

Beschlussbuch

Weil allen zusteht, was wenigen gehört!

Juso-Landeskonferenz
23. und 24. April 2016
Straubing



A	Arbeitsprogramm	3
	Arbeitsprogramm des Landesvorstands der Jusos Bayern für das Vorstandsjahr 2016/2017	3
B	Beschäftigung, Bildung und Gute Arbeit	11
	B 1 Unsere Forderungen zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze	11
	B 2 Zu jung für gute Arbeit? - Forderungen junger Arbeitnehmer_innen und Azubis in Bayern	14
	B 3 Faire Bedingungen. Sonst kracht's!	21
	B 8 Mindestlohn – konsequente Einhaltung und Kontrolle gewährleisten .	45
	B 9 Antrag: Nein zum bedingungslosen Grundeinkommen!	47
	B 10 Das Berufsbildungsgesetz besser machen!	53
D	Demokratie, Partizipation, Partei und Kampf gegen Rechts	58
	D 1 Aufstehen gegen Rassismus - BayernSPD und Jusos Bayern gegen Rechts	58
	D 3 Nein zu elektronischen Wahlgeräten – Grundsätze demokratischer Wahlen auf allen Ebenen achten!	63
F	Frieden und Internationales	65
	F 2 Keine Kindersoldat*innen in der Bundeswehr	65
G	Gleichstellung, Feminismus und Gender	68
	G 1 Novellierung des § 219 StGB	68
	G 3 Unterstrich, Binnen-I, Sternchen – Keine Frage der Ästhetik, sondern der Gerechtigkeit!	70
I	Inneres, Justiz und Verbraucherschutz	71
	I 2 Keine Aufweichung des staatlichen Gewaltmonopols	71
K	Kommunales, Mieten und öffentliche Daseinsvorsorge	73
	K 1 Nachvollziehbare Nebenkostenabrechnungen für MieterInnen	73
M	Migration, Integration, Asly- und Flüchtlingspolitik	76
	M 1 Die Integration der Geflüchteten und AsylbewerberInnen verlangt nach neuen politischen Rahmenbedingungen und einem umfassenden Ansatz	76
	M 3 Einwanderungsgesetz? – Ja, aber richtig!	79
	M 5 Besser auf die Bedürfnisse von geflüchteten Frauen eingehen!	82
	M 7 Bildung für Geflüchtete	83
	Initiativanträge	86
	Rechtsvereinfachung im SGB II – nicht hinter den Koalitionsvertrag zurückfallen	87
	Keine Zulassungsbeschränkung für das Referendariat	90

A Arbeitsprogramm

Von: Landesvorstand

Arbeitsprogramm des Landesvorstands der Jusos Bayern für das Vorstandsjahr 2016/2017

Die Jusos Bayern wollen auch im kommenden Jahr mit Kampagnen, Kongressen, Sommercamps und Seminaren sowie durch Aktionen mit BündnispartnerInnen für eine progressive Gesellschaft kämpfen. Die im letzten Jahr begonnene Phase der Strukturerneuerung hat in einigen Bezirken bereits erfreuliche Wirkungen gezeigt. Im kommenden Jahr wird es darum gehen, die neugegründeten Untergliederungen zu unterstützen und weiter daran zu arbeiten, dass die Jusos Bayern ein Verband sind, der auch in der Fläche stark vertreten ist.

Als Jusos Bayern werden wir unseren klaren Kurs der Veränderung der Machtverhältnisse zugunsten einer Demokratisierung aller Lebensbereiche in unserer Gesellschaft fortsetzen. Wir kämpfen weiterhin für eine freie, gerechte und solidarische Gesellschaft und werden auch im kommenden Jahr offensiv für unsere Werte werben. Nachdem wir im letzten Jahr das Thema Freiheit in den Vordergrund gestellt haben, werden wir unsere diesjährige Kampagne zum Thema Gerechtigkeit starten. Die Debatten der letzten Monate haben gezeigt, dass die ungerechte Vermögensverteilung in diesem Land und die an allen Ecken und Enden sichtbare Ungleichheit in unserer Gesellschaft dazu führen, dass wirtschaftlich schwache Gruppen gegen noch schwächere Gruppen ausgespielt werden. Anstatt die wahren Ursachen der bestehenden Ungerechtigkeit in einem System zu suchen, dass konsequent auf die Ausbeutung ganzer Bevölkerungsschichten setzt, macht man Asylsuchende und Migrant*innen zu Sündenböcken. Dies können und werden wir nicht zulassen. Gerade in diesen Zeiten sind starke Jusos gefragt.

Wir stehen in kritischer Solidarität zu unserer Mutterpartei und verteidigen sie, wo sie aufgrund der absolut richtigen Projekte seitens des politischen Gegners verunglimpft wird.

Gleichzeitig akzeptieren wir nicht, wenn aus falsch verstandenem Pragmatismus ein Kurs eingeschlagen wird, der uns im besten Fall nicht schadet, jedenfalls aber kein Stück nach vorne bringt. Die Reformen im Asylrecht setzen derzeit einseitig auf Abschreckung und eine Verschlimmerung der Lebenssituation derjenigen Menschen, die bis auf ihr Leben alles verloren haben. Beim Thema Verteilungsgerechtigkeit blockiert die Parteispitze die notwendige Debatte um Steuererhöhungen für Superreiche. TTIP könnte zu einem der undemokratischsten Vorhaben der europäischen Geschichte werden. All dies lässt die Erfolge der SPD auf Bundesebene beim Thema Mindestlohn, der Finanzierung der Kommunen und vielen weiteren Vorhaben, die es leider nicht auf die Titelseite der Zeitung schaffen, im Ergebnis leider verpuffen. Auf Landesebene erkennen wir, dass die inhaltliche Erneuerung der Partei allerorts ein Anliegen ist. Die programmatischen Grundsteine für die nächsten (Wahl-)Jahre und die Alleinstellungsmerkmale einer bayerischen Sozialdemokratie müssen den Bürger*innen bereits jetzt klar vor Augen geführt werden. An diesem Prozess beteiligen wir uns - wie auch in der Vergangenheit - sehr gerne.

1 Die Jusos Bayern werden auch in Zukunft den bewährten Kurs der kritischen Solidarität
2 fortsetzen, den Finger in die Wunde legen, wo es nötig erscheint und gleichzeitig alles dafür tun,
3 dass mit einer progressiven, inhaltlich fundiert aufgestellten SPD auch in Zukunft Wahlen
4 gewonnen werden können.

5 Im Einzelnen wollen wir die Arbeit des Landesvorstands wie folgt gestalten:

6 Allgemeine Vorstandsarbeit – neue Wege und bewährte Strukturen:

7 Die Arbeit des Vorstands wird auch im kommenden Jahr vorwiegend auf monatlichen
8 Präsenzsitzungen vorstrukturiert werden. Die Zuweisung der organisatorischen Zuständigkeit
9 von Bereichen wie Pressearbeit, social media oder Bildungsarbeit hat im vergangenen Jahr gut
10 funktioniert und wird daher fortgeführt.

11 Als Landesvorstand müssen wir deutlich stärker als Gäste und Referent*innen auf öffentlichen
12 Veranstaltungen und Diskussionsrunden vertreten sein. Im vergangenen Jahr hat dies bereits
13 gut funktioniert, die Anfragen und "Auftritte" von Landesvorstandsmitgliedern in Presseartikeln
14 und Diskussionsrunden haben sich deutlich erhöht. Die öffentliche und mediale
15 Aufmerksamkeit kann aber nur dann noch weiter gesteigert werden, wenn der Landesvorstand
16 auf derartigen Veranstaltungen noch präsenter ist.

17 Bündnisarbeit:

18 Eng damit verbunden ist die Zusammenarbeit mit anderen Jugendorganisationen. Die
19 vergangenen Jahre haben gezeigt, dass unsere Positionen in vielen Verbänden im vorpolitischen
20 Raum mehrheitsfähig sind. Die im vergangenen Jahr wiedererstarke Zusammenarbeit mit der
21 DGB-Jugend und ihren Gewerkschaftsjugenden wollen wir fortsetzen. Das positive Feedback zu
22 unserem arbeitsmarktpolitischen Kongress "zu jung für gute Arbeit", den wir gemeinsam mit der
23 DGB-Jugend, dem Landesjugendwerk der AWO, den Falken u.a. durchgeführt haben, bestärkt
24 uns in diesem Vorhaben. Als Jungsozialist*innen gewerkschaftlich organisiert und im besten Fall
25 auch engagiert zu sein, gehört zu unserem Selbstverständnis als Teil der internationalen
26 ArbeiterInnenbewegung. Beiden Organisationen muss klar sein, dass sie ihre gemeinsamen Ziele
27 nur mit vereinten Kräften erreichen können.

28 Ebenfalls verstetigen wollen wir unseren Austausch und unsere Zusammenarbeit
29 mit Jugendverbänden, deren Mitgliederstärke vor allem aus dem ländlichen Raum herrührt. Die
30 Positionen vieler kirchlicher Jugendverbände u.a. im Bildungsbereich, in der Flüchtlingspolitik
31 und auch beim Engagement für junge Arbeitnehmer*innen stehen den Ansichten und
32 Maßnahmen konservativer Parteien fast immer komplett entgegen. Mit diesen Verbänden nicht
33 zusammen zu arbeiten, wäre daher für die Organisation von gesellschaftlichen Mehrheiten
34 fatal. Im kommenden Jahr werden wir unsere Zusammenarbeit daher verstetigen. Wir könnten
35 langfristig deutlich mehr junge Menschen für unsere Werte begeistern, wenn wir
36 Schubladendenken vermeiden würden. Unser eigenes Auftreten stets selbstkritisch zu
37 hinterfragen ist damit nicht nur Teil unseres Selbstverständnisses als Sozialist*innen und

1 Aufgabe der Untergliederungen vor Ort, sondern auch für den Landesvorstand in der
2 Zusammenarbeit mit anderen Organisationen enorm wichtig.

3 Die Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Jugendring war im letzten Jahr ebenso stetig wie
4 erfolgreich. Gemeinsame Projekte, wie das im vergangenen Jahr durchgeführte "Jugend-
5 Hearing", das die Jusos Bayern gemeinsam mit der Landtagsfraktion und dem BJR durchgeführt
6 haben, wollen wir gerne fortsetzen. Die positive Resonanz auf unsere Teilnahme an den
7 Veranstaltungen des BJR hat gezeigt, dass es sehr wohl wahrgenommen wird, wenn man sich
8 als Verband nach außen öffnet.

9 Strukturkampagne:

10 Angetrieben von der Überzeugung, dass eine SPD, die sich gerade massiv vom einstigen
11 Kernthema, der sozialen Gerechtigkeit, zu verabschieden droht, eine umso lautere, linke
12 innerparteiliche Opposition benötigt, halten wir an unserem Ziel der strukturellen Stärkung der
13 Jusos Bayern fest. In Zusammenarbeit mit den Bezirken ist es unser Ziel, die Präsenz der Jusos
14 Bayern in der Fläche auszubauen, inaktive Strukturen zu reaktivieren und aktive zu festigen.
15 Nachdem in den letzten beiden Jahren in den Bezirken Ziele für die Strukturkampagne definiert,
16 InteressentInnen gesammelt sowie Neugründungen von AGs und Verbänden durchgeführt
17 wurden, gilt es nun, an der Festigung dieser Strukturen zu arbeiten, erfolgreiche Konzepte für
18 die Reaktivierung zu evaluieren und auf weitere Regionen zu übertragen.

19 Zu diesem Zweck fanden bisher vier Strukturkonferenzen statt, auf denen die
20 Mitgliederentwicklung diskutiert, Maßnahmen zur Strukturstärkung vorgestellt und
21 besprochen sowie Ideen für die Weiterentwicklung gesammelt wurden. Zudem wurde die
22 Vernetzung zwischen Landesvorstand und Bezirken hinsichtlich der Koordinierung der
23 Strukturkampagne verbessert.

24 Ziel des nächsten Jahres wird es einerseits sein, die stattgefundenen Neugründungen zu
25 evaluieren. Wir wollen herausfinden, welche Maßnahmen sich für die Gewinnung von
26 Mitgliedern eignen und ob beispielsweise für den ländlichen Raum andere Methoden der
27 Vernetzung gewählt werden sollten als für das städtische Milieu. Andererseits forcieren wir die
28 Erstellung eines für jeden Bezirk separat aufbereiteten Berichts, welcher die
29 Mitgliederentwicklung geografisch zusammenfasst und den Verbänden damit die Möglichkeit
30 zur Potentialanalyse bietet. Außerdem muss es Ziel der Strukturkampagne sein, hinsichtlich der
31 Datengewinnung und Datenaufbereitung Prozesse zu automatisieren, sodass in Zukunft
32 Berichte an Bezirke nahezu automatisch erstellt und verschickt werden können.

33 Neben der Information durch Mitgliederstatistiken wollen wir zudem ein Weißbuch erarbeiten,
34 welches die Methoden zur Strukturreaktivierung und -festigung zusammenfasst. Dies soll als
35 Handreiche für die Untergliederungen vor Ort dienen, erfolgreiche Konzepte aus ganz Bayern
36 aufführen und neuen Strukturen bei der Beantwortung anfänglicher Fragen helfen. Gleichzeitig
37 unterliegt dieses Weißbuch nach Veröffentlichung einem stetigen Verbesserungsprozess, da
38 immer neue, erfolgreiche Maßnahmen aufgenommen und Konzepte weiterentwickelt und
39 niedergeschrieben werden müssen.

Selbstredend kann und will der Landesverband alleine niemals eine Strukturkampagne stemmen. Vielmehr bedarf es der steten und intensiven Zusammenarbeit mit engagierten und enthusiastischen Genoss*innen vor Ort sowie erfahrenen Jusos in den Bezirken, um den Erfolg der Kampagne zu gewährleisten. Wie jedoch die rege Teilnahme der Bezirke an den Strukturkonferenzen, die zahlreichen Neugründungen von Untergliederungen vor Ort und das positiven Echo der Basis zeigen, herrscht eine Aufbruchsstimmung hin zur Politik des demokratischen Sozialismus vor, die wir gemeinsam nutzen müssen.

Weiterhin werden wir bei der Strukturkampagne auf bewährte Instrumente setzen. So wird die gezielte Unterstützung von Projektregionen, in welchen eine Neugründung stattfinden soll, weiterhin fortgeführt. Zudem soll die Möglichkeit eingeräumt werden, neue Projektregionen zu benennen. Insbesondere soll dies durch die Verbesserung der Kommunikation zwischen Landesvorstand und Bezirken erreicht werden.

Ferner müssen bestehende Angebote des Landesvorstands deutlicher an die Basis kommuniziert werden. Schließlich müssen neugegründete Juso-Untergliederungen davon Kenntnis erlangen, dass Landesvorstandsmitglieder gerne Hilfe bei der Neugründung und Organisation der Untergliederung leisten, Tipps geben und Erfahrungen teilen. Für die konkrete Unterstützung vor Ort besteht zudem folgendes Angebot:

- Landesvorstandsmitglieder kommen in die einzelnen Untergliederungen und geben inhaltlichen Input zu einzelnen politischen Themen. Zuständig ist das örtlich nächste LaVo-Mitglied. Inhaltlich sollen vor allem die Themen der Gerechtigkeitskampagne aufgegriffen werden.
- „Ruf-Seminare“ als Seminare mit Orga-Schwerpunkt und inhaltlichem Input als Tagesseminar. Ab sieben festen Zusagen kommen LaVo-Mitglieder und BeVo-Mitglieder in die einzelne Untergliederung und bieten nach inhaltlicher Abstimmung mit der Untergliederung das Seminar an. Die Bewerbung dieser Möglichkeit erfolgt über die Bezirke.

Mittels der genannten Maßnahmen wollen wir die Idee des demokratischen Sozialismus in die Breite tragen. Die Methoden, sowie unsere Ziele, unterliegen einem ständigen Evaluationsprozess. Zudem werden in Zukunft weitere Strukturkonferenzen stattfinden. In Kooperation mit den Bezirken und der Basis vor Ort muss es Ziel der Jusos Bayern sein, die Mitgliederzahlen sowie die Aktivität, vor Ort sowie in der Breite, zu steigern, um für unsere Ideen zu begeistern und diese, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Partei, umzusetzen.

Weil Allen zusteht, was Wenigen gehört! – Die Gerechtigkeitskampagne der Jusos Bayern

Als sozialistischer Richtungsverband sind uns unsere Grundwerte wichtig. Deshalb wollen wir für diese in gezielten Sommerkampagnen, verbunden mit einer bayernweiten Bus-Tour (mit dem original Juso-Bus!), prominent werben. Gemeinsam mit den Untergliederungen vor Ort wollen wir aufzuzeigen, wie unsere Grundwerte gelebt und in praktische Politik umgesetzt werden können.

1 In Anschluss an die Freiheitskampagne des Sommers/Herbst 2015, wird 2016 unser
2 Kampagnendreiklang mit der Gerechtigkeitskampagne fortgeführt.

3 Auch die Gerechtigkeitskampagne wird wieder im Sinne einer Doppelstrategie angelegt sein: So
4 wollen wir einerseits zeigen, dass wir Jusos eine wichtige Kraft für soziale Gerechtigkeit sind und
5 mit unseren fundierten Inhalten punkten - zum anderen soll die Kampagne zum Anlass
6 genommen werden, Jusos in ganz Bayern zu mobilisieren, gezielt in bisher schwächere
7 Strukturregionen hineinzugehen und schließlich neue Mitglieder zu werben.

8 Mit ansprechenden Materialien, klaren inhaltlichen Texten, unterhaltsamen Mitmachaktionen
9 und Präsenz an ungewöhnlichen Orten, wollen wir mit Jugendlichen in Kontakt und
10 niederschwellig (?) über Politik und uns wichtigen Zielen ins Gespräch kommen. Zudem wollen
11 wir unsere Vorschläge für Politikprojekte einem breiten Publikum unterbreiten. In unserer neuen
12 Kampagne zum Thema "Gerechtigkeit" gilt es zu zeigen, dass dieser Wert wichtig ist und viel
13 umgesetzt werden kann, um diesem Ziel näher zu kommen. Es macht durchaus einen
14 Unterschied, wer Bayern regiert. Deshalb muss unsere Botschaft sein, dass der Weg zu mehr
15 Gerechtigkeit nur mit linker Politik im Sinne eines demokratischen Sozialismus erreicht werden
16 kann.

17 Für die Kampagnenverankerung auf Bezirks- und Unterbezirksebene, sowie für die konkrete
18 inhaltliche Arbeit an den einzelnen Haltestationen der Bustour werden wieder ansprechende
19 Materialien, wie Flyer und inhaltliche Booklets, zur Verfügung gestellt. Neben treffenden
20 Zusammenstellungen unserer Inhalte, werden alle Materialien auch zur Neumitgliederwerbung
21 genutzt werden können. Wir wollen interessierten Jugendlichen den Weg zu uns erleichtern,
22 weshalb wir gezielt aufzeigen wollen, wie man Juso- bzw. SPD-Mitglied werden oder auch
23 einfach Kontakt zur örtlichen Juso-AG aufnehmen kann.

24 Für die Gerechtigkeitskampagne wird unser schicker roter Juso-Omnibus mit unserem neuen
25 Claim verziert werden, damit die Sichtbarkeit unserer Aktionen wieder optimal erfolgen kann.
26 Für eine zweite erfolgreiche Bus-Tour sind wieder alle Bezirke angehalten mehrere geeignete
27 Haltestationen zu benennen. Neben Festen, Veranstaltungen und markanten Punkten, wie
28 Badeseen, Open-Air-Aktionen und Volksfesten, wollen in diesem Jahr auch gezielt politische
29 Veranstaltungen begleiten. So können die Untergliederungen, in Zusammenarbeit mit
30 Landesvorstandsmitgliedern vor Ort auch Aktionen zu (eigenen) Podiumsdiskussionen,
31 politischen Soli-Parties, u.v.m. gestalten. Der Fantasie ist wie immer keine Grenze gesetzt und
32 gute Ideen sind immer willkommen - in diesem Fall können sich die Untergliederungen direkt
33 mit dem Landesbüro in Verbindung setzen.

34 Basiskongress:

35 Auch in diesem Jahr wollen wir wieder einen Basiskongress als breites Vernetzungstreffen und
36 inhaltliches Seminarwochenende zu verschiedensten Themen anbieten. 2017 wird
37 der fünfte Basiskongress stattfinden und wieder für über 100 Genoss*innen aus ganz Bayern ein
38 bewährtes Angebot mit einer Mischung aus Politik, Kennenlernen anderer Genoss*innen aus
39 allen Regierungsbezirken und natürlich auch einer Verbandsparty bieten. Im Anschluss an den

Basiskongress werden sich die Delegierten der Landeskongferenz zur Herbst-LaKo treffen. Gäste sind auf unserer Konferenz natürlich wieder herzlich willkommen.

Bildungsprogramm:

In den vergangenen Jahren haben die Jusos Bayern ihr Bildungsprogramm stetig ausgebaut und verbessert. Durch die Konzentration der Angebote auf mehrere Seminarwochenenden mit jeweils zwei bis drei Seminaren konnte der Arbeitseinsatz der ehrenamtlichen Teamenden konzentriert und die Ausfallsicherheit erhöht werden. In diesem Sinne hat sich das neue terminliche Konzept bewährt und soll auch für das neue Seminarprogramm 2016/2017 beibehalten werden. Verstärkt wollen wir uns im kommenden Jahr darum bemühen, weitere Teamende für die Seminare zu gewinnen und einen kontinuierlichen Pool von Aktiven für die Seminararbeit aufzubauen. Die im April durchgeführte Teamendenqualifikation soll deshalb auch im kommenden Jahr angeboten werden.

Trotz allgemein steigenden Zahlen von Teilnehmer*innen können wir nicht ignorieren, dass der Anteil weiblicher Teilnehmerinnen in den meisten Seminaren deutlich unter unserem Anteil weiblicher Mitglieder bleibt. Als wichtigste Aufgabe bei der Erstellung und Durchführung des neuen Seminarprogramms sehen die Jusos Bayern daher die Verbesserung der Attraktivität der Seminare für junge Frauen. Die Umfrage des Landesvorstandes unter den weiblichen Mitgliedern soll hierfür als Grundlage dienen.

Neben den "klassischen" Seminaren werden wir auch im kommenden Jahr eine Reihe von themenspezifischen Fachtagungen anbieten, welche neben dem Bildungsaspekt auch der Vernetzung mit unseren Partnerorganisationen dienen.

Wie mittlerweile üblich wird das Seminarprogramm 2016/2017 vom Landesvorstand in Absprache mit den Bezirken und Kommissionen in der ersten Vorstandsperiode erarbeitet und nach der Sommerpause veröffentlicht.

Die drei Module der „Funk-Schulung“ sollen erneut als Angebot für die Bezirksvorstände verstanden werden, Nachwuchstalente gezielt mit der Arbeit in Juso-Strukturen vertraut zu machen und eine kontinuierliche Förderung junger Genoss*innen mit hohem inhaltlichen Anspruch zu gewährleisten. Gerade aufgrund der über Jahre verbesserten Inhalte und Konzepte dieses Angebots werden die Bezirke dazu ermuntert, dieses Angebot noch stärker anzunehmen als bisher.

Kommissionen:

Die Kommissionen auf Landesebene werden auch im nächsten Jahr die inhaltliche Arbeit des Landesverbands zwischen den Landeskongferenzen leisten. Im Einzelnen hat sich die Struktur des gemeinsamen Tagens an drei gemeinsamen Wochenenden pro Jahr bewährt. Die vier Kommissionen

- Innenpolitik, Demokratie und Antifa (IDA)
- Wirtschaft und Soziales

- 1 • Umwelt und Energie
- 2 • Internationales und Europa

3 leisten hierbei ihre Arbeit in gewohnter Weise. Die Frauenkommission tagt unabhängig von
4 diesen Wochenenden, um den aktiven Genossinnen auch die Möglichkeit der Teilnahme in
5 anderen Kommissionen zu ermöglichen. Gleichzeitig wird aber Wert daraufgelegt, dass alle
6 Kommissionen den „lila Faden“ beachten und pro Wochenende mindestens einen Themenblock
7 behandeln, der auch gleichstellungspolitische Fragen im jeweiligen Themengebiet erörtert.

8 Nachdem bei den Kommunalwahlen 2014 viele Jusos in die Kommunalparlamente gewählt
9 wurden, haben wir uns im letzten Jahr um eine stärkere Vernetzung der aktiven
10 KommunalpolitikerInnen, sowie der an Kommunalpolitik Interessierten bemüht. Diese
11 Vernetzungsarbeit soll im kommenden Jahr fortgeführt werden. Wir werden deshalb zwei
12 eintägige Kommunalkongresse durchführen.

13 Juso-Hochschulgruppen

14 Die Juso-Hochschulgruppen stellen eine bedeutende Vorfeldorganisation an den bayerischen
15 Universitäten und Hochschulen dar. Die Wahlen der Studierendenvertretungen stellen trotz der
16 gesetzlichen Nichtverankerung der ASTen eine wichtige Plattform für Jusos dar, die sich gezielt
17 für verbesserte Studienbedingungen und einen freien Zugang zur Bildung einsetzen. Besonders
18 erfreulich ist, dass es neben einigen Neugründungen auch wieder eine sehr beständige Arbeit
19 der Hochschulgruppen im Rahmen der Landeskoordinierungstreffen gibt. Die
20 Landeskoordinierung der Juso-Hochschulgruppen kann auch im kommenden Jahr auf die
21 tatkräftige Unterstützung des Landesvorstands zählen.

22 Juso-Schüler*innen und Auszubildendengruppe Bayern (JSAB)

23 Als weitere wichtige Vorfeldorganisationen wird die Juso-Schüler*innen- und
24 Auszubildendengruppe Bayern auch im kommenden Jahr die Arbeit des Landesvorstands
25 begleiten. Die Einbeziehung der Belange der Azubis im letzten Jahr war ein längst fälliger Schritt,
26 den der Landesvorstand ausdrücklich begrüßt. In einem vorwiegend studentisch geprägten
27 Verband fehlt teilweise der Input für Probleme und Anliegen junger Arbeitnehmer*innen. Dies
28 soll im kommenden Jahr noch weiter verbessert werden, auch wenn sich hier erste Erfolge
29 abzeichnen. Die Motivation von Azubis für die Mitarbeit bei den Jusos ist daher ein genauso
30 wichtiger Schritt wie die Arbeit in den bayerischen Schulen. Der Landesvorstand wird die Arbeit
31 der JSAB gerne unterstützen.

32 Bundesebene:

33 Die Arbeit auf Bundesebene gestaltet sich für die Jusos Bayern sehr positiv. Die
34 Bundesvorsitzende Johanna Uekermann erfährt als bayerische Jungsozialistin mit ihrem Kurs
35 einer sachlichen und zugleich inhaltlich fundierten Debattenkultur eine erfreuliche Präsenz in
36 öffentlichen Debatten. Für diesen Kurs kann sie auch im kommenden Jahr auf die Unterstützung
37 ihres Landesverbands und die inhaltliche Zusammenarbeit des Landesvorstands

1 zählen. Inhaltliche Kritik als "Nestbeschmutzung" abzutun und sich so der Debatte zu entziehen,
2 werden wir Jusos niemals akzeptieren.

3 Die inhaltliche Richtung des Bundesverbands wird durch die Mitarbeit der bayerischen
4 Delegierten und Experten*innen in den Bundesprojekten auch im kommenden Jahr wieder
5 geprägt werden. Erfreulich ist, dass wir in den nächsten beiden Jahren so viele "Mandate" auf
6 Bundesebene haben, wie selten zuvor. Im Hinblick auf die Bundestagswahl 2017 werden bereits
7 im kommenden Vorstandsjahr auf Bundesebene die entscheidenden Richtungsbeschlüsse
8 gefällt werden, an denen wir uns als Jusos Bayern gerne beteiligen.

