

## **Leitantrag Gute Ausbildung**

### **1 Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

#### **Ausbildungsqualität**

- 5 Die Qualität der beruflichen Ausbildung erhält in einer Zeit des immer schneller werdenden Wandels in allen Branchen eine bedeutsamere Rolle. Sie ermöglicht Zukunftschancen und Partizipation junger Menschen im gesellschaftlichen Berufsalltag und sichert das Vorhandensein von qualifizierten Fachkräften für Betriebe sowie Dienststellen. Nicht allein um dem demografischen Wandel und dem zunehmenden Altersdurchschnitt in Betrieben und Dienststellen entgegenzuwirken, ist nachhaltig eine quantitative Ausweitung der Ausbildung
- 10 unabdingbar. Auch zur Sicherung Aufgabenerfüllung bzw. des Betriebszwecks besteht kurz-, mittel- und langfristig ein Bedarf an einer Vielzahl qualifizierter und motivierter Nachwuchskräfte. Des Weiteren kann nur durch die Verbindung von Ausbildung und Übernahme der Wissenstransfer und somit der Erhalt von Kenntnissen und Fertigkeiten sichergestellt werden.
- 15 Um dieses Ziel nachhaltig zu verfolgen ist es erforderlich, dass nicht nur in ausreichender quantitativer Anzahl ausgebildet wird, sondern auch, dass die Ausbildungsbedingungen in Hinblick auf inhaltliche und fachliche Qualität organisatorische Rahmenbedingungen mit dem Ziel einer „Guten Ausbildung“ gestaltet werden.
- 20 Für junge Menschen ist eine gute Ausbildung die erste wichtige Grundlage um einen sicheren Arbeitsplatz zu finden und sich neue Berufsperspektiven zu erschließen. Denn je höher die berufliche Qualifikation, desto sicherer ist in der Regel auch der Arbeitsplatz bzw. die Möglichkeit sich Arbeitsplätze nach eigenen Wünschen aussuchen zu können. Mit einer guten Berufsqualifikation gewinnen junge Beschäftigte ein Stück an Souveränität auf dem Arbeitsmarkt und sind weniger schnell gezwungen einen schlechten Arbeitsplatz
- 25 annehmen zu müssen.

Das Thema gute Ausbildung muss für die ver.di Jugend zu einem zukünftigen Schlüsselthema der betrieblichen Arbeit werden. Die Ausbildungsqualität muss in den Betrieben und Dienststellen evaluiert und eine Diskussion rund um gute Ausbildung unter den Auszubildenden initiiert werden um eine gemeinsame

30 Perspektive und kollektive Forderungen zu entwickeln und diese dann durchzusetzen. Auch Qualität in beruflichen Schulen und dualen Hochschulen u.ä. muss Thema der ver.di Jugend sein. Auch diese Themen müssen stärker diskutiert werden.

#### **Ausbildung als signifikanter Bestandteil in unserer Tarifpolitik**

- 35 Wesentliche Aspekte einer „Guten Ausbildung“ sind tariflich regelbar. Rahmenbedingungen wie Erholungsurlaub, Ausbildungsvergütung sowie die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach Ausbildungsende seien hier exemplarisch genannt. Dies bedeutet, dass nicht nur die Arbeitgeber und die betrieblichen Interessenvertretungen, sondern auch ver.di einen entscheidenden
- 40 Anteil an den Rahmenbedingungen der Ausbildung haben.

Darüber hinaus sollten Aspekte, wie z. B. die Ausstattung mit Lehr- und Lernmitteln, freie Tage für den Besuch von (gewerkschaftlichen) Seminaren und zur individuellen Prüfungsvorbereitung, die Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Ausbildungszeit, die Frage von Mindeststandards in der praktischen

45 Begleitung von Auszubildenden in der Praxis in den Mittelpunkt von tarifpolitischen Forderungsdiskussionen gerückt werden. Wichtig ist hier, dass bei der Forderungsfindung die richtigen Fragen gestellt werden und es eine offene Diskussion rund um die für die Auszubildenden wichtigen Fragen und Forderungen geben kann.

50 Die vorangegangenen Tarifkonflikte haben aufgezeigt, dass die elementare Einbeziehung der ver.di Jugend nicht nur eine gute Mitgliederentwicklung zur Folge hat. Denn neben der langfristigen Motivation von jungen Kollegen\_innen für gewerkschaftliche Themen und den aktiven Einsatz für die eigenen Arbeitsbedingungen, beeinflussen junge und aktive Kollegen\_innen auch die Organisation positiv. Die Beteiligung von Jugend in Tarifaueinandersetzungen ist in kommenden Tarifkonflikten folglich weiter auszubauen und aktiv zu  
55 unterstützen, um das Ziel einer „Guten Ausbildung“ durchsetzen zu können. Die Leitidee der guten Ausbildung muss fachbereichsübergreifend in der Tarifarbeit der Gesamtorganisation verankert werden.

Aber auch gesetzliche Schutzvorschriften dürfen nicht abgebaut werden sondern müssen eine Stärkung  
60 erfahren.

### **Ausbildungsplatzangebot**

Qualifizierte Ausbildung zeichnet sich vor allem durch fach- und sozialkompetentes Ausbildungspersonal,  
65 breit und umfassend angelegte Ausbildungsinhalte sowie die Einhaltung der Ausbildungsrahmenpläne aus. Aber auch die Frage des Ausbildungsangebotes sowie die Akquisition sowie das Recruiting von Bewerber\_innen inkl. der geforderten Zugangsvoraussetzungen und die Rahmenbedingungen der theoretischen und praktischen Ausbildung, wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf; die individuelle Förderung und Perspektiven nach der Ausbildung, sind Grundsteine für „Gute Ausbildung.“

70 Bei der Bemessung des Angebotes an Ausbildungsplätzen gibt es zwei Optionen. Zum einen die Betrachtung der eigenen Nachwuchsqualifizierung mit Blick auf den zukünftigen Eigenbedarf an Nachwuchskräften. Diese Bedarfsermittlung erfolgt allerdings meist in einem dubiosen- Entscheidungsprozess. Statt diesem nicht transparenten Entschluss, ist der Bedarf an neuem Personal in  
75 einem nachvollziehbaren und strukturierten Prozess, in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Jugend- und Auszubildendenvertretungen – Auszubildendenvertretungen- sowie den Personal- und Betriebsräten fortlaufend zu ermitteln. Eine bedarfsgerechte Ausbildung hat hierbei schon zu Beginn der Ausbildung immer die unbefristete Übernahme im erlernten Beruf zum Ziel. Nur so kann auch eine nachvollziehbare Unterscheidung in bedarfsgerechter und Über-Bedarf-Ausbildung  
80 vorgenommen werden.

Sofern Ausbildung dann nachweisbar über dem ermittelten Bedarf des Betriebes bzw. der Dienststelle erfolgt und sich während des Ausbildungsverlaufes auch keine weiteren neue Bedarfe ergeben sollten, hat der Auszubildende dennoch eine soziale- und gesellschaftliche Verantwortung gegenüber diesen  
85 Nachwuchskräften.

Auch für diese jungen Menschen ist eine zwingende Weiterbeschäftigung für die Dauer von mindestens 24 Monaten ein Benchmark in Bezug auf „Gute Ausbildung“. In diesem Zeitraum muss der Arbeitgeber die jungen Beschäftigten zudem aktiv bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber unterstützen und mittels gezielten Fortbildungen (fachliche und persönliche Qualifikationen, Bewerbungstrainings, etc.) die Chancen  
90 der jungen Kollegen\_innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern. Sofern sich in diesem Zeitraum zusätzliche Personalbedarfe ergeben sollten, sind diese Kolleg\_innen vorrangig zu berücksichtigen. Grundsätzlich müssen sich alle Betriebe und Dienststellen an den Kosten der Ausbildung und damit der Sicherung von ausreichend Fachkräften beteiligen. Alle Unternehmen die selbst nicht ausbilden müssen sich mit einer Umlage für auszubildende Betrieben/ Dienststellen an den Kosten beteiligen. Die ver.di Jugend  
95 fordert eine Ausbildung für alle, die durch ein Überangebot von Ausbildungsplätzen von 12,5% gekennzeichnet sein soll.

Dabei setzt die ver.di Jugend weiterhin auf eine mindestens dreijährige duale Berufsausbildung. Eine Zusammenstreichung der Ausbildung im Zuge der sogenannten „Modularisierung“, zweijährigen  
100 Ausbildungen, vollzeitschulische Ausbildungen oder außerbetriebliche Ausbildungen lehnen wir weiterhin grundsätzlich ab. All diese Formen erschweren den erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben.

Bewerber\_innen mit ausreichenden Zugangqualifikationen unterhalb der FH-/allg. Hochschulreife müssen angemessen gefördert und bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen verstärkt berücksichtigt werden. Die

105 grundsätzliche Verdrängung der Abschlüsse FOR bzw. Hauptschulabschluss in verschiedenen  
Ausbildungszweigen lehnen wir ab.

Einer anderen schulischen Vorbildung kann nicht durch die Schaffung von kürzeren und theoriefernen  
110 Ausbildungsgängen entgegengewirkt werden. Vielmehr ist eine verstärkte Kooperation zwischen  
Berufsschule und Ausbildungsbetrieb für einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung gefordert.

Ausbildungsbegleitende Hilfen bzw. assistierte Ausbildungsformen müssen Standardangebote der  
Berufsbildung werden, um Jugendlichen mit schlechteren Startchancen den Einstieg in Ausbildung und  
Berufsabschluss zu ermöglichen. Hier ist auf die notwendigen Förderungsgebiete individuell einzugehen und  
115 entsprechende Angebote zu unterbreiten. Diese sind berufsvorbereitenden Maßnahmen jederzeit  
vorzuziehen.

Die duale Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich  
wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche  
120 Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der  
erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen. Hierzu zählen die Vermittlung von theoretischem Wissen  
sowie deren praktische Anwendung. Um der Zielsetzung von beruflicher Ausbildung - im Sinne der  
gesetzlichen Regelungen - in vollem Maße gerecht werden zu können, ist eine reguläre Ausbildungsdauer  
von drei Jahren unabdingbar.

125

In allen Einrichtungen der theoretischen Berufsausbildung gilt es einheitliche Standards zu setzen, um dem  
Anspruch an eine „Gute Ausbildung“ gerecht zu werden. Sie müssen auch zukünftig den Anforderungen von  
sich weiter entwickelnden Berufen entsprechen.

130

Neben der materiellen und personellen Ausstattung, wie zum Beispiel ansprechenden und modernen  
Räumlichkeiten mit guter Verkehrsanbindung, hängt die theoretische Berufsausbildung ebenfalls von gut  
qualifiziertem Lehrpersonal ab.

Dieses muss fachlich so geschult sein, dass es den theoretischen Unterricht anhand der jeweiligen  
135 Berufsbilder vermitteln kann. Neben dieser fachlichen Qualifikation müssen die Dozenten\_innen auch auf  
sozialer und emotionaler Ebene so geschult werden, dass sie den pädagogischen Standards des 21.  
Jahrhunderts gerecht werden können und darüber hinaus einen weiteren Aspekt der Berufsausbildung, die  
charakterliche Förderung, erfüllen.

Schlussendlich ist auch eine didaktische Weiterentwicklung des Unterrichtes - weg vom reinen  
140 Frontalunterricht - dringend angezeigt, um die Attraktivität der theoretischen Ausbildung zu steigern. Hierbei  
sind unterschiedliche Lerntypen und -verhalten sowie die schulische Vorbildung der Auszubildenden zu  
berücksichtigen. Dem Lehrkräftemangel in einzelnen Bundesländern muss entgegengewirkt werden, indem  
man die Qualifikationswege der Lehrer\_innen vereinheitlicht und die Tätigkeit des\_der Berufsschullehrer\_in  
aufwertet.

145

Grundsätzlich muss die Kommunikation sowie die kontinuierliche Abstimmung von Lerninhalten zwischen  
Ausbildendem und den theoretischen Bildungseinrichtungen nachhaltig verbessert werden.

### **Praktische Ausbildung**

150

Die praktische Ausbildung schlägt in einer „Guten Ausbildung“ die Brücke zwischen den theoretisch abstrakt  
erlernten Ausbildungsinhalten und realen Sachverhalten/Herausforderungen in der täglichen  
Arbeit.

155 Praxiseinsätze sollten hier von der Darstellung der Vielfalt des ausbildenden Betriebes oder Dienststelle  
geprägt sein und den Nachwuchskräften einen möglichst breiten und tiefen Einblick in verschiedene  
Arbeitsfelder geben. An dieser Stelle ist es selbstverständlich, dass Nachwuchskräfte zwar Teil des  
Betriebes bzw. der Dienststelle sind und möglichst eigenverantwortlich arbeiten sollen, eine Nutzung als  
geplante Arbeitskräfte, zur Kompensation von allgemeinem Personalmangel, allerdings ausgeschlossen ist.

160 Anknüpfend lehnen wir eine Budgetierung (Anrechnung) der Auszubildenden auf das Personalbudget ab. Nachwuchskräfte dürfen nicht als lukrativer Indikator für Gewinnzuwächse verstanden werden, vielmehr muss die persönliche und fachliche Entwicklung im Vordergrund stehen. Ein Wachstum auf Kosten von Ausbildungsqualität findet bei uns keinerlei Akzeptanz. Insbesondere Ausbilder\_innen und Praxisanleiter\_innen sind in der Pflicht, eine individuelle gute Ausbildung  
165 zu gewährleisten. Die Auszubildenden müssen daher die entsprechenden Rahmenbedingungen sicherstellen um dies zu ermöglichen.

Dies bedeutet zum einen, dass die mit Ausbildung betrauten Kollegen\_innen laufend qualifiziert werden müssen (zum Beispiel: AEVO, AdA, aber auch pädagogische Fortbildungen) und dass die  
170 Ausbildungsleistung nicht als Selbstverständlichkeit „On-Top“ zur normalen Aufgabenwahrnehmung erfolgen kann.

Da die mit Ausbildung betrauten Kollegen\_innen durch qualitativ hochwertige Ausbildungsleistung einen entscheidenden Anteil an der Sicherstellung der zukünftigen Leistungsfähigkeit des Betriebes bzw. der  
175 Behörde haben, müssen die Arbeitgeber diese Leistung auch angemessen würdigen. Im Idealfall erfolgt eine entsprechende Berücksichtigung der „Aufgabe Ausbildung“ in der Stellenbemessung und Stellenbewertung. Alternativ kommen aber auch andere Honorierungen, wie beispielsweise die Zahlung einer Zulage in Betracht.

180 Es hat sich seit langem gezeigt, dass das bisherige Beurteilungssystem mit Notenvergabe überholt ist. Meistens erfolgen Beurteilungen nicht nach fachlich-professionellen Kriterien. Daher gehört auch die Nutzung des Systems der Ausbildungsstandkontrolle verbunden mit einem qualifizierten Feedback für die Nachwuchskräfte zu einer „Guten Ausbildung“.

185 Ferner sollen bereits frühzeitig Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, folglich ist ein bereits im Rahmen der Ausbildung jährliches, individuelles Förder- und Beratungsgespräch zu führen. In diesem werden beispielsweise individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen besprochen und vereinbart. Neben der inhaltlichen Gestaltung gehört auch eine moderne, organisatorische Rahmensetzung zu einer „Guten Ausbildung“. So muss beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine aktive  
190 Unterstützung und individuelle betriebliche Regelungen sichergestellt werden. Dies bedeutet konkret, dass individuelle, flexible Arbeitszeitgestaltung, Möglichkeiten der Teilzeitausbildung, Freistellungsoptionen oder auch die Unterstützung bei der Organisation der privaten Rahmenbedingungen (zum Beispiel bei der Suche eines Kita-Platzes) gefördert werden.

## 195 **Ausbildung und Übernahme**

Wie bereits beschrieben ist eine Anschlussbeschäftigung bei erfolgreichem Bestehen der Abschlussprüfung elementarer Bestandteil einer „Guten Ausbildung“. Diese soll - wenn nicht anders vom Auslernenden  
200 gewünscht - im erlernten Beruf, wohnortnah und in einem unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnis erfolgen.

Rechtzeitig, mindestens jedoch sechs Monate vor Ende der Ausbildung, hat ein Gespräch zur beruflichen Perspektive der Nachwuchskraft stattzufinden.

205 Auch nach einer erfolgten Übernahme, werden regelmäßig weitere Entwicklungsmöglichkeiten/ Karrierechancen dargestellt.

Flankierend zu unserem betrieblichen Engagement muss das Instrument der Berufsbildungsausschüsse genutzt werden, um das Thema gute Ausbildung zu setzen und Druck auf die Betriebe und Dienststellen  
210 aufzubauen. Hierzu soll der Bereich Jugend auf Bundesebene mit den entsprechenden Fachabteilungen einen Leitfaden für die Mitarbeit in den Berufsbildungsausschüssen erarbeiten, damit die vorhandenen Möglichkeiten auch vor Ort bekannt sind und genutzt werden können.

215 Auf der politischen Ebene werden wichtige Rahmenbedingungen gesetzt. Hier gilt es -in enger Zusammenarbeit mit den anderen DGB-Mitgliedsgewerkschaften und dem DGB selber – gemeinsame politische Forderungen und Strategien zu deren Durchsetzbarkeit zu entwickeln.

220 Die gesetzlichen Standards zur Ausbildungszeit und insbesondere des Jugendarbeitsschutzes dürfen politisch nicht weiter ausgehöhlt werden. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird dahingehend geändert, dass künftig keine Beschäftigung über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinaus erfolgen darf. Analog dazu müssen geltenden Gesetze, wie zum Beispiel Krankenpflegegesetz, Altenpflegegesetz etc. geändert werden. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn  
225 die Tätigkeit nicht unter der Woche vermittelt werden kann.

### **Integrationskraft für junge Menschen mit schlechteren Startchancen weiter ausbauen**

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für junge Menschen mit Beeinträchtigung ist nicht hinnehmbar. Sie bekommen fast nie einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Nur ca. 21 % der Unternehmen bilden laut  
230 Berufsbildungsbericht 2014 im dualen System aus. Junge Menschen mit Beeinträchtigung absolvieren in der Regel eine außerbetriebliche Ausbildung (2013 ca. 40.500), nehmen an berufsvorbereitenden Maßnahmen teil (2013 ca. 13.500) oder befinden sich im Berufsbildungsbereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderung (2013 ca. 19.000). Für die ver.di Jugend hat die duale Ausbildung in Betrieben und  
235 Verwaltungen absoluten Vorrang! Die Chancen beim Berufseinstieg sind nach einer betrieblichen Ausbildung deutlich höher als nach schulischen und außerbetrieblichen Ausbildungen.

Diese jungen Menschen werden damit konfrontiert, dass Betriebe und Dienststellen weder ihre individuellen Besonderheiten berücksichtigen noch auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen. Auch ihre dauerhafte  
240 Teilhabe am Arbeitsleben muss gefördert und kontinuierlich erweitert werden. Betriebe und Dienststellen müssen ihrer sozialen Verantwortung nachkommen. Inklusion darf sich nicht nur auf Kindergarten und Schule beschränken. Sondern muss sich in allen Lebens- und Arbeitsbereichen widerspiegeln. Notwendig ist, dass sich Unternehmen gegenüber der Ausbildung behinderter Jugendlicher stärker öffnen und mehr reguläre Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderungen anbieten. Um  
245 sie stärker in die Pflicht zu nehmen, hält die ver.di Jugend weiterhin verbindlichere Festlegungen zur betrieblichen Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher für erforderlich und setzt sich nach wie vor für eine Ausbildungsplatzquote von sechs Prozent ein. Betriebe und Dienststellen die Inklusion zum Bestandteil ihrer Arbeits- und Personalpolitik machen und müssen stärker wie bislang staatliche  
250 Unterstützungen bei der Umsetzung erhalten. Als ver.di Jugend fordern wir hier, dass die Voraussetzungen geschaffen werden, damit Menschen mit und ohne Behinderungen gemeinsam lernen und arbeiten können. Dafür müssen assistierte Ausbildungsprogramme entwickelt werden. Darüber hinaus müssen ausbildungsbegleitenden Hilfen (AbH) qualitativ hochwertig sein, den Jugendlichen flexibel und passgenau angeboten und eng mit den Betrieben abgestimmt werden. Gleichzeitig muss eine intensivere Beratung der Betriebe über Unterstützungsleistungen sowie in behindertenspezifischen und administrativen  
255 Angelegenheiten aus einer Hand erfolgen.

Um dem Ziel einer inklusiven Ausbildung näher zu kommen, ist die enge Zusammenarbeit zwischen den gesetzlichen Interessenvertretungen in Betrieben und Verwaltungen in Fragen der betrieblichen Berufsausbildung dringend notwendig. Entsprechende betriebliche Regelungen in  
260 Integrationsvereinbarungen nach § 83 SGB IX sollten mit den Arbeitgebern vereinbart werden.

Ebenso haben Jugendliche mit Migrationshintergrund große Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche. Das liegt weitestgehend an Vorurteilen der Personalverantwortlichen sowie an Voreingenommenheit unserer Gesellschaft. Angesichts dessen erfolgt eine frühzeitige Aussortierung ihrer Bewerbungsunterlagen . Anstatt  
265 Migrant\_innen von Beginn an aufs Abstellgleis zu schieben müssen Aktivitäten entstehen die das Zusammenwachsen unserer Gesellschaft sicherstellt.

Ein zentrales Instrument für die gesellschaftliche Integration ist die berufliche Bildung. Im Hinblick auf die demografischen Entwicklungen und zur Vermeidung eines möglichen Fachkräftemangels, benötigt der Arbeitsmarkt alle jungen Menschen. Demnach ist es erforderlich Zugangsbarrieren und Vorurteile

## Bundesjugendkonferenz

- 270 abzubauen. Unternehmen und Dienststellen abermals die Politik werden von der ver.di Jugend aufgefordert, Integrationsbemühungen deutlich zu verbessern.  
Als ver.di Jugend sehen wir in der „Anonymisierten Bewerbung“ (beim anonymisierten Bewerbungsverfahren wird auf Angaben wie Name, Geburtsdatum oder Herkunft verzichtet, so dass ausschließlich die Qualifikation der Bewerbenden zählt) eine Möglichkeit die Chancen auf ein persönliches
- 275 Bewerbungsgespräch zu steigern, im Vergleich zu herkömmlichen Rekrutierungsmethoden.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

- 280 Annahme und Weiterleitung an den Bundeskongress

Dadurch erledigt folgende Anträge: A 004, A 005, A 006, A 008, A 011, A 019, A 020

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

- 285  wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung

## **A 002** Bundesjugendvorstand

(Lfd.-Nr. 1209)

Stand: 30.03.2015

### **Leitantrag Mindestausbildungsvergütung**

#### **1 Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di fordert für jede Form der Ausbildung, egal ob betrieblich oder öffentlich-rechtlich, die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung. Diese muss sicherstellen, dass die Auszubildenden von ihrer Vergütung selbstständig, ohne die finanzielle Unterstützung Dritter (Familie, Freunde oder staatliche Zusatzleistungen), leben können. Tarifliche Lösungen haben bei der Ausbildungsvergütung Vorrang.

In einem ersten Schritt soll die Mindestausbildungsvergütung mindestens der relativen Armutsgrenze entsprechen. Das bedeutet sie soll bei 60 Prozent des Medianeinkommens liegen. Für das Jahr 2012 beträgt dieser Wert 980 Euro monatlich. Damit wird Ausbildung in Armut verhindert. Um dies dauerhaft zu garantieren soll die Mindestausbildungsvergütung jährlich, entsprechend der Steigerung der relativen Armutsgrenze, angepasst werden.

Perspektivisch muss die Mindestausbildungsvergütung auf das Niveau des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes angehoben werden. Nur dieser verhindert Armut und schafft ein existenzsicherndes Einkommen, welches ein Mindestmaß an sozialer und kultureller Teilhabe gewährleistet, ohne dabei auf staatliche Transferleistungen angewiesen zu sein.

Entsprechend des Berufsbildungsgesetzes muss die Vergütung mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen. Bestehende tarifvertragliche Lösungen haben unter Berücksichtigung des Günstigkeitsprinzips Vorrang.

#### **25 Begründung**

Eine Mindestausbildungsvergütung ist die logische Antwort auf die veränderte Ausbildungslandschaft. Zwischen den Jahren 1993 und 2012 stieg das Einstiegsalter von Auszubildenden von 18,5 auf 20,0 Jahre. Damit wächst der Anspruch auf ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben. Nach Daten des DGB Ausbildungsreport 2014 leben fast 30 Prozent aller Auszubildenden nicht mehr bei ihren Eltern oder anderen Verwandten und müssen dadurch für eine Wohnungs- bzw. Wohnheimmiete aufkommen. Sie folgen damit den Forderungen von Staat und Arbeitgeber, die eine erhöhte Mobilität verlangen. Rund 15 Prozent aller Auszubildenden sind für ihre Ausbildung umgezogen. Die veränderten Anforderungen haben direkte Auswirkung auf die Finanzierung der Ausbildung.

Nur für die Hälfte der Auszubildenden reicht ihre Ausbildungsvergütung aus. Die andere Hälfte der Auszubildenden ist auf finanzielle Unterstützung aus ihrem sozialen Umfeld, staatliche Leistungen oder Nebenjobs angewiesen. Damit sind zahlreiche Probleme verbunden. Nebenjobs zusätzlich zur Ausbildung gefährden die Ausbildungsqualität und bergen das Potenzial von Arbeitszeitverletzungen. Auf finanzielle Unterstützung durch Eltern oder Bekannte können nicht alle Auszubildenden zurückgreifen. Zudem verhindert diese ein selbstbestimmtes Leben von jungen Menschen. Staatliche Unterstützung als Ersatz für anständige Ausbildungsvergütungen ist aufgrund mehrerer Faktoren problematisch. Es stigmatisiert Auszubildende, die trotz einer Vollzeitbeschäftigung den Gang zur Arbeitsagentur antreten müssen. Zudem können sich aktuell Ausbildungsbetriebe einer vernünftigen Finanzierung des Ausbildungssystems entziehen, in dem sie minimale Ausbildungsvergütungen bezahlen. Die dadurch notwendigen staatlichen Zuschüsse trägt die Allgemeinheit. Eine Mindestausbildungsvergütung verhindert darüber hinaus eine Ausbeutung der Auszubildenden, denn die Praxis zeigt, dass häufig dort wo Auszubildende als „billige Arbeitskräfte“ eingesetzt werden, die Ausbildung an Qualität verliert.

50

Die aktuellen gesetzlichen Regelungen sind absolut mangelhaft.

Nach § 17 BBiG müssen Auszubildende angemessen vergütet werden.

Das bedeutet, dass die Vergütung nicht mehr als 20 Prozent unter der üblichen tariflichen Vergütung liegen

darf. Die gewerkschaftlichen Erfahrungen mit dieser Regelung zeigen aber leider, dass die Durchsetzung mit

55 nur schwer überwindbaren Hürden verbunden ist. Zudem waren wir in den letzten Dekaden mit einer Erosion

der Flächentarifverträge konfrontiert. In einigen Branchen existieren keine ausreichenden Regelungen mehr.

Ausbildungsvergütungen zwischen 200 und 400 Euro sind hier die Regel.

60 Kleinere Betriebe, die ausbilden, können durch die solidarische Umlagefinanzierung von Betrieben, die nicht  
oder nicht ausreichend ausbilden, finanziell unterstützt werden.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

65 Annahme und Weiterleitung an den Bundeskongress

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



**A 003** Landesbezirksjugendkonferenz Baden-Württemberg

(Lfd.-Nr. 1024)

Stand: 30.03.2015

**Für ein umfassendes Ausbildungsgesetz**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Die ver.di Jugend fordert ein umfassendes Ausbildungsgesetz ein. Ein Ausbildungsgesetz, das diesen Namen verdient muss Mindeststandards in Kernbereichen wie Arbeitszeit, Ausbildungsvergütung, 5 Übernahmeregelung, Urlaub und Ausbildungsqualität setzen und zu einem neuen Bewusstsein führen, was „in Ausbildung sein“ eigentlich bedeutet: Nämlich nicht die Zeit, in der Verzicht und Unzufriedenheit zum Alltag gehören. Dafür ist es unerlässlich Forderungen aufzustellen, die in der ständigen Diskussion weiter ausgebaut werden müssen.

10 -Die Mindestausbildungsvergütung in allen Ausbildungen wird mit einem definierten Wert festgelegt. Dieser sollte an den Mindestlohn gekoppelt sein.

- Auszubildenden wird die unbefristete Vollzeitübernahme im erlernten Beruf garantiert
- Jeder Jugendliche hat einen Anspruch auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz seiner/ihrer Wahl
- Jeder Betrieb muss 10% der Arbeitsplätze als Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen
- 15 -Verbot betrieblicher Arbeit an allen Berufsschultagen.

**Begründung**

20 Derzeit gibt es nur wenige Regelungen, die die Ausbildungsbedingungen bestimmen. Oft werden bestehende Gesetze gebrochen. Ein Ausbildungsgesetz wäre ein Vorstoß, dass die Azubis befähigt aus der Defensive herauszukommen. Die Bestimmungen des Ausbildungsgesetzes sind, gemessen an der Produktivität und den enormen Gewinnspannen, die deutsche Unternehmen einfahren, nicht zu hoch angesetzt, sondern stellen das Mindestmaß dar.

25

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Praxis/Zeitablauf

30

Erledigt durch Antrag BJK 2011 A 016

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

35  wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 004** Landesbezirksjugendkonferenz Niedersachsen-Bremen

(Lfd.-Nr. 1008)

Stand: 30.03.2015

**Umlagefinanzierung Ausbildungsplätze (ein Betrieb ab einer gewissen Größe muss ausbilden)**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di setzt sich für eine Gesetzesinitiative ein, welche Unternehmen verpflichtet auszubilden. Bei Verstoß gegen die Ausbildungspflicht sind Strafgebühren in einen Fond einzuzahlen, welche Betriebe, die über die vorgeschriebene Quote ausbilden, unterstützt. Die finanzielle Unterstützung ist sachgebunden und darf nur zu Gunsten der Ausbildung ausgegeben werden.

**Begründung**

10 Die Strafzahlungen bzw. Bonuszahlungen geben Unternehmen einen zusätzlichen Anreiz Auszubildende einzustellen. In einer Zeit, in welcher die Ausbildung mehr und mehr durch Gesetze geregelt wird und qualitative Mindestanforderungen an die Ausbildungsinhalte gestellt werden, könnte es für Unternehmen nach und nach unattraktiver werden duale Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Einem solchen Handeln soll mit der vorgeschlagenen Umlagefinanzierung entgegengewirkt und neue Ausbildungsplätze  
15 geschaffen werden.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

20 Erledigt durch Antrag A 001

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 005** Bundesfachbereichsjugendkonferenz 9

(Lfd.-Nr. 1179)

Stand: 30.03.2015

**Umlagefinanzierung Ausbildungsplätze (ein Betrieb ab einer gewissen Größe muss ausbilden)**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di setzt sich weiterhin für eine Gesetzesinitiative ein, welche Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, auszubilden. Bei Verstoß gegen die Ausbildungspflicht sind Strafgelder in einen Fonds einzuzahlen, welcher Betriebe, die über die vorgeschriebene Quote ausbilden, unterstützt.

**Begründung**

10 Die Straf- bzw. Bonuszahlungen geben Unternehmen einen zusätzlichen Anreiz, Auszubildende einzustellen. In einer Zeit, in welcher die Ausbildung mehr und mehr durch Gesetze geregelt wird und qualitative Mindestanforderungen an die Ausbildungsinhalte gestellt werden, könnte es für Unternehmen nach und nach unattraktiver werden, duale Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Einem solchen Handeln soll mit der vorgeschlagenen Umlagefinanzierung entgegengewirkt und neue Ausbildungsplätze  
15 geschaffen werden.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

20 Erledigt durch Antrag A 001

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 006** Landesbezirksjugendkonferenz Baden-Württemberg

(Lfd.-Nr. 1026)

Stand: 30.03.2015

**Mindestausbildungsquote in den Betrieben**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di setzt sich für eine gesetzliche Mindestausbildungsquote ein. Bei Nichteinhaltung der Quote soll eine  
Einzahlung in einen Fond, zugunsten der Ausbildungsbetriebe stattfinden. So können auch finanziell  
5 schwächere Betriebe, die ausbilden wollen, in die Lage versetzt werden, junge Menschen erfolgreich  
auszubilden.

**Begründung**

- 10 Die Quote der Ausbildungsplätze in den Betrieben sinkt von Jahr zu Jahr in allen Branchen immer mehr.  
Dies zeigt sich vor allem an der Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der EU.  
Jährlich erhalten Hunderttausende von Jugendlichen keinen Ausbildungsplatz.  
Gleichzeitig wird über einen Fachkräftemangel diskutiert.  
Das Grundproblem der Berufsausbildung besteht auch in Deutschland. Noch immer sind fast 300.000 junge  
15 Menschen in den Warteschleifen des so genannten Übergangssystems. 1,5 Millionen junge Menschen  
zwischen 20 und 29 Jahren haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Wird die Altersgruppe bis 34  
Jahre erweitert, kommen 700.000 hinzu.  
Für viele Jugendliche bedeutet dies Ungewissheit, Perspektivlosigkeit und oftmals der Weg in prekäre  
Arbeitsverhältnisse oder Langzeitarbeitslosigkeit.  
20 Junge Menschen sollten ein Recht darauf haben eine gute Ausbildung entsprechend ihrer Fähigkeiten und  
Interessen zu erhalten.  
Durch die Ausbildungsquote in den Betrieben erhalten deutlich mehr Jugendliche eine Chance sich  
weiterzuentwickeln und beruflich weiterzubilden. Die Ausbildungsquote wäre ein erster Schritt in die richtige  
Richtung gegen die Arbeitslosigkeit der jungen Menschen.  
25 Unabhängig von der Jugendarbeitslosigkeit, dient die Ausbildungsquote auch den Betrieben. Überalterung  
der Belegschaft, nicht genehmigte Altersteilzeit auf Grund von fehlendem Nachwuchs sind nur wenige  
Probleme, die durch die Ausbildungsquote erledigt oder zumindest gemindert werden können.

---

30 Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag A 001

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

35  wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 007** Landesbezirksjugendkonferenz Rheinland-Pfalz/Saar

(Lfd.-Nr. 1092)

Stand: 30.03.2015

**Gute Rahmenbedingungen für Auszubildende an Berufsschulen**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

die ver.di Jugend setzt sich für einen qualitativ und quantitativ hochwertigen Berufsschulunterricht ein. Hierzu zählt neben aktuellen Berufsschulunterlagen und, qualifiziertem Lehrpersonal, eine klare  
5 Vertretungsregelung mit einer Lehrer\_innenfeuerwehr, sowie ein angepasster Unterricht für Verkürzer\_innen. Die Lehrer\_innenfeuerwehr ist nicht in prekäre Arbeitsverhältnisse einzustellen und darf in den jeweiligen Lehrkörpern der einzelnen Schulen nicht zu Stelleneinsparungen führen. Des Weiteren fordern wir eine ausreichende Anzahl von Räumlichkeiten mit einer zeitgemäßen und funktionierenden Ausstattung.

10

**Begründung**

Die Auszubildenden sind während ihrer Ausbildung auf die Rahmenbedingungen der Berufsschulen angewiesen.

15

Unqualifizierte Lehrer, veraltetes Schulmaterial, zu wenig Räume oder der häufige Ausfall von Unterrichtsstunden aufgrund keiner oder schlecht umgesetzter Vertretungsregelungen können dazu führen, dass sich der Lernerfolg der Auszubildenden verringert und somit auch ihr Abschluss gefährdet ist. Gerade für Verkürzer\_innen ist zudem ein angepasster Unterricht sinnvoll, um den Unterricht gezielt auf die unterschiedlichen Prüfungszeiträume anpassen zu können.

20

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag A 001

25

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 008** Bundesfachbereichsjugendkonferenz 10

(Lfd.-Nr. 1167)

Stand: 30.03.2015

**Kostenübernahme der Lehrmittel**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Dass sich ver.di dafür einsetzt, dass die Kosten für die benötigten Lehrmittel in der Berufsschule für die Auszubildenden vom Arbeitgeber getragen werden.

5

**Begründung**

Es ist unzumutbar, dass die Auszubildenden sämtliche Kosten alleine tragen müssen. Oft ist es den Auszubildenden gar nicht möglich sofort sämtliche Lehrmittel zu bezahlen. Somit sind sie im Unterricht benachteiligt, können ihrer Lernpflicht nicht nachgehen und sind auf andere Mitschüler angewiesen.

10

---

Empfehlung der Antragskommission

---

15 Erledigt durch Antrag A 001, BJK 2011 A 006 und BJK 2011 A 007

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 009** Landesbezirksjugendkonferenz Niedersachsen-Bremen

(Lfd.-Nr. 1009)

Stand: 30.03.2015

**Gesetzliche Regelungen zur grundlegenden Veränderung der Ausbildungssituation bei medizinischen Ausbildungsberufen**

**1 Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di setzt sich für eine gesetzliche Regelung zur grundlegenden Veränderung der Ausbildungssituation bei medizinischen Ausbildungsberufen ein. Es muss eine gesetzliche Regelung für das Erlernen von  
5 medizinischen Ausbildungsberufen eingeführt werden, in der das Schulgeld bundesweit ersatzlos gestrichen wird und erleichterte Zugangsvoraussetzungen herrschen. Für den Erwerb von Zusatzqualifikationen dürfen keine Kosten für Auszubildende entstehen. Desweiteren müssen die BAföG-Leistungen erhalten bleiben.

**Begründung**

10 Es braucht dringend eine erhebliche Verbesserung per Gesetz, insbesondere, da viele der kleineren Ausbildungsbetriebe keiner Tarifbindung unterliegen. Für die drei-jährige Ausbildung zu Physio- & Ergotherapeut\_innen wird derzeit beispielsweise ein Schulgeld zwischen 150 bis 600€ monatlich verlangt. Ver.di hat dem „Lehrgeld zahlen“ bereits den Kampf angesagt (siehe Seite 5 der ver.di-NEWS 07/2014 vom  
15 10.05.2014), die Bemühungen müssen beibehalten und ggf. verstärkt werden. Gesetze müssen die gewerkschaftliche Forderung unterstützen um flächendeckend Erfolg erzielen zu können.  
Nach den Ausbildungsverordnungen vieler medizinischer Ausbildungsberufe reicht der Sekundarabschluss I aus, vielfach wird jedoch von den Schulen – oft in privater Trägerschaft – das Abitur verlangt. Das  
20 hat bereits zu einem Fachkräftemangel geführt, dem dringend entgegen zu treten ist. Die BAföG-Leistungen müssen erhalten bleiben, da die Auszubildenden vielfach keine Ausbildungsvergütung bekommen. Das derzeit sehr niedrige Einkommen erhöht sich durch Qualifikationen nicht. Dennoch sind sie erforderlich um PatientInnen überhaupt behandeln zu können und um eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Die lymphtherapeutische Weiterbildung kostet beispielsweise zwischen  
25 1000 und 3000€ und muss von den Ausgebildeten in den meisten Fällen selbst getragen werden.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

30 Annahme und Weiterleitung an den Bundeskongress

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Abschaffung der Fehlzeitenregelung in der Pflegeausbildung**

### **1 Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

dass sich die ver.di Jugend und der Bundesfachbereich 03 für eine Abschaffung der Fehlzeitenregelungen in allen Ausbildungsgesetzen der Gesundheitsberufe wie z.B. Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Altenpflege, Ausbildung Notfallsanitäter, Hebammen und Ergotherapeuten, im Rahmen der Gesetzesnovellierungen öffentlichkeitswirksam, einsetzen.

### **Begründung**

- 10 Sowohl in der Gesundheits- und Krankenpflege, als auch in der Altenpflege, in der Kinderkrankenpflege und in der Ausbildung zur Hebamme existiert aktuell die Regelung, dass eine bestimmte Anzahl an Fehlzeiten in der Ausbildung nicht überschritten werden darf. Eine Überschreitung dieser Fehlzeiten führt im schlimmsten Fall zu einer Nichtzulassung zur Examensprüfung, mindestens jedoch zu einer Verlängerung der Ausbildung. Das ist ein Unikum in Deutschland und sonst in keinem Berufsfeld vorzufinden.
- 15 Alleine das Bild, dass den Auszubildenden durch diese Regelung suggeriert wird ist verabscheuungswürdig: Vom ersten Tag an wird ihnen beigebracht, dass ihre körperliche und geistige Gesundheit zweitrangig gegenüber ihrer beruflichen Verpflichtung ist. Das schon oft bemühte und problematisierte Bild des sogenannten Helfer\_innenkomplexes der Pflegenden, welches zu Selbstaussbeutung im Beruf führt, wird hiermit nicht nur unterstützt, sondern den Auszubildenden quasi per Gesetz aufgezwungen. Mit
- 20 katastrophalen Folgen. Auszubildende schleppen sich, teilweise schwer krank in die Arbeit, um nicht an die Fehlzeiten zu kommen. Neben der Gefahr für ihre eigene Gesundheit und die Gefahr, die sich hieraus für Patientinnen und Patienten ergibt, unterliegen sie dem stetigen Druck sich zwischen ihrer Gesundheit und einer erfolgreichen Ausbildung zu entscheiden. Dies ist nicht tragbar.
- 25 Die Frage ob krank oder nicht, die Frage ob arbeitsfähig oder nicht, rückt hierdurch mehr und mehr in den Hintergrund. Viel entscheidender ist, ob der oder die Auszubildende es sich überhaupt noch leisten kann, einen Krankheitstag zu haben. Ein Beinbruch in der Pflegeausbildung ist somit genau das: Ein Beinbruch. Dauert die Heilung dieser Erkrankung nämlich mehr als vier Wochen, darf der Auszubildende sich schon kaum noch Fehlzeiten erlauben. Das ist perfide.
- 30 Das Argument, dass der Pflegeberuf eine hohe Belastung mit sich bringt und die Tatsache, dass es bei jemandem, der mehr als die erlaubten Fehlzeiten einbringt, ohnehin fraglich sei, ob er/sie für diesen Beruf geeignet sei ist hierbei blanker Hohn. Missmanagement und verfehlte Gesundheitspolitik haben zu der hohen Belastung im Bereich der Pflege geführt, nicht der Unwillen der Auszubildenden. Die Eignung für diesen Beruf ergibt sich aus der Fähigkeit, mit Menschen umgehen zu können, sich für sie einzusetzen und
- 35 auch großes Leid bei Patient\_in und Angehörigen auszuhalten und diesen eine Stütze zu sein. Für gesunderhaltende Arbeitsbedingungen indes ist der Arbeitgeber verantwortlich. In Zeiten eines immer schlimmer werdenden Pflegenotstandes nie gekanntes Ausmaßes mit beinahe 200 000 unbesetzten Stellen ist es aber nicht nur aus moralischer, sondern auch aus berufspolitischer Sicht unverständlicher, warum der Schritt der Abschaffung der Fehlzeitenregelung, welche die Ausbildung deutlich
- 40 attraktiver machen würde, nicht schon längst gegangen worden ist. Deutschland braucht Pflegekräfte – dies wäre ein Signal an die Azubis, welches zeigen würde, dass sie eben nicht nur dafür da sind die Stationen am Laufen zu halten.



Bundesjugendkonferenz

50

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag BJK 2003 A 325

---

55

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 011** Landesbezirksjugendkonferenz Bayern

(Lfd.-Nr. 1117)

Stand: 30.03.2015

**Abschaffung von Helfer\_innenausbildungen und verpflichtende Berufspraktika**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di möge sich im Rahmen der Novellierung der Gesundheits- und Sozialberufe dafür einsetzen, dass die  
Ausbildungen der Helfer\_innenausbildungen (Krankenpflege etc.) abgeschafft werden, sowie jegliche Art  
5 von zwingend vorgeschriebenen Berufspraktika (z.B. SPS 1 und 2, Therapieberufe) tarifiert werden. Falls die  
im Satz 1 beschriebene Forderung nicht durchsetzbar ist, soll es dazu bundeseinheitliche  
Gesetzesregelungen geben.

**Begründung**

10 Derzeit kann man vermehrt feststellen, dass die Ausbildungen von Helfer\_innenberufen zunimmt,  
was unter anderem zur Folge hat, dass sowohl in Krankenhäusern als auch in Pflegeheimen nicht mehr  
ausreichendes Fachpersonal in den Schichten eingesetzt ist. Dies hat zum einen Auswirkung auf die  
qualitative Versorgung der Patienten und Bewohner\_innen und zum anderen auf die zum Dienst eingeteilte  
15 Fachkraft, in Form von Hoher Arbeitsbelastung etc.  
Ebenfalls kann dadurch keine fachliche Anleitung von Auszubildenden gewährleistet werden.  
Dies ist ein nicht hinnehmbarer Zustand, denn schließlich werden Fachkräfte in Zukunft noch häufiger  
benötigt. Eine Schmalspurausbildung kann nicht das Mittel der Wahl sein Gelder einzusparen. Im Zuge der  
regelmäßigen Gesetzesnovellierungen ist es daher nötig, sich politisch für eine Abschaffung der  
20 Helfer\_innenausbildungen einzusetzen. Wenn dies nicht möglich ist mangels Durchsetzbarkeit, dann sollte  
die Tarifierung dieser Ausbildungsgänge und Praktika weiter  
vor angetrieben werden.

---

25 Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag A 001

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

30  wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 012** Landesbezirksjugendkonferenz Bayern

(Lfd.-Nr. 1127)

Stand: 30.03.2015

**Anrechnung der Ausbildungszeit als Tätigkeitsjahre**

**1 Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di wird dazu aufgefordert, mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln, die Anrechnung der Ausbildungszeit als Tätigkeitsjahre durchzusetzen.

5

**Begründung**

Seit den letzten Jahren wird es vermehrt schwieriger, alle Ausbildungsplätze z. B. bei der Deutsche Post AG zu besetzen. Grund hierfür ist zum Einen, dass der Arbeitgeber Deutsche Post immer mehr ins Abseits als Arbeitgeber gerät. Laut der Studie „Die beliebtesten Arbeitgeber 2012“ befindet sich der Konzern DHL auf dem 82. Platz. Zum Anderen wird ein angemessenes Gehalt heute eher als Grundvoraussetzung gesehen, damit Bewerbende einen Arbeitgeber überhaupt in Betracht zieht, so in einem Artikel in „Die Welt“. Um den Auszubildenden ein Stück Wertschätzung zu zeigen und gegenüber den Quereinsteigenden einen Vorteil zu verschaffen, fordern wir, dass die Ausbildungszeit als Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe angerechnet werden. Dadurch werden die Auszubildenden nach erfolgter Übernahme bereits nach kurzer Übergangszeit in die Gruppenstufe 1 eingestuft.

20 Empfehlung der Antragskommission

Erledigt durch Antrag BJK 2011 B 063 und BuKo 2011 E 104

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

25

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 013** Landesbezirksjugendkonferenz Bayern

(Lfd.-Nr. 1120)

Stand: 30.03.2015

**Wohnortnaher Einsatz während und nach der Ausbildung**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Die ver.di Jugend wird aufgefordert, den wohnortnahen Einsatz während und nach der Ausbildung durchzusetzen.

5

**Begründung**

10 Vermehrt kündigen Auszubildende ihr Ausbildungsverhältnis, weil der Einsatzort während der Ausbildung zu weit entfernt ist. Ein Führerschein ist in den meisten Fällen noch nicht möglich. Um die langen Anfahrtswegen zu entgehen bleibt nur noch der Umzug zum Einsatzort. Dies stellt für viele Auszubildende neben der finanziellen Belastung auch eine Einschränkung des sozialen Bereichs dar. Daher fordern wir den heimatnahen Einsatz während und nach der Ausbildung!

15

Empfehlung der Antragskommission

Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag A 001

20 Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 014** Landesbezirksjugendkonferenz Baden-Württemberg

(Lfd.-Nr. 1025)

Stand: 30.03.2015

**Ausbildung in der Fläche**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

dass sich die Gewerkschaft ver.di für die Ausbildung in der Fläche gewerkschaftspolitisch positioniert und tarifpolitisch umsetzt.

5

**Begründung**

Seit den letzten Organisationswahlen hat sich in vielen Branchenbereichen die Ausbildung zentralisiert. Dies hat zur Folge, dass junge Menschen in ländlichen Gegenden keine oder nur bedingt eine Chance auf eine Ausbildungsstelle haben. Der Trend neigt dazu, dass junge Menschen für einen Ausbildungsplatz ihr Elternhaus verlassen und in ein Ballungszentrum, wie zum Beispiel Stuttgart ziehen müssen. Dieser Trend bewirkt mehrere negative Aspekte. 01) Die Lebenshaltungskosten in Ballungszentren sind wesentlich höher. Bei den derzeit üblichen Ausbildungsvergütungen ist die Eigenständigkeit für einen Auszubildenden ohne fremde finanzielle Unterstützung nur bedingt möglich. 02) Ländliche Regionen haben eine zu hohe Abwanderung von jungen Menschen. Dies verursacht auf kommunaler Ebene ein finanzielles Defizit durch fallende Steuereinnahmen. 03) Durch diese Abwanderung haben es noch bestehende, regionale Betriebe immer schwerer die Betriebe zu halten, was wiederum zum Verlust von noch bestehenden Ausbildungsplätzen führt. Am Beispiel der Deutschen Telekom AG hat es zu einer Reduzierung von ca. 1000 Ausbildungsplätzen bundesweit geführt. Standorte wie Konstanz in Baden Württemberg haben für 2014 eine Ausbildungsquote von 2 Auszubildenden. Die Stadt Konstanz hat aktuell eine Einwohnerzahl von ca. 90.000. Unternehmen handeln gegen ihre moralische und gesellschaftliche Pflicht, jungen Menschen flächendeckend eine berufliche Perspektive und Zukunft zu geben. Die Gewerkschaft ver.di muss hier über alle Ebenen und Fachbereiche, noch stärker als bisher, auf diese Missstände in der Bevölkerung aufmerksam machen und in der tarifpolitischen Ausrichtung den Schwerpunkt auf höhere Ausbildungsplatzangebote in regionalen Bereichen legen und Unternehmen in die Pflicht nehmen.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

30 Annahme mit Änderungen: in Zeile 4 "und tarifpolitisch umsetzt." streichen und Weiterleitung an den Bundeskongress

Dadurch erledigt folgender Antrag: A 015

---

35 Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 015** Bundesfachbereichsjugendkonferenz 9

(Lfd.-Nr. 1180)

Stand: 30.03.2015

**Ausbildung in der Fläche**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Die Gewerkschaft ver.di positioniert sich gewerkschaftspolitisch für die Ausbildung in der Fläche und setzt diese tarifpolitisch um.

5

**Begründung**

Seit den letzten Organisationswahlen hat sich in vielen Branchenbereichen die Ausbildung zentralisiert. Dies hat zur Folge, dass junge Menschen in ländlichen Gegenden keine oder nur bedingt eine Chance auf eine Ausbildungsstelle haben. Der Trend neigt dazu, dass junge Menschen für einen Ausbildungsplatz ihr Elternhaus verlassen und in ein Ballungszentrum, wie zum Beispiel Stuttgart, ziehen müssen. Dieser Trend bewirkt mehrere negative Aspekte.

1. Die Lebenserhaltungskosten in Ballungszentren sind wesentlich höher. Bei den derzeit üblichen Ausbildungsvergütungen ist die Eigenständigkeit für eine Auszubildende/einen Auszubildenden ohne fremde finanzielle Unterstützung nur bedingt möglich.
2. Ländliche Regionen haben eine zu hohe Abwanderung von jungen Menschen. Dies verursacht auf kommunaler Ebene ein finanzielles Defizit durch fallende Steuereinnahmen.
3. Durch diese Abwanderung haben es noch bestehende, regionale Betriebe immer schwerer, die Betriebe zu halten, was wiederum zum Verlust von noch bestehenden Ausbildungsplätzen führt. Am Beispiel der Deutschen Telekom AG hat es zu einer Reduzierung von ca. 1.000 Ausbildungsplätzen bundesweit geführt. Standorte wie Konstanz in Baden-Württemberg haben für 2014 eine Ausbildungsquote von zwei Auszubildenden. Die Stadt Konstanz hat aktuell eine Einwohnerzahl von ca. 90.000. Unternehmen handeln gegen ihre moralische und gesellschaftliche Pflicht, jungen Menschen flächendeckend eine berufliche Perspektive und Zukunft zu geben. Die Gewerkschaft ver.di muss hier über alle Ebenen und Fachbereiche, noch stärker als bisher, auf diese Missstände in der Bevölkerung aufmerksam machen und in der tarifpolitischen Ausrichtung den Schwerpunkt auf höhere Ausbildungsplatzangebote in regionalen Bereichen legen und Unternehmen in die Pflicht nehmen.

30

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag A 014

---

35

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 016** Landesbezirksjugendkonferenz Bayern

(Lfd.-Nr. 1144)

Stand: 30.03.2015

**Arbeitest du noch oder lernst du schon?**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Die ver.di Jugend gibt einen Flyer und eine Broschüre heraus, die sich mit dem Thema „Einsatz von Auszubildenden als billige Arbeitskräfte“ befasst. Diese sollen an JAVen und Azubis weitergegeben werden.

5 Zudem soll im Betrieb und auf der Straße dagegen gekämpft werden.

**Begründung**

Auszubildende sind oft in Situationen, in denen sie als „billige Arbeitskräfte“ eingesetzt werden.

10 Wenn sie z.B.: Im Betrieb Mehrarbeit leisten müssen, damit der Arbeitgeber den Betriebsablauf aufrecht erhalten kann. Es muss klar sein, dass Auszubildenden in ihrer Ausbildungszeit lernen und nicht arbeiten. Sie sind nicht da, um die Profite ihrer Arbeitgeber zu erhöhen oder der Stammebelegschaft widerwertigere arbeiten abzunehmen. Sie dürfen weder als „Stift“ oder „Depp vom Dienst“ bezeichnet werden. Genauso haben sie das Recht auf Gleichbehandlung und Schutz ihrer Persönlichkeit. Der Spruch „Lehrjahre sind  
15 keine Herrenjahre“ ist veraltet und bedeutet so viel wie: Während der Ausbildung muss man gehorchen und niedere Arbeiten verrichten. Wir wehren uns dagegen. Denn wir sind nicht da, um blind etwas hinzunehmen, ohne es zu hinterfragen oder niedere Arbeiten zu verrichten. Denn durchs Dreck- fressen lernen wir ganz bestimmt nichts.

20 \_\_\_\_\_  
Empfehlung der Antragskommission

Annahme als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesjugendvorstand

25 \_\_\_\_\_  
Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 017** Landesbezirksjugendkonferenz Hessen

(Lfd.-Nr. 1149)

Stand: 30.03.2015

**Chancengleichheit in der Gesellschaft**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di setzt sich dafür ein, dass in Ausbildung befindliche Personen finanziell mehr unterstützt werden. Dazu zählt mindestens, dass öffentliche Einrichtungen, wie Schwimmbäder, Bibliotheken, Kultureinrichtungen  
5 (bspw. Museen, Kulturveranstaltungen) kostenfrei genutzt werden können. Ebenfalls soll die Nutzung des ÖPNV für in Ausbildung befindliche Personen kostenfrei erfolgen, eine Erstattung der Kosten ist durch die Kammern (welche die Ausbildung organisieren) denkbar.

**Begründung**

10 Es macht keinen Sinn, die Chancengleichheit für alle zu fordern, wenn dies nicht mit konkreten Forderungen untermauert wird. Die vorgenannten Dinge sind nur ein erster Schritt zu einer verbesserten Chancengleichheit.

15

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesjugendvorstand

20

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



**A 018** Landesbezirksjugendkonferenz Baden-Württemberg

(Lfd.-Nr. 1047)

Stand: 30.03.2015

**Auslernendenansprache**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Es muss ein 2-gliedriges-Auslernendenansprachekonzept entwickelt werden, welches in der Praxis  
umzusetzen ist. Dies soll nach erfolgreicher Testphase in das Jugendkonzept des jeweiligen Landesbezirks  
5 übernommen werden. In dem Konzept soll gewährleistet werden, dass Auszubildende/Dual Studierende, vor  
Ende ihrer Ausbildung angesprochen werden.

Die Ansprache soll vor ihrer Prüfung, als „Viel Glück-Gruß“, um die Wertschätzung zu verdeutlichen,  
erfolgen. Zeitnah nach der Prüfung soll es eine zweite Ansprache geben, welche sich mit den Themen der  
10 jungen Beschäftigten befasst.

Des Weiteren muss das Anschreiben für die Beitragsanpassung zielgruppengerecht formuliert und zum  
Ende der Ausbildung raus geschickt werden.

15

Um den Prozess im weiteren Verlauf zu vervollständigen, muss die Gesamtorganisation ein Konzept  
entwickeln und umsetzen, das gewährleistet, dass alle neuen Beschäftigten in den Betrieben und  
Dienststellen durch Aktive im Betrieb oder Sekretär\_innen auf die Mitgliedschaft angesprochen werden  
20 (ähnlich dem Begrüßungsprozess bei Auszubildenden).  
Hierfür sind entsprechende Materialien zur Verfügung zu stellen.

**Begründung**

25

In den letzten Jahren hat sich deutlich gezeigt, dass Azubis mit Ende der Ausbildung die Mitgliedschaft  
kündigen. Oft verbinden Azubis die ver.di-Mitgliedschaft mit der Ausbildung und der Ausbildungsstätte und  
erkennen nicht mehr die Notwendigkeit der Mitgliedschaft. Des Weiteren hat sich auch gezeigt, dass die  
betriebliche Auslerneransprache oftmals nicht stattfindet. Die Schreiben von der Bundesebene zur  
30 Beitragsanpassung sind kontraproduktiv und nicht zielgruppengerecht.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

35 Annahme mit Änderungen: in Zeile 4-5 "Dies soll nach erfolgreicher Testphase in das Jugendkonzept des  
jeweiligen Landesbezirks übernommen werden." streichen  
und Weiterleitung an den Bundeskongress

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

40

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 019** Landesbezirksjugendkonferenz Baden-Württemberg

(Lfd.-Nr. 1027)

Stand: 30.03.2015

**Ausnahmslos unbefristete Übernahme**

**1 Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Die Gewerkschaft ver.di soll die ausnahmslos unbefristete Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung zu einem zentralen Ziel erklären. Zur Durchsetzung dieses Zieles sollte sie sowohl in  
5 Tarifverhandlungen aktiv dafür kämpfen, als auch Aktionen der ortsansässigen JAVen und aktiven Jugendlichen logistisch und finanziell unterstützen.

**Begründung**

10 In der heutigen Berufswelt benötigt man Berufserfahrung, um eine gute Arbeitsstelle zu bekommen. Wenn Auszubildende nicht direkt nach ihrer Ausbildung die Möglichkeit erhalten in diese Berufswelt einzusteigen, dann ist ihr Start in ein selbstbestimmtes und eigenständiges Leben deutlich erschwert.

Außerdem ist es eine Verschwendung für einen Betrieb junge und motivierte Köpfe nicht zu übernehmen, da  
15 diese viel Potential und Innovation in die Arbeit mit hineinbringen. Ein gutes Gleichgewicht aller Altersgruppen ist für den Arbeitgeber wichtig, um erfolgreich und effizient zu wirtschaften. Denn nur so werden alle Eigenschaften zu einem Ziel gebündelt. Neue Ideen und die Antriebskraft der Jugend mit der Erfahrung und dem Wissen der Älteren.

20 Im Übrigen entlasten übernommene Auszubildende die anderen Beschäftigten, indem die Arbeit auf mehr Menschen verteilt wird. Somit sinken der ständig zunehmende Druck und die Überstunden. Es kommt zu einem verbesserten Arbeitsklima, das die Arbeiter zufriedener und effizienter arbeiten lässt, wodurch der Arbeitgeber schlussendlich ebenfalls profitiert.

25 Auch müssen ehemalige Auszubildende nicht zuerst über einen langen Zeitraum erst eingearbeitet werden, sondern können vom ersten Tag ihrer Beschäftigung ohne Einschränkungen ihrer Tätigkeit nachgehen. Hierdurch können erhebliche Kosten eingespart werden.

Zu guter Letzt ist der Arbeitgeber auch sozial verpflichtet sich um seine Beschäftigten und Auszubildende zu  
30 kümmern. In unserer Gesellschaft geht der soziale Zusammenhalt immer weiter zugrunde. Anstelle kommt es immer mehr zu egoistischen und selbstsüchtigen Denken. Diesem muss entgegen gewirkt werden. Durch eine Verpflichtung des Arbeitgebers seiner Angestellten gegenüber, fühlen sich diese im Gegenzug auch ihm verpflichtet. Er erhält motivierte und leistungsbereite Arbeiter, während sich diese abgesichert und in guten Händen fühlen. Folglich also eine Win-Win-Situation. Auf diese Weise könnte man unsere  
35 Gesellschaft weiter nach vorne bringen, zum Wohle aller

---

Empfehlung der Antragskommission

40 Erledigt durch Antrag A 001

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

45  wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 020** Landesbezirksjugendkonferenz Bayern

(Lfd.-Nr. 1115)

Stand: 30.03.2015

**Unbefristete Übernahme**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Alle Auszubildenden sollen nach Ihrer Ausbildung in allen Betrieben eine unbefristete Übernahme wohnortnah, im erlernten Beruf und im gängigen Arbeitszeitmodell des jeweiligen Betriebs erhalten. Eine Benachteiligung, wie bei der Deutschen Telekom, durch die die Übernahme ausschließlich in Randzeiten erfolgt, ist zu verbieten.

**Begründung**

10 Die Zahl der Auszubildenden die in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden steigt stetig an. Dies ist mit großer Unsicherheit für die betroffenen Beschäftigten verbunden. Gerade die jungen Menschen, sind dadurch nach Ihrer Ausbildung in der weiteren Lebensplanung eingeschränkt. Deswegen müssen dringend gute Berufseinstiegsbedingungen geschaffen werden um Ihnen so mehr Sicherheit geben zu können.

15

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag A 001

20

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 021** Bundesfachbereichsjugendkonferenz 9

(Lfd.-Nr. 1183)

Stand: 30.03.2015

**Abschaffung der Probezeit bei Übernahme nach der Ausbildung**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di setzt sich für eine Abschaffung der Probezeit bei einer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis ein. Sollte es zu einer Übernahme nach der Ausbildung kommen, ist eine erneute Probezeit nicht erforderlich.

5

**Begründung**

Der Betrieb sowie die Auszubildenden konnten sich während der Ausbildung ein Bild machen. Der Betrieb oder die Auszubildenden würden sich nicht für eine weitere Beschäftigung entscheiden, wenn dies nicht gewünscht wäre. Die Probezeit kann hingegen eine Möglichkeit werden, Jugendauszubildendenvertretungen oder angehende Betriebsräte auf einfachste Art zu kündigen. Dies kann nicht im Sinne von ver.di sein und muss zukünftig geändert werden. Nach einer abgeschlossenen Ausbildung hatten beide Parteien bereits lange genug die Möglichkeit, sich Gedanken zu einer Übernahme zu machen. Eine erneute Probezeit ist bei einer direkten Übernahme nicht sinnvoll. Eine Probezeit bestand bereits zu Anfang der Ausbildung.

15

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme und Weiterleitung an den Bundeskongress

20

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 022** Bundesfachbereichsjugendkonferenz 9

(Lfd.-Nr. 1184)

Stand: 30.03.2015

**Abschaffung der Probezeit für Nachwuchskräfte mit Übernahme in alle Konzerneinheiten der Deutschen Telekom AG**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di fordert die Abschaffung der Probezeit bei übernommenen Nachwuchskräften in die verschiedenen Konzerneinheiten der Deutschen Telekom AG.

5

**Begründung**

Die Auszubildenden haben nach zweieinhalb bzw. drei Jahren Ausbildung den Konzern ausreichend kennengelernt und sich integriert, ebenfalls konnte sich der Konzern ein ausreichendes Bild der

10

Nachwuchskräfte machen.  
Desweiteren hatten die Auszubildenden bereits eine Probezeit zu Beginn ihrer Ausbildung.  
Eine zusätzliche Probezeit ist nicht vonnöten.

15

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Nichtbefassung

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

20

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 023** Landesbezirksjugendkonferenz Rheinland-Pfalz/Saar

(Lfd.-Nr. 1090)

Stand: 30.03.2015

**Forderung von umfangreicheren gesellschaftspolitischen Bildungskonzepten an allgemeinbildenden Schulen**

**1 Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Gesellschaftspolitische Themen müssen in den allgemeinbildenden Schulen umfangreicher und detaillierter durchgenommen werden. Für die Umsetzung des Beschlusses soll sich der ver.di Landesvorstand RLPS

5 sowie der ver.di Bundesvorstand bei den jeweiligen Bildungsministerien einsetzen.

Die Schulen sind verpflichtet, Schülerinnen und Schüler, unabhängig von Elternhaus und Herkunft, besser auf ein selbstständiges Leben vorzubereiten. Das derzeitige Bildungssystem behandelt das politische System der Bundesrepublik Deutschland wie z.B. Kommunalrecht, Wahlrecht, Europapolitik und damit verbundene betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen nicht umfassend genug. Wir müssen

10 der jungen Generation die Möglichkeit geben, aktiv an der Gesellschaft teilzuhaben und dazu ist es nötig, diese Themen in der allgemeinen Schulbildung möglichst umfangreich zu behandeln.

Zudem ist es zum umfangreichen Verständnis des politischen Geschehens wichtig, auch tagespolitische Aspekte regelmäßig zu thematisieren und zu hinterfragen.

15 Zur Ausweitung der persönlichen Handlungsfähigkeit gehört es auch, dass sich Schüler\_innen mit Themen der Finanzplanung (u.a. Renten, Versicherungen, Steuern, Kredite etc.) beschäftigen.

Für ein möglichst offenes und soziales Miteinander ist es sehr wichtig, dass auch Toleranz gegenüber verschiedenen Kulturen, Religionen und sexuelle Orientierungen gefördert werden.

20 Auch Grundlegende Möglichkeiten der verschiedenen Bildungswege, sowie der Prozess zur Berufswegeplanung, müssen aufgezeigt und begleitet werden.

Dieses Gesamtpaket ist neben den Grundlagenfächern essenziell wichtig, um ein selbstbestimmtes und tolerantes Leben zu ermöglichen. Des weiteren soll es helfen, sich selbst besser in der Gesellschaft zu verorten und reflektieren zu können.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

30 Annahme mit Änderungen:

- in Zeile 4-5 "der ver.di Landesvorstand RLPS sowie"
  - in Zeile 5 streichen "bei den jeweiligen Bildungsministerien"
- und Weiterleitung an den Bundeskongress

35 Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Gewerkschaftliche Bildungsarbeit an Allgemeinbildenden Schulen**

### **1 Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di setzt sich für die Stärkung des DGB AK "Schule & Arbeitswelt" ein, welcher sich stark macht für: "Eine gute Schule für alle", für Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit.

- 5 Die mitwirkenden Einzelgewerkschaften (IG Metall, ver.di, GEW und IG BCE) sollen in gleichem Maße einbezogen werden um Konkurrenzdenken untereinander zu vermeiden.

Dafür ist die Schaffung personeller Ressourcen durch Ehrenamtliche, in Form von Freistellung und Honorierung, sowie das Einrichten neuer Kapazitäten durch hauptamtliche Mitarbeiter\_innen notwendig. Desweiteren fordern wir die Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel.

- 10 Nur somit können die Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit an allgemeinbildende Schulen und Berufsschulen geschaffen und gemeinsam Projekte initiiert werden.

### **Begründung**

- 15 Wir stellen fest, dass sich Schule und Arbeitswelt einander annähern und sich das Verhältnis von beruflicher und allgemeiner Bildung verändert. Berufliche Inhalte werden früher und direkter in den Unterricht eingeführt. In der Konzeption berufsorientierender Bildungsangebote verschiebt sich Unterricht zur betrieblichen Praxiserfahrung, mit der Tendenz zur Dualisierung der Lernorte in den Abgangsklassen der Sekundarstufe I, insbesondere für benachteiligte Jugendliche. Neben den Arbeitsagenturen sind die Kooperationspartner
- 20 \_innen von Projekten zur Berufsorientierung vornehmlich in der Wirtschaft angesiedelt (Betriebe, Unternehmensverbände, Kammern, Wirtschaftsinstitute).

Wir sind die Expert\_innen gesellschaftspolitischer und beruflicher Bildungsarbeit und wir dürfen das Feld der Berufsorientierung nicht dem Wirtschaftslobbyismus und den Kammern überlassen.

- 25 Unser Ziel ist es, den Kontakt zwischen Schulen und Gewerkschaft zu intensivieren, damit Lehrer\_innen und Schüler\_innen besser über Arbeitswelt und wirtschaftliche Zusammenhänge informiert werden.

Die Schüler\_innen von Heute, die sich im Übergang von Schule in Ausbildung befinden, sind unsere Jugend- und Auszubildendenvertretungen und potentiellen Gewerkschaftsmitglieder von Morgen. Sie sind es, die solidarisch für die Interessen der Jugend und damit der Beschäftigten im Betrieb kämpfen und streiten sollen. Damit wir dies als ver.di und als DGB Gewerkschaften in Zukunft weiterhin erfolgreich

30 gewährleisten sehen, ist es notwendig, dass wir uns den Entwicklungen von Schule und Arbeitswelt nicht verschließen. Wir dürfen uns den Schüler\_innen als Interessenvertretung und Ansprechpartner\_innen in Sachen Berufs- und Arbeitsweltorientierung nicht erst in ihrem Ausbildungsverhältnis vorstellen.

- 35 Als Ergänzung zur Ansprache in den Berufsbildenden Schulen und im Betrieb fordern wir, dass wir als kompetente Partner\_innen für Jugendliche bereits in der Phase der Berufsorientierung gewerkschaftspolitisch erfahrbar werden.

Als Gewerkschaften kooperieren wir auf verschiedenen Ebenen mit den Allgemeinbildenden Schulen. Die DGB Arbeitskreise sind an landes- und bundesweiten Netzwerken angeschlossen. Zum Beispiel in der Initiative der Gewerkschaften "Schule und Arbeitswelt". Als ver.di fordern wir, dass dort wo einzelne Projekte oder bezirkliche Arbeitskreise für Schule und Arbeitswelt bestehen, wir diese Strukturen stärken und

40 ausbauen. Dazu braucht es die Unterstützung der ehrenamtlichen Kolleg\_innen durch die Hauptamtlichkeit.

Bundesjugendkonferenz

50

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Nichtbefassung

---

55

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



**A 025** Landesbezirksjugendkonferenz Bayern

(Lfd.-Nr. 1122)

Stand: 30.03.2015

**Wiedereinführung des G9**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di setzt sich für eine Wiedereinführung des neunstufigen Gymnasiums (G9) ohne Ausnahmen ein.

5 **Begründung**

Die negativen Auswirkungen des G8 durch erhöhte Lernbelastung, schlechte Qualität der Lehre und Überforderung der Schüler\_innen sind offensichtlich und stehen grundsätzlichen sozialen und menschlichen Prinzipien der Gewerkschaften entgegen. Um eine optimale Qualität der Lehre und eine angemessene  
10 Behandlung der Schüler\_innen zu gewährleisten, ist eine Wiedereinführung des G9 auf jeden Fall notwendig. Schüler\_innen sind keine Versuchskaninchen!

---

Empfehlung der Antragskommission

15

Ablehnung

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

20

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 026** Landesbezirksjugendkonferenz Nordrhein-Westfalen

(Lfd.-Nr. 1019)

Stand: 30.03.2015

**Dual Studierende**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Die ver.di Jugend fordert eine forcierte und zeitnahe (noch in 2015) Umsetzung des Baustein "Duale Studierende" aus dem Teilprojekt Jugend in der Perspektive 2015, insbesondere in Bezug auf Entwicklung und Bereitstellung von Ansprachematerialien und Organisationsressourcen als auch auf eine Initiative zur gesetzlichen Absicherung dual Studierender als "zur Berufsausbildung Beschäftigte" (also einen Status im Bereich des BBiG).

**Begründung**

10 Das duale Studium wird als beruflicher Bildungsweg in Deutschland immer beliebter, wie auch das Bundesinstitut für Berufsbildung erklärt. Vor Allem im Fachbereich 09 ist ein erhöhter Anstieg an dual Studierenden im Unternehmen zu verzeichnen, die immer mehr die „klassischen“ Auszubildenden in den Hintergrund rücken.

15 Mit Hilfe des praxisorientierten dualen Studiums, werden in sehr kurzer Zeit Nachwuchskräfte ausgebildet, die bereits fest in den Betrieb verankert werden und gleichzeitig einen hohen Bildungsabschluss erreichen. Die physische als auch psychische Belastung dieser Studenten darf nicht unterschätzt werden.

Dual Studierende dürfen nicht wie Leih- und Zeitarbeiter behandelt werden. In ihren Praxisphasen sind sie, genauso wie Auszubildende, als „zur Berufsausbildung Beschäftigte“ zu sehen.

Die dual Studierenden müssen sich von der Gewerkschaft angesprochen fühlen, um auch in der Zukunft das erfolgreiche Organisieren von Jugend in den Betrieben zu ermöglichen. ver.di muss für tarifliche und gesetzliche Regelungen für dual Studierenden kämpfen um eine Ausbeutung der Jugend zu verhindern.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme mit Änderungen: in Zeile 6 "als zur Berufsausbildung Beschäftigte" streichen und Weiterleitung an den Bundeskongress

Dadurch erledigt folgende Anträge: A 027, A 028, A 032

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 027** Landesbezirksjugendkonferenz Baden-Württemberg

(Lfd.-Nr. 1028)

Stand: 30.03.2015

**Dual Studierende**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

dass ver.di dringend Maßnahmen ergreifen muss, um für dual Studierende interessanter zu werden und dahingehend Arbeitsressourcen planen. Außerdem muss die Gewerkschaft darauf hinwirken, dass  
5 Bedingungen von dual Studierenden gesetzlich abgesichert werden, unter anderem durch das Hinwirken, dass dual Studierende als „zur Berufsausbildung Beschäftigte“ angesehen werden und damit die Regelungen nach BBiG greifen.

**Begründung**

10 Das duale Studium wird als beruflicher Bildungsweg in Deutschland immer beliebter, wie auch das Bundesinstitut für Berufsbildung erklärt. Vor Allem im Fachbereich 09 ist ein erhöhter Anstieg an dual Studierenden im Unternehmen zu erkennen, die immer mehr die klassischen Auszubildenden ersetzen. Mit Hilfe des praxisorientierten dualen Studiums werden in sehr kurzer Zeit Nachwuchskräfte ausgebildet, die  
15 bereits fest in den Betrieb verankert werden und gleichzeitig einen hohen Bildungsabschluss erreichen. Die physische als auch psychische Belastung dieser Studenten darf nicht unterschätzt werden. Dual Studierende dürfen nicht wie Leih- und Zeitarbeiter behandelt werden. In ihren Praxisphasen sind sie, genauso wie Auszubildende, als „zur Berufsausbildung Beschäftigte“ zu sehen. Die dual Studierenden müssen sich von der Gewerkschaft angesprochen fühlen, um auch in der Zukunft das erfolgreiche  
20 Organisieren von Jugend in den Betrieben zu ermöglichen. ver.di muss für tarifliche und gesetzliche Regelungen für dual Studierenden kämpfen um eine Ausbeutung der Jugend zu verhindern.

---

Empfehlung der Antragskommission

25 Erledigt durch Antrag A 026

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

30  wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 028** Bundesfachbereichsjugendkonferenz 9

(Lfd.-Nr. 1189)

Stand: 30.03.2015

**Dual Studierende**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di muss dringend Maßnahmen ergreifen, um für dual Studierende interessanter zu werden und dahingehend angemessene finanzielle Mittel und Personalressourcen zur Verfügung zu stellen.

5

**Begründung**

Das duale Studium wird als beruflicher Bildungsweg in Deutschland immer beliebter, wie auch das Bundesinstitut für Berufsbildung erklärt. Vor allem im Fachbereich 9 ist ein erhöhter Anstieg an dual Studierenden im Unternehmen zu verzeichnen, die immer mehr die "klassischen" Auszubildenden in den Hintergrund rücken.

10

Mit Hilfe des praxisorientierten dualen Studiums werden in sehr kurzer Zeit Nachwuchskräfte ausgebildet, die bereits fest in den Betrieb verankert werden und gleichzeitig einen hohen Bildungsabschluss erreichen. Die physische als auch psychische Belastung dieser Studentinnen und Studenten darf nicht unterschätzt werden.

15

Dual Studierende dürfen nicht wie Leih- bzw. Zeitarbeiterinnen und Leih- bzw. Zeitarbeiter behandelt werden. In ihren Praxisphasen sind sie, genauso wie Auszubildende, als "zur Berufsausbildung Beschäftigte" zu sehen.

20

Die dual Studierenden müssen sich von der Gewerkschaft angesprochen fühlen, um auch in der Zukunft das erfolgreiche Organisieren von Jugend in den Betrieben zu ermöglichen. ver.di muss für tarifliche und gesetzliche Regelungen für dual Studierende kämpfen, um eine Ausbeutung der Jugend zu verhindern.

25

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag A 026

---

30

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 029** Landesbezirksjugendkonferenz Baden-Württemberg

(Lfd.-Nr. 1048)

Stand: 30.03.2015

**Dual Studierende, eine neue Zielgruppe der Gewerkschaftsjugend**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Die Dual Studierenden müssen als neue Zielgruppe der Gewerkschaftsjugend aufgenommen werden, mit folgenden Schwerpunkten:

- 5
- Anpassung der Mitgliederdatenbank damit die Dual Studierenden gesondert erfasst werden können
  - Erarbeitung eines eigenen Ansprachekonzeptes
  - speziell erstelltes Material zur Ansprache und Begleitung während ihrer Ausbildung und Studiums
  - Einführung einer Arbeitsgruppe auf Landesebene, mit Dual Studierenden um zu erfahren was die
  - 10 Problemfelder sind und mit Einbezug der Fachbereichssekretär\_Innen um eine solide Datenlage zu schaffen
  - Erschließung der Dualen-Hochschule-Baden-Württembergs als Anspracheort für die Mitgliedergewinnung

15 Dies muss ein gemeinsames Thema der Jugend und Fachbereiche sein.

Ziel sollte es sein die Dual Studierenden zu organisieren um dann auch Forderungen in den Tarifrunden für diese Personengruppe aufzustellen.

20

**Begründung**

25 Die Dual Studierenden tauchen in allen Berufsfeldern vermehrt auf und werden in Zukunft die Auszubildenden immer mehr verdrängen.

Unser Problem ist das wir als Gewerkschaft nur schlecht bei dieser Personengruppe vertreten sind und wir somit keine tarifliche Bindung erreichen können. Worauf sich die Arbeitgeber ausruhen und sie zu willkürlichen Bedingungen einstellen.

30

Unsere Aufgabe sollte es aber sein hier einen schnellen Anschluss zu finden und die Dual Studierenden von uns zu begeistern!

35 

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag A 026

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

40

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Duale Studierende zur Zielgruppe der ver.di Jugend machen**

### **1 Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

dass die ver.di Jugend eine Kampagne zur Organisierung von Dual Studierenden startet. Teil dieser Kampagne soll die Gründung eines Arbeitskreises auf Bundesebene, die Involvierung von Dual Studierenden und ihren Forderungen in Tarifrunden sowie die Forderung nach einer bundesweiten, gesetzlichen Regelung des dualen Studiums entsprechend des Berufsbildungsgesetzes für Auszubildende sein.

### **Begründung**

Im häufiger laufen sie uns in den Betrieben über den Weg – die sogenannten Dual Studierenden. Oder Dual Studierende mit vertiefter Praxis. Oder Dual Studierende mit Praxisanteilen. Oder Praxisbezogene Studenten. Und vieles mehr.

Hintergrund hinter all diesen Bezeichnungen ist ein Trend, der sich seit etwa zehn Jahre quer durch alle Branchen erstreckt. Die duale Ausbildung wird zunehmend durch duales Studieren ersetzt. StudentInnen sollen so schon früh an ein Unternehmen gebunden werden, diesem durch ihre Expertise und Forschung zu einem Vorteil verhelfen, die Reputation des Unternehmens verbessern und nach Ende des Studiums entsprechend der Anforderungen des Unternehmens ausgebildet und dort möglichst Vielfältig einsetzbar sein.

Möge man diesem Studium gegenüber stehen wie man will, Fakt ist, als ver.di Jugend müssen wir antworten auf die Anforderungen die sich aus dieser Art der Ausbildung ergeben, finden. Die Tatsache, dass scheinbar nicht nur jeder Studiengang sondern jedes Unternehmen sie einsetzt, vergütet und beschäftigt, wie es dem Unternehmen gerade in den Kram passt, muss uns als Organisation der ArbeitnehmerInnenrechte ein Dorn im Auge sein. Das es trotz der Tatsache, dass es immer mehr Dual Studierende jedweder Art gibt scheinbar keinerlei Bestrebung gibt, dem eine gesetzliche Grundlage entsprechend dem BBiG zu geben erst recht.

Trotz unserem Bekenntnis zur Dualen Ausbildung müssen wir als ver.di Jugend die Realität erkennen und uns dieser „neuen“ Ausbildungsform annehmen. Es gilt ehren- wie hauptamtliche zu schulen, dem Hörensagen über das Duale Studium mit Fakten zu begegnen und als Berufsverband unserer Mitglieder uns offensiv in die öffentliche Debatte einzubringen. Informationsmaterial, eine Position der ver.di Jugend und entsprechende Strategien für den Arbeitskampf sind zu entwickeln.

Dual Studierenden muss die Möglichkeit gegeben werden, ihre Forderungen, welche natürlich von den Forderungen „normaler“ Azubis abweichen auf einer Plattform wie zum Beispiel einem Arbeitskreis, welcher direkt an das Bundesjugendsekretariat anzudocken ist, zu artikulieren und so in die Organisation einzubringen. In Tarifrunden, welche auch Dual Studierende betreffen, muss eine Möglichkeit geschaffen werden ihre Forderungen mitaufzunehmen und sie müssen teil aller Tarifvertraglichen Regelungen werden. Das Potenzial Dualer StudentInnen, sowohl als Führungskräfte von Morgen als aber auch und vor allem mögliche Mitglieder und FunktionärInnen in unserer Organisation ist gewaltig. Es nicht zu nutzen wären ein fataler Fehler.

Bundesjugendkonferenz

50

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag A 026

---

55

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 031** Bundesfachbereichsjugendkonferenz 3

(Lfd.-Nr. 1169)

Stand: 30.03.2015

**Dual Studierende**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Die dual Studierenden müssen als neue Zielgruppe der Gewerkschaftsjugend aufgenommen werden, mit folgenden Schwerpunkten: Anpassung der Mitgliederdatenbank, damit die dual Studierenden gesondert  
5 erfasst werden können, Erarbeitung eines eigenen Ansprachekonzepts, speziell erstelltes Material zur Ansprache und Begleitung während ihrer Ausbildung und ihres Studiums, Einführung einer Projektgruppe mit dual Studierenden, um zu erfahren, was die Problemfelder sind und mit Einbezug der  
Fachbereichssekretärinnen und Fachbereichssekretäre, um eine solide Datenlage zu schaffen. Dies muss ein gemeinsames Thema der Jugend und der Fachbereiche sein. Ziel muss es sein, die dual Studierenden  
10 zu organisieren, um dann auch Forderungen in den Tarifrunden für diese Personengruppe aufzustellen.

**Begründung**

Die dual Studierenden tauchen in allen Berufsfeldern vermehrt auf und werden in Zukunft die  
15 Auszubildenden immer mehr verdrängen. Unser Problem ist, dass wir als Gewerkschaft nur schlecht bei dieser Personengruppe vertreten sind und wir somit keine tarifliche Bindung erreichen können. Worauf sich die Arbeitgeber ausruhen und sie zu willkürlichen Bedingungen einstellen. Unsere Aufgabe sollte es aber sein, hier einen schnellen Anschluss zu finden und die dual Studierenden von uns zu begeistern!

20 \_\_\_\_\_  
Empfehlung der Antragskommission

Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag A 026

25 \_\_\_\_\_  
Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



**A 032** Landesbezirksjugendkonferenz Niedersachsen-Bremen

(Lfd.-Nr. 1002)

Stand: 30.03.2015

**Gesetzliche Mindestregelung für duales Studium (analog BBiG)**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di setzt sich für die Erstellung gesetzlicher Mindestregelungen für ein duales Studium analog zum BBiG ein.

5

**Begründung**

In den letzten Jahren ist ein deutlicher Trend zu erkennen, dass immer mehr Betriebe von der klassischen Ausbildung nach BBiG abrücken und mehr duale Studiengänge, ohne direkte gesetzliche Regelungen, in ihrem Unternehmen anbieten.  
10 Um weiterhin eine hohe Qualität in der beruflichen Bildung in Deutschland zu haben, ist es wichtig, dass hier eine Rechtsgrundlage geschaffen wird.  
Häufig werden Studierende als Praktikanten eingestellt und unterfallen somit keinen Bestimmungen.  
Dies hat zur Folge, dass sie häufig als günstige Arbeitskraft angesehen werden und wenig in die berufliche  
15 Zukunft investiert wird.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

20 Erledigt durch Antrag A 026

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 033** Bundesfachbereichsjugendkonferenz 9

(Lfd.-Nr. 1194)

Stand: 24.03.2015

**Gesetzliche Mindestregelung für duales Studium (analog BBiG)**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di setzt sich für die Erstellung gesetzlicher Mindestregelungen für ein duales Studium analog zum BBiG ein.

5

**Begründung**

In den letzten Jahren ist ein deutlicher Trend zu erkennen, dass immer mehr Betriebe von der klassischen Ausbildung nach BBiG abrücken und mehr duale Studiengänge, ohne direkte gesetzliche Regelungen, in ihrem Unternehmen anbieten.  
Um weiterhin eine hohe Qualität in der beruflichen Bildung in Deutschland zu haben, ist es wichtig, dass hier eine Rechtsgrundlage geschaffen wird.  
Häufig werden Studierende als Praktikanten eingestellt und unterfallen somit keinen Bestimmungen.  
Dies hat zur Folge, dass sie häufig als günstige Arbeitskraft angesehen werden und wenig in die berufliche Zukunft investiert wird.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

20 *Noch keine Empfehlung*

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 034** Bundesfachbereichsjugendkonferenz 10

(Lfd.-Nr. 1165)

Stand: 30.03.2015

**Übernahme der tatsächlichen Fahrtkosten der Auszubildenden und DHS durch die Arbeitgeber**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

Die ver.di wird aufgefordert, mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln, die Übernahme der tatsächlichen Fahrtkosten der Auszubildenden und DHS bei den Arbeitgebern durchzusetzen.

5

**Begründung**

10 Während der Ausbildung werden nur die Kosten für die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln erstattet. In der Realität verwenden die Auszubