Großhandel und Einzelhandel in Deutschland die Menge der jährlich ca. 550.000 Tonnen weggeworfener Lebensmittel (Studie der Universität Stuttgart) reduzieren. Als angemessene Lösung wird die Weitergabe der noch verzehrbaren Lebensmittel an Tafeln oder andere Wohlfahrtseinrichtungen gesehen.

Die 550.000 Tonnen sind im Vergleich zur jährlichen Gesamtmenge an weggeworfenen Lebensmitteln von 11 Mio. Tonnen ein kleiner Teil. Dennoch ist der Ansatz wichtig, da beim Handel Lebensmittel zentral in großen Mengen anfallen. Dadurch lässt sich eine effiziente Verteilung der nicht verkauften Lebensmittel erreichen. Zudem soll mit diesem Antrag die bislang verbreitete Praxis unterbunden werden, mit der Lebensmittel nach Ende der Öffnungszeiten und vor der Entsorgung gezielt ungenießbar gemacht werden.

Ziel ist, dass die HändlerInnen entsprechende Einrichtungen in ihrer Umgebung suchen und Verträge schließen, die die Weitergabe und Übernahme der Lebensmittel regeln. Ein positiver Effekt, falls sich HändlerInnen diesen Aufwand sparen wollen, ist eine bessere Bedarfsplanung. Dies ergibt als Folge zumindest eine Steigerung der Ressourceneffizienz, wenn der Logistikaufwand (Nahrungsmittelanlieferung und –Entsorgung) seitens der HändlerInnen reduziert wird. Ist keine soziale oder karitative Einrichtung zu finden ist erst in zweiter Linie die landwirtschaftliche (Tierfutter, Kompost) oder energetische Weiterverwendung (Biogasgewinnung, thermische Verwertung) in Betracht zu ziehen.



Faschismus in Europa den Boden entziehen

AdressatInnen Landeskonferenz der Jusos Bayern, Juso- SPD Landes-Parteitag, SPD
Bundeskongress, YES Bundes-Parteitag,
Bundestagsfraktion, S&D-
Fraktion, PES-Congress

1

1 **Antrag:**

2

3 Die PES sowie S&D-Fraktion im Europaparlament, die SPD sowie die SPD-Bundestagsfraktion und die
4 zuständigen SPD-geführten Ministerien, setzen sich mit Nachdruck für das Verbot nationalsozialistischer,
5 faschistischer und neofaschistischer Organisationen, Symbole, Denkmäler, Literatur, Liedguts und Parolen
6 in Europa ein. Finanzierung, Besitz, Reproduktion und Verbreitung soll unter Strafe gestellt sein. Eine
7 Ausnahme davon bildet die Nutzung für pädagogische und schulische Maßnahmen. Ein öffentlich
8 einsehbares und mit jeweiliger Verbotsbegründung versehenes Register der oben genannten unter ein
9 Verbot zu stellenden Elemente faschistischer Infrastruktur und Ideologie ist anzulegen.

10

11 **Begründung:**

12

13 In einigen Monaten werden wir den 71. Jahrestag des Endes des zweiten Weltkriegs begehen und auch
14 das 71. Jahr des Sieges über den Faschismus in Europa feiern, der viel Leid über zahlreiche Völker,
15 Volksgruppen und Länder gebracht hat. Viele Gruppierungen, Organisationen und staatliche sowie
16 nichtstaatliche Strukturen in Europa haben sich entschlossen dem Kampf gegen den Faschismus
17 verschrieben. Nicht wenige stehen seit Anbeginn des Faschismus in der Tradition des antifaschistischen
18 Kampfes.

19

20 In Deutschland ist über das Grundgesetz, die Strafrechtsordnung usw. gesetzlich möglich, faschistische
21 Symbole und Zeichen, und sogar solche, die ihnen zum Verwechseln ähnlich sind, zu verbieten. Ebenfalls
22 besteht die Möglichkeit bestehende zu entfernen. Der Maßstab, der dem deutschen Strafrecht zugrunde
23 liegt, soll hinterfragt werden. Darüber hinaus soll dieser neue Maßstab europaweiten Regelungen
24 zugrunde liegen, weil es in anderen EU-Mitgliedsstaaten immer noch möglich ist faschistische Zeichen und
25 Symbole an Gebäuden angebracht zu sehen. Sie werden an öffentlichen Orten zur Schau gestellt und bei
26 Demonstrationen, Kundgebungen, Konzerten usw. vor sich her getragen. Auch werden immer noch
27 faschistische Symbole straffrei hergestellt und vertrieben. Die Nutzung faschistischer Literatur, Musik oder
Parolen ist verbreitet geduldet oder straffrei. In immer mehr Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ist

- 1 es mittlerweile wieder salonfähig, der Kollaborationsregime und der faschistischen Organisationen des
- 2 zweiten Weltkriegs zu gedenken oder diese sogar zu rehabilitieren, womit auch eine Relativierung des
- 3 historischen Faschismus einhergeht, während antifaschistischer Kampf und Tradition immer öfter
- 4 diskreditiert werden. Über 70 Jahre nach Ende des zweiten Weltkriegs herrscht ein Zustand, den wir als
- 5 Antifaschistinnen und Antifaschisten nicht dulden und hinnehmen können.



Hilfskorridore nach Syrien sicherstellen.

AdressatInnen

1

1 Antrag:

2

3 Die SPD-Bundestagsfraktion und die zuständigen SPD-geführten Ministerien werden sich
4 mit Nachdruck dafür einsetzen, dass sichere Korridore nach Syrien eingerichtet werden,
5 um Hilfsgüter schnell und sicher an ihren Bestimmungsort zu bringen.

6

7 Begründung:

8 Erfolgt mündlich.