9 Fazit:

10 Die Jusos Bayern haben sich für das kommende Jahr erneut viel vorgenommen. Die Arbeit des
11 Landesvorstands kann nur gewährleistet werden, wenn seitens der Partei ausreichend
12 finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Wenn wir als Speerspitze
13 einer progressiven Jugendbewegung flächendeckend aktiv sein wollen, benötigen wir die dazu
14 erforderliche Ausstattung. Gespräche hierzu wird der Landesvorstand im kommenden Jahr mit
15 der BayernSPD verstärkt führen.

16 Die beiden angestrebten Kampagnen sollen sich gegenseitig ergänzen und vervollständigen:
17 ohne Inhalte keine Struktur – ohne Struktur keine Kommunikation unserer Inhalte!

18 Ein erfolgreiches Vorstandsjahr 2016/2017 wird nur gelingen, wenn wir die Reaktivierung vieler
19 Untergliederungen fortsetzen und unsere Genoss*innen durch inhaltliche Angebote
20 mitnehmen. Die Jusos Bayern sind die politische Kraft, die sich noch flächendeckend dem
21 Rechtsruck in der Gesellschaft entgensetzt. Wir sind diejenigen, die nicht nur selektiv einzelne
22 Politikfelder bespielen, sondern an einem Gesellschaftsentwurf der Freien und Gleichen
23 arbeiten. Die Herausforderungen sind um ein vielfaches größer als in den vergangenen Jahren.
24 Mit vereinten Kräften und dem Bewusstsein, dass wir unsere Demokratie gegen die Angriffe von
25 Rechts verteidigen werden, können wir den neuen braunen Spuk jedoch schnell wieder beenden.
26 Helft mit und seid aktiver Teil unseres Verbandes!

B Beschäftigung, Bildung und Gute Arbeit

Von: Landesvorstand, SPD Landesparteitag, JUSO-Bundeskongress

B 1 Unsere Forderungen zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze

Die Jusos Bayern begrüßen den vorgelegten Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze. Er nimmt einige schwerwiegende Verschlechterungen der Agenda 2010 und folgender Reformen zurück und birgt einige Verbesserungen. Vor allem die vorgesehene klare Abgrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Allerdings bleiben zahlreiche Schlupflöcher die dem Missbrauch Tür und Tor öffnen erhalten und Leiharbeiter*innen sowie Arbeitnehmer*innen die über Werkverträge beschäftigt werden weiterhin mit Ungleichbehandlung zu kämpfen haben.

Leiharbeit effektiv einschränken

Grundsätzlich soll die Arbeitnehmer*innenüberlassung der Abdeckung von Auftragsspitzen und kurzfristigen Personalbedarfen dienen. Dies ist jedoch heute nicht mehr der Hauptgrund für den Einsatz von Leiharbeiter*innen in den Betrieben. Leiharbeit wird vielmehr dazu missbraucht, Entgelte zu drücken, Tarifverträge zu umgehen und Mitbestimmung auszuhebeln. Der Gesetzesentwurf sieht eine Überlassungshöchstdauer von Leiharbeiter*innen an die Entleiher_innen von 18 Monaten vor. Abgesehen davon, dass wir diese für zu lang halten, setzt der Entwurf keine Grenze gegen die dauerhafte Besetzung von Arbeitsplätzen durch Leiharbeiter*innen. Ein Arbeitsplatz, der länger als 18 Monate – durch wechselnde Leiharbeiter*innen - zu besetzen ist, dient ganz offensichtlich nicht der Abdeckung von Auftragsspitzen und kurzfristigen Personalbedarfen. Ein solcher, dauerhaft angelegter Arbeitsplatz kann und muss regulär mit einer/einem Mitarbeiter*in der Stammbesetzung in einem Normalarbeitsverhältnis besetzt werden.

Synchronisationsverbot

Bei den Verträgen zwischen Verleiher und Leiharbeiter*in darf keine Synchronisation von Entleiher*innenvertrag und Leiharbeiter*innenvertrag geben. Das bedeutet, dass die Laufzeit des Vertrages der/des Arbeitnehmer*in mit der Firma, die sie/ihn angestellt hat (Verleiherin), um sie/ihn an eine andere Firma (Entleiherin) zu verleihen, nicht deckungsgleich sein darf mit dem Vertrag zwischen Verleiherin und Entleiherin. Die/der Arbeitnehmer*in hat mit der verleihenden Firma einen ordentlichen Arbeitsvertrag mit eigener Laufzeit. Mit dem Synchronisationsverbot wird vermieden, dass die/der Arbeitnehmer*n bei Beendigung des Einsatzes bei der Entleiherin sofort arbeitslos wird. Nach Beendigung des Einsatzes bei der Entleiherin hat sich die Verleiherin um eine Weiterbeschäftigung der/des Arbeitnehmer*in zu kümmern. Es gilt der gesetzliche Kündigungsschutz.

Equal pay and equal treatment – gleicher Lohn für gleiche Arbeit

1 Leiharbeiter*innen haben vom ersten Tag an bei Entgelt und Arbeitsbedingungen der
2 Stammbesellschaft gleichgestellt zu sein. Das bezieht sich vor allem auf Branchenzuschläge, die
3 sofort zu zahlen sind und nicht erst nach neun Monaten, weil viele Leiharbeiter*innen nicht so
4 lange im Betrieb beschäftigt sind, in der Zeit aber die gleiche Arbeit leisten wie ein*e
5 Festangestellte*r. Gleiches gilt bei betrieblichen Sonderzahlungen wie Beteiligungen an
6 Gewinnausschüttungen, Prämien und Leistungsboni. Zudem muss ihnen Zugang zu
7 allgemeinen Unternehmensinformationen, Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten sowie
8 Gesundheits- und Arbeitsschutz und gleiche Sozialstandards gewährt werden. Dazu zählen im
9 Besonderen auch interne Weiterbildungsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen. Das stellt
10 sicher, dass ihnen der Zugang zu internen Stellen und damit der Weg aus der Leiharbeit
11 erleichtert wird.

12 Höhere Belastung, höhere Bezahlung – zehn Prozent Flexibilitätszuschlag

13 Auch eine Mindestlaufzeit von Leiharbeitsverträgen schützt die/den Arbeitnehmer*in nicht
14 davor, von einem Tag auf den anderen in Betrieben eingesetzt zu werden, die sehr weit entfernt
15 sind.

16 Bei Weigerung, eine Anschlussstelle anzunehmen, droht Arbeitslosigkeit. Dies stellt eine
17 extreme Mehrbelastung dar, weil sie zu hohen Pendelkosten führt und soziale Beziehungen
18 stark belastet. Ein finanzielles Risiko besteht zudem, weil der Wegfall von Branchenzuschlägen
19 droht, wenn die Anschlussstelle nicht in der gleichen Branche ist wie der auslaufende Vertrag.
20 Allein mit gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit kann diese Mehrbelastung für
21 Leiharbeiter*innen nicht ausgeglichen werden. Deshalb fordern wir zusätzlich einen
22 Flexibilitätszuschlag von 10%, um die Nachteile der Leiharbeit auszugleichen.

23 Mitbestimmung des Betriebsrates

24 Wir begrüßen die im Entwurf enthaltene Präzisierung des Informationsrechts sowie die
25 Anrechnung von im Betrieb eingesetzten Leiharbeiter*innen zur Größe des Betriebsrates.
26 Um dieses Informationsrecht auch wirksam durchsetzen zu können, fehlen im Gesetzesentwurf
27 festgelegte Sanktionen. Information alleine bringt darüber hinaus noch keine Verbesserung,
28 dafür braucht es ein echtes Mitbestimmungsrecht. Der Betriebsrat muss den von*m
29 Arbeitgeber*in angegebenen Bedarf von Leiharbeiter*innen bestätigen und deren Einsatz
30 zustimmen. Außerdem muss der Betriebsrat auch für die Leiharbeiter*innen und alle
31 anderen externen Arbeitskräfte, die auf dem Betriebsgelände arbeiten, Zuständigkeit erhalten.
32 Der Betriebsrat muss über die Vergabe von „Gewerken“ an Fremdfirmen ein echtes
33 Mitbestimmungsrecht erhalten und den Einsatz von Fremdfirmen verweigern können.

34 Werkverträge

35 Werkverträge waren ursprünglich zur Vergabe von Spezialaufträgen und unregelmäßig
36 anfallenden Arbeiten gedacht. Dies ist jedoch heute nicht mehr der Hauptgrund für den
37 Abschluss von Werkverträgen. Werkverträge werden vielmehr dazu missbraucht, Entgelte zu
38 drücken, Tarifverträge zu umgehen und Mitbestimmung auszuhebeln. Diesem Missbrauch ist

1 Einhalt zu gebieten! Deshalb freuen wir uns über die im Gesetzesentwurf vorgesehen klare
2 Abgrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen. Verdeckte Leiharbeit und
3 Scheinselbstständigkeit kann so besser erkannt werden. Es muss aber darüber hinaus
4 klargestellt werden, dass ein Umdeklariieren während der Vertragslaufzeit nicht mehr möglich
5 ist. Eine Verleiherlaubnis „auf Vorrat“ darf es nicht mehr geben. Allerdings müssen die
6 Rechtsfolgen eines Missbrauchs klarer definiert werden und schärfer ausfallen. Ein*e als
7 Scheinselbstständige*r oder über einen missbräuchlichen Werkvertrag Beschäftigte*r muss bei
8 Feststellung dieser Tatsache zwingend von dem/der Werknehmer*in in ein
9 Normalarbeitsverhältnis übernommen werden. Zudem ist ihm/ihr der entstandene Schaden
10 auszugleichen. Die im Anhang zum Gesetzesentwurf genannten Bußgelder sind willkürlich und
11 viel zu niedrig, da sie sich fern der Kalkulation der Unternehmer*innen bewegen. Wir fordern
12 deshalb, dass die Bußgeldhöhe am durch das Vergehen erhaltenen Profit und der Größe des
13 Unternehmens ohne Obergrenze bemessen wird.

14 Beweislastumkehr und Verbandsklagerecht

15 Bei der Beweislast bleibt laut dem Gesetzesentwurf alles beim Alten. Ob ein Scheinwerkvertrag
16 vorliegt, soll auch künftig der/die einzelne Arbeitnehmer*in nachweisen müssen. Dies ist oft mit
17 dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden. Deshalb fordern wir eine Beweislastumkehr. Künftig
18 muss der/die Werkbesteller*in nachweisen, dass es sich nicht um einen Scheinwerkvertrag
19 handelt. Zudem müssen die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ein Verbandsklagerecht
20 erhalten, um die Rechte der Arbeitnehmer*innen stellvertretend durchsetzen zu können.

21 Subunternehmer*innenketten eingrenzen

22 Bisher können Subunternehmen, die auf Grundlage eines Werkvertrages eine vereinbarte
23 Leistung erbringen, völlig frei entscheiden, wie sie dieses „Gewerk“ erfüllen. Ob es die Leistung
24 selbst erbringt, oder an ein weiteres Subunternehmen vergibt, bleibt ihnen überlassen. So
25 entstehen ganze Subunternehmer*innenketten. Am unteren Ende dieser Kette stehen
26 Arbeitnehmer*innen, die oftmals sogar noch als Leiharbeiter*innen oder Scheinselbstständige,
27 extrem schlechte Arbeitsbedingungen haben. Damit entzieht sich der/die Werkbesteller*in der
28 Verantwortung über die in ihrem Betrieb eingesetzten Arbeitnehmer*innen. Diese organisierte
29 Verantwortungslosigkeit darf nicht länger hingenommen werden. Wir fordern deshalb eine
30 Begrenzung der Subunternehmer*innenketten und eine klare Regelung, dass jedes involvierte
31 Subunternehmen wenigstens einen Teil des Auftrags selbst ausführen muss. Zudem muss
32 der/die Besteller*in für Verstöße seiner/ihrer Werkvertragsunternehmen geradestehen, eine
33 Subunternehmerhaftung muss eingeführt werden.

1 Von: Landesvorstand

2 An: SPD-Landesparteitag

3 B 2 Zu jung für gute Arbeit? - Forderungen junger Arbeitnehmer_innen und Azubis in
4 Bayern

5

6 Auf dem ersten arbeitsmarktpolitischen Kongress der Jusos Bayern am 13.02.2016 in Nürnberg
7 haben wir gemeinsam mit Bündnispartner_innen der Gewerkschaftsjugenden, SJD - Die Falken
8 und AWO-Landesjugendwerk die Beschäftigungssituation und die Arbeitsbedingungen junger
9 Arbeitnehmer_innen in Bayern debattiert.

10 Aus den Diskussionen, Workshops und Impulsreferaten samt der Vorstellung des DBG-
11 Ausbildungsreports 2015 ist ein gemeinsames Positionspapier entstanden, das als Grundlage für
12 ein gemeinsames Bündnis für eine neue Arbeitnehmer_innenbewegung dienen soll. Zusammen
13 mit den Bündnispartner_innen leiten wir folgende Forderungen ab:

14 Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen und gute Ausbildung fördern!

15 Im Rahmen der Arbeitsmarktreformen wurde die Beschäftigungsstruktur massiv umgebaut. Die
16 Probleme dieses „neuen“ Arbeitsmarktes machen auch vor den Jugendlichen nicht halt. Wir
17 fordern eine wirksame Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durch eine effektive Garantie auf
18 einen Ausbildungsplatz. Alle Unternehmen mit über 10 Mitarbeiter_innen sollen dazu
19 verpflichtet werden, auszubilden. Betriebe, die nicht ausbilden, müssen Umlagezahlungen an
20 einen Ausbildungsfond zahlen (Ausbildungsumlage).

21 Auch nach Absolvierung der Ausbildung brauchen junge Menschen Sicherheit beim Start ins
22 eigenständige Leben. Daher erheben wir die Forderung nach einer unbefristeten
23 Übernahmegarantie nach der Ausbildung.

24 Ferner sind Auszubildende keine Arbeitnehmer_innen zweiter Klasse. Was anderen Menschen
25 in ihrem Berufsleben mittlerweile endlich durch den Mindestlohn zusteht, brauchen auch
26 Auszubildende um auf eigenen Beinen zu stehen. Dafür brauchen wir eine Verankerung einer
27 Mindestausbildungsvergütung.

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

34 Auch ausreichend Angebote an Auszubildendenwohnheimen sind nötig, um den Schritt in die
35 Selbstständigkeit zu ermöglichen.

1 Zudem soll die Ausbildungsqualität verbessert, das duale System gestärkt und erhalten werden.

2 Die Ausbildungsmängel und die Verstöße gegen gesetzliche Regelungen sind zahlreich und
3 vielfältig. Auszubildende arbeiten häufig zu lange und müssen gar unbezahlte Überstunden
4 ohne Freizeitausgleich ableisten. Statt die nötigen Fertigkeiten für ihren Beruf vermittelt zu
5 bekommen, müssen sie fachfremde Tätigkeiten erledigen, die sie in ihrer Ausbildung nicht
6 vorwärts bringen, Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz werden allerdings kaum
7 geahndet - es fehlen die Kontrollen. Deshalb fordern wir endlich wirksame Kontrollen, um die
8 Gesetzesverstöße bei der Ausbildung einzudämmen.

9 Gute Arbeit und Stärkung der Arbeitnehmer_innenrechte! Re- Regulierung des Arbeitsmarktes!

10 Die Veränderungen am Arbeitsmarkt haben auch die Aushöhlung der
11 Arbeitnehmer_innenrechte zur Folge. Arbeitsverhältnisse werden immer öfter zu Zeit-, Frist-
12 oder Minijobs. Die Folge sind weniger Geld im Geldbeutel, keine Absicherung, eine ungewisse
13 Zukunft und vorprogrammierte Altersarmut. Junge Menschen sollen ihre Zukunft frei gestalten
14 und ohne Existenzängste in die Zukunft blicken können! Regelarbeitsverhältnisse müssen auch
15 für junge Menschen wieder möglich werden.

16 Mit der Einführung und Förderung von atypischer und prekärer Beschäftigung wurde ein neuer
17 „Typ“ Beschäftigter geschaffen, die flexibel und belastbar sein müssen. Jugendliche hangeln sich
18 von einem befristeten Vertrag zum nächsten, in der Hoffnung auch irgendwann zum Zug zu
19 kommen und um der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Diesen Verwerfungen gilt es entschieden
20 entgegenzutreten! Das Handeln Jugendlicher darf nicht ständig von der Angst bestimmt sein, in
21 ein paar Monaten ohne einen Job zu sein oder die Miete nicht mehr bezahlen zu können. Gute
22 Arbeit muss gerecht bezahlt werden! Da sachgrundlose Befristungen vielfach dazu missbraucht
23 werden, eine Art "Probezeit" zu generieren, die faktisch weit über die gesetzlichen 6 Monate
24 hinausgeht, fordern wir die Abschaffung sachgrundloser Befristungen. Die Sachgründe für
25 mögliche Befristungen müssen so eng wie möglich definiert werden, um einen Missbrauch zu
26 verhindern.

27 Auch muss eine an sozialer Gerechtigkeit orientierte Arbeitsmarktpolitik den Auswüchsen des
28 Missbrauchs von Leiharbeit entschieden entgegentreten. Wir fordern daher die Re-Regulierung
29 des Arbeitsmarktes sowie eine Unterbindung von Umgehungstatbeständen, wie zum Beispiel
30 Werkverträgen. Kurzarbeit kann ein wirkungsvolles Werkzeug sein, um in Krisen durch weniger
31 Arbeitszeitvolumen auf knappe Auftragslage zu reagieren, ohne dabei Arbeitsplätze abzubauen.
32 Sie muss jedoch strengen Regeln unterworfen sein, um einen leichtfertigen Einsatz zu
33 verhindern.

34 Schluss mit der Generation Praktikum!

35 Um drohender Arbeitslosigkeit zu entgehen, sehen sich auch immer mehr junge Menschen
36 genötigt, prekäre Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, indem sie zum Beispiel un- oder
37 unterbezahlte Praktika absolvieren. In mehreren Branchen hat sich ein regelrechter „Praktika-

1 Arbeitsmarkt“ herausgebildet, auf dem Praktikant_innen reguläre Arbeitsstellen ersetzen. Um
2 Praktika besser von regulären Beschäftigungsverhältnissen abzugrenzen und klarzustellen, dass
3 Praktika zum Lernen da sind und berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen vermitteln
4 sollen, müssen sie gesetzlich eindeutig als Lernverhältnisse definiert sein. Die Zahl der
5 Volontär_innen/ Praktikant_innen zu regulären Mitarbeiter_innen muss in einem Verhältnis
6 stehen, das das Lernen sichert.

7 Es muss verpflichtend ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen werden. Bestandteil des
8 Vertrags muss ein individueller Ausbildungsplan sein. Dieser Ausbildungsplan regelt die Dauer,
9 Form und Inhalt der Vermittlung von Kenntnissen. Außerdem werden Ausbildungsziel, Dauer,
10 Vergütung und Urlaub geregelt. Feste Ansprechpartner_innen im Sinne eines Ausbilders/ einer
11 Ausbilderin (vgl. BBiG) müssen obligatorisch sein. Praktikant_innen/ Volontär_innen haben
12 Anspruch auf Anleitung und Beratung durch für diese Aufgabe befähigte Mitarbeiter_innen, die
13 das Praktikum/ Volontariat fördern und betreuen. Praktikant_innen/ Volontär_innen haben
14 Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis nach Abschluss des Praktikums/ Volontariats.

15 Ein Volontariat muss auf maximal zwei Jahre begrenzt werden. Eine kürzere Dauer des
16 Volontariats kann auf Wunsch des Volontärs auf minimal ein Jahr vereinbart werden, wenn
17 durch Vorkenntnisse das Ausbildungsziel in kürzerer Zeit erreicht werden kann. Im Übrigen kann
18 das Volontariat durch Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis abgekürzt werden.

19 Wir fordern eine Aufwandsentschädigung in Form eines Mindestlohnes auch für Praktika und
20 ähnliche Lernverhältnisse.

21 Mitbestimmung stärken!

22 Der Ausbildungsreport der DGB Jugend zeigt zudem deutlich: Wo betriebliche Mitbestimmung
23 und Jugend- und Auszubildendenvertretungen vorhanden sind, sind die Auszubildenden
24 deutlich zufriedener mit Ihrer Ausbildungssituation, werden weniger Verstöße gegen
25 Ausbildungsordnungen und gesetzliche Regelungen registriert und die Interessen der
26 Jugendlichen gegenüber dem/der Arbeitgeber_in besser vertreten. Deshalb fordern wir die
27 Mitbestimmungsrechte junger Arbeitnehmer_innen und der Jugend- und
28 Auszubildendenvertretungen in den Betrieben gesetzlich zu stärken und die Jugend- und
29 Auszubildendenvertretungen (JAV) daher mit weiteren Rechten auszustatten. Zudem fordern
30 wir die Ermöglichung von Teilfreistellungen für Jugend- und Auszubildendenvertreter_innen,
31 die jedoch nicht mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erreichen, kollidieren dürfen und daher
32 beschränkt bleiben müssen.

33 Mindestlohn auch für Minderjährige!

34 Wir fordern die Einführung eines Mindestlohns auch für Minderjährige, damit auch sie von ihrer
35 Arbeit leben können. Die Ausnahmen beim Mindestlohn müssen schnellstmöglich beseitigt
36 werden. Bereits jetzt, ein Jahr nach der Einführung des Mindestlohns, hat sich dessen positive
37 Wirkung auf den Arbeitsmarkt bestätigt. Die Unkenrufe derjenigen, die Ausnahmen zulasten

1 junger Arbeitnehmer_innen durchgesetzt haben, wurden eindeutig widerlegt. Die Ausweitung
2 und Anhebung des Mindestlohns ist daher unsere logische Forderung. Der Mindestlohn muss
3 unverzüglich für alle Jugendliche und für alle Praktikant_innen über die gesamte
4 Praktikumsdauer gelten! Die Argumentation, nach der Jugendliche durch einen Mindestlohnjob
5 die Lust auf Schulbildung verlieren, halten wir für unglaublich unwahrscheinlich.

6 Arbeitszeitmodelle

7 Auch das Thema flexible Arbeitszeiten rückt immer mehr in den Fokus gerade junger
8 Arbeitnehmer_innen. Die Gründe hierfür sind vielfältig, liegen bspw. auch in verschobenen
9 gesellschaftlichen Normen und anderen technologischen Mitteln. Flexibilität an sich dient
10 allerdings in verschiedenen Arbeitsformen eher den Arbeitgeber_innen, als den Beschäftigten,
11 verschärft Ausbeutungsverhältnisse sogar. Grundsätzlich muss stärker für das Thema workload
12 sensibilisiert werden, anstatt die Arbeitszeit an einer bestimmten Zahl festzumachen.

13 Zur Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle fordern wir deshalb verschiedene Punkte und
14 Regelungen:

15 Einführung einer Arbeitsversicherung zur Absicherung längerer Auszeiten, wobei während der
16 Beschäftigung ein Zeitguthaben angespart wird und eine finanzielle Absicherung für Zeiten
17 reduzierter Arbeitszeit besteht.

18 Arbeitszeitkonten für alle Arbeitnehmer_innen, um eine Kontrolle gesetzlicher Vorgaben und
19 tariflicher Vorgaben gewährleisten zu können und Beschäftigten einen Überblick über ihre
20 Arbeitszeit zu bieten.

21 Weiter sind flexible und individuelle Lösungen von Arbeitszeitmodellen gerade da bisher
22 möglich, wo Arbeitnehmer_innen Mitbestimmungsmöglichkeiten haben. Dort wo es keine
23 betrieblichen oder tariflichen Regelungen gibt, muss es Initiativen und Anreize geben, solche zu
24 schaffen.

25 Equal pay!

26 Wir wollen eine Welt, in der sich Menschen unabhängig von Geschlechtsdefinitionen und
27 sexueller Orientierung frei und gleich entfalten können. Diskriminierungen müssen
28 verschwinden. Besonders gilt es, die Situation der Frauen auf dem Arbeits- und
29 Ausbildungsmarkt im Blick zu halten.

30 Noch immer gibt es reale Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleichwertiger
31 Tätigkeit (Gender Pay Gap) und eine generelle Schlechterstellung von typisch „weiblichen“
32 Berufen. Ein Grund hierfür ist sicherlich, dass junge Frauen noch immer vorwiegend "weibliche"
33 Ausbildungsberufe, wie Friseurin, Verkäuferin oder Bürokauffrau, ergreifen. Die besser
34 bezahlten Ausbildungsberufe sind aber gerade die "männlichen", weil technischen, Berufe wie

1 Mechatroniker, Fachinformatiker oder Industriemechaniker. Stereotype und klassische
2 Rollenbilder müssen daher aufgebrochen werden!

3 Faire Stellenausschreibungen - Faire Bewerbungsverfahren!

4 Wir möchten nach unserer Ausbildung in Betrieb und Hochschule einen guten und schnellen
5 Einstieg in die Berufstätigkeit. Daher möchten wir faire Stellenangebote, die nicht nur die
6 Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einhalten. Wir möchten
7 zwischen Stellenangeboten auswählen und sie miteinander vergleichen können und uns nicht
8 gegenseitig im Gehalt „unterbieten“. Deshalb fordern wir die verpflichtende Angabe des
9 Gehaltes bzw. der Eingruppierung bereits in den Stellenausschreibungen. Ebenso darf keine
10 pauschale Ausgrenzung von Bewerber_innen ohne Berufserfahrung erfolgen. Berufserfahrung
11 als Voraussetzung muss die Ausnahme sein und in der Stellenausschreibung begründet werden.

12 Oft werden Menschen aufgrund ihres Alters, Geschlechts, ihrer Herkunft, ihres Äußeren oder
13 etwaiger Behinderungen benachteiligt und somit frühzeitig aufgrund des Namens oder des
14 Passbildes „ausortiert“. Dies schadet im besonderen Maße jungen Menschen, da ihnen das
15 zusätzliche Stigma anhaftet, nicht über Arbeitserfahrung zu verfügen. Wir fordern daher die
16 Einführung von gesetzlich festgeschriebenen anonymisierten Bewerbungsverfahren. Vor dem
17 ersten persönlichen Kontakt zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen soll der
18 einstellende Betrieb keine Informationen über Name, Alter, Geschlecht, Herkunft oder mögliche
19 Behinderungen erhalten. Ebenso sind den Bewerbungen nicht länger Fotos beizufügen.

20 Novellierung des Berufsbildungsgesetzes!

21 Kostenfreies Lernen ist für uns nicht nur eine Forderung für die Gestaltung des Lernens an
22 allgemeinbildenden Schulen. Auch die Berufsausbildung sowie das duale Studium sollen
23 kostenfrei angeboten werden. Des Weiteren sollen alle im Zusammenhang mit der Ausbildung
24 entstehenden Kosten vom Ausbildungsbetrieb bzw. vom Ausbildungsträger getragen werden.
25 Dazu gehören Ausbildungsmittel, Dienstkleidungsstücke, Schutzausrüstung, Fachliteratur,
26 Unterkunftskosten beim Blockunterricht, eventuell anfallende Schulgelder ebenso wie die
27 anfallenden Fahrtkosten für den Weg vom Wohnort zu den Ausbildungsstätten und der Berufs-
28 bzw. (Fach-)Hochschule.

29 Zudem muss die Qualität der Berufsausbildung gewahrt werden. Dem Ansinnen einer
30 zweijährigen "billigeren" Schmalspur- Ausbildung, wie sie von der Wirtschaft des Öfteren
31 angestrebt wird, ist Einhalt zu gebieten. Eine „Kurzausbildung“ sorgt nicht für die erforderliche
32 umfassende Kompetenzvermittlung. Die Anforderungen des Arbeitsmarktes werden nicht
33 zuletzt aufgrund der Entwicklungen durch Arbeit 4.0 weiter steigen, damit einher geht eine
34 deutliche Verschlechterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte.

35 Die Modularisierung der Ausbildung lehnen wir ab. Unser Idealmodell ist noch immer die duale
36 Ausbildung in Schule und Betrieb, deren beide Elemente miteinander verzahnt sind. Dennoch
37 gibt es auch hier Verbesserungsbedarf: Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden,

unabhängig vom Alter, inklusive der Wege- und Pausenzeit vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Die Rückkehrpflicht in den Betrieb nach der Berufsschule muss abgeschafft werden. Berufsschulwochen sollen wie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden.

Auszubildende sollen genügend Zeit haben, um sich auf ihre Prüfung vorbereiten zu können, deshalb sollen sie fünf Tage Sonderurlaub vor ihrer Abschlussprüfung bzw. gestreckten Prüfung bekommen. Analog dazu müssen auch dual Studierende für ihre abschlussnotenrelevanten Prüfungen angemessen freigestellt werden.

Auch das duale Studium muss nach den Prinzipien guter Ausbildung erfolgen. Deshalb müssen Ausbildung und Studium verzahnt und die betrieblichen Ausbildungsbedingungen mit den Erfordernissen des Studiums abgestimmt werden. Hierfür bedarf es Regeln der Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Hochschule, Anforderungen der Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals, Bestimmungen zur Ausbildungsvergütung, wie auch Regelungen zur nicht- ausbeuterischen Ausgestaltung des Ausbildungsvertrags, die im BBiG verankert werden müssen.

Weiterbildung ist ein zentrales Element in der heutigen Arbeitspraxis. Aus diesem Grund müssen verbindliche Qualitätsanforderungen für die Lernprozessgestaltung beschrieben werden, beispielsweise durch die Verankerung eines Fortbildungsrahmenplanes, analog zu den Rahmenplänen in der beruflichen Ausbildung. Bildungsanbieter in der beruflichen Fortbildung sollten zukünftig ein anerkanntes Qualitätssicherungssystem verpflichtend anwenden. Ein Beratungsangebot zum Fortbildungsziel, über Prüfungsstruktur, Prüfungsablauf, Prüfungsmethoden und über die Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung muss vom Bildungsanbieter sichergestellt werden.

Anspruch auf Bildungsurlaub!

In einer schnelllebigen und globalisierten Welt ist es für Arbeitnehmer_innen besonders wichtig, sich auf dem aktuellen Stand zu halten, um auch zukünftig erfolgreich ihren Beruf ausüben zu können. Neben Sachsen ist Bayern eines der wenigen Bundesländer, in denen es immer noch keinen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub gibt. Wir fordern daher die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf Bildungsurlaub von 15 in das laufende Jahr vorziehbaren beziehungsweise in das Folgejahr übertragbaren Arbeitstagen pro Jahr beziehungsweise bei einer Sechstageswoche 18 Werktagen. Die Kosten sind paritätisch durch den Arbeitgeber und die Staatskasse zu tragen.

Stärkung des Ehrenamtes!

Die steigenden Ansprüche an unsere Berufsausbildung und die gleichzeitige Verkürzung der Jugendphase, wie sie in der Shell Jugendstudie 2015 belegt wurde, macht es immer schwieriger sich neben der Ausbildung oder dem Studium ehrenamtlich zu engagieren. Es gibt zwar einen Anspruch auf Jugendleiter-Sonderurlaub, doch in den meisten Fällen kann diese Möglichkeit

- 1 nicht genutzt werden, weil dies oft Nachteile im Betrieb oder für die Karriere mit sich bringt. Den
- 2 Anspruch in einer prekären Beschäftigung durchzusetzen ist ohne nachteilige Auswirkungen
- 3 nicht möglich. Wir fordern daher eine Stärkung des Ehrenamtes. Wer sich ehrenamtlich
- 4 engagiert darf keine Nachteile in Ausbildung und Arbeit fürchten.

- 5 Diese Forderungen wollen wir in unseren Organisationen - soweit das noch nicht der Fall ist - zur
- 6 Beschlusslage machen. Gemeinsam kämpfen wir für einen Wandel in der Arbeitswelt, der die
- 7 Interessen der Arbeitenden in den Vordergrund stellt.

1 Von: Oberbayern

2 An: BuKo

3 B 3 Faire Bedingungen. Sonst kracht's!

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

5 1.1 Einführung

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

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

1 an die Beschäftigungsformen der Zukunft? Wie lassen sich diese mit den durchgeführten
2 strukturellen Reformen der Beschäftigungsverhältnisse vereinbaren bzw. wie laufen diese ihnen
3 entgegen? Was können wir diesen entgegensetzen?

4 1.2 Was ist prekäre Arbeit?

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

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

1 Gleichzeitig umfasst die Unsicherheit zweitens nicht nur diejenigen, die de facto in prekären
2 Beschäftigungsverhältnissen sind, sondern führt zu Abstiegsängsten und
3 Disziplinierungsprozessen auch in Betrieben, in denen real sehr sichere Stammbeschaften
4 mit Normalarbeitsverhältnissen arbeiten. Damit destabilisiert prekäre Beschäftigung auch
5 stabile Beschäftigungsverhältnisse und wirkt sich auf die ganze Arbeitswelt aus.

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

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

29 2. Prekarität. Was tun?

30 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.

35 Die individuellen und gesellschaftlichen Folgen liegen auf der Hand:

- 36 · Missbrauch der Arbeitskraft von jungen Menschen
- 37 · Verdrängungs- und Vernichtungsprozesse regulärer Arbeitsverhältnisse
- 38 · Ausfälle in den Sozialversicherungssystemen, Mehr-Ausgaben bei ALG II

- 1 · Ausfälle im Einkommenssteueraufkommen
- 2 · Fehlende Konsumkraft
- 3 · mangelhafter sozial- und arbeitsrechtlicher Schutz,
- 4 · keine Anwartschaften in der Sozial- und Rentenversicherung
- 5 · keine Zukunfts- und Familienplanung

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

9 Gesetzliche Definition

10 Um Praktika besser von regulären Beschäftigungsverhältnissen abzugrenzen, um klarzustellen,
11 dass ein Praktikum dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen dienen soll
12 und das Lernen im Vordergrund steht, ist es notwendig, Praktika im BGB eindeutig als
13 Lernverhältnis zu definieren. Der Status von echten Praktikanten und Volontären als
14 Lernende/Auszubildende einerseits und Arbeitsverhältnissen andererseits muss besser
15 geschützt werden. Dafür ist es wichtig, Lernverhältnisse stärker im Berufsbildungsgesetz (BBiG)
16 berücksichtigt und die Schwelle festzulegen, an der sich ein Lern- in ein Arbeitsverhältnis
17 wandelt.

18 Wir fordern deshalb folgende Definitionen festzulegen:

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

25 Bei einem Volontariat handelt es sich um ein Berufseinstiegsprogramm, das zur Ausübung des
26 jeweiligen Berufes befähigt und in der jeweiligen Branche anerkannt ist. Das gilt auch für andere
27 Berufseinstiegsprogramme (Traineeprogramme etc.), falls sie nicht für den*die
28 ArbeitnehmerInnen günstiger tarifvertraglich geregelt sind.

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

31 Recht auf einen Praktikumsvertrag und ein qualifiziertes Zeugnis

32 Die nur für Praktika geltende Ausnahme von der Pflicht zum schriftlichen Vertragsabschluss ist
33 zu streichen. Es muss verpflichtend ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen werden.
34 Bestandteil des Vertrags muss ein individueller Ausbildungsplan sein. Dieser Ausbildungsplan

regelt die Dauer, Form und Inhalt der Vermittlung von Kenntnissen. Außerdem werden Ausbildungsziel, Dauer, Vergütung und Urlaub geregelt.

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

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

Zeitliche Begrenzung und verpflichtende Aufwandsentschädigung

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

Ein Volontariat muss auf maximal 24 Monate begrenzt und darf nicht verlängert werden. Eine kürzere Dauer soll möglich sein auf Wunsch des/der Volontärs/Volontärin auf minimal 12 Monate aufgrund beruflicher Vorkenntnisse. Eine Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis kann das Volontariat kürzen.

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

2.2 Ausbildung

Ausbildung garantieren!

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

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

7 Unternehmen tragen die Verantwortung, schon heute diese Entwicklung zum sich
8 abzeichnenden Fachkräftemangel abzumildern. Alle Unternehmen mit über 10
9 MitarbeiterInnen werden verpflichtet, nach Betriebsgröße gestaffelt Beiträge an einen zu
10 schaffenden Ausbildungsfond zu zahlen. Ausbildende Betriebe erhalten abhängig von der
11 Anzahl der eingestellten Auszubildenden Beitragszahlungen aus diesem Fond. Für Betriebe, die
12 Ausbildungsplätze angeboten haben, aber keine BewerberInnen finden konnten, kann, nach
13 Nachweis der Bemühungen der BewerberInnensuche, eine Befreiung von der
14 Umlagezahlungspflicht erfolgen. Betriebe, die nicht ausbilden, müssen Umlagezahlungen an
15 den Fonds entrichten. Überschüsse aus dem Fonds sollen für die Vermittlung von
16 Ausbildungsplätzen sowie Übergangs- und Vorbereitungssysteme verwendet werden.

17 Gute Ausbildung braucht Zeit!

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

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

35 Wir stehen außerdem zum Berufeprinzip und lehnen eine Aufgabe des Systems geschlossener
36 Berufsbilder zugunsten einer Modularisierung der beruflichen Ausbildung ab.

37 Ausbildungsqualität sichern!

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

6 Gewerbeaufsichtsämter, die über die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen wachen sollten,
7 sind unterbesetzt und überfordert und die für die Überwachung der Ausbildungsqualität
8 zuständigen Berufskammern sind oft wenig geneigt, bei Verstößen gegen die
9 Ausbildungsordnung oder schlicht schlechten Ausbildungsbedingungen gegen die
10 Unternehmen durchzugreifen, die mit ihren Mitgliedsbeiträgen auch die Arbeit der
11 Berufskammern finanzieren. Deshalb fordern wir ein Anhörungsrecht für
12 Berufsbildungsausschüsse, zudem muss es eine feste Verankerung eines Unterausschusses zur
13 Ausbildungsqualität geben. In den Kammern muss die Personalausstattung so gestaltet sein,
14 dass die AusbildungsberaterInnen auch tatsächlich regelmäßige Kontrollen mindestens einmal
15 jährlich in den Ausbildungsbetrieben durchführen können. Ihre Aufgaben müssen konkretisiert
16 und gestärkt werden.

17 Um eine qualitativ hochwertige Betreuung von Auszubildenden zu garantieren und sie vor
18 prekären Verhältnissen zu bewahren, ist es notwendig, die Einhaltung einheitlicher
19 berufspädagogischer Standards für die Ausbildung der AusbilderInnen sowie die verbindliche
20 Voraussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) für hauptamtliche AusbilderInnen im
21 BBiG festzuschreiben. Zudem muss eine Weiterqualifizierungsverpflichtung inklusive
22 Freistellung für die AusbilderInnen aufgenommen werden. Um eine ausreichende Betreuung
23 der einzelnen Auszubildenden zu garantieren, muss ein Betreuungsschlüssel von 1:8
24 rechtsverbindlich festgeschrieben werden.

25 Ein betrieblicher Ausbildungsplan muss rechtsverbindlich vorgeschrieben sein und mit dem
26 Ausbildungsvertrag ausgehändigt werden. Es muss darüberhinausgehend klargestellt werden,
27 dass Abweichungen vom Ausbildungsrahmenplan nicht gestattet sind. Damit Auszubildende
28 und Ausbildende einen Überblick über die bereits vermittelten Lerninhalte haben, ist gesetzlich
29 festzuschreiben, dass Auszubildende ihren schriftlichen Ausbildungsnachweis während der
30 Ausbildungszeit im Betrieb führen dürfen.

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

34 Zeit zum Lernen!

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

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

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

16 Ein Berufsbildungsgesetz (BBiG) für alle!

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

23 Sichere Perspektiven durch unbefristete Übernahme!

24 Eine sichere Perspektive ist gerade für junge Menschen sowohl beim Übergang von Schule in
25 Ausbildung als auch beim Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben wichtig. Die Juso
26 fordern daher eine unbefristete Übernahmegarantie für alle Auszubildenden. Nicht nur für die
27 Unternehmensbindung, sondern insbesondere auch für den Erwerb von praktischer
28 Berufserfahrung für die ehemaligen Auszubildenden ist dies entscheidend.

29 Mindestausbildungsvergütung

30 Das BBiG schreibt eine "angemessene" Vergütung für die Ausbildung vor. Nach der
31 Rechtsprechung darf die einzelvertraglich geregelte Ausbildungsvergütung nicht niedriger als
32 80% der üblichen tariflichen Ausbildungsvergütung sein. In reinen Ausbildungsbetrieben sind
33 weitergehende Abweichungen zulässig. Das hat schwerwiegende Folgen. 27 % der
34 Auszubildenden müssen neben der Ausbildung noch einem weiteren Arbeitsverhältnis
35 nachgehen um sich ihre Ausbildung finanzieren zu können. Es kann nicht sein, dass
36 Auszubildende, die in Vollzeitausbildung erheblich zum Betriebserfolg beitragen, so wenig
37 verdienen, dass sie sich ihr Leben damit alleine nicht leisten können. Die Ausbildungsvergütung

1 muss Auszubildenden ein eigenständiges Leben und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in
2 allen Facetten ermöglichen. Daher fordern wir die Einführung einer längst fälligen gesetzlichen
3 flächendeckenden Mindestausbildungsvergütung mindestens in Höhe des vollen, aktuellen
4 Studierenden-BAföG-Höchstsatzes.

5 Kostenfreie Bildung garantieren!

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

12 Mitbestimmung in der Ausbildung

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

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

24 2.3 Duales Studium

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

32 In der Regel gibt es zwischen Hochschulen und Betrieben Kooperationsvereinbarungen zur
33 Qualitätssicherung dualer Studiengänge. Dies führt zu einer vielfältigen Ausgestaltung der
34 betrieblichen Anteile – gesetzliche Schutzbestimmungen, die für die duale Ausbildung
35 selbstverständlich sind, greifen demnach nicht. Für die dual Studierenden ergeben sich daraus
36 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, Prüfungen sowie einen Tag zur Vorbereitung der Prüfungen und Studienzeiten muss ebenfalls garantiert werden.

2.4 Gute Weiterbildung!

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

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

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

1 2.5 Leiharbeit

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

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

12 Das liegt daran, dass die Hälfte der Verträge nach weniger als drei Monaten endet. Danach
13 kommen meist weitere Einsätze im Verleihgewerbe oder Arbeitslosigkeit mit Suche nach einer
14 neuen Stelle. Schon die Kürze der Beschäftigung ist für Arbeitnehmer eine extreme Belastung,
15 weil sie keine Planungssicherheit gewährt und damit stabile Beziehungen erschwert genauso
16 wie Familienplanung oder die Gewährung eines Kredits. Wenn es für den Arbeitnehmer keine
17 Verlängerung nach einem Vertrag innerhalb der Entleiherfirma gibt, droht ein Einsatz an einem
18 anderen Ort. Wenn es keinen Anschlusseinsatz für die ArbeitnehmerInnen gibt, fallen bei den
19 meisten ArbeitnehmerInnen viele Zulagen, die an den Einsatz gebunden waren, weg. Teilweise
20 werden angesammelte Überstunden abgebaut, um die einsatzfreie Zeit zu bezahlen. Der
21 Kündigungsschutz ist ebenfalls schwach, so dass ArbeitnehmerInnen ohne Folgeeinsatz
22 arbeitslos werden, wenn kein Anschlussauftrag vorhanden ist. Die Leiharbeit gilt als ein Weg aus
23 der Arbeitslosigkeit, nach einer Studie des DGB aber werden fast so viele ArbeitnehmerInnen
24 nach Leiharbeit arbeitslos wie Arbeitslose Stellen in der Leiharbeit finden. Das Risiko, arbeitslos
25 zu werden, ist in der Verleihbranche fünfmal höher als in der Gesamtwirtschaft. Die Hoffnung,
26 die viele ArbeitnehmerInnen mit Leiharbeit verbinden, nämlich einen Festvertrag bei
27 EntleiherInnen zu erhalten, hat sich als illusorisch herausgestellt. Zudem werden
28 LeiharbeiterInnen häufig unter ihren Qualifikationen eingesetzt.

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

34 Definition

35 Unter Zeitarbeit werden Arbeitsverhältnisse verstanden, bei denen ArbeitnehmerInnen einen
36 Arbeitsvertrag mit einem Verleihunternehmen eingehen und von diesem für einen vertraglich
37 definierten Zeitraum für die Arbeit unter der Aufsicht und Leitung des Entleihers überlassen
38 werden. Hiervon zu unterscheiden ist die Erbringung vertraglich definierter Arbeitsleistungen,

1 bei denen die Arbeitgeberrechte und -pflichten im Hinblick auf Arbeitszeiten, Weisungen,
2 Qualifizierung etc. vollständig bei der Fremdfirma verbleiben.

3 Gleichstellung von LeiharbeiterInnen und Stammbesellschaft

4 LeiharbeiterInnen sind genauso im Betrieb beschäftigt wie ArbeitnehmerInnen in
5 Normalarbeitsverhältnissen. Sie arbeiten überwiegend Vollzeit, sind weisungsgebunden und
6 übernehmen klassische betriebliche Aufgaben. Dementsprechend müssen sie der
7 Stammbesellschaft gleichgestellt werden. Das beinhaltet, dass sie wie Festangestellte zur
8 Bestimmung der Größe des Betriebsrates mitgezählt werden müssen und die
9 Zustimmungspflicht von Betriebs- und Personalräten. Zudem dürfen sie nicht als Streikbrecher
10 eingesetzt werden. Damit wird ausgeschlossen, dass LeiharbeiterInnen während der Zeit des
11 Streikes eingestellt werden, um die Wirkung des Streikes zu schwächen. Allerdings inkludieren
12 wir bewusst auch die LeiharbeiterInnen, die vor Streikbeginn bereits im Betrieb eingestellt
13 waren.

14 Begrenzung der Zahl

15 Die Zahl der Zeitarbeitskräfte in der Entleiherfirma hat stets in einem angemessenen Verhältnis
16 zur Stammbesellschaft zu stehen. Als Richtgröße hierfür gelten 5% Zeitarbeiter.

17 Equal pay and equal treatment – gleicher Lohn für gleiche Arbeit

18 Zeitarbeiter haben vom ersten Tag an bei Entgelt und Arbeitsbedingungen der
19 Stammbesellschaft gleichgestellt zu sein. Das bezieht sich vor allem auf Branchenzuschläge, die
20 sofort zu zahlen sind und nicht erst nach neun Monaten, weil viele LeiharbeiterInnen nicht so
21 lange im Betrieb beschäftigt sind, in der Zeit aber die gleiche Arbeit leisten wie einE
22 FestangestellteR. Gleiches gilt bei betrieblichen Sonderzahlungen wie Beteiligungen an
23 Gewinnausschüttungen, Prämien und Leistungsboni. Zudem muss ihnen Zugang zu
24 allgemeinen Unternehmensinformationen, Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten sowie
25 Gesundheits- und Arbeitsschutz und gleiche Sozialstandards gewährt werden. Dazu zählen im
26 Besonderen auch interne Weiterbildungsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen. Das stellt
27 sicher, dass ihnen der Zugang zu internen Stellen und damit der Weg aus der Leiharbeit
28 erleichtert wird.

29 Höhere Belastung, höhere Bezahlung – zehn Prozent Flexibilitätszuschlag

30 Auch eine Mindestlaufzeit von Leiharbeitsverträgen schützt die/den ArbeitnehmerIn nicht davor,
31 von einem Tag auf den anderen in Betrieben eingesetzt zu werden, die sehr weit entfernt sind.
32 Wenn ein Vertrag endet, ist einE LeiharbeiterInnen faktisch gezwungen, eine Anschlussstelle
33 in einem anderen Betrieb anzunehmen, auch wenn diese sehr weit entfernt liegt. Bei Weigerung,
34 eine Anschlussstelle anzunehmen, droht Arbeitslosigkeit. Dies stellt eine extreme
35 Mehrbelastung da, weil sie zu hohen Pendelkosten führt und soziale Beziehungen stark belastet.
36 Ein finanzielles Risiko besteht zudem, weil der Wegfall von Branchenzuschlägen droht, wenn die

1 Anschlussstelle nicht in der gleichen Branche ist wie der auslaufende Vertrag. Allein mit gleicher
2 Bezahlung für gleiche Arbeit kann diese Mehrbelastung für LeiharbeiterInnen nicht ausgeglichen
3 werden. Deshalb fordern wir zusätzlich einen Flexibilitätszuschlag von 10%, um die Nachteile
4 der Leiharbeit auszugleichen.

5 Begrenzung der Einsatzdauer

6 Zum Schutz der ZeitarbeitnehmerInnen soll die jeweilige Einsatzdauer insgesamt drei
7 Vertragsverlängerungen oder den Zeitraum von insgesamt 18 Monaten nicht übersteigen. Hat
8 die Zeitarbeitnehmerin/der Zeitarbeitnehmer die Höchstdauer ihrer/seiner Beschäftigungszeit
9 erreicht, wird ihre/seine Übernahme in die Stammebelegschaft von den zuständigen Stellen
10 individuell geprüft. Den Zeitarbeitskräften muss eine Mindesteinsatzdauer von sechs Monaten
11 angeboten werden, weiterhin soll die Laufzeit von Vertragsverlängerungen mindestens sechs
12 Monate betragen. Innerhalb der Einsatzzeit werden ZeitarbeitnehmerInnen jeweils mindestens
13 vier Wochen vor einer Verlängerung ihres Einsatzes über diese Verlängerung und ihre geplante
14 Dauer unterrichtet.

15 Synchronisationsverbot

16 Bei den Verträgen zwischen Verleiher und LeiharbeitsnehmerIn darf es auch bei Mindestlaufzeit
17 von sechs Monaten keine Synchronisation von Entleihervertrag und
18 LeiharbeitnehmerInnenvertrag geben. Das bedeutet, dass die Laufzeit der/des ArbeitnehmerIn
19 mit der Firma, die sie/ihn angestellt hat (Verleiher), um sie/ihn an eine andere Firma (Entleiher)
20 zu verleihen, nicht deckungsgleich sein darf mit dem Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher.
21 Die/der ArbeitnehmerIn hat mit der Verleiherfirma einen ordentlichen Arbeitsvertrag mit
22 eigener Laufzeit. Mit dem Synchronisationsverbot wird vermieden, dass die/der ArbeitnehmerIn
23 bei Beendigung des Einsatzes beim Entleiher sofort arbeitslos wird. Nach Beendigung des
24 Einsatzes beim Entleiher hat sich der Verleiher um eine Weiterbeschäftigung der/des
25 ArbeitnehmerIn zu kümmern. Es gilt der gesetzliche Kündigungsschutz.

26 Chance auf Übernahme und Qualifizierung

27 Wenn erkennbar ist, dass ZeitarbeitnehmerInnen auf Basis der Personalplanungen dauerhaft
28 eingesetzt werden können, werden sie nach zwischen dem Unternehmen und der
29 ArbeitnehmerInnenvertretung für den Standort vereinbarten Übernahmekriterien bevorzugt in
30 die Stammebelegschaft übernommen. Eine Übernahme nach 18 Monaten wird bei Vorliegen
31 entsprechender Qualifikationen und persönlicher Voraussetzungen sowie nachhaltigem
32 Personalbedarf geprüft.

33 Dabei haben EntleiherInnen sicherzustellen, dass ZeitarbeitnehmerInnen bei nachhaltigen
34 Personalbedarfen bei Einstellungen vorrangig berücksichtigt werden. Sie verpflichten sich
35 weiterhin, ihre fachlich bezogenen Qualifizierungsangebote den Zeitarbeitskräften ebenso
36 anzubieten wie der Stammebelegschaft der jeweiligen Standorte.

1 2.6 Werkverträge

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

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

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

37 Grundlegend muss man den zunehmenden Übergang von zeit- auf werksbasierte
38 Vertragsformen ebenfalls problematisieren. So fußt der Werkvertrag nach § 631 Abs. 2 BGB auf
39 dem zu erbringenden Erfolg der Dienstleistung oder der Erbringung des „Werkes“. Diese

Erfolgsbezogenheit unterscheidet den Werkvertrag auch vom regulären, in der Regel arbeitszeitbezogenen, Arbeitsvertrag. Während hier der Arbeitgeber eine potentielle Leistung auf Basis von Arbeitszeit und unterstelltem Leistungspotential des Arbeitnehmers langfristig einkauft, in gewissem gesetzlich geregeltem Umfang Leistungsschwankungen des Arbeitnehmers hinzunehmen hat und sich die Vertragserfüllung in der Erbringung der Dienstleistung erschöpft, liegt beim Werkvertrag das unternehmerische Erfolgsrisiko einseitig beim Werkvertragsnehmer. Das wird dann zum Problem, wenn der Einsatz von Werkverträgen reguläre Beschäftigung verdrängt und Arbeitnehmerinnen betrifft, die weder die Verhandlungsposition haben, die Vertragsbedingungen zu kontrollieren, noch eine finanzielle Vergütung der Risikoübertragung durchzusetzen.

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

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

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

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

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

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

2.7 Geringfügige Beschäftigung

Was ist geringfügige Beschäftigung?

Unter geringfügiger Beschäftigung versteht man so genannte Minijobs. Diese wurde mit Hartz-II generell neu geregelt, die letzte Veränderung erfolgte für Januar 2013. Seitdem sind

1 Beschäftigungen bis 450,00€ monatlich unabhängig von der Arbeitszeit und davon, ob es sich
2 um eine Haupt- oder nebenberufliche Zweitbeschäftigung handelt, für ArbeitnehmerInnen
3 sozialversicherungsfrei. Diese sind folglich nicht aufgrund ihrer Beschäftigung
4 arbeitslosenversichert, krankenversichert, pflegeversichert oder rentenversichert. Seit 2013 liegt
5 eine Pflicht zur Rentenversicherung vor, auf Antrag kann aber eine Befreiung erfolgen, was in
6 der Regel geschieht. Die ArbeitgeberInnen von MinijobberInnen zahlen Pauschalbeiträge an diese
7 gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung (ca. 30%), in Privathaushalten sind diese Abgaben
8 geringer. Ein zweiter Typ von Minijob wird deutlich geringer genutzt und liegt vor, wenn es sich
9 – unabhängig vom Verdienst – um eine Beschäftigung handelt, die weniger als 50 Arbeitstage
10 im Kalenderjahr beinhaltet.

11 Wer ist geringfügig beschäftigt und in welchem Ausmaß gibt es geringfügige Beschäftigung?

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

21 Welche Folgen hat geringfügige Beschäftigung?

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

34 Was wollen wir mit dieser Beschäftigungsform machen?

35 In vielen Studien wird der Wunsch geringfügig beschäftigter ArbeitnehmerInnen nach einer
36 Erhöhung der Arbeitszeit belegt. Für diesen Wunsch sind meist nur finanzielle Motive
37 ausschlaggebend, oft ist er nicht realisierbar. Wir fordern die Abschaffung der geringfügigen

Beschäftigung und die Wiederherstellung der vollen paritätischen Sozialversicherungspflicht ab dem ersten verdienten Euro.

2.8 Befristete Beschäftigung

Was ist befristete Beschäftigung?

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

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

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

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

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

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

Dies stellt aus unserer Sicht eine unzulässige Perspektivenvernichtung für ArbeitnehmerInnen dar. Die Arbeitsbiographien existieren bei weiter nicht mehr als fortdauernder, ununterbrochener Zeitlinie, sondern werden fragmentiert. Diese Fragmentierung führt nicht nur zu häufigem Betriebswechsel, wodurch eine längerfristige Lebensplanung in der Tendenz unmöglich gemacht wird, sondern auch zu wiederkehrender Erfahrung mit Arbeitslosigkeit.

Jedoch wird nicht nur die Planungssicherheit und Entwicklungsperspektive im Betrieb und Privatleben eliminiert, sondern auch die Absicherung im Rentenalter in Frage gestellt. Die Förderung prekärer Arbeitsverhältnisse durch den Gesetzgeber, die eine noch stärkere Präkarisierung im Rentenalter zur Folge hat, ist für uns inakzeptabel. Befristete ArbeitnehmerInnen neigen außerdem weniger dazu, sich gegen schlechte Bedingungen am Arbeitsplatz und niedrige Löhne zur Wehr zu setzen, da immer die Angst vor der Beendigung des Arbeitsverhältnis mit Auslaufen des Arbeitsvertrages mitschwingt. Diese Auswirkung der Zurückhaltung bei der Artikulierung wird besonders deutlich, wenn eine Entfristung in Aussicht gestellt wird.

Forderungen:

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

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

2.9 Teilzeit

Was ist Teilzeitbeschäftigung?

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

Wer ist teilzeitbeschäftigt und welchen Ausmaß hat sie?

Teilzeitbeschäftigung ist diejenige Form von prekärer Arbeit, die das größte Ausmaß hat. Gleichzeitig sind aber bei weitem nicht alle Teilzeitbeschäftigten in einer finanziell gesehen prekären Haushaltslage. Dies wiederum liegt daran, dass Teilzeit als Beschäftigungsform am ehesten eine geschlechtliche Ungleichverteilung aufweist, die wiederum in der Aufteilung der Familienarbeit und ihrer ungerechten Verteilung begründet liegt. Entsprechend differenziert ist diese Beschäftigungsform zu betrachten. Die Teilzeitquote der Frauen hat sich seit 1991 fast verdoppelt und stellt mit 11 Millionen nun 58% der gesamten weiblichen erwerbstätigen

1 Bevölkerung dar (2014). Die Teilzeitquote der Männer hat sich im selben Zeitraum vervierfacht
2 – liegt aber bei weitem nicht auf demselben Niveau. Auch wenn Teilzeit generell in allen
3 Beschäftigungsbranchen zunimmt, hat sie ein weibliches Gesicht.

4 Welche Folgen hat Teilzeitbeschäftigung?

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

15 Was wollen wir hinsichtlich dieser Beschäftigungsform machen?

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

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

26 2.10 Den Mindestlohn besser machen!

27 Allen Unkenrufen der Wirtschaft zum Trotz, der Mindestlohn wirkt. 3,7 Millionen Menschen
28 profitieren von ihm. Im letzten Jahr ist die Beschäftigung weiter deutlich gestiegen und die
29 Arbeitslosigkeit gesunken. Viele ArbeitnehmerInnen können sich über deutlich höhere Löhne
30 freuen. Allein die Zahl der AufstockerInnen ist im Jahr 2015 um 60.000 zurückgegangen. Gerade
31 im Osten Deutschlands führte dieser branchenabhängig zu einer kräftigen Lohnsteigerung von
32 bis zu 18%. Für Frauen bedeutet er im Schnitt eine Lohnsteigerung von 3,5%, bei Männern um
33 3,1%. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt. Massenentlassungen, wie
34 durch das Ifo-Institut prophezeit, bleiben aus. Dennoch ist noch einiges zu tun. Die Tatsache,
35 dass wir uns über solche Zahlen noch immer freuen, zeigt dies zur Genüge. Es sind noch zu viele
36 Ausnahmen, zu viele Einfallstore in die Prekarität vorhanden. Um den Mindestlohn zu stärken
37 und um seine eigentliche Wirkmächtigkeit sicherzustellen, ist es zwingend notwendig, dass es

1 sich um einen flächendeckenden, allgemeingültigen und ausnahmslosen Mindestlohn handelt.
2 Davon ist man allerdings noch deutlich entfernt. Minderjährige, Langzeitarbeitslose und in der
3 Praxis Asylsuchende sind noch immer von ihm ausgenommen. Zudem ist es in der Praxis nur
4 schwer möglich, ihn einzuklagen. Die Zahl der AufstockerInnen bleibt trotz Rückgangs auf
5 hohem Niveau.

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

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

19 Eine neue Bürokratie ist durch den Mindestlohn nicht entstanden, denn die Arbeitsstunden
20 mussten auch schon in der Vergangenheit korrekt aufgezeichnet werden. Es lässt sich durch die
21 Aufzeichnungspflicht auch kein Wettbewerbsnachteil für die Unternehmen feststellen, da diese
22 für alle Unternehmen gleichermaßen gilt. Jegliche anderslautende Argumentation der
23 ArbeitgeberInnenseite eröffnet lediglich die Frage, auf welche Weise bereits vor dem
24 Mindestlohn existierende Arbeitszeitbestimmungen unterlaufen wurden. Allerdings liegt die
25 Beweispflicht für die korrekte Stundenerfassung noch immer bei den ArbeitnehmerInnen. Dies
26 entspricht nicht unserem Verständnis einer fairen Regelung. Wir fordern daher, dass die
27 Beweispflicht, dass Arbeitsstunden korrekt festgehalten und somit der Mindestlohn eingehalten
28 wird, der ArbeitgeberInnenseite liegt.

29 Engmaschige Kontrollen sind vor allem in den der Erfahrung nach missbrauchsanfälligen
30 Branchen wie zum Beispiel dem Bau- und Gebäudereinigungsgewerbe unabdingbar. Der Zoll ist
31 jedoch seit Jahren personell unterbesetzt. Dieser Missstand rächt sich jetzt, und es kommt zu
32 einer ausschweifenden Verschiebung von Stellen in den unterschiedlichsten Bereichen. Von den
33 1600 zugesagten Zusatzstellen wurden durch CDU/CSU bereits 400 Planstellen auf das BAMF
34 umgeleitet. Eine Schwächung der Mindestlohnkontrolle ist nicht nur kontraproduktiv, sondern
35 stellt auch eine Aufforderung an die „schwarzen Schafe“ unter den ArbeitgeberInnen dar, den
36 Mindestlohn zu umgehen. Deshalb fordern wir, dass das Personal bei der FKS (Finanzkontrolle
37 Schwarzarbeit) weiter aufgestockt wird. Es müssen mindestens 400 zusätzliche Stellen
38 bereitgestellt werden.

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

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

3. Faire Bedingungen. Unser Anspruch.

Unsere Gesellschaft erlebt eine zunehmende Prekarisierung der Arbeitswelt. Soziale Ungleichheit wächst, Perspektive und gesicherte Arbeitsbiographien werden zunehmend atypisch und geraten verstärkt unter Druck. Stress, materielle Schwierigkeiten und fehlende Planungssicherheit für ArbeitnehmerInnen sind die Folge. Dabei verstehen wir Arbeit, darunter vor allem Erwerbsarbeit und für diese in entscheidender Weise unabhängig wie sicher oder unsicher die Beschäftigungsform ist. Sie ist eine Quelle menschlicher Selbstdefinition und damit in gewisser Weise sinnstiftend, nimmt einen großen Raum in der Alltagswelt vieler Menschen ein und bietet ebendiese soziale Kohäsion, aus der für viele ein Hauptbestandteil ihres sozialen Lebens erwächst. Mit dem Faktor der Prekarisierung lohnabhängig Beschäftigter stehen wir vor der Frage, wie eine durch die Politik, gerade durch rot-grüne Reformen unter Gerhard Schröder, seit Beginn der 2000er Jahre initiierte und bis heute durch alle nachfolgenden Bundesregierungen weiter vorangetriebene gewollte Zementierung prekärer Beschäftigung in der Gesellschaft mit den bevorstehenden Transformationsprozessen der Arbeit und einer Ökonomie, die auf Hochtechnologie und internationalen Export ausgerichtet ist, auf Dauer vereinbar sein soll. Die bisher angestrebten und z. T. durchgeführten Reformen der Bundesministerin für Arbeit und Soziales haben zwar einige Fortschritte in diesem Bereich hervorgebracht, sind allerdings noch nicht ausreichend. Umso besorgniserregender sind die Entwicklungen der Präkarisierung nicht nur für die Qualität, Sicherheit und Perspektive der Arbeitswelt der lohnabhängig Beschäftigten, sie sät auch den Keim der Destabilisierung sozial-

1 gesellschaftlicher Verhältnisse. Die Wiederherstellung und Weiterentwicklung der
2 allgemeingültigen Hegemonie der unbestrittenen Notwendigkeit nicht-prekärer
3 Arbeitsverhältnisse muss Grundlage jeglichen politischen und ökonomischen Strebens sein.

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

8 1) Praktika und Volontariate dürfen nicht mehr als Instrumente der kostengünstigen
9 Ausbeutung von Arbeit durch Kapital darstellen. Zeitlich müssen Praktika auf maximal drei
10 Monate begrenzt sein und eine Mindestvergütung von mindestens 300€ je Monat sichergestellt
11 sein. Volontariate dürfen nicht länger als 24 Monate andauern, können durch Berufserfahrung
12 und vergleichbare Faktoren aber auf 12 Monate verkürzt werden. Dabei muss die Vergütung im
13 mindesten Maße den Regelungen des Mindestlohngesetzes genügen. Ein schriftlich
14 festgehaltener Vertrag ist in beiden Fällen als verpflichtend anzusehen.

15 2) Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist Schlüssel zur Bekämpfung prekärer
16 Arbeitsverhältnisse. Daher muss die Ausbildungsqualität durch regelmäßige Kontrollen
17 sichergestellt sein. Ebenso ist die Neuordnung der Zeiten zwingend notwendig – ohne genügend
18 Zeit zum Lernen keine gute Ausbildung. Ferner ist eine allgemeingültige Standardisierung
19 unabdingbar. Daher muss das BBiG zu einem allgemeinen Ausbildungsgesetz ausgeweitet
20 werden. Gleichzeitig ist die materielle Sicherheit und berufliche Perspektive der Azubis
21 sicherzustellen, damit sie sich auf ihre Ausbildung konzentrieren können. Daher fordern wir eine
22 am aktuellen BAföG-Höchstsatz orientierte allgemeine gesetzliche flächendeckende
23 Mindestausbildungsvergütung bei voller Schul- und Lernmittelfreiheit, sowie eine unbefristete
24 Übernahmegarantie durch den auszubildenden Betrieb. Zur Stärkung der Vertretung genannter
25 Interessen muss eine Teilfreistellungen für Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen
26 gewährleistet werden.

27 3) Das duale Studium spielt eine immer bedeutendere Rolle. Eine bessere Verzahnung durch
28 Regelungen zur Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Hochschule soll aus diesem Grund ins
29 BBiG aufgenommen werden, sowie Anforderungen der Eignung der Ausbildungsstätte und des
30 Ausbildungspersonals definiert werden. Bestimmungen zur Ausbildungsvergütung sowie zur
31 Ausgestaltung des Ausbildungsvertrages zwischen Studierender/m und Betrieb sollen ebenfalls
32 Bestandteil einer so gearteten Reform des BBiG sein. Die Freistellung für Vorlesungen, Seminare,
33 Laborpraxis, Prüfungen sowie ein Tag zur Vorbereitung der Prüfungen und Studienzeiten muss
34 garantiert sein.

35 4) Im Bereich der Weiterbildung sind verbindliche Qualitätsanforderungen für die
36 Lernprozessgestaltung zu definieren. Diese sind gesetzlich zu verankern.

37 5) Leiharbeit gehört zu den Bereichen des Arbeitsmarktes, die sinnbildlich für das Fehlen von
38 Sicherheit und Perspektive stehen. Hier liegt aus unserer Sicht grundlegender Reformbedarf vor.

1 Der derzeitige Zustand ist nicht hinnehmbar. Daher fordern wir die rechtliche Gleichstellung von
2 Leiharbeit und Stammebelegschaft und gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Dabei darf Leiharbeit
3 keine Verdrängung der Stammebelegschaft provozieren. Maximal 5% des Personalbedarfs soll
4 zukünftig durch Leiharbeit abgedeckt werden. Klare Mindesteinsatzzeiten von sechs Monaten
5 bei einer Maximalverlängerung auf 18 Monaten sollen als verpflichtend gelten. Bei
6 Einstellungen sind vorrangig im Betrieb in Leiharbeit Befindliche zu berücksichtigen. Die Betriebe
7 verpflichten sich ferner, ihre fachlich bezogenen Qualifizierungsangebote den Zeitarbeitskräften
8 ebenso anzubieten wie der Stammebelegschaft der jeweiligen Standorte. Für Zeitarbeitsfirmen
9 gilt gleichzeitig ein Synchronisationsverbot von Entleihervertrag und
10 LeiharbeitnehmerInnenvertrag.

11 6) Werkverträge lösen zunehmend Leiharbeit als Mittel der effizienten Ausbeutung von
12 Beschäftigten ab. Eine Vertretung durch Betriebsräte ist nur in den seltensten Fällen
13 zufriedenstellend sichergestellt. Daher fordern wir: die Einführung der Mitbestimmungspflicht
14 des Betriebsrates beim Abschluss von Werksverträgen; klare rechtliche Abgrenzungen des
15 missbräuchlichen Einsatzes von Werkverträgen; gesetzliche Klarstellung der Notwendigkeit der
16 Autonomie des Werkvertragsnehmers gegenüber dem Werkbesteller; Verbesserungen der
17 staatlichen Kontrollen im Rahmen des Schwarzarbeitsgesetzes und die Umkehr der Beweislast
18 zu Gunsten der Beschäftigten, sofern Hinweise auf den missbräuchlichen Einsatz von
19 Werkverträgen vorliegen; insbesondere eine Erhöhung der Strafzahlungen sowie eine
20 Einführung der Rechtsfolge der Umwandlung der betroffenen Arbeitsverhältnisse in reguläre
21 unbefristete Normalarbeitsverhältnisse bei Nachweis der missbräuchlichen
22 Werkvertragsvergabe. Mittelfristig ist die Einführung des Vorliegens einer verbindlichen
23 Honorar- und Gebührenordnung als notwendige gesetzliche Voraussetzung zur Vergabe von
24 Werkverträgen zwingend notwendig.

25 7) Wir fordern die Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung und die Wiederherstellung der
26 vollen paritätischen Sozialversicherungspflicht ab dem ersten verdienten Euro. Der Wunsch der
27 Erhöhung der Arbeitszeit ist bei einer überwältigenden Mehrheit der geringfügig Beschäftigten
28 vorhanden. Ca. die Hälfte der MinijobberInnen ist auf diesen zur Bestreitung des elementaren
29 Lebensunterhalts angewiesen. Diese reichen in ihrer Form jedoch nur in den seltensten Fällen.

30 8) Wir fordern die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und die Beschränkung der
31 befristeten Beschäftigung auf das absolute Minimum. Ebenfalls fordern wir die vernünftige
32 Ausfinanzierung von langfristigen Planstellen im öffentlichen Beschäftigungsbereich sowie die
33 langfristige Vergabe öffentlicher Aufgaben, die aufgrund des Subsidiaritätsprinzips nicht selbst
34 erledigt werden können. Weder hat die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch das
35 Beschäftigungsförderungsgesetz den Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis erleichtert, noch
36 hat es die Arbeitslosenzahlen gesenkt. Das Resultat ist das Einsickern der Befristung zu
37 Ungunsten des Normalarbeitsverhältnisses, sowie eine Reduktion von Normalplanstellen im
38 öffentlichen Beschäftigungssektor. Dies ist nicht hinnehmbar.

1 9) Lebensplanung und -verhältnisse können sinnvolle Gründe darstellen, sich in einem in Teilzeit
2 geregelten Arbeitsverhältnis zu befinden. Diese sind ebenso unterschiedlich wie legitim. Diese
3 Planungen und Verhältnisse können sich allerdings ändern. Ein Wechsel von Teilzeit in Vollzeit
4 ist bisher nicht ohne weiteres gewährleistet. Daher fordern wir für alle Teilzeitbeschäftigten
5 einen gesetzlichen Anspruch auf Umwandlung in eine Vollzeitbeschäftigung.

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

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

B 8 Mindestlohn – konsequente Einhaltung und Kontrolle gewährleisten

Prolog: Ein Jahr Mindestlohn

Seit über einem Jahr gibt es in Deutschland den gesetzlichen Mindestlohn. 3,7 Millionen Menschen bekommen dadurch mehr Lohn, 688.000 Menschen sind jetzt mehr in sozialpflichtigen Jobs, vor allem auch Frauen, die häufiger in Teilzeit oder geringer bezahlt arbeiten. Von den vorher in vielen Farben gemalten Horrorszenarien ist keines in Kraft getreten. Wenn man eine erste Bilanz fällen möchte, so fällt diese durchaus positiv aus. Allerdings darf man sich nicht auf den bisher erreichten Punkten ausruhen, sondern muss weiterkämpfen, um die Arbeitnehmer*innenrechte zu stärken. Im europäischen Vergleich steht der deutsche Mindestlohn im oberen Bereich.

Einhaltung und Kontrolle

Nach bisheriger Rechtslage wird die Einhaltung des Mindestlohnes durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls kontrolliert. Dies ist dadurch begründet, dass die FKS auch vorher schon für die Kontrolle der Einhaltung der Branchenmindestlöhne zuständig war. Mit der Einführung des Mindestlohnes wurden 16.000 neue Stellen geschaffen, um eine Kontrolle gewährleisten zu können. Allerdings waren schon 500 vorher geschaffene Stellen unbesetzt. Während seiner Kontrolle darf der Zoll die Geschäftsräume betreten, Unterlagen einsehen, Mitarbeiter*innen befragen und deren Identität feststellen.

Nach wie vor gibt es Arbeitgeber*innen, die sich weigern ihren Angestellten 8,50€/h zu zahlen. Die einzige Möglichkeit, die Angestellte haben, um diesen einzufordern, ist (a) der Versuch einer außergerichtlichen Aufforderung zur Zahlung und (b) – falls ersteres keinen Erfolg hat – eine gerichtliche Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin. Weigert sich also der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin fair zu bezahlen, ist unter allen Umständen eine normale Fortführung des Arbeitsverhältnisses schwierig. Selbst wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin daraufhin das Arbeitsverhältnis fortsetzt und der Mindestlohn gezahlt wird, so wird der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin sich wohl kaum freundlich und offen gegenüber seinem/seiner Angestellten verhalten.

Deswegen fordern wir:

- Den weiteren Ausbau und die Besetzung der Stellen bei der FSK, um regelmäßige und auch unangemeldete Kontrollen bei allen Arbeitgebern zu ermöglichen.
- Die Einrichtung einer anonymen Meldestelle, bei der Arbeitnehmer*innen ohne Offenlegung ihrer Identität Mängel bei der Zahlung (zum Beispiel unbezahlte Vorbereitungszeit) oder eine Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemeldet werden kann, ohne dass Arbeitnehmer*innen direkte Konsequenzen befürchten muss.
- Die Einrichtung der aktiven Kontrollmöglichkeit durch Testbewerber*innen, die aufgrund anonymen Meldungen scheinbar in ein Arbeitsverhältnis treten wollen und überprüfen, ob der Mindestlohn gezahlt wird.

- 1 • Ein Kollektivklagerecht von Betriebsrät*innen und /oder Gewerkschaften, wenn
- 2 festgestellt wurde, dass in einem Unternehmen der gesetzliche Mindestlohn
- 3 unterlaufen wird. Dies nimmt den Druck von den einzelnen Beschäftigten und
- 4 gewährleistet, dass der Mindestlohn auch im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung
- 5 wirksam überwacht werden kann.
- 6

1 Von: Landesvorstand für Kommission WiSo

2 An: SPD-Landtagsfraktion, SPD-Landesparteitag, Juso-Bundeskongress

3 B 9 Antrag: Nein zum bedingungslosen Grundeinkommen!

4 Seit Jahrzehnten wird in diversen politischen Parteien, Organisationen des politischen Vorfeldes
5 und anderen Zusammenschlüssen die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens (BGE)
6 diskutiert.

7 Das liberale Bürgergeld

8 Das Liberale Bürgergeld, welches seit 2005 von der FDP gefordert wird, sieht vor, dass nach einer
9 relativ restriktiven Bedürftigkeitsprüfung eine durchschnittliche Summe von 662 € pro Monat
10 ausgezahlt werden soll. Abzüglich ALG-II-Regelsatz verbleiben anschließend noch circa 300 € für
11 Wohnen und Ähnliches. Ziel des liberalen Ansatzes ist es hierbei in keiner Weise, den
12 ökonomischen Status Quo zu verändern, sondern schlichtweg Verwaltungskosten einzusparen.
13 Da sich aufgrund der geringen Höhe die wirtschaftliche Situation der Bezieher_innen nur
14 zementieren dürfte, ist dieser Ansatz es nicht wert, überhaupt von einer Arbeiter_innenpartei
15 diskutiert zu werden, zumal
16 er das Kriterium der Bedingungslosigkeit aufgrund der Bedürfnisprüfung nicht erfüllt und eben
17 auch deshalb bestenfalls marginale Einsparungen bei der Verwaltung ermöglicht.

18

19 Althaus- Modell

20 Das Althaus-Modell, welches aus den Reihen der CDU stammt, schlägt in eine ähnliche Kerbe.
21 Hier

22 soll eine relativ geringe Summe, nämlich 400 € bzw. 800 €, abhängig vom Vorschlag, pauschal
23 an jede Person ausgezahlt werden, wobei in beiden Fällen 200 € für Gesundheitskosten
24 abgezogen werden. Jeder weitere Zuverdienst wird mit 25 bzw. 50 Prozent pauschal besteuert.
25 Gleichzeitig entfallen bei diesem Modell ausnahmslos alle Sozialleistungen in ihrer heute
26 bestehenden Form. Während hohe Einkommen, insbesondere solche, die nicht aus abhängiger
27 Beschäftigung resultieren, in herausragendem Maße von diesem Vorschlag bevorzugt werden,
28 während der Niedriglohnsektor

29 sofort ab Beschäftigungseintritt mit einer enorm hohen Besteuerung konfrontiert wird,
30 übertrifft das Althaus-Modell das Liberale Bürgergeld sogar hinsichtlich des Ausmaßes der
31 Umverteilung von unten nach oben. Gleichzeitig werden Arbeitsanreize für
32 Geringverdiener_innen eliminiert. Plakativ gesagt finanzieren gut verdienende, abhängige
33 Beschäftigte durch eine überproportional hohe Quantität der Steuerlast die staatlichen
34 Transfers per BGE. Gleichzeitig entfallen Sozialabgaben der Unternehmen sowie staatliche
35 Transfers und der Sozialstaat, exklusive des Gesundheitssektors, wird auf die Zahlung des BGEs
36 reduziert. Gewinner des Systems sind, wie wäre es auch anders denkbar, die Arbeitgeber_innen,
37 deren Lohnnebenkosten deutlich sinken dürften. Deshalb kann dieser Vorschlag ohne Bedenken
38 in die neoliberale Ecke zum Bürgergeld der FDP geschoben werden, ohne weiter darauf eingehen
39 zu müssen.

40

Die linken Modelle des BGE

Zuletzt seien noch die diversen Vorschläge linker (Jugend-)Verbände zusammengefasst, welche bedingungslose Pauschaltransfers in relativ großer Höhe an alle in Deutschland lebenden Personen mit dem Ziel vorsehen, den Zwang zur Aufnahme einer Beschäftigung abzuschaffen. Demnach werden Arbeitslosengeld, und je nach Vorschlag auch weitere Leistungen wie Grundrente und BAföG, durch das BGE ersetzt, welches pauschal und in gleicher Höhe an jede Person ausgezahlt wird. Da nun alle über ausreichend Geld verfügen, um die für ihre Existenz notwendigen Einkäufe zu tätigen, entfällt der Arbeitszwang für die reine Lebenserhaltung. An dieser Stelle kann nun jeder für sich selbst seinen Nutzen dahingehend maximieren, indem er oder sie eine Abwägung zwischen Freizeit (die gegebenenfalls für Heimarbeit, Künste, Ehrenamt oder Ähnliches genutzt werden kann) und Arbeitszeit trifft. Will eine erwerbsfähige Person demnach mehr als nur Leistungen in Höhe des soziokulturellen Existenzminimums konsumieren, so muss sie ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt veräußern und kann dadurch zusätzliche Einkünfte erzielen. Will sie hingegen ihre persönliche Freiheit, aus welchen Gründen auch immer, wahren, so ermöglicht ihr dies die Kaufkraft, die ihr das BGE zur Verfügung stellt. Insgesamt, so die linke Theorie, würde dadurch die persönliche Freiheit gestärkt, eine Aufwertung der unbezahlten Arbeit durchgeführt und ein Aufblühen der Künste realisiert. Da dieses Modell von den genannten Vorschlägen das einzige ist, das eben nicht auf einem schlankeren Sozialstaat zugunsten der Kapitalist_innen abzielt, sondern eine Stärkung der arbeitenden Klasse vorsieht, ist es eben auch das einzige, das es wert wäre, von einem linken Interessenverband wie den Jusos diskutiert zu werden.

Das BGE ist ein wirkungsloses Instrument

Von den Befürworter_innen das BGE wird Lohnarbeit oftmals einseitig als Plage und Zwang betrachtet. Dabei wird übersehen, dass gesellschaftliche Teilhabe wesentlich mehr ist als das was man sich von Geld kaufen kann. Sowohl Erwerbslose als auch Beschäftigte artikulieren das Interesse an einer gut bezahlten Arbeit, die ihren Fähigkeiten und Neigungen gerecht wird und mit sozialer Anerkennung und Selbstbestätigung verbunden ist. Erwerbstätigkeit dient bei weitem nicht nur der ökonomischen Sicherung der eigenen Existenz, sie ist auch eng mit Teilhabeprozessen verknüpft, auf denen der Integration in die Gesellschaft beruht. Dieses Prinzip der gesellschaftlichen Integration durch Erwerbstätigkeit lässt sich mit der Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens nicht abschaffen – auch wenn natürlich die Hoffnung insbesondere bei linken Ansätzen ja gerade ist, dass sich eben diese Verbindung nach und nach auflöst und alternative Lebenskonzepte tatsächlich wirklich gesellschaftsfähig werden.

Zu Recht wird auf die geringe Wertschätzung vielfältiger unbezahlter (bzw. schlecht bezahlter) Tätigkeiten wie Erziehungs- und Pflegearbeiten hingewiesen. Nichtsdestotrotz beruht die Reichtumsproduktion im Wesentlichen auf Formen der Erwerbsarbeit. Nur Erwerbsarbeit, also Arbeit zum Zweck des Gelderwerbs, produziert die Güter und Dienstleistungen, die mit Geld gekauft werden, und damit zugleich die Einkommen, aus denen sie bezahlt werden.

Das BGE stellt eine Geldleistung dar und ist darauf gerichtet, dass man damit etwas kaufen kann. Somit bestätigen die Befürworter_innen des BGE selbst die zentrale Rolle der Erwerbsarbeit. Wer

1 Geld ausgibt, um etwas zu kaufen, setzt damit Erwerbsarbeit in Bewegung. Er*Sie veranlasst,
2 dass andere gegen Entgelt eine Arbeit machen, nicht weil sie ihnen Spaß macht oder sie diese
3 besonders sinnvoll finden, sondern weil sie das Bedürfnis derjenigen befriedigen, die zahlen. Je
4 mehr Einzelne sich an der Erwerbsarbeit nicht beteiligen bzw. von ihr ausgegrenzt werden, desto
5 mehr Erwerbsarbeit müssen die anderen leisten, um einen bestimmten Umfang an Gütern und
6 Dienstleistungen und die erforderlichen Einkommen zu erwirtschaften.

7 Der Trugschluss, der von den Unterstützer_innen des BGE gemacht wird, ist hierbei folgender:
8 Sie nehmen an, dass durch die reine Ausschüttung von Geld in Form eines Pauschaltransfers die
9 Kaufkraft der Bezieher_innen steigt. Sie blenden dabei jedoch aus, dass Geld an und für sich
10 keinen Wert hat. Vielmehr ergibt sich der Wert des Geldes aus der Menge an Waren, die der
11 Geldmenge gegenüberstehen. Wird demnach ein bedingungsloses Grundeinkommen
12 eingeführt, das dem Zweck der Aufhebung der Notwendigkeit zur Lohnarbeit genügt, so ergeben
13 sich zwei Möglichkeiten hinsichtlich der Finanzierung.
14 Wird das BGE aus dem vorhandenen Staatshaushalt (ggf. durch Streichung von Leistungen, oder
15 durch Generierung neuer Einnahmen) finanziert, so bleibt die Geldmenge der Volkswirtschaft
16 konstant, während aufgrund des Wegfalls des Arbeitszwangs die Menge an produzierten Waren
17 sinkt. Damit steht einer konstanten Geldmenge eine geringere Warenmenge gegenüber, sodass
18 das Geld entwertet. Existieren beispielsweise in einer einfachen Ökonomie einhundert Fahrräder
19 und ebenso einhundert Geldeinheiten, so beträgt der Preis eines Fahrrads im Mittel eine
20 Geldeinheit. Wird nun der Arbeitszwang durch Ausschüttung des BGEs bei gleichbleibender
21 Geldmenge abgeschafft, so sinkt die Quantität an Fahrrädern auf ein niedrigeres Niveau,
22 beispielsweise auf fünfzig. Entsprechend steigt der Preis eines Fahrrades auf zwei Geldeinheiten,
23 sodass das BGE sich selbst eliminiert, während es gleichzeitig die Wirtschaftsleistung reduziert.
24 Zudem reduziert die Inflation den Geldwert der Ersparnisse von Arbeitnehmer_innen, welche
25 üblicherweise, im Gegensatz zu den Kapitalist_innen, Geld zur Wertaufbewahrung halten.
26 Wird hingegen das BGE aus der Druckerpresse finanziert, so ergibt sich aus dem Gelddruck eine
27 höhere Geldmenge. Reduziert sich dann auch noch die Quantität der Waren, so schlägt die
28 Inflation in doppelter Hinsicht zu, nämlich einerseits real durch die gesunkene Zahl an Waren,
29 und andererseits monetär durch die erhöhte Geldmenge.

30 In beiden Fällen verfehlt das BGE fundamental seinen Zweck, da die beziehenden
31 Arbeitnehmer_innen im besten Fall nach der Einführung über die gleiche Kaufkraft durch BGE
32 und Lohn verfügen, verglichen mit der Situation vor der Einführung. Denn wenn beispielsweise
33 eine repräsentative Arbeitnehmerin vor der Einführung ein Einkommen von einhundert
34 Geldeinheiten hatte, und sich damit einhundert Fahrräder kaufen konnte, so führt die
35 Einführung des BGE (beispielsweise in Form von zusätzlichen hundert Geldeinheiten) zu einer
36 Abnahme der Quantität an Fahrrädern (beispielsweise auf 50), sodass sich der Preis verdoppelt
37 und sich der Lohneffekt aufhebt. Wird zudem Inflation durch Gelddruck generiert, so reduziert
38 sich die Kaufkraft sogar. In beiden Fällen jedoch ergeben sich keine positiven Kaufkrafteffekte
39 durch das BGE, sodass es sich selbst eliminiert.

40
41 Entsprechend ist das BGE, da keine Kaufkraftsteigerung erzielt wird, kein Instrument zur
42 Aufhebung des Arbeitszwangs, sondern mindert die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer

1 Volkswirtschaft und zudem den Wert der Geldersparnisse. Zwar kann beispielsweise durch die
2 Generierung von Inflation die Last verschuldeter Haushalte reduziert werden, gleichzeitig
3 reduziert sich aber auch der Wert der Ersparnisse, sodass zwischen der arbeitenden Bevölkerung
4 umverteilt wird.

5 Während Arbeitnehmer_innen durch die Einführung des BGE großen ökonomischen Risiken
6 ausgesetzt werden und keinerlei Nutzensteigerung erfahren, ergibt sich für die Klasse der
7 Kapitalist_innen keine Veränderung. Schließlich passen sich die Preise ihrer Produkte an die
8 Geldentwicklung an, sodass real keine Effekte für sie zu befürchten sind. Gar könnten sie durch
9 die reale Entwertung der nominell bemessenen Löhne zusätzliche Einnahmen generieren,
10 sodass sich ein weiteres Auseinanderdriften zwischen Proletariat und Bourgeoisie ergeben
11 würde. Im besten Fall bleibt also das Verhältnis zwischen Arbeitgeber_innen und
12 Arbeitnehmer_innen konstant, im schlechtesten verschärft es sich durch das BGE weiter.

13 Demnach kann das BGE ökonomisch als wirkungsloses Instrument für die
14 Arbeitnehmer_innenschaft identifiziert werden, welches fatale Risiken mit sich bringt.

15 Von Befürworter_innen des BGE wird behauptet, dass die Erwerbsarbeit mittelfristig
16 zurückgehen wird. Richtig ist, dass der technologische Fortschritt in vielen Wirtschaftsbereichen
17 laufend komplexere Anforderungen an die Beschäftigten stellt, weil einfache Arbeiten
18 wegrationalisiert werden, die Konstruktion der für den Fortschritt benötigten Maschinen und
19 die Produktionsabläufe jedoch höhere Qualifikationen der Erwerbstätigen auf den
20 verschiedenen Gebieten erfordern. Geringqualifizierte sind daher stets in größerer Gefahr,
21 arbeitslos zu werden oder zu bleiben, als besser Qualifizierte. Dieses Problem hat aber nichts
22 damit zu tun, dass nicht genügend Arbeit insgesamt zu tun wäre, sondern damit, dass die
23 Qualifikation zu der Art der Arbeit passen muss, die sich entsprechend unseres steigenden
24 Wohlstands weiterentwickelt. Die Antwort dieses Problems liegt also in der unterfinanzierten
25 Bildungspolitik. Zudem brauchen wir bei Produktivitätssteigerung zwingend wieder eine
26 Arbeitszeitdebatte.

27 Es besteht die Befürchtung, dass das bedingungslose Grundeinkommen die Bereitschaft aller
28 Menschen, in ihre Bildung oder zumindest in eine starke Spezialisierung zu investieren,
29 abnehmen wird. Die dem BGE innewohnende Tendenz zur Autarkie dürfte es den einzelnen
30 rationaler erscheinen lassen, seine Fähigkeiten, wenn überhaupt, eher in die Breite als in die
31 Tiefe zu entwickeln. Ist es auf Dauer finanziell vorteilhafter, selbst sein Badezimmer zu fliesen,
32 sein Brot zu backen oder seine PC-Netzwerkkabel zu verlegen, als dafür auf Marktangebote
33 zurückzugreifen, dann kommt ein Allround-Talent vermutlich besser zurecht als ein Spezialist.
34 Unser Wohlstand beruhe gerade aber auf Spezialisierung und des damit in Verbindung
35 stehenden technologischen Fortschritts. Eine Schmälerung des durch technologischen
36 Fortschritt erzielten Wohlstands, würde nicht nur die Möglichkeiten der Finanzierung eines BGE
37 gefährden, sondern auch die Finanzierung unseres gesamten Sozialsystems.

39 Die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens ist zudem mit der Gefahr verbunden,
40 dass der Wohlfahrtsstaat sich weitgehend aus der Absicherung sozialer Risiken wie
41 Arbeitsunfähigkeit oder Krankheit zurückzieht. Erhöhte Bedarfe wie etwa im Fall von

1 Behinderung müssten unter Umständen von den Betroffenen gänzlich individuell abgesichert
2 werden. Dies wird lediglich bei Modellen explizit ausgeschlossen, bei denen die
3 Sozialversicherungen bestehen bleiben. Ist dies nicht der Fall, könnte das bedingungslose
4 Grundeinkommen zu einer Art Grundsicherung werden, die zwar allen unabhängig von ihrer
5 Erwerbstätigkeit eine minimale gesellschaftliche Teilhabe sichert, aber eben nicht mehr. Als eine
6 solche Grundsicherung scheint das bedingungslose Grundeinkommen auch in einigen
7 neoliberalen Ansätzen gedacht zu sein.

8 Verstärkt werden könnte dieser Mechanismus dadurch, dass bislang öffentliche Güter und
9 Dienstleistungen privatisiert werden, um auf diesem Weg das bedingungslose
10 Grundeinkommen zu finanzieren. Dies könnte etwa die Subventionierung kultureller
11 Einrichtungen oder die Bereitstellung von Sozialtickets für den öffentlichen Personennahverkehr
12 betreffen. Solche Privatisierungsentwicklungen könnten für Personen, für die das
13 bedingungslose Grundeinkommen die einzige Einkommensquelle ist, zu einem Exklusionsrisiko
14 werden.

16 Weitreichende Folgen hat das bedingungslose Grundeinkommen auch auf die Verteilung
17 reproduktiver Arbeiten unter den Geschlechtern. Mit der Einführung eines bedingungslosen
18 Grundeinkommens wären in Partnerschaft mit einem Mann lebende Frauen ungeachtet ihrer
19 Erwerbsituation grundsätzlich nicht mehr vom Verdienst des Mannes abhängig. Damit würde
20 das bedingungslose Grundeinkommen dem traditionellen männlichen Einernährermodell
21 augenscheinlich ein Ende setzen. Das gilt auch mit Blick auf die finanzielle Situation im Alter.

23 Hier sind Frauen heutzutage oftmals auf Grund ihrer fehlenden oder unterbrochenen
24 Erwerbsbiografie finanziell auf die Rente ihres Mannes angewiesen. Falls aber das Niveau des
25 bedingungslosen Grundeinkommens sehr niedrig ist und gleichzeitig auch, wie bei einigen
26 Ansätzen wohl implizit vorgesehen, die Witwenrente abgeschafft wird, ist fraglich, wie stark
27 dieses Problem durch das Grundeinkommen gelöst wird. Ein bedingungsloses Grundeinkommen
28 unter könnte sogar zu einer Verdrängung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen. Es kann dazu
29 kommen, dass Frauen, die durch ein bedingungsloses Grundeinkommen abgesichert sind, sich –
30 freiwillig oder nicht – wieder stärker gegen Erwerbsarbeit und für Haushalt und Kinder
31 entscheiden. So könnte das bedingungslose Grundeinkommen vor allem gerade für gering
32 qualifizierte Frauen wie eine Art besseres Betreuungsgeld wirken. Von Arbeitgeber_innenseite
33 wiederum könnte das Grundeinkommen
34 als ein Argument genutzt werden, um sich nicht stärker mit der Vereinbarkeit von Familie und
35 Beruf auseinandersetzen zu müssen.

37 Zudem besteht auch ein großes Risiko, dass das bedingungslose Grundeinkommen wie eine
38 Lohnsubventionierung wirkt und zu einer Ausweitung des Niedriglohnsektors führt. Da niemand
39 mehr ihre/seine Existenz allein über das Erwerbseinkommen sichern muss, könnte das
40 bedingungslose Grundeinkommen wie eine Art Kombilohn wirken. Die Arbeitgeber_innen
41 könnten mithin Lohnsenkungen durchsetzen. Modelle, die vorsehen jegliches
42 Erwerbseinkommen vom ersten Cent an hoch besteuern, könnten zudem zu einer Ausweitung
43 der Schwarzarbeit führen.

1 Eine zusätzliche Gefahr des bedingungslosen Grundeinkommens liegt in einer starken
2 Deregulierung der Arbeitsmärkte. Bei neoliberalen Modellen wird ja gerade argumentiert, dass
3 mit dem Grundeinkommen Löhne und Lohnnebenkosten gesenkt, die Arbeitsmärkte flexibler
4 und so die Arbeitslosenzahlen verringert werden sollen. Um das zu erreichen, soll die
5 Absicherung von Arbeitnehmer_innen, wie etwa der Kündigungsschutz aufgeweicht oder ganz
6 abgeschafft werden. Auch tarifvertragliche Strukturen könnten gelockert werden. Eine
7 Ausweitung prekärer Beschäftigung und wachsende Verunsicherung von Arbeitnehmer_innen
8 wären die Folgen.“

10 Aus diesen Gründen stellt das BGE keine emanzipatorische Alternative dar. Die Alternative zu
11 kapitalistischer Ausbeutung, Entfremdung, sozialer und globaler Spaltungen sehen wir in der
12 Humanisierung und Demokratisierung von Arbeit. Ziel ist die Verkürzung und gerechte
13 Verteilung

14 aller gesellschaftlich notwendigen Erwerbs- wie unbezahlten Arbeit auf alle arbeitsfähigen
15 Mitglieder der Gesellschaft. Anstatt mit einem BGE fortbestehende Massenerwerbslosigkeit für
16 gesellschaftlich nicht mehr so problematisch zu betrachten, geht es darum, allen Menschen ein
17 Recht auf gute und angemessen bezahlte Arbeit und daraus ein Einkommen, das höher als ein
18 noch so komfortables BGE läge, zu gewährleisten. Dazu ist notwendig, den gesellschaftlichen
19 Arbeits- und Produktionsprozess demokratisch umzugestalten.

21 Armut muss bekämpft und verhindert werden. Dies kann aber mit viel weniger Aufwand und
22 realistischer als durch ein BGE, durch verbesserte bedarfsabhängige Leistungen erreicht werden.
23 Diese müssen repressionsfrei und bürgerrechtskonform gestaltet werden. Der Zugang zu
24 jeglicher sozialen Sicherung muss diskriminierungsfrei sein und darf nicht an Bedingungen wie
25 die Suche nach Erwerbsarbeit geknüpft sein. Vor allem aber müssen alle bestehenden Systeme
26 der sozialen Sicherung armutsfest gemacht werden. Es darf nicht länger sein, dass Leistungen
27 aus der Rentenkasse oder der Arbeitslosenversicherung nicht ausreichen, um das sozio-
28 kulturelle Existenzminimum der Empfänger_in zu sichern. Das gilt umso mehr noch für
29 Grundsicherungsleistungen. Ein ALG II-Niveau, das auch inklusive der zusätzlich gezahlten
30 Zuschüsse für Wohnung und Heizung, oft unterhalb der Armutsgrenze liegt, ist vor allem eins:
31 Ein Armutszeugnis. Durch eine Praxis, die auf armutsgefährdende Bevölkerungsgruppen aktiv
32 zugeht und ihnen Leistungen anbietet, bei Bedarf auch über ein BGE hinaus, anstatt sie zu
33 stigmatisieren, nicht zu informieren oder abzuschrecken, könnte auch verdeckte Armut
34 weitgehend abgebaut werden.

1 Von: Oberbayern

2 An: Juso-Bundeskongress

3 B 10 Das Berufsbildungsgesetz besser machen!

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

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

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

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

22 Wir fordern daher, dass die gewöhnliche Ausbildungsdauer mindestens drei Jahre beträgt.
23 Weiter fordern wir Regeln dafür, welche Qualifikation nach welcher Ausbildungszeit in welchem
24 Beruf erreicht ist. Entsprechende Regeln sollen auch für Auszubildende ausgeschrieben werden,
25 die durch einen Ausbildungsplatzwechsel, herausragende Leistungen während der Ausbildung
26 oder die Anrechnung einer Einstiegsqualifizierung, beruflicher Vorbildung, oder eines
27 allgemeinbildenden Schulabschlusses ihre Ausbildungszeit verkürzen oder vor Ablauf ihrer
28 Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Die größeren Herausforderungen
29 wurden nicht angegangen, diese gilt es nun endlich anzunehmen.

30 Ausbildung garantieren!

31 Eine Ausbildungsgarantie muss im BBiG verankert werden. Die Jusos fordern die Einführung des
32 gesetzlichen Anspruchs auf eine mindestens dreijährige berufliche Ausbildung in einem
33 anerkannten Ausbildungsberuf zu absolvieren. Diese Ausbildungsgarantie für alle
34 ausbildungswilligen Jugendlichen die keinen Ausbildungsplatz finden konnten soll spätestens

zwei Monate nach Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres gelten. Bei der Berufswahl sind die Berufswünsche und die Möglichkeiten der Mobilität der Jugendlichen maßgeblich.

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

Ein BBiG für alle!

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

Duales Studium ins BBiG!

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.

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

18 Gute Ausbildung braucht Zeit!

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

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

36 Die BBiG-Reform 2005 hat zudem für die Regelung des Verhältnisses von zweijährigen und drei-
37 bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen eine eklatante Regelungslücke hinterlassen. Es
38 hat

1 a) ein Anrechnungsmodell (Zweijährige werden auf Dreijährige angerechnet) und

2 b) ein Ausstiegsmodell (der/die Auszubildende kann nach zwei Jahren aus einem drei- bzw.
3 dreieinhalbjährigen Ausbildungsverhältnis aussteigen) zugelassen.

4 Die Lücke ist die Definition dessen, was genau der/die Auszubildende beim Ausstiegsmodell
5 nach zwei Jahren erreicht hat. Wir fordern daher, dass Ausbildungsverträge nur in mindestens
6 dreijährigen Ausbildungsberufen abgeschlossen werden dürfen und eine verbindliche Regelung
7 darüber, welche Qualifikation nach welcher Ausbildungszeit in welchen Beruf erreicht ist. Dies
8 darf aber nicht zu einer Modularisierung führen. Wir stehen zum Berufsprinzip und lehnen eine
9 Aufgabe des Systems geschlossener Berufsbilder zugunsten einer Modularisierung der
10 beruflichen Ausbildung ab.

11 Sichere Perspektiven durch unbefristete Übernahme!

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

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

24 Mindestausbildungsvergütung

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

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

- 1 Ausbildungsqualität sichern!
- 2 Ausbildungsqualität lässt sich am besten durch die Mitbestimmung starker Jugend- und
- 3 Auszubildendenvertretungen sichern. Doch auch in Betrieben, in denen es keine Jugend- und
- 4 Auszubildendenvertretung und keinen Betriebs-/Personalrat gibt – zum Beispiel in kleinen
- 5 Betrieben auf

1 D Demokratie, Partizipation, Partei und Kampf gegen Rechts

2 Von: Landesvorstand für IDA

3 An: SPD-Landesparteitag, SPD-Landtagsfraktion

4 D 1 Aufstehen gegen Rassismus - BayernSPD und Jusos Bayern gegen Rechts

5 In Bayern, der Bundesrepublik und ganz Europa ist ein Erstarken rechtsradikaler Organisationen
6 und Parteien zu verzeichnen. Sowohl auf der Straße, als auch in den Parlamenten feiern diese
7 Gruppierungen große Erfolge. Die aktuellen Ergebnisse der Landtagswahlen in Baden-
8 Württemberg, Sachsen-Anhalt und Rheinland-Pfalz und der Kommunalwahl in Hessen haben
9 uns zwar schockiert, aber weniger überrascht. Zum ersten Mal seit langer Zeit wurden in der BRD
10 mit großer Zustimmung klar rechtsradikale Parteien gewählt. Für uns Jusos kommt dieses
11 Phänomen aber nicht aus dem Nichts, sondern ist ein Ergebnis zahlreicher Faktoren. Zum
12 aktuellen Zeitpunkt maßen wir uns nicht an dies in Gänze verstehen und analysieren zu können,
13 doch erscheint es uns wichtig ein paar zentrale Punkte festzuhalten. Davon ausgehend wollen
14 wir eine Initiative der Jusos Bayern und der BayernSPD auf den Weg bringen, um gemeinsam
15 gegen diese Entwicklungen aufzustehen und ihnen entschlossen entgegen zu treten. Die Partei
16 von Otto Wels, Albert Roßhaupters und vielen anderen SozialdemokratInnen und SozialistInnen
17 die gegen Faschismus und rechtsradikale Einstellung gekämpft haben, hat hierbei eine
18 besondere Stellung der wir gerecht werden wollen.

19 - Antisemitismus, Rassismus, Homophobie, andere Formen gruppenbezogener
20 Menschenfeindlichkeit und insbesondere die Ablehnung des Grundrechts auf Asyl sind kein
21 sogenanntes Randproblem dieser Gesellschaft. Empirisch wird das seit Jahren durch die „Mitte“-
22 Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Bielefelder Forschungsgruppe um Heitmeyer
23 dargelegt.

24 - Die in der BRD weit verbreitete sogenannten Extremismustheorie verhindert eine zielführende
25 Auseinandersetzung. Diese ist unwissenschaftlich, setzt „links“ und „rechts“ gleich, verharmlost
26 die mörderische Gefährlichkeit rechter Gewalt und verhindert eine gesamtgesellschaftliche
27 Auseinandersetzung mit Diskriminierung, Vorurteilen und rechter Gewalt. Präventions- und
28 Interventionsprogramme die auf dieser Extremismustheorie fußen kranken an einer
29 fehlerhaften Analyse und sind zum Scheitern verurteilt. Dass die Extremismustheorie zugleich
30 absolute Leitlinie für die meisten Innenministerien, Polizeiämter und Geheimdienste ist
31 erschwert die Lage noch zusätzlich. Die noch vorhandene Deutungshoheit der
32 Extremismustheorie muss auf allen Ebenen – auch innerhalb der SPD - angegriffen werden.

33 - Die Geheimdienste der Bundesrepublik Deutschlands sind nicht Teil der Lösung, sondern Teil
34 des Problems. Die Inlandsgeheimdienste haben rechte Gewalt über Jahre gedeckt und rechte
35 Strukturen aufgebaut anstatt sie zu bekämpfen. Durch die neonazistische Terrorserie des NSU
36 wurde dies endgültig offenkundig. Durch die versuchte Aufarbeitung und Aufklärung des

1 rechten Terrors in Deutschland durch Untersuchungsausschüsse in Bund und Ländern und dem
2 Prozess in München wird deutlich, dass die Inlandsgeheimdienste sich mit aller Kraft gegen
3 einschneidende Reformen wehren und nicht an einer vollständigen Aufklärung interessiert sind.
4 Auch die Bundesregierung ist im Moment nicht in der Lage oder willens einschneidende
5 Reformen vorzunehmen, vielmehr werden aufgrund der tatsächlichen und gefühlten
6 Bedrohungslage die Kompetenzen und Ressourcen der Geheimdienste noch weiter ausgebaut,
7 während die Kontrolle der Dienste weiterhin unausreichend ist. Daher bleiben wir bei unserer
8 bisherigen Forderung nach Abschaffung der Inlandsgeheimdienste und Einsetzung einer
9 unabhängigen Kommission zur Überprüfung des Bedarfs und der Neuausrichtung der
10 bundesdeutschen Sicherheitsarchitektur.

11 - Gerade in Bayern wurde das zivilgesellschaftliche und antifaschistische Engagement vieler hier
12 lebender Menschen lange Zeit diffamiert oder sogar kriminalisiert. Die Bündnisarbeit vor Ort ist
13 für die Bekämpfung rechter Einstellungen und Umtrieben von außerordentlicher Bedeutung.

14 - Die fragwürdige Annahme die Bundesrepublik Deutschland sei aufgrund ihrer historischen
15 Verantwortung immun gegen ein substantielles Aufkommen neuer rechtsradikaler Parteien hat
16 sich endgültig als Trugschluss erwiesen. Zwar umschiffen AfD und Pegida in den meisten Fällen
17 neonazistische Rhetorik, ihre Programmatik ist jedoch menschenverachtend. Es ist auch unsere
18 Aufgabe dies aufzuzeigen und eine klare Grenze zu ziehen zwischen einem für uns akzeptablen
19 kritischen Diskurs und menschenverachtender rechter Hetze wie von Pegida und AfD.

20 Uns allen sollte mittlerweile klar sein: Ignorieren ist keine Option mehr! Wir brauchen
21 differenzierte Antworten auf die zahlreichen Herausforderungen denen wir gegenüber stehen.

22 Die Jusos Bayern stellen fest:

23 - Keine Zusammenarbeit mit rechtsradikalen Gruppierungen: Egal auf welcher Ebene, wir lehnen
24 entschieden eine Zusammenarbeit mit der AfD und ähnlichen Kräften ab. Sei es in kommunalen
25 Gremien, oder im Landes- bzw. Bundesparlament. Hierunter fallen explizit auch Koalitionen,
26 Ausschuss- und Fraktionsgemeinschaften. Keine Kooperation mit Pegida, rechten Bürgerwehren
27 und ähnlichen Organisationen. Wir ziehen einen klaren Trennungsstrich zu den reaktionären
28 Feinden der Demokratie. Gemeinsame Veranstaltungen und Podiumsdiskussionen lehnen wir
29 ab. Den Rechtsradikalen und FaschistInnen bieten wir keine Bühne, menschenverachtende
30 Ideologie werten wir nicht durch falsche Dialogbereitschaft auf. Wer die zentralen
31 Menschenrechte ablehnt bewegt sich für uns außerhalb des Diskussionsrahmens. Hierzu gehört
32 explizit auch das Grundrecht auf Asyl.

33 - Ein Ausstieg aus rechtsradikalen Zusammenhängen ist immer zu begrüßen. Für den Umgang
34 mit ausstiegswilligen Personen und Aussteiger*innen mahnen wir jedoch zu einem kritischen
35 Umgang an. Über die Jahre haben sich auf zivilgesellschaftlicher und antifaschistischer
36 Arbeitsebene Kriterien herausgebildet, nach denen ein Ausstieg zu bewerten ist und wann und
37 wie erfolgreich ausgestiegene Personen Teil einer linken, progressiven, antifaschistischen
38 Bewegung werden können. Diese Kriterien sollten wir als Richtschnur für den Umgang mit

- 1 ausstiegswilligen Personen aus der AfD heranziehen. Eine übereilte Aufnahme in Fraktion und
2 Partei, wie aktuell in Thüringen praktiziert, erachten wir für falsch.
- 3 - Die Extremismustheorie lehnen wir entschieden ab. Es ist explizit Aufgabe der
4 Landtagsfraktion dies gegenüber der Bayerischen Staatsregierung zu verdeutlichen.
- 5 - Keine Kooperation mit der Bayerischen Informationsstelle gegen Extremismus (BIGE). Zum
6 Ausbau der eigenen Deutungshoheit der Extremismustheorie und in harter Konkurrenz zu
7 zivilgesellschaftlichen Initiativen hat die Bayerische Staatsregierung versucht ein
8 Beratungsnetzwerk zu etablieren. Dieses diffamiert jedoch zivilgesellschaftliche Bündnisse und
9 tritt zu diesen in Konkurrenz. Beratung von Kommunen und kommunalen Bündnissen sollte
10 nicht durch staatliche Akteure erfolgen die sich auf die Extremismustheorie stützen.
- 11 - KommunalpolitikerInnen benötigen Informationen und Unterstützung! Die bestehenden
12 Beratungsstrukturen in Bayern sind bis auf wenige Ausnahmen unzureichend und teilweise
13 sogar kontraproduktiv. Wir müssen diese bestehende Lücke füllen. Die GenossInnen vor Ort
14 benötigen Unterstützung und Expertise bei der Bewertung rechter Umtriebe und wie sie
15 differenziert dagegen vorgehen können. Wie gehe ich um mit rechter Hetze bei
16 Bürger*innenversammlungen? Wie verhalte ich mich gegenüber rechten MandatsträgerInnen?
17 Was kann meine Kommune tun wenn eine Immobilie von Rechten genutzt wird oder eine
18 Gaststätte an diese vermietet?
- 19 - BayernSPD und Jusos als treibende Kraft im Kampf gegen Rechts! Schon heute sind SPD- und
20 Juso-Gliederungen zentrale Impulsgeber und tragende Säulen im Kampf gegen Rechts vor Ort.
21 Wir sind in zahlreichen Bündnissen aktiv, organisieren Kundgebungen und Demonstrationen
22 und Widersprechen rechter Hetze. Diese Stärke müssen wir noch ausbauen und die
23 Gliederungen unterstützen die beim Aufbauen der Strukturen vor Ort Hilfe benötigen.
- 24 - Wir Jusos arbeiten als Einzelpersonen oder Gruppen in zahlreichen Bündnissen aktiv mit. Hierin
25 sehen wir einen wichtigen Baustein im Kampf gegen Rechts. Uns ist klar, dass Bündnisarbeit
26 immer auch Kompromissfähigkeit von allen PartnerInnen verlangt. Immer wieder stehen wir
27 jedoch vor der Frage, wie weit wir uns von unserer eigenen Position entfernen wollen um ein
28 möglichst breites Bündnis zu schließen. Schon oft haben wir Bündnisse erlebt, bei denen im
29 Kampf gegen Rechts durch die Hintertür der „Kampf gegen jeden Extremismus“ eingeführt
30 wurde und somit die Extremismustheorie zur Grundlage gemacht wurde. Häufig werden
31 zentrale Positionen abgeschwächt um beispielsweise die örtliche CSU einzubinden. Wir sehen
32 das äußerst kritisch und raten zu einem bewussten Umgang damit. Eine Partei, die auf
33 Landesebene rechte Positionen salonfähig macht, selbst gegen Geflüchtete hetzt und das
34 Grundrecht auf Asyl einschränken möchte ist für uns keine zentrale Partnerin im Kampf gegen
35 Rechts. Wir wollen ein Bündnis mit der CSU oder ähnlichen Gruppierungen nicht grundsätzlich
36 ausschließen, mahnen aber zu einem kritischen Umgang hiermit.
- 37 - Wir lassen uns nicht spalten! Immer wieder gab es in Bayern Kampagnen zur Diskreditierung
38 antifaschistischen Engagements. Neben der Antifaschistischen Informations- Dokumentations-

- 1 und Archivstelle München e.V. (aida), der Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes/Bund der
2 AntifaschistInnen (VVN/BdA) sind davon auch immer wieder kleine antifaschistische Gruppen
3 und Bündnisse betroffen. Die Jusos Bayern und auch die BayernSPD haben sich dagegen immer
4 klar und entschieden positioniert. Wir entscheiden selber aktiv darüber mit wem wir wie
5 zusammenarbeiten. Wir überprüfen selbstkritisch mit wem wir Bündnisse eingehen, aber lassen
6 uns die Zusammenarbeit mit antifaschistischen Initiativen nicht von Seiten der Bayerischen
7 Staatsregierung verbieten.
- 8 Um diese Aufgaben stemmen zu können fordern die Jusos Bayern die Einrichtung einer
9 Arbeitsgruppe gegen Rechts innerhalb der BayernSPD.
- 10 Die Arbeitsgruppe soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt, spätestens jedoch nach der
11 Sommerpause, eingesetzt werden und zum ersten Mal tagen. Die Arbeitsgruppe trifft sich
12 mindestens einmal im Quartal an einem gut erreichbaren Ort in Bayern, die Fahrt- und
13 Tagungskosten übernimmt der Landesverband der BayernSPD.
- 14 - Die Arbeitsgruppe setzt sich aus folgenden Personen zusammen:
- 15
- 16 Zwei Personen des SPD-Landesvorstands,
17 zwei Personen des Juso-Landesvorstands,
18 ein/e VertreterIn für jeden SPD-Bezirk
19 ein/e VertreterIn für jeden Juso-Bezirk
20 die SprecherInnen der SPD-Landtagsfraktion für die Bekämpfung des Rechtsradikalismus,
21 VertreterInnen von Endstation.Rechts.Bayern,
22 VertreterInnen Bayerisches Seminar für Politik
- 23 - Die Arbeitsgruppe trifft sich mindestens bis zur nächsten Landtagswahl, da hier im Vorfeld ein
24 Schwerpunkt der Arbeit zu erwarten sein wird.
- 25 - Die Arbeitsgruppe erarbeitet ein Konzept, wie die bundesweite Kampagne „Aufstehen gegen
26 Rechts“ im Bundesland Bayern, in den Bezirken und in den Kommunen mit Leben gefüllt werden
27 kann.
- 28 - Die Arbeitsgruppe erarbeitet ein Konzept für ein Fortbildungsseminar in Kooperation mit dem
29 Bayerischen Seminar für Politik zur Schulung von MultiplikatorInnen in Bezirken und
30 Kommunen zum Kampf gegen Rechts und dem lokalen Aufbau von Bündnisstrukturen.
- 31 - Die Arbeitsgruppe erstellt Kampagnenmaterial für die lokalen Gliederungen.
- 32 - Die Arbeitsgruppe erstellt Informationsmaterial in Zusammenarbeit mit
33 Endstation.Rechts.Bayern und aida um über regionale und lokale Schwerpunkte von
34 Rechtsradikalen zu informieren.

1 - Eine Einbeziehung lokaler Bündnisse und bekannter Bündnispartner*nnen in dem Bereich ist
2 wünschenswert. Insbesondere soll die Zusammenarbeit mit SJD Die Falken, den Naturfreunden,
3 der AWO, der Alevitischen Jugend, der DIDIF-Jugend und den Gewerkschaftsjugenden verstärkt
4 werden. Die bundesweiten KooperationspartnerInnen des Bündnisses "Aufstehen gegen
5 Rassismus" sollten ebenfalls beachtet werden.
6

1 Von: Oberfranken

2 An: SPD-Landesparteitag für SPD-Bundesparteitag

3 D 3 Nein zu elektronischen Wahlgeräten – Grundsätze demokratischer Wahlen auf allen
4 Ebenen achten!

5

6 Aufgrund der Unsicherheit von elektronischen Wahlgeräten und -systemen, die nicht
7 gewährleisten können, dass bei der demokratischen Wahl, der elektronische Wahlvorgang
8 geheim, öffentlich nachvollziehbar und direkt ist, fordern wir ein Ende des Einsatzes von
9 elektronischen Wahlgeräten und -systemen bei der SPD. Der §3 Absatz 3 der SPD Wahlordnung
10 ist so zu ändern, dass der Einsatz von elektronischen Wahlgeräten untersagt ist und bei
11 geheimen Wahlen mit Stimmzetteln abzustimmen ist. Ebenso sollen die SPD-Geschäftsstellen
12 dazu verpflichtet werden, allen SPD-Untergliederungen und AGs im jeweiligen
13 Zuständigkeitsbereich auf Anfrage Wahlunterlagen in geeigneter Form zur Verfügung zu stellen.
14 Darüber hinaus fordern wir ein Verbot von elektronischen Hilfsmitteln bei der Durchführung
15 der Europa-, Bundestags, Landtags-, und Kommunalwahlen.

16 Bei der SPD werden in letzter Zeit bei den Wahlen zu den Vorständen statt klassisch analog mit
17 Stimmzettel nun elektronisch mit Wahlgeräten abgestimmt. Dieses Verfahren soll die Wahlen
18 schneller machen und die Ergebnisse können somit unmittelbar nach der Wahl den Delegierten
19 bekannt gegeben werden.

20 Doch bergen diese elektronischen Wahlgeräte einige gravierende Nachteile, welche eine
21 Benutzung bei einer demokratischen und geheimen Wahl nicht hinnehmbar sind.

22 Ein wichtiger Grundsatz bei geheimen Wahlen sollte die Nachvollziehbarkeit und Öffentlichkeit
23 des eingesetzten Wahlsystems sein. Bei der klassischen Stimmenabgabe mittels
24 gekennzeichneten Stimmzetteln ist für jede_n deutlich nachvollziehbar wie die Wahl
25 funktioniert. So kann die geheime Stimmabgabe, die Einbringung der abgebenden Stimme ohne
26 Veränderung in die Wahlurne, die Verwahrung der Stimme in der Urne und das Auszählen der
27 nur in die Wahlurne eingebrachten Stimme von allen öffentlich kontrolliert werden.

28 Bei einer elektronischen Wahl ist dieses nicht mehr für jede Person möglich, denn die Wahl
29 findet nun unter der Hilfe von „Wahlcomputern“ statt. Die Kontrolle des
30 Wahlvorganges ist nicht mehr möglich, da der Wahlvorgang und die Auswertung durch das
31 elektronische Wahlgerät vorgenommen werden.

32 Dadurch ist auch deutlich erschwert Manipulationen der Wahl nachzuweisen, da diese bei
33 elektronischen Wahlgeräten ohne hinterlassene Spuren geschehen kann. So können die
34 Wahlgeräte durch Schadsoftware dazu veranlasst werden die Ergebnisse so zu manipulieren,
35 dass diese bei der Stimmenabgabe anders werten als eigentlich die wahre Wahlintention
36 die der Wähler_in war. Im Nachhinein ist unmöglich einen Beweis der Manipulation zu führen.
37 Die abgegebene Stimme wird nur elektronisch gespeichert und kann somit auch immer geändert
38 werden.

- 1 So ist bei keiner Wahl mit elektronischen Wahlgeräten jemals sicher, dass diese nicht
2 manipuliert und damit das Ergebnis verfälscht wurde. Diese gravierende Unsicherheit ist im
3 Zuge von demokratischen und geheimen Wahlen nicht hinnehmbar. Bei analogen Wahlen auf
4 Stimmzetteln, das zeigt auch die Geschichte, können Manipulationen so gut wie immer
5 nachgewiesen werden und Wahlen wiederholt werden, damit diese einwandfrei ohne
6 Manipulation den tatsächlichen demokratischen Willen der Wähler_innen entsprechen.
- 7 Des Weiteren sind ist in der Wahlordnung fest zu legen, dass die SPD-Geschäftsstellen dazu
8 verpflichtet sind allen SPD-Untergliederungen und AGs im jeweiligen Zuständigkeitsbereich auf
9 Anfrage Wahlunterlagen in geeigneter Form zur Verfügung zu stellen haben.

1 F Frieden und Internationales

2 Von Landesvorstand für Innenkommission

3 F 2 Keine Kindersoldat*innen in der Bundeswehr

4 Unter Kindersoldat*innen stellt man sich im Allgemeinen Kinder und Jugendliche vor, die in
5 Kriegsgebieten zum Dienst an der Waffe gezwungen werden. Dies findet in der Vorstellung nur
6 weitab unserer westlichen Zivilisation und bedingt durch Gesetzlosigkeit und Kriminalität statt.

7 Als Kindersoldat*Innen werden gemäß der UN-Kinderrechtskonvention alle direkten
8 Kriegsteilnehmenden unter 15 Jahren angesehen. Das durch Deutschland ratifizierte
9 Zusatzprotokoll über die Beteiligung von Kindern in bewaffneten Konflikten verbietet
10 darüberhinausgehend die Wehrpflicht für unter 18-Jährige und verpflichtet die
11 Unterzeichnerstaaten darauf, den direkten Kampfeinsatz von freiwillig Dienenden (für die
12 weiterhin ein Mindestverpflichtungsalter von 14 Jahren vorgesehen ist) mit allen Mitteln
13 auszuschließen. Davon abweichend legen einige Hilfsorganisationen, UNICEF und der mit der
14 Überwachung der Kinderrechtskonvention betraute UN-Ausschuss für die Rechte des Kindes
15 eine Definition an, die alle im oder im Umfeld des Militärs Beschäftigten Menschen (also auch
16 Zivilangestellte von Streitkräften) unter 18 Jahren als „Kindersoldaten“ zu erfassen sucht.
17 Während die Bundesrepublik somit allen ihren völkerrechtlichen Verpflichtungen nachkommt,
18 steht die freiwillige Verpflichtung von unter 18-Jährigen im Widerspruch zu den Empfehlungen
19 letztgenannter Organisationen.

20 Zwar gilt man mit 17 Jahren in Deutschland noch als minderjährig, doch mit Einverständnis der
21 Erziehungsberechtigten kann man sich für eine Dauer zwischen zwei und zwölf Jahren für den
22 Militärdienst verpflichten. Wer die Streitkräfte nach Ablauf der Probezeit verlässt, macht sich
23 strafbar und ist auf die Gnade der Bundeswehr angewiesen, will man den Dienst quittieren.

24 Unter 18-jährige Freiwillige werden bei der Bundeswehr in Techniken der realen Kriegsführung
25 eingeführt. Dies umfasst auch das Einüben von tödlicher Gewalt. Dies geschieht vor dem
26 Hintergrund einer Verwendung der Streitkräfte nicht nur im Rahmen der Landesverteidigung,
27 sondern als parlamentarisch legitimierte Interventionsarmee, wobei die betroffenen
28 Minderjährigen von den demokratischen Entscheidungsfindungsprozessen wie Wahlen
29 ausgeschlossen sind, mit denen Auslandseinsätze (mittelbar) legitimiert werden. Wir fordern
30 deshalb das Rekrutierungsalter der Bundeswehr auf 18 Jahre anzuheben. Außerdem müssen alle
31 Ausbildungsverhältnisse mit Minderjährigen geprüft werden und die Minderjährigen müssen
32 die Möglichkeit erhalten, ohne Repressionen den Militärdienst zu quittieren. Die Zahl der
33 Minderjährigen im Dienst der Bundeswehr hat sich seit 2011 mehr als verdoppelt. Waren es vor
34 fünf Jahren noch 689 Kindersoldat*innen, hatte sich die Zahl in 2015 bereits auf über 1.500
35 erhöht. Damit waren im letzten Jahr 7,4 Prozent der neu rekrutierten Soldat*innen unter 18
36 Jahren. Sie nehmen an der regulären Ausbildung von Soldat*innen inklusive dem Training an der
37 Waffe teil. Außerdem werden sie zusammen mit ihren erwachsenen Kolleg*innen
38 untergebracht. Für Minderjährige gibt es bei der Bundeswehr keine Privilegien, auch keine

1 kürzeren Arbeitszeiten, mit Ausnahme von Auslandseinsätzen, an denen sie gemäß der
2 völkerrechtlichen Verpflichtungen nicht teilnehmen können. Außerdem steht das
3 Soldatenbeteiligungsgesetz weit hinter dem Betriebsverfassungsgesetz zurück. Daher fordern
4 wir die Ausweitung des Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes auf die Bundeswehr.

5 Seit der Aussetzung der Wehrpflicht fungiert die Bundeswehr immer mehr als Auffangbecken
6 für diejenigen, die es auf dem gewöhnlichen Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt schwer haben.
7 Viele sehen eine Verpflichtung bei der Bundeswehr als letzte Möglichkeit, überhaupt einen
8 Ausbildungsplatz zu bekommen, und nehmen die schweren Arbeitsbedingungen, das hohe
9 Risiko eines Auslandseinsatzes und die langen Verpflichtungszeiten leichtfertig in Kauf.
10 Insbesondere sehen wir es als problematisch an, sich über einen so langen Zeitraum zu
11 verpflichten zu können oder müssen, ohne die Möglichkeit einer straffreien Ausstiegsklausel
12 innerhalb einer Probezeit vorzusehen. Dies erfüllt den Anspruch an
13 Arbeitnehmer*innenfreundliche Regelungen in keiner Weise. Die bereits bestehenden
14 substanziellen Weiterbildungs-, Ausbildungs- und Übernahmeprogramme (in den zivilen ÖD)
15 seitens des Berufsförderungsdienstes (BFD) bedürfen eines weiteren Ausbaus. Der Dienst als
16 Zeitsoldat*In ist typischerweise eben keine lebenslange Beschäftigungsgrundlage und darf
17 gerade auch deswegen nicht zu einer Sackgasse oder einem „Absturz“ für die Soldat*Innen auf
18 Zeit werden. Wir fordern längere Probezeiten zum sanktionsfreien Ausstieg aus der Bundeswehr
19 für Zeit- und Berufssoldat*innen. Dadurch entstünde auch ein innerer Druck auf die
20 Arbeitgeberin Bundeswehr, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und für potenzielle
21 Auszubildende attraktiver zu werden.

22 Daher fordern wir eine Anpassung des Wehretats der Bundeswehr auf ein notwendiges
23 Grundniveau, dass die internationalen Verpflichtungen Deutschlands wie UN-
24 Friedensmissionen sicherstellt. Der Werbeetat muss hierbei drastisch zurückgefahren und im
25 Bereich der Jugend- und Minderjährigenwerbung ersatzlos gestrichen werden.

26 Im Zeitalter eines geeinten Europas, erscheint die Existenz nationalstaatlicher Streitkräfte nicht
27 mehr zeitgemäß. Die durch die Bundeswehr übernommenen Aufgaben werden entsprechend
28 weniger auf die klassische Landesverteidigung ausgelegt sein. Eine schrittweise Verlagerung hin
29 zu zivilen Aufgabenbereichen und polizeilichen oder Beobachtungsmissionen im Ausland
30 erscheint realistisch. Beides ist in einem europäischen Kontext sinnvoller angesiedelt. In diesem
31 Zusammenhang sind bestehende Bemühungen um eine verstärkte Zusammenarbeit im
32 Rahmen der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) und der Europäischen
33 Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP) zu intensivieren. Durch verstärkte Kooperationen
34 und Spezialisierungen der europäischen Nationalstaaten sind dabei Synergieeffekte in den
35 Bereichen der Einsatzfähigkeit und Kosteneffizienz zu realisieren, die zu einer Senkung des
36 Wehretats relativ zur Entwicklung des Bundeshaushaltes genutzt werden sollten. In diesem
37 Kontext sehen wir die Abschaffung der Rekrutierung von Kindersoldat*innen als ein
38 wesentlicher Schritt hin zur Reform der militärischen Ausrichtung der Bundesrepublik und ihrer
39 Streitkräfte an.

1 Wir fordern:

- 2 • Die Anhebung des Rekrutierungsalters der Bundeswehr auf 18 Jahre
- 3 • Reduktion des Bundeswehretats auf ein Mindestmaß, welches zur Erfüllung der
- 4 internationalen Verpflichtungen ausreicht
- 5 • Direkte Anwerbung über Präsenzveranstaltungen oder Rekrutierungseinrichtungen und
- 6 mediales „targeting“ dürfen sich nicht an Minderjährige richten. Demzufolge fordern wir
- 7 die ersatzlose Streichung des Werbeetats der Bundeswehr für Minderjährige und
- 8 Jugendliche
- 9 • Mehr Aufwendungen für die Reintegration von Ex-Soldat*Innen in das Zivilleben,
- 10 Verbesserung der Freistellungsmöglichkeiten für Langdienende gegen Ende ihrer
- 11 Dienstzeit zur Vorbereitung auf ein Leben nach der Bundeswehr
- 12 • Längere Rücktrittsfristen von der Verpflichtung als Berufssoldat*in oder langjährig
- 13 verpflichtete Zeitsoldat*In
- 14 • Mittelfristig die Abschaffung der Bundeswehr zu Gunsten eines europäischen
- 15 kollektiven Friedens- und Sicherheitssystems
- 16 • Normale Arbeitsverhältnisse mit Kündigungsfristen auch bei der Bundeswehr.

G Gleichstellung, Feminismus und Gender

Von: Frauenkommission der Jusos Bayern

An: Bundeskongress der Jusos in der SPD, Landesparteitag der BayernSPD für SPD-Bundesparteitag, SPD-Bundestagsfraktion

G 1 Novellierung des § 219 StGB

Der § 219 StGB regelt die Beratung von Schwangeren in einer Not- und Konfliktlage. Die Beratung verfolgt das Ziel, die Schwangere zur Fortsetzung der Schwangerschaft zu bewegen. Dies wird damit begründet, dass das ungeborene Kind in jedem Entwicklungsstadium ein Recht auf Leben hat. Ein Schwangerschaftsabbruch käme nur dann in Frage, wenn die Fortsetzung der Schwangerschaft für die Frau eine Belastung darstelle, die so schwer und außergewöhnlich sei, dass sie die zumutbare Opfergrenze übersteige. Die Beratung hat nach dem Schwangerschaftskonfliktgesetz durch eine anerkannte Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle zu erfolgen, die unter unterschiedlichsten Trägerschaften stehen. Diese Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen stellen den Frauen eine Bescheinigung aus, die rechtlich notwendig ist, um von einem Arzt/ einer Ärztin einen Schwangerschaftsabbruch durchführen lassen zu können.

Diese Regelungen zur Schwangerschaftskonfliktberatung beinhalten einige Aspekte, die für uns als Jusos schwer vertretbar sind und die wir darum ändern wollen. Selbstverständlich stehen wir hinter dem Recht des ungeborenen Kindes auf Leben. Wir sehen jedoch Probleme in der Schwerpunktsetzung: das Ziel einer Beratung sollte sein, nicht nur die Interessen des ungeborenen Kindes zu schützen, sondern auch die der Schwangeren. Die Schwangerschaftskonfliktberatung muss daher ergebnisoffen geführt werden.

Um die Interessen der Frauen zu wahren, müssen bestimmte Regelungen zur Qualität der Beratung gesetzlich festgelegt werden. So liegt auf der Hand, dass auch religiöse Träger Beratungsstellen anbieten. Jedoch sollte auch dort die Beratung wertfrei durchgeführt werden. Um eine unvoreingenommene Beratung zu gewährleisten, sollte eine staatlich getragene Beratungsstelle für jede betroffene Frau in zumutbarer Entfernung zur Verfügung stehen. Auch weiterhin soll die Wahlfreiheit zwischen unterschiedlichen Beratungsstellen und ein vielfältiges Angebot bestehen, um konfessionslosen genauso wie konfessionell gebundenen Frauen eine Anlaufstelle zu bieten – auch konfessionell gebundenen Frauen, die nicht einer der beiden in Deutschland dominanten Kirchen angehörig sind.

Um die Qualität der Beratung zu sichern, fordern wir die Einführung von Qualitätsstandards die durch eine unabhängige Zertifizierung jährlich überprüft werden. Auch muss die Qualifikation der beratenden MitarbeiterInnen definiert werden. Das beinhaltet eine Mindestqualifikation vor Ausübung der Beratung sowie die regelmäßige Teilnahme von Fort- und Weiterbildungen.

Der § 219 StGB ist zudem an einigen Stellen unglücklich formuliert. Wir fordern daher die vollständige Überarbeitung des Gesetzestextes, bei der die Verwendung von Phrasen wie “[...] wenn der Frau durch das Austragen des Kindes eine Belastung erwächst, die so schwer und

1 ungewöhnlich ist, dass sie die zumutbare Opfergrenze übersteigt" (Abs. 1 Satz 2) zu vermeiden
2 ist.

3
4 Zurzeit ist die Schwangerschaftskonfliktberatung gesetzlich vorgeschrieben, wenn ein
5 Schwangerschaftsabbruch angestrebt wird. Dieser Zwang zur Beratung erscheint uns für
6 minderjährige Schwangere sinnvoll, wobei hier gewährleistet werden muss, dass diese auf
7 Wunsch auch ohne ihre Erziehungsberechtigten beraten werden, um eine Einflussnahme durch
8 ebendiese zu vermeiden. Die Beratenden sollen hierbei nach Möglichkeit den minderjährigen
9 Schwangeren auch bei der Durchsetzung ihrer Entscheidung gegen den Willen der Eltern
10 behilflich sein.

11
12 Der Beratungszwang für volljährige Schwangere sollte beibehalten werden, weil der betroffenen
13 Frau durch die Beratung möglicherweise Optionen und Hilfsangebote aufgezeigt werden
14 können, die ihr selbst nicht bekannt sind. Auch kann eine Beratung dabei helfen, eine ggfs.
15 vorhandene Verzweiflung/ einen ersten Schock abzumildern und neue Perspektiven zu eröffnen.
16 Der Schwangeren steht es ohnehin frei, sich auch über andere Kanäle zu informieren oder mit
17 Vertrauten das Gespräch zu suchen. Eine aktive Mitwirkung ihrerseits, die über das bloße
18 Zuhören hinausgeht, ist bei der Beratung nicht erforderlich.

1 Von: Oberfranken

2 An: Juso Bundeskongress; SPD Landesparteitag für SPD Bundesparteitag

3 Von Landesvorstand für HSG

4 G 3 Unterstrich, Binnen-I, Sternchen – Keine Frage der Ästhetik, sondern der
5 Gerechtigkeit!

6 Das bei den Jusos verwendete Binnen-I ist eine veraltete Gendering-Norm die von zwei
7 getrennten und abgeschlossenen Geschlechtern ausgeht. Da es jedoch ein größeres
8 Geschlechterspektrum gibt wird das Binnen-I vom 1.7.2016 an nicht mehr in Publikationen und
9 Anträgen der Jusos Bayern verwendet. Wir empfehlen daher die Verwendung von
10 substantivierten Progressivformen (z.B.: Studierende) oder dem Gendersternchen (z.B.:
11 Jungsozialist*innen). Andere Genderingmethoden, die kein binäres Geschlechtersystem
12 abbilden, wie etwa die Gendergap (z.B.: Jungsozialist_innen) oder neutralisierte Endungen (z.B.:
13 JungsozialistX) werden akzeptiert. Publikationen, Infomaterial und Give-Aways die vor dem
14 1.7.2016 veröffentlicht wurden und mit Binnen-I gendert sind dürfen weiterhin veröffentlicht,
15 vervielfältigt oder verteilt werden. Der Landesvorstand erstellt eine Handreichung für die
16 Erstellung gendergerechter Publikationen für die Landesebene.

17 Wir wissen um die Macht der Sprache und kommunizieren deshalb gendergerecht. So haben wir
18 es bereits auf der Landeskongress im November 2014 beschlossen. Die Art des Genderns erfolgt
19 allerdings bisher nicht einheitlich: Mal wird ein Unterstrich, mal ein Binnen-I, mal Schrägstriche,
20 dann wieder substantivierte Verbformen oder Sternchen usw. verwendet. Eine einheitliche Form
21 kann deutlich zur Verbesserung der Lesbarkeit unserer Texte beitragen. Außerdem sollte
22 gendergerechte Sprache nicht nur Männer und Frauen, sondern alle Geschlechter ansprechen.

23 Darunter verstehen wir, dass in Publikationen, wie beispielsweise auf der Internet- oder
24 facebook-Seite, in Broschüren oder Ähnlichem, eine einheitliche Form der gendergerechten
25 Sprache etabliert wird. In Anträgen ist es den antragstellenden Personen freigestellt, welche
26 Form der gendergerechten Sprache sie nutzen wollen. Wir unterstützen es jedoch, wenn es in
27 den Bezirken und Unterbezirken zu einem Austausch über gendergerechte Sprache kommt.
28 Diskurs ist uns in dieser Thematik sehr wichtig. Niemand soll einfach nur gendern, da es so
29 vorgeschrieben ist, vielmehr verstehen wir es als eine politische Positionierung und gendern aus
30 Überzeugung.

31 Sprache beeinflusst unser Denken. Da wir für die Gleichberechtigung von Menschen aller
32 Geschlechter stehen, werden wir auch in Zukunft darauf achten, in unserer gesprochenen und
33 geschriebenen Sprache, niemanden auszuschließen, indem wir alle Geschlechter in unsere
34 Sprache miteinbeziehen bzw. geschlechtsneutrale Formulierungen verwenden. Gleichstellung
35 ist und bleibt eine wichtige Forderung in unserer Gesellschaft, für die wir als eine der
36 Hauptforderungen der Jusos Bayern kämpfen. Wir werden uns verstärkt für deren Umsetzung in
37 allen Bereichen der Gesellschaft einsetzen und mit gutem Beispiel vorangehen, damit wir eine
38 weitergehende Gleichstellung in unserer Gesellschaft vorantreiben.

39 Gendern ist für uns keine Frage der Ästhetik, sondern der Gerechtigkeit!

1 I Inneres, Justiz und Verbraucherschutz

2 Von: Oberbayern

3 An: Bundeskongress, SPD-Landesparteitag, SPD-Bundesparteitag

4 I 2 Keine Aufweichung des staatlichen Gewaltmonopols

5 Für Sicherheit und Schutz der BürgerInnen ist die Polizei zuständig

6 Aktuelle Entwicklungen führen uns drastisch vor Augen, dass an vielen Stellen in unserer
7 Gesellschaft das staatliche Gewaltmonopol aufgeweicht und untergraben wird. Nach Meinung
8 der Jusos wird hier eine gefährliche Richtung eingeschlagen, die dringender Korrektur bedarf. In
9 Medien und sozialen Netzwerken wird durch tatsächliche oder erfundene Einzelfälle der
10 Eindruck suggeriert, dass beispielsweise aufgrund steigender Zahlen von AsylbewerberInnen mit
11 erhöhter Kriminalität zu rechnen ist. Dass dem nicht so ist, macht u. a. die Polizei in vielen
12 Berichten und Statistiken deutlich. An dieser Stelle benötigen wir umfassende Aufklärung durch
13 Polizei und PolitikerInnen, bis hinein in die Stadtteile. Wenn die Präsenz von
14 OrdnungshüterInnen erforderlich ist, dann ist dafür die Polizei einzusetzen. Häufig geht es nicht
15 um ein objektives Sicherheitsproblem, sondern um die Frage der gefühlten subjektiven
16 Sicherheit. Menschen wird ganz aktuell durch eine populistische Darstellung in Medien und
17 durch einige PolitikerInnen suggeriert, dass sie nirgends mehr sicher wären.

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

28 Aus dieser Grundüberzeugung lehnen wir ebenfalls den Einsatz der Bundeswehr im Inneren
29 außerhalb des heute bereits bestehenden und vollständig hinreichenden Gesetzesrahmens
30 (insbesondere „Nothilfe“ gemäß GG Art. 35, Abs. 2 und 3 sowie „innerer Notstand“ gemäß GG
31 Art. 87a, Abs. 4) strikt ab. Diese Befugnisse erlauben einen Einsatz im Rahmen von Natur- und
32 unspezifizierten Großkatastrophen, für deren Bewältigung zivile Einsatz- und Rettungskräfte
33 nicht hinreichend sind, sowie (unter sehr engen Voraussetzungen) sogar die militärische
34 Aufstandsbekämpfung zum Schutz der freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Die
35 Bundeswehr wirkt in diesen Zusammenhängen als letzte mobilisierbare Kapazität eines
36 handlungsfähigen Staatswesens im Verlauf einer akuten Krise, mithin als Ultima Ratio. In den
37 jüngst publik gewordenen Entwürfen der Schwarz-Roten Bundesregierung für das Weißbuch der

1 Bundeswehr wird jedoch der präventive und längerfristige Einsatz der Bundeswehr, zum Beispiel
2 bei „Terrorgefahr“ und vergleichbaren Alarmlagen erwogen. Dies ist mit der unter dem Eindruck
3 des Dritten Reiches erwirkten Trennung von innerer und äußerer Sicherheit ebenso wenig
4 vereinbar wie mit den laufenden Umbauprozessen der Streitkräfte. Soldaten sind für die
5 Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung schlicht nicht geeignet.

6 Die Jusos fordern:

7 - Verstärkte Aufklärungsarbeit vor Ort durch StadtteilpolitikerInnen in Kooperation mit der
8 Polizei, örtlichen KontaktbeamtInnen, lokalen SozialarbeiterInnen, QuartiersmanagerInnen und
9 angrenzenden wichtigen Einrichtungen (bspw. Träger von GUs, Flüchtlingsselbstorganisationen,
10 HelferInnenkreise, Vorstände von Glaubensgemeinschaften, Fan-BetreuerInnen).

11 - Identifizierung und Begehung von Orten, an denen konkrete Probleme auftreten und
12 Entwicklung einer gemeinsamen und ausgleichenden Strategie unter Einbindung der
13 Betroffenen.

14 - Klare Absage der Politik gegenüber Personen, Gruppen und Initiativen, die das Gewaltmonopol
15 des Staates unterwandern und aufweichen.

16 - Temporäre Verstärkung der Polizeipräsenz durch geschulte KontaktbeamtInnen bei Problemen
17 und bei akuten Sicherheitslagen. Stetige Überprüfung der Notwendigkeit zur Beibehaltung
18 dieser Maßnahmen.

19 - Falls notwendig, Aufstockung der Stellen bei der Polizei, wie bereits mehrfach von der SPD-
20 Landtagsfraktion gefordert.

21 - Keine Vergabe von sicherheitsrelevanten Aufgaben im öffentlichen Raum an nicht-staatliche
22 Sicherheitsagenturen oder Personen durch die öffentliche Hand für die im Regelfall die Polizei
23 zuständig wäre.

24 - An vielen Stellen beschäftigt die öffentliche Hand private Sicherheitsfirmen. Wir setzen uns
25 dafür ein, dass diese Praxis und die beauftragten Firmen evaluiert werden. Unter Einbeziehung
26 von kritischem Fachpersonal sollen Anforderungskataloge vor Ort an private Sicherheitsfirmen
27 erstellt werden, der insbesondere im Bereich der Interkulturalität und Anti-Diskriminierung
28 Mindestanforderungen an die Sicherheitsfirmen stellt.

29 - keine Ausweitung der rechtlichen Einsatzgrundlagen der Bundeswehr im Inland. Sollte die
30 sicherheitspolitische Lage die Schaffung weiterer Kapazitäten nahelegen, so sind diese in den
31 Polizeien der Länder und des Bundes zu schaffen.

K Kommunales, Mieten und öffentliche Daseinsvorsorge

Von: Unterfranken

An: Landes- für Bundesparteitag der SPD, Bundeskongress der Jusos

K 1 Nachvollziehbare Nebenkostenabrechnungen für MieterInnen

Wer eine Immobilie mietet, muss in der Regel neben der Kaltmiete auch mit monatlich anfallenden Nebenkosten rechnen. Hierunter fallen zum Beispiel Heizkosten, Kosten für einen HausmeisterIn oder Reinigungs- und Gartenarbeiten, Kosten für Haftpflicht- oder Gebäudeversicherungen und viele andere mehr. In der Regel bekommen MieterInnen jährlich eine sog. Nebenkostenabrechnung, in der die Gesamtkosten des vergangenen Jahres aufgelistet sind. Eine Rechtsprechungsänderung des BGH zur Nebenkostenabrechnung ermöglicht nun VermieterInnen Nebenkostenabrechnungen zu vereinfachen und weniger nachvollziehbar zu machen. Diese Lücke im Mietrecht muss von der Politik jedoch behoben werden.

Oft fehlerhafte Nebenkostenabrechnungen

Da sich die Nebenkosten bei einem Mietverhältnis hauptsächlich aus variablen Kosten zusammensetzen, fallen Jahr zu Jahr immer wieder unterschiedliche Kosten an. Je nachdem wie hoch die für den/die VermieterIn angefallenen Betriebskosten der jeweiligen Immobilie sind, kann dieseR vom/von der MieterIn eine Nachzahlung geltend machen oder der/die MieterIn eine Rückzahlung vom/von der VermieterIn fordern. Jedoch ist laut dem Mieterbund durchschnittlich jede zweite Nebenkostenabrechnung mit Fehlern behaftet. Daher ist es aus finanzieller Sicht der MieterInnen empfehlenswert die Nebenkostenabrechnung auf Richtigkeit zu prüfen. Dies wird MieterInnen durch die Rechtsprechungsänderung des BGH zur Nebenkostenabrechnung (BGH 20.1.2016, VIII ZR 93/15) deutlich erschwert.

Rechtsprechungsänderung des BGH zur Nebenkostenabrechnung

Der BGH hat seine Rechtsprechung bezüglich der Abrechnung der Betriebskosten geändert und VermieterInnen die Abrechnung der anfallenden Mietnebenkosten deutlich erleichtert. Zur Erfüllung der Mindestanforderungen einer Nebenkostenabrechnung, soll es zukünftig reichen, wenn der/die VermieterIn die Gesamtkosten der jeweiligen Kostenart in der Rechnung vermerkt, die dann anschließend auf die MieterInnen der entsprechenden Abrechnungseinheit umlegt. Somit müssen Teilschritte zur Berechnung der Gesamtkosten nicht ausgeführt werden. Der BGH begründet sein Urteil wie folgt (vgl. BGH 20.1.2016, VIII ZR 93/15):

„Mit der vom Berufungsgericht gegebenen Begründung kann ein Anspruch der Klägerin gegen die Beklagten gemäß § 556 Abs. 1, 3 Satz 1, § 259 BGB auf Zahlung restlicher Nebenkosten in Höhe von 898,13 € für das Jahr 2011 nicht verneint werden. Der Senat hält an seiner bisherigen Rechtsprechung (vgl. insbesondere Senatsurteil vom 14. Februar 2007 - VIII ZR 1/06, NJW 2007, 1059 Rn. 10) nicht fest, wonach die Angabe lediglich "bereinigter" Gesamtkosten die Unwirksamkeit der Abrechnung aus formellen Gründen zur Folge hat. Er entscheidet nunmehr, dass es zur Erfüllung der Mindestanforderungen einer Nebenkostenabrechnung, durch die die Abrechnungsfrist des § 556 Abs. 3 Satz 3 BGB gewahrt wird, genügt, wenn als "Gesamtkosten"

1 bei der jeweiligen Betriebskostenart die Summe der Kosten angegeben ist, die der Vermieter auf
2 die Wohnungsmieter der gewählten Abrechnungseinheit (in der Regel: Gebäude) umlegt.“

3 Jedoch hatte der BGH in zahlreichen anderen Urteilen anders entschieden (z.B. Senatsurteile
4 vom 14.2.2007, Az.: VIII ZR 1/06; BGH, Urteile v. 6.5.2015 – VIII ZR 194/14; BGH, Urteil v.
5 9.10.2013 – VIII ZR 22/13). Die Rechtsprechung des BGH der letzten Jahre besagte, dass eine
6 Betriebskostenabrechnung nur dann formell ordnungsgemäß ist, wenn sie den Anforderungen
7 des § 259 I BGB entspricht. Dies bedeutete, dass jede Betriebskostenabrechnung, die keine
8 geordnete Zusammenstellung von Einnahmen und Ausgaben beinhaltet für formell nicht
9 ordnungsgemäß erklärt worden ist.

10 In einem Rechtsstreit über die Betriebskostenabrechnung einer Vermieterin entscheidet der
11 BGH, dass formell ordnungsgemäße Betriebsabrechnungen voraussetzen, dass entsprechende
12 Mindestangaben in der Rechnung beinhaltet sein müssen. Die Zurückweisung der Revision der
13 Klägerin in diesem Rechtsstreit wird wie folgt begründet(vgl. Senatsurteile vom 14.2.2007, Az.:
14 VIII ZR 1/06):

15 „Die Fälligkeit einer Nachzahlung setzt den Zugang einer formell ordnungsgemäßen
16 Abrechnung voraus (BGHZ 113, 188, 194). Die Abrechnungsfrist des § 556 Abs. 3 Satz 2 BGB wird
17 nur mit einer formell ordnungsgemäßen Abrechnung gewahrt; lediglich inhaltliche Fehler
18 können auch nach Fristablauf korrigiert werden (Senatsurteil vom 17. November 2004 - VIII ZR
19 115/04, NJW 2005, 219 = WuM 2005, 61, unter II 1 a, m.w.Nachw.). Formell ordnungsgemäß ist
20 eine Betriebskostenabrechnung, wenn sie den allgemeinen Anforderungen des § 259 BGB
21 entspricht, also eine geordnete Zusammenstellung der Einnahmen und Ausgaben enthält.
22 Soweit keine besonderen Abreden getroffen sind, sind in die Abrechnung bei Gebäuden mit
23 mehreren Wohneinheiten regelmäßig folgende Mindestangaben aufzunehmen: eine
24 Zusammenstellung der Gesamtkosten, die Angabe und Erläuterung der zugrunde gelegten
25 Verteilerschlüssel, die Berechnung des Anteils des Mieters und der Abzug seiner
26 Vorauszahlungen. Diesen Anforderungen wird die Abrechnung der Klägerin im Hinblick auf die
27 Zusammenstellung der Gesamt- kosten nicht in vollem Umfang gerecht.“

28 Die Kehrtwende in der Rechtsprechung des BGH zu diesem Thema, zeigt dass das Mietrecht noch
29 zahlreiche Lücken aufweist und zu viel Interpretationsfreiheit ermöglicht, was schließlich
30 negative Auswirkungen auf die Rechte der MieterInnen in Deutschland führen kann.

31 Transparente und nachvollziehbare Nebenkostenabrechnungen

32 In Anbetracht der Tatsache, dass ca. die Hälfte der deutschen Bevölkerung in gemieteten
33 Immobilien wohnt, halten wir ein gerecht und fair gestaltetes Mietrecht für erstrebenswert. Die
34 vollständige Nachvollziehbarkeit der Nebenkostenabrechnung hat für MieterInnen aus
35 finanzieller Sicht eine große Bedeutung. Denn dies ist für MieterInnen der einzige Weg die ggf.
36 geforderte Nachzahlung auf Richtigkeit zu prüfen. Hierbei hat der/die MieterIn die Möglichkeit
37 die Rechnung auf allgemeine Rechenfehler zu prüfen oder auch seine Nebenkostenabrechnung
38 mit anderen Bewohnern aus derselben Wohnanlage zu vergleichen. Zudem kann der/die

1 MieterIn, soweit ihm eine Zurückzahlung zusteht, diese auf Korrektheit prüfen bzw. prüfen
2 lassen.

3 Durch die neuste Rechtsprechung des BGH werden Mieterinnen und Mietern die Prüfung und
4 Nachvollziehbarkeit der Nebenkostenabrechnung deutlich erschwert.

5 Daher erscheint es ungerecht, auf Seiten der VermieterInnen die Abrechnung zu vereinfachen,
6 wohingegen die MieterInnenseite nicht erleichtert wird. Daher fordern wir eine
7 Wiederherstellung der Gerechtigkeitswaage, indem eine neue gesetzliche Regelung alle für
8 den/die MieterIn anfallenden Nebenkosten ersichtlich macht, was zur mehr Transparenz führt.
9 Die auf den/die MieterIn zukommenden Kosten sollen für Bürgerinnen und Bürger leicht
10 nachvollziehbar sein, ohne dass diese durch „Überraschungsnebenkosten“ unnötigerweise
11 zusätzlich belastet werden.

M Migration, Integration, Asly- und Flüchtlingspolitik

Von: Mittelfranken

A: Juso-Bundeskongress, SPD-Landesparteitag für Bundesparteitag der SPD, Bundestagsfraktion der SPD

M 1 Die Integration der Geflüchteten und AsylbewerberInnen verlangt nach neuen politischen Rahmenbedingungen und einem umfassenden Ansatz

Die Zahl der gegenwärtig zu uns kommenden Geflüchteten, wiewohl nur ein geringer Bruchteil der globalen Bewegung der Geflüchteten, zeigt dabei auf dramatische Art und Weise die Inadäquanz unseres gesamten Asylsystems auf. Dieses wurde als weniger geflüchtete Menschen zu uns kamen noch vorsätzlich in seinen Kapazitäten heruntergefahren und ist trotz eiliger Aufstockungen an Mitteln und Personal in keiner Art und Weise in der Lage, die mittelfristigen Herausforderungen, welche sich aus der gesellschaftlichen Integration dieser Menschen ergeben, erfolgversprechend anzugehen, gleich ob diese Integration in unsere Gesellschaft auf Zeit erfolgt oder permanent ist bzw. sein muss.

Die gegenwärtige Zahl an Geflüchteten in Verbindung mit einer individualisierten Prüfung der Anträge wird auch und absehbar zunehmend einen Rückstau bei der Bearbeitung durch das BAMF bedingen. Die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug dabei schon Anfang 2015 um die sechs Monate (bis zum Erstentscheid). Auch die Fristen bis zur Stellung des Endantrages sind Stand heute erheblich und muss in diesem Zusammenhang mitbehandelt werden. Aktuelle Zahlen sind nicht verfügbar, dürften jedoch deutlich gestiegen sein, da zum Beispiel Folge- und Familiennachzugsanträge zum gegenwärtigen Zeitpunkt überhaupt nicht mehr bearbeitet werden.

Innerhalb dieses Zeitraumes stehen jedoch AsylbewerberInnen kaum Möglichkeiten offen, sich in ihr Aufnahmeland zu integrieren. Selbst elementare Sprachkurse finden noch nicht bundesweit flächendeckend und nachhaltig statt, stattdessen werden die Menschen im Wesentlichen bis zu einer endgültigen Entscheidung über einen Antrag „verwahrt“. Das nicht freiwillige Zusammenleben in so genannter „verdichteter Belegung“ erzeugt dabei in Abwesenheit von als sinnstiftend empfundenen Tätigkeiten beinahe zwangsläufig Spannungen und Frust. Zudem verzögert und erschwert diese Praxis das notwendige zeitgleiche Anlaufen sozialer, kultureller und sonstiger Integrationsansätze für die Aufgenommen massiv.

Zielführender wäre das flächendeckende Anbieten von Sprach- und anderen Integrationskursen, sobald die Geflüchteten einer Kommune dauerhaft zugewiesen wurden. Auch eine Evaluierung und Zertifizierung muss bereits in der Phase durch die Agentur für Arbeit anlaufen. Bei Anerkennungsquoten von über 30% (plus Menschen, die trotz abgelehnter Asylanträge aufgrund von Duldungen, Rückführschutz und ähnlichen Maßnahmen letztlich nicht abgeschoben werden und somit voraussehbar Mitglieder der deutschen Gesellschaft sind und

bleiben) ist ein derartig brachliegendes gesellschaftliches und auch volkswirtschaftliches Potential nicht rechtfertigbar.

Ein qualitativer wie quantitativer Ausbau der bestehenden Qualifikations- und Integrationsmaßnahmen bedingt dabei einen akuten Mehrbedarf an entsprechend qualifiziertem Personal. Bisher wird dieser Mehrbedarf, unvollständig und je nach lokaler Situation, hauptsächlich durch privates zivilgesellschaftliches Engagement und durch bestehende ehrenamtliche Organisationen gedeckt. Beide, das spontane bürgerschaftliche wie auch das ehrenamtliche Engagement, sind dabei nicht geeignet, dauerhaft und flächendeckend eine notwendige Angebotsdichte zu schaffen – zumal dann nicht, wenn jenes private Engagement nicht angemessen durch hauptamtliche Kräfte unterstützt wird.

Daher müssen also im komplexen Umfeld der Flüchtlingsbetreuung bundesweit zehntausende Vollzeitstellen entstehen, um den offensichtlichen Bedarf (für die Asylsozialberatung, die Koordination der Integrationsprojekte und die Nachbetreuung von anerkannten und geduldeten Geflüchteten) zu decken, den gesamtgesellschaftlichen Nutzen zu maximieren und unvermeidbar auftretende Konflikte bestmöglich zu verringern.

Allerdings ist gleichzeitig nachvollziehbar, warum dergleichen derzeit nicht im notwendigen Maße geschieht. Unsere gegenwärtigen Kompetenz- und Finanzierungsbeziehungen laufen darauf hinaus, dass die Kommunen in der Pflicht wären, entsprechende Angebote als Sach- und Personalaufwandskostenträger zu finanzieren. Angesichts der chronisch klammen Finanzlage der meisten Kommunen ist deshalb verständlich, dass neue Angebote unter einem sehr harten Finanzierungsvorbehalt stehen, selbst wenn ihr Nutzen unmittelbar evident erscheint.

Mehr Geld für Geflüchtete und AsylbewerberInnen bedeutet ganz praktisch weniger Geld für alle bisherigen kommunalen Aufgaben, ein klassischer Verteilungskonflikt, der oft in einem massiven Akzeptanzproblem seitens der angestammten Bevölkerung mündet.

Gleichzeitig sind die Kommunen sowohl am unmittelbarsten von Art, Umfang und Ausgestaltung und damit dem Erfolg der Integrationsmaßnahmen für die ihnen zugewiesenen AsylbewerberInnen betroffen wie sie auch unzweifelhaft die Instanz sind, die in der Lage ist, Integrationsmaßnahmen zu organisieren und zu evaluieren.

Damit dieser Verteilungskonflikt nicht ein- bzw. offen zu Tage tritt, ist eine aktive und angemessene finanzielle Unterstützung der Kommunen für die Belange der Integrationspolitik unverzichtbar!

Unabhängig von einzelnen und damit nicht nachhaltig planbaren Zuwendungen vonseiten des Bundes an die Kommunen (und an die Länder als Verantwortliche des Erstaufnahmeverfahrens sowie Träger einiger Sonderaufwendungen) erscheint es somit sinnvoll, wenn vonseiten des Bundes pro zugewiesenem Flüchtling eine Fallpauschale allokiert würde, aus der die Kommunen zweckgebunden, aber eigenverantwortlich Sprachkurse und sonstige Integrations- und Qualifikationsprojekte sowie auch Freizeitangebote und anfallende Sachleistungen (vor allem

1 direkt nach der Aufnahme) für die ihnen zugewiesenen Geflüchteten finanzieren können und
2 müssen.

3
4 Ein besonderer kommunaler Schwerpunkt muss dabei auch auf die Evaluation und aufbauende
5 Vermittlung von beruflichen Kenntnissen durch die in der Region tätigen Industrie- und
6 Handwerksbetriebe (bzw. deren Vereinigungen) gelegt werden. Auch dies bedingt vermutlich
7 oftmals die stunden- oder tageweise Freistellung von Arbeitskräften aus ihren Betrieben, um
8 entsprechend viele Fachkräfte/MeisterInnen und TechnikerInnen aufzubieten, die die
9 vorhandenen Fachkenntnisse der Geflüchteten überprüfen und ggf. so aufbauen können, dass
10 diese in die duale Ausbildung (ggf. mit verkürzter Lehrzeit infolge vorliegender Berufserfahrung)
11 übernommen werden können. Für einzelne Unternehmen ist dies häufig nicht leistbar, hier
12 braucht es die Kooperation von handlungsfähigen Gemeinden und interessierten Firmen.

13
14 Prioritär muss weiterhin dabei natürlich weiterhin die Einstellung hauptamtlicher Kräfte in
15 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sein, wo das Stellen- und
16 Aufgabenprofil den Einsatz von Hauptamtlichen nahelegt. Das Ziel dieses Antrages ist nicht die
17 Prekarisierung der Arbeit der Geflüchteten, sondern die Generierung zusätzlicher qualifizierter
18 Arbeitskräfte über das Niveau hinaus, welches über traditionelle Arbeitsverhältnisse verfügbar
19 und ohne hinreichende Bedarfsdeckung zunehmend ausgeschöpft ist!

20
21 Die Integration der Geflüchteten ist eine große gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Ihre
22 Bewältigung bedarf umfassender und anhaltender Anstrengungen nicht nur der
23 Zivilgesellschaft, sondern aller staatlichen und kommunalen Stellen. Zur Finanzierung braucht
24 es Fall- bzw. Integrationspauschalen, zur Bewältigung einer Verstärkung aller personellen
25 Kapazitäten!

1 Von: Unterfranken

2 An: Landes- für Bundesparteitag der SPD, Bundeskongress der Jusos

3 M 3 Einwanderungsgesetz? – Ja, aber richtig!

4

5 Zeitgemäße Einwanderung erleichtern

6 Ein modernes Einwanderungsgesetz soll nicht dazu beitragen Deutschland und Europa weiter
7 abzuschotten und unseren Arbeitsmarkt zu „schützen“. Es soll Menschen, die – aus welchen
8 Gründen auch immer – nach Deutschland kommen wollen, die Möglichkeit geben, dies legal zu
9 tun und dabei auch noch die größtmögliche Unterstützung bei der Integration und dem Aufbau
10 eines neuen Lebens geben.

11 Wir Jusos sind der Überzeugung, dass es in der Einwanderungs- und Integrationspolitik einen
12 Perspektivwechsel braucht. Die bisherige Politik, die vor allem auf Abschottung setzt und darauf
13 abzielt Menschen, die hier Asyl suchen möglichst schnell abzuschieben, ist gescheitert.
14 Notwendig sind ein verbesserter Schutz von verfolgten Menschen, die Schaffung eines
15 umfassenden Integrationsangebotes und der Abbau von Integrationshürden. Es ist deswegen
16 gut und richtig, dass die SPD Bundestagsfraktion das Thema Einwanderung in den Fokus rückt.
17 Um ein Einwanderungsgesetz zu gestalten, das unseren sozialdemokratischen Ansprüchen
18 genügt, braucht es eine breite Diskussion innerhalb der SPD. Es muss aus unserer Sicht deswegen
19 folgenden Punkten entsprechen:

20 Kein Punktesystem

21 Ein Punktesystem nach kanadischem oder australischem Vorbild, das eine Einwanderung von
22 Menschen an ihr Alter, ihren Bildungsstand, ihre Herkunft oder eine Arbeitsplatzzusage knüpft,
23 lehnen wir entschieden ab. Ein neues Einwanderungsgesetz darf Menschen nicht nach der
24 Nützlichkeit für die deutsche Wirtschaft beurteilen. Denn zum einen ist die Suche nach einem
25 Arbeitsplatz bei Weitem nicht der einzige Grund, warum Menschen nach Deutschland
26 immigrieren wollen und zum anderen widerspricht die Beurteilung von Menschen nach ihrer
27 ökonomischen Verwertbarkeit unserem sozialdemokratischen Menschenbild. Der Glaube, man
28 könne Engpässe auf dem Arbeitsmarkt mit restriktiver und begrenzender Zuwanderungspolitik
29 entgegenwirken ist falsch und macht Menschen zu gesichtslosen Kalkulationsgrößen, die man
30 wie alle anderen Rohstoffe auch nach Belieben importieren bzw. exportieren kann. Und gibt es
31 plötzlich einen Überschuss in einer Berufsbranche, werden Visa nicht verlängert, die
32 Einreisehürden z.B. für Angehörige verschärft und damit Familien auseinandergerissen und
33 Lebenspläne zerstört. Und das alles nur zum Wohle der deutschen Wirtschaft.

34 Zudem zementiert das Abwerben von hochqualifizierten Arbeitskräften die globale Ungleichheit
35 und schränkt deren Herkunftsländer in ihrer Entwicklung ein. Die Grenzen Deutschlands und
36 Europas müssen offen sein für alle Menschen, nicht nur für besonders Wohlhabende oder
37 Gebildete. Jeder und jede die oder der dauerhaft in Deutschland leben möchte, sollte auch ein
38 uneingeschränktes Bleiberecht bekommen und braucht zeitgemäße Integration.

1 Wahlrecht

2 Wir Jusos setzen uns für das aktive und passive Wahlrecht für all jene ein, die ihren
3 Lebensmittelpunkt in Deutschland haben. Integration heißt für uns Jusos, Chancengleichheit
4 und Teilhabe für alle Menschen in diesem Land herzustellen – unabhängig von ihrer Herkunft.
5 Dass Menschen, die hier geboren sind oder schon lange hier leben auf Grund ihrer
6 Staatsangehörigkeit kein Wahlrecht haben, ist deshalb ein Skandal und für den
7 Integrationsprozess sehr schädlich. Nur wer politisch mitgestalten kann, hat auch die Chance zur
8 Identifikation! Deshalb muss das Recht zu wählen von der Staatsbürgerschaft losgelöst und rein
9 an den Wohnort gekoppelt werden. Wer in Deutschland mindestens drei Monate lebt, darf auch
10 in Deutschland wählen.

11 Wiederherstellung des Grundrechts auf Asyl

12 Die derzeitigen Regelungen und die Rechtsstellung der Geflüchteten führen vielfach zu einer
13 menschenunwürdigen Behandlung. Menschen, die fliehen mussten brauchen Ruhe und
14 Verständnis und dürfen nicht abgewiesen oder abgeschoben werden. Wir fordern die
15 Wiederherstellung des Grundrechts auf Asyl und kämpfen gegen die Illegalisierung von
16 Geflüchteten, gegen Abschiebungen, gegen jede Form von Sondergesetzen, wie die
17 Residenzpflicht sowie gegen Sammellager.

18 Integrationshürden abbauen

19 Die jetzigen Zuwanderungsregeln sind zu komplex und machen die Integration von
20 Einwanderungswilligen sehr schwer. Beispielsweise ist die Anerkennung ausländischer
21 Berufsabschlüsse sehr schwierig und muss vereinfacht werden. Neben formalen Problemen
22 sehen sich Einwanderwillige oft Rassismus und Diskriminierung ausgesetzt. Strukturelle
23 Diskriminierung beim Zugang zu Bildung, zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und zu sozialen
24 Dienstleistungen müssen beseitigt werden. Wir fordern für alle Menschen die gleichen Rechte
25 beim Zugang zu Arbeitsmarkt und Gesundheitssystem.

26 Gerade auch auf EU-Ebene sind die Regelungen sehr elitär und ermöglichen nur
27 hochqualifizierten und bestverdienenden Nicht-EU-BürgerInnen den Zugang zum europäischen
28 Arbeitsmarkt. Die in Anlehnung an die US-amerikanische Green Card sogenannte Blue Card
29 erfordert ein konkretes Arbeitsplatzangebot, ein abgeschlossenes und anerkanntes
30 Hochschulstudium und ein bestimmtes Bruttojahresgehalt. Dadurch ist der allergrößte Teil der
31 potentiellen EinwanderInnen von brauchbaren Regelungen ausgeschlossen.

32 Integrationsangebote ausbauen

33 Integration ist ein dauerhafter Prozess, der mit dem Einreisewillen beginnt und nicht durch eine
34 Prüfung gemessen werden kann oder beendet wird. Wer sich den ohnehin schon vielen Hürden
35 stellt, die mit einer Einwanderung nach Deutschland verbunden sind, zeigt Integrationswillen
36 und möchte Teil dieser Gesellschaft sein. Es braucht ein integrationspolitisches Gesamtkonzept,
37 das sowohl Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache und Maßnahmen zur Eingliederung
38 in das Bildungs- und Beschäftigungssystem beinhaltet, als auch Initiativen zur Förderung der

1 Akzeptanz in der Bevölkerung und der Bekämpfung von Rassismus. Zu den notwendigen
2 Integrationsangeboten für die NeueinwandererInnen gehören u.a. eine umfassende
3 Integrationsberatung, eine sozialpädagogische Begleitung und eine Kinderbetreuung für die
4 Dauer der Integrationsmaßnahmen, als auch Basis- und Aufbausprachkurse. Ziel muss es sein,
5 soziale und gesellschaftliche Benachteiligungen zu bekämpfen und eine eigenständige
6 Lebensführung zu ermöglichen.

7 Ein Einwanderungsgesetz muss also demzufolge einen Rechtsanspruch auf Integrations- und
8 Sprachkurse beinhalten. Dafür ist natürlich auch ein Bemühen der deutschen Behörden
9 erforderlich, denn Integration ist keine Einbahnstraße und kann nicht von den
10 NeueinwandererInnen allein gestemmt werden. Es bedarf einem breiten Ausbau der
11 Integrationskurse, Investitionen in die Ausbildung von DeutschlehrerInnen, Weiterentwicklung
12 von erfolgreichen Integrationsmodellen u.v.m.

13 Die bisherigen Möglichkeiten nach Deutschland einzuwandern sind sehr komplex und schwer
14 zu durchschauen. Für viele gibt es nur eingeschränkte Möglichkeiten für eine langfristige
15 Bleibeperspektive. Angesichts verschiedenster Aufenthaltstitel fehlt es an Klarheit und
16 Transparenz, weshalb es dringend rechtliche Verbesserungen braucht. Denn Deutschland ist ein
17 Einwanderungsland und muss dies auch endlich so kommunizieren. Also müssen
18 Erleichterungen auch klar nach außen beworben werden, damit jede und jeder, der oder die nach
19 Deutschland einwandern will, auch über die eigenen Rechte Klarheit bekommt.

20 Wir wollen keineswegs ein Einwanderungsgesetz, das ähnlich wie beispielsweise in den USA
21 dazu dient, ob absichtlich oder durch fehlende Regelungen, billige Arbeitskräfte ins Land zu
22 holen. ArbeitnehmerInnen sind ArbeitnehmerInnen! Ganz egal, ob sie in Deutschland geboren
23 wurden oder nicht oder ob sie die deutsche Staatsbürgerschaft haben oder nicht. Dies bedeutet
24 für uns: Ein Einwanderungsgesetz darf keine weiteren Ausnahmeregelungen beim Mindestlohn
25 oder andere Verschlechterungen bei ArbeitnehmerInnenrechten nach sich ziehen.

1 Von: Mittelfranken

2 An: Juso-Bundeskongress, Landesparteitag BayernSPD für Bundesparteitag SPD, SPD-
3 Bundestagsfraktion

4 M 5 Besser auf die Bedürfnisse von geflüchteten Frauen eingehen!

5 Die Jusos fordern, dass die Unterbringung von weiblichen Geflüchteten auf deren Wunsch hin in
6 separaten Gemeinschaftsunterkünften speziell für Frauen erfolgt. Zwar lehnen wir generell die
7 Unterbringung in großen Gemeinschaftsunterkünften ab und befürworten die dezentrale
8 Unterbringung in kleineren Wohngruppen bzw. bei Privatpersonen, solange jedoch am
9 derzeitigen Prinzip der zentralen Unterbringung festgehalten wird, fordern wir zusätzlich
10 separate Unterkünfte für Frauen sowie Mindeststandards wie Rückzugsräume für Frauen und
11 abschließbare, geschlechtergetrennte Sanitäranlagen in den gemischtgeschlechtlichen
12 Gemeinschaftsunterkünften.

13 Weiterhin fordern wir den Ausbau von Beratungsstellen für geflüchtete Frauen, insbesondere
14 für Opfer von sexualisierter Gewalt. Hierfür müssen die nötigen finanziellen Mittel zur
15 Verfügung gestellt werden. Auch muss das Personal in den Unterkünften im Themenbereich
16 sexuelle Gewalt geschult werden. Im Registrierungs- und Asylverfahren muss es das Recht auf
17 eine Anhörung durch eine Frau und eine Dolmetscherin geben.

18 Begründung: Unter den Geflüchteten, die Deutschland erreichen, sind auch Frauen, die
19 entweder auf der Flucht oder bereits in ihrer Heimat Opfer von sexualisierter Gewalt geworden
20 sind bzw. im Bezug auf den Umgang mit Männern aus den verschiedensten Gründen
21 traumatisiert sind. Darum ist ihnen die Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft
22 zusammen mit Männern nicht zumutbar.

23 Weiterhin fliehen Frauen aus sogenannten frauenspezifischen Gründen wie z.B. häuslicher
24 Gewalt, Genitalverstümmelung, Zwangsheirat, Ehrenmorde, Vergewaltigungen im Rahmen von
25 Bürgerkriegen usw. Diese Fluchtursachen sind seit der Genfer Flüchtlingskonvention von 1951
26 als Verfolgungsgründe anerkannt. Deshalb ist es an der Zeit, dass wir vor Ort besser auf die
27 Bedürfnisse der geflüchteten Frauen eingehen. Dazu gehört u.a. dass diese Frauen im Rahmen
28 des Registrierungs- bzw. Asylverfahrens nicht ihre Fluchtursachen einem fremden Mann
29 preisgeben müssen, welchem sie möglicherweise aus obengenannten Gründen schwer
30 vertrauen können. Ebenfalls muss das Personal in den Gemeinschaftsunterkünften im Bezug auf
31 den Umgang mit Opfern von sexualisierter Gewalt geschult sein. Weiterhin muss die
32 psychologische/therapeutische Beratung dieser traumatisierten Frauen verbessert werden.

- 1 Von Landesvorstand für JSAG, HSG
- 2 M 7 Bildung für Geflüchtete
- 3 Wir fordern einen offenen Zugang zu Bildungsangeboten für Geflüchtete ab dem ersten Tag!
- 4 Es muss ein unverzüglicher Zugang zu Krippen, Kitas, Schulen, Berufsbildungseinrichtungen,
5 Hochschulen sowie zu Weiterbildungen und Anpassungsqualifizierungen gewährt und eine
- 6 sofortige Inklusion in Regelsysteme sichergestellt werden, sobald diese möglich ist.
- 7 Das Recht auf Bildung ist ein universelles Menschenrecht, das für alle gleich gelten muss. Das
8 international anerkannte Recht auf Bildung ist in diversen internationalen Abkommen und
9 Dokumenten wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948) und der UN-
10 Kinderrechtskonvention (1989) abgesichert, insbesondere der freie Zugang zu Bildung und die
11 Chancengleichheit durch Bildung.
- 12 Die aktuelle Bildungslandschaft ist geprägt von Ausschluss, Segregation und
13 Sondermaßnahmen gegenüber Geflüchteten. Schul- und Hochschulbesuch werden durch
14 Regularien und Verfahrensweisen erschwert und verhindert. Wir fordern, dass Barrieren, die
15 wesentlich zum Ausschluss vom Recht auf Bildung beitragen, vorbehaltlos beseitigt werden.
- 16 Sprachförderung ab dem ersten Tag
- 17 Integration beginnt dann, wenn Menschen miteinander ins Gespräch kommen, Vorurteile
18 abbauen und sich auf gemeinsame Werte und Normen in einer Gesellschaft einigen. Dafür ist
19 gegenseitiger Respekt und ein grundlegendes Verständnis füreinander von Nöten. Sprache ist
20 das unmittelbarste Mittel der Kommunikation und hilft Menschen dabei, sich zu verständigen.
- 21 Häufig führen Sprachprobleme zu Missverständnissen oder Problemen, die man eigentlich ganz
22 einfach aus der Welt schaffen könnte. In unseren Augen ist es deshalb wichtig, dass
23 Geflüchteten die Möglichkeit eröffnet wird, deutsch zu lernen.
- 24 Wir fordern kostenlose Angebote zur Sprachförderung und weitere Bildungsangebote von
25 fachlich und pädagogisch qualifiziertem Personal ab dem ersten Tag.
- 26 Frühzeitige Erfassung des Bildungsniveaus
- 27 Wer flieht, tut dies oft nur mit den eigenen Kleidern am Leib. Viele Geflüchtete konnten keine
28 Dokumente oder Zertifikate über ihren Schulabschluss oder Hochschulabschluss mitnehmen
29 und können daher ihren Bildungsstand nicht offiziell nachweisen. Aus diesem Grund muss das
30 Bildungsniveau von Geflüchteten so früh wie möglich erfasst werden, damit die
31 Bildungseinrichtungen sich entsprechend vorbereiten können. Somit können Schulen und
32 Hochschulen mit zusätzlichen Schüler*innen bzw. Studierenden rechnen und dementsprechend

1 mehr Kapazitäten bereithalten. Selbstverständlich müssen die Bildungseinrichtungen hierzu
2 ausreichend finanzielle Mittel vom Staat bereitgestellt bekommen.

3 Wir fordern faire und entgegenkommende Verfahren zur Feststellung des Bildungsniveaus von
4 Geflüchteten, die nicht zum Ausschluss von Menschen mit geringem formalem
5 Bildungsabschluss oder ohne Bildungsabschluss führen dürfen.

6 Es müssen Angebote zur Bildungsberatung geschaffen werden, die Geflüchteten ermöglichen,
7 sich individuell über ihren bestmöglichen Bildungsweg zu informieren. Dabei müssen ihnen
8 Bildungsangebote und Möglichkeiten weitere Qualifikationen zu erreichen aufgezeigt werden.

9 Frühkindliche Bildung

10 Der Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz gilt auch für Geflüchtete und muss umgesetzt werden.
11 Kindertagesstätten und ihre Träger*innen dürfen sich ihrer Verantwortung durch den Verweis
12 auf volle Kapazitäten nicht entziehen. Die zusätzlich nötig werdenden Kapazitäten müssen
13 bereits vorausschauend aufgestockt werden. Zudem sollen der Umgang mit Kindern mit
14 Fluchterfahrungen und Traumata in die Fort- und Weiterbildungen von Erzieher*innen integriert
15 werden.

16 Schulbildung

17 Geflüchtete gehören momentan zu den größten Verlierern des dreigliedrigen Schulsystems. Der
18 Zugang zu Realschule und Gymnasium ist kaum gegeben, für den Großteil der Geflüchteten
19 führt kein Weg an der Haupt- oder Mittelschule vorbei. Dadurch erleben wir eine dramatische
20 Verschärfung des gesellschaftlichen Problems, dass aus dem Ausland kommende Menschen in
21 Deutschland einen durchschnittlich deutlich schlechteren Zugang zu Realschulen und
22 Gymnasien haben, als "Einheimische".

23 Bildung ist aber ein Menschenrecht und kein Privileg für Staatsbürger*innen, und dieses
24 Menschenrecht kann das dreigliedrige Schulsystem, wie wir es heute noch in einigen
25 Bundesländern nahezu alternativlos vorfinden, nicht verwirklichen. Wir fordern daher langfristig
26 eine Einführung einer inklusiven Gemeinschaftsschule, die es ermöglicht, jeden Menschen
27 angemessen zu fordern und zu fördern.

28 Kurzfristig müssen Geflüchtete einen Zugang zu Realschulen und Gymnasien erhalten.
29 Lehrkräfte, die Deutsch als Fremdsprache unterrichten können, müssen verstärkt ausgebildet
30 und eingestellt werden. Nur durch einen zügigen Spracherwerb wird es möglich sein,
31 Geflüchtete auch innerhalb unseres missglückten Schulsystems die bestmöglichen Chancen zu
32 gewähren.

33 Ebenso muss garantiert werden, dass Schulkinder nicht abgeschoben werden können, dies kann
34 vor allem bei noch jüngeren Schulkindern zu einem unermesslichen Trauma führen, welches wir
35 nicht zulassen dürfen. Auch nach der Schulzeit muss man den dann ehemaligen Schüler*innen

1 die Gelegenheit geben, eine Ausbildung oder ein Studium aufzunehmen. Nur so können sich
2 Menschen in unsere Gesellschaft und später auch in unseren Arbeitsmarkt integrieren, ohne
3 ausgenutzt zu werden.

4 Ausbildung

5 Ein großer Teil der Geflüchteten ist im passenden Alter für eine Berufsausbildung. Hier gibt es
6 sowohl für die Betriebe, als auch für die Vertriebenen einige Chancen. Während viele Betriebe
7 diese Chancen bereits erkannt haben, lässt die Förderung der Regierungen zu wünschen übrig.
8 Wir fordern eine Abschaffung der Unkosten für Sprachkurse, denn eine Ausbildung wird sowohl
9 für den Auszubildenden als auch für die Auszubildenden deutlich einfacher mit sicheren
10 Sprachfähigkeiten. Ebenso muss ein menschenwürdiger Lohn bezahlt werden, der sich keinen
11 Cent unter dem gesetzlichen Mindestlohn befinden darf. Wie bereits für Schüler*innen gefordert
12 müssen auch Geflüchtete in einem Ausbildungsverhältnis und eine gewisse Zeit danach vor
13 Abschiebungen geschützt werden. Dies ist zum einen für die Geflüchteten wichtig, um sich eine
14 sichere Existenz aufzubauen, doch auch für das Herkunftsland kann dies eine wichtige
15 Entwicklungshilfe für eine Zeit des Wiederaufbaus und der Rückkehr werden, wenn die
16 Menschen eine solide Ausbildung in Europa absolvieren konnten.

17 Hochschulbildung

18 Wir begrüßen, dass viele bayrische Hochschulen Gasthörer*innenschaften für Geflüchtete
19 ermöglichen. Im Rahmen dieser Gasthörer*innenschaft sollen Zertifikate über die besuchten
20 Kurse ausgestellt werden. Diese Gasthörer*innenschaft muss komplett kostenlos sein!
21 Allerdings kann die Gasthörer*innenschaft nur eine Zwischenlösung sein. In der Regel können
22 Gasthörer*innen keine Hausarbeiten schreiben oder an Prüfungen teilnehmen und so auch keine
23 Studienpunkte für ein Bachelor- oder Masterprogramm erwerben. Wir wollen die möglichst
24 schnelle Integration in den regulären Studienbetrieb. Daher muss auch die Möglichkeit
25 bestehen, offiziell Prüfungen abzulegen und ECTS-Punkte zu sammeln. Geflüchteten muss
26 möglichst schnell ein Studium als ordentliche Studierende ermöglicht werden. Viele haben in
27 ihrer Heimat bereits ein Studium begonnen und wollen dies selbstverständlich so schnell wie
28 möglich weiterführen.

29 Menschen, die in ihrer früheren Heimat bereits ein Studium aufgenommen haben, sollen die
30 Möglichkeit bekommen, dieses hier fortsetzen und abschließen zu können. Allerdings ist ohne
31 vollständige Zeugnisdokumente an vielen Hochschulen keine Bewerbung möglich. Menschen,
32 die fliehen müssen, haben aber häufig keine Gelegenheit, ihre Dokumente mitzunehmen und
33 können sie in vielen Fällen auch später nicht besorgen. In manchen Ländern werden Zeugnisse
34 und andere Dokumente von Behörden als Druckmittel zurückgehalten, um Menschen an der
35 Flucht zu hindern, zur Rückkehr zu nötigen oder sie zum Militärdienst in Kriegsgebieten zu
36 zwingen. Wir fordern daher, dass bei fehlenden Papieren oder Nachweisen alternative
37 Hochschulzugangskriterien geschaffen werden, sodass die Kompetenzen schnell und kostenlos
38 festgestellt werden. Denkbar wären zum Beispiel Gespräche mit den potenziellen

1 Studiumsanwerter*innen, zur Feststellung ihrer Qualifikation. Doch solche Angebote sind nicht
2 von den ohnehin bereits unterbesetzten und überforderten Prüfungsämtern zu schultern, den
3 Hochschulen müssen hierfür zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden. Nur so können
4 faire und für alle ausreichende alternative Auswahlverfahren für Geflüchtete angeboten
5 werden.

6 Um Geflüchteten, die ein Hochschulstudium in Deutschland aufnehmen wollen, dieses auch
7 ermöglichen zu können, müssen an den Hochschulen Angebote zur Vorbereitung auf ein
8 Studium, insbesondere der Spracherwerb im Hochschulkontext, geschaffen werden.

9 Wir fordern einen Bafög-Anspruch für alle Studierenden und einen Anspruch auf
10 Berufsausbildungsbeihilfe nach § 56 SGB III für alle Auszubildenden, unabhängig vom
11 Aufenthaltsstatus. Der BAföG-Bezug studienberechtigter Geflüchteter muss nach der
12 Hochschulzulassung, analog zum Verfahren Studierender mit deutscher Staatsangehörigkeit,
13 ohne Wartezeiten, ab dem ersten Tag möglich sein, ebenso der Bezug von
14 Berufsausbildungsbeihilfe für ausländische Auszubildende.

15 Den Zugang zu Bildung an ihren Status zu knüpfen oder abzuwarten, ob sie ein dauerhaftes
16 Bleiberecht erhalten sehen wir als unzumutbar und verantwortungslos an. Wir fordern einen
17 sicheren aufenthaltsrechtlichen Status für Studierende während und nach dem Studium, der
18 sich mindestens an entsprechenden Regelungen für Studierende aus Drittstaaten orientiert.
19 Wer sich in einer Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme, sei es Schule, Ausbildung oder
20 Studium, befindet, muss einen unbefristeten Aufenthaltsstatus erhalten.

21 Geflüchtete, denen der Zugang zu Hochschulen gewährt wird und die ein Hochschulstudium neu
22 aufnehmen oder weiterführen, sollen durch studentische Mentor*innen individuell unterstützt
23 und ihnen so das Zurechtfinden im Hochschulalltag erleichtert werden. Studierendenschaften
24 sollen hierbei den Rahmen stellen und Mentoring- und entsprechende Buddyprogramme
25 aufbauen.

26 Außerdem halten wir die Koordinierung an den einzelnen Hochschulen
27 und den Austausch zwischen den Hochschulen für sehr wichtig. Aus
28 diesem Grund, und damit man auch als interessierte*r Außenstehende*r
29 eine Anlaufstelle hat, fordern wir die Etablierung von sogenannten
30 "Flüchtlingsbeauftragten" an allen bayerischen
31 Hochschulen. Initiativanträge

32 Von: Oberbayern

33 An: Landesgruppe der Bayern SPD im Deutschen Bundestag mit der Bitte um Stellungnahme

1 Rechtsvereinfachung im SGB II – nicht hinter den Koalitionsvertrag zurückfallen

2 Antrag:

3 Die Landeskonzferenz der Jusos Bayern fordert die bayerische SPD Landesgruppe auf, dem
4 inzwischen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegten Entwurf des sg.
5 Rechtsvereinfachungsgesetz für das SGB II (Bt-Drs. 18/8041, erste Lesung im Bundestag war am
6 14.04.16) geschlossen nicht zu zustimmen. Ohne eine Streichung der U25 Sondersanktionen als
7 Mindestanforderung wird auf Druck der CSU der Koalitionsvertrag gebrochen und die Praxis der
8 Ungleichbehandlung von unter 25-Jährigen fortgesetzt.

9 Sollte keine geschlossene Ablehnung möglich sein, bitten wir freundlich um schriftliche
10 Erklärung der Landesgruppe bzw. einzelner Abgeordneter für die Begründung des Abweichens
11 vom Koalitionsvertrag.

12 Begründung:

13 Koalitionsvertrag bitte ernst nehmen, keine Rechtsverschärfung im SGB II mit der SPD!

14 Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode des Deutschen
15 Bundestags legt auf Seite 48 wörtlich unter dem hoffnungsvollen Titel „Rechtsvereinfachung in
16 der Grundsicherung für Arbeitssuchende“ fest:

17 „Wer Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung hat, soll schneller und einfacher als bisher zu
18 seinem Recht kommen. Die Verwaltungen vor Ort sollen so effizient und ressourcenschonend
19 wie möglich arbeiten können. Deswegen wollen wir das Leistungs- und Verfahrensrecht der
20 Grundsicherung für Arbeitssuchende vereinfachen und effektiver ausgestalten. Hierzu sollen
21 insbesondere die Ergebnisse der 2013 gegründeten Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur
22 Rechtsvereinfachung im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) intensiv geprüft und
23 gegebenenfalls gesetzgeberisch umgesetzt werden.“

24 Die angesprochene Bund-Länder-Arbeitsgruppe hatte bereits im November 2012 mit der Arbeit
25 begonnen. Inzwischen liegt nach Kabinettsabstimmung, und erste Behandlung im Bundesrat
26 sowie erster Lesung die genannte Drucksache als Gesetzesentwurf vor. Der deutsche Bundesrat
27 hat in seinem Beschluss vom 18.03.2016 maßgebliche Änderungen an den vorhergehenden
28 Entwürfen aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingefordert, die nicht oder nur
29 sehr unzureichend verfolgt wurden. Auch der ursprüngliche Bericht der Arbeitsgruppe enthielt
30 diverse progressive Vorschläge (bspw. Abschwächung bzw. gar Abschaffung der Sanktionsregeln
31 für U25, keine Sanktionierung mehr in die KdU hinein). Vor allem auf Druck der CSU, aber
32 ausgearbeitet durch das SPD-geführte BMAS, spricht der Gesetzesentwurf eine andere Sprache
33 und ist de facto eher ein Rechtsverschärfungs- denn ein Rechtsvereinfachungsgesetz.

34 Diverse Wohlfahrtsverbände und freie Träger, der DGB sowie die Opposition üben teils heftige
35 Kritik am Gesetzesentwurf. Die Jusos Bayern haben sich nach längeren Diskussionen und den
36 SPD-Regionalkonferenzen aus inhaltlichen Gründen gegen den Koalitionsvertrag
37 ausgesprochen, die Mehrheit der Mitglieder der SPD stimmten dem Koalitionsvertrag in einem

1 Mitgliedervotum jedoch zu. Gerade für die Mitglieder, die dem Koalitionsvertrag kritisch
2 gegenüberstanden spielten mögliche Verbesserungen in der Sozialpolitik eine
3 mitentscheidende Rolle. Daher fordern wir die Umsetzung des Koalitionsvertrags nun auch im
4 Bereich der sg. Rechtsvereinfachung in der Grundsicherung entschieden ein und wehren uns
5 gegen die offensichtlich beabsichtigte Rechtsverschärfung.

6 Echte Rechtsvereinfachungen – das bedeutet mehr Rechtssicherheit für die Antragsteller und
7 Leistungsbezieher, für die Mitarbeiter und Entlastung für die Sozialgerichte

8 Schon leidlich interessierte ZeitungsleserInnen können diverse Mängel im System Hartz IV
9 benennen: Berichte über die inzwischen sehr hohe Anzahl von Klagen und Widersprüchen sind
10 an der Tagesordnung. Die Bundesregierung teilte zuletzt im Februar 2016 mit, dass mehr als 36
11 Prozent der Widersprüche und fast 40 Prozent der Klagen gegen die Sanktionen stattgegeben
12 wurde.

13 Auch aus den Betriebsräten der Jobcenter und von der zuständig Gewerkschaft ver.di hört man
14 von Überlastungen der MitarbeiterInnen, hoher Fluktuation und Unzufriedenheit. Diese Gründe
15 veranlassten ja auch die Gründung der Bund-Länder-Arbeitsgruppe, deren Vorschläge nun viel
16 zu wenig berücksichtigt werden. Das SGB II generell ist an vielen Stellen zu komplex, auch die
17 Bescheide sind schwer verständlich. Die einzige begrüßenswerte „Rechtsvereinfachung“, die in
18 der aktuellen Gesetzesvorlage noch enthalten ist, ist die Verlängerung der
19 Bewilligungszeiträume auf 12 Monate. Das ist zu wenig und verbessert in Sachen
20 Rechtssicherheit praktisch gar nichts.

21 Mindestanforderungen an eine SGB II Reform in dieser Koalition

22 Wir fordern eine SGB II Reform in der Großen Koalition nur dann anzunehmen, wenn sie den in
23 der Bund-Länder-Arbeitsgruppe bereits getroffenen Konsens der Streichung der U25-
24 Sondersanktionen auch verwirklicht. Die Jusos kämpfen auf vielen Ebenen seit langem gegen die
25 negative Sonderbehandlung von unter 25-Jährigen. Noch ist es möglich unter 25-Jährigen nicht
26 nur den Regelsatz um 100% sondern auch weiter in die KdU hinein zu sanktionieren. Viele junge
27 Menschen werden dadurch dauerhaft in den Rückzug vom Arbeitsmarkt bzw. sogar in die
28 Wohnungslosigkeit hinein sanktioniert.

29 Es gibt nach wie vor als Sonderbehandlung für U25-Jährige keine Wohnungserstausstattung
30 wenn sie aufgrund einer Ausbildungsaufnahme aus dem SGB II Bezug heraus in eine andere
31 Stadt ziehen. Außerdem beziehen U25-Jährige für den Fall, dass sie mit Ihren Eltern in einer
32 Bedarfsgemeinschaft wohnen, nur 80% des Regelsatzes. Diese Sonderbehandlungen junger
33 Menschen muss beendet werden, dem bereits erzielten Konsens nur auf Druck der CSU und der
34 bayerischen Staatsregierung gegen den Koalitionsvertrag nachzugeben, ist für uns nicht
35 nachvollziehbar.

36 Weitere Anforderungen an eine gerechte SGB II Reform

37 Wir stehen nicht nur für eine Abschaffung sämtlicher Sondersanktionen im Bereich U25,
38 sondern für eine Abschaffung aller Sanktionen. Das soziokulturelle Existenzminimum darf nicht

1 gekürzt werden, sondern sollte das Minimum an Menschenwürde sicherstellen, was derzeit
2 nicht der Fall ist. Darüber hinaus fordern wir gerade für U25-Jährige eigene Ansprüche und
3 mindestens diesbzgl. eine Reform der Bedarfsgemeinschaften. Es ist nicht zumutbar, dass junge
4 Menschen aus finanziell weniger leistungsfähigen Familien weiterhin mit ihren Eltern
5 zusammenleben müssen.

6 Generell fordern wir seit Jahren eine Änderung bei den Zumutbarkeitskriterien zur
7 Arbeitsaufnahme. Diese müssen entschärft und vereinheitlicht werden, es darf keinerlei
8 (ansonsten sanktionierte und damit „zwanghafte“) Vermittlung in Arbeitsaufnahme geben, die
9 unter tarifvertragliche festgelegte Löhne nach sich zieht. Des Weiteren fordern eine Anhebung
10 des Schonvermögens sowie eine Reform der KdU, die langfristig vom Bund finanziert werden
11 muss und insoweit gesetzlich ausgestaltet werden sollte, das eine sich beständig von
12 Sozialgerichten veränderte Rechtsprechung nicht mehr notwendig ist.

1 Von: Jusos Schwaben

2 An: SPD-Fraktion im Bayer. Landtag

3 Keine Zulassungsbeschränkung für das Referendariat

4 Antrag: Die Landeskonzferenz der Jusos Bayern fordert die bayerischen Landtagsabgeordneten
5 auf, jegliche Zulassungsbeschränkung für den Vorbereitungsdienst zum Lehramt
6 (Referendariat) abzulehnen.

7 Begründung:

8 Eine Zulassungsbeschränkung für das Referendariat verwehrt angehenden LehrerInnen den
9 endgültigen Abschluss Ihrer Berufsausbildung. Eine wie derzeit in Bayern beschlossene
10 Wartezeit von bis zu drei Jahren stellt in Zeiten von immer größer werdendem Bedarf an
11 Lehrkräften (z.B. Inklusion, Integrationsförderung) außerdem ein verheerendes Signal dar. Die
12 von der bayerischen Staatsregierung ausgegeben Planstellen stellen kein verwendbares
13 Messinstrumentarium dar, um den tatsächlichen Lehrerberuf widerzuspiegeln. Somit ist eine
14 Zulassungsbeschränkung für das Referendariat generell abzulehnen.

- 1 Nicht behandelt:
- 2 B4, B5, B6, B7, B11, B13, D2, D4, F1, G4, I1, I3, M6, N1, N2, N3, N 4, N5, N6, P1, P2, P3, U1,
- 3 V2, W1, W2, W3
- 4 Überwiesen:
- 5 D5 (an LaVo), M4 (an Innenkommission), G2 (Herbst LaKo)
- 6 Erledigt durch Beschlusslage:
- 7 M2
- 8 Zurückgezogen:
- 9 B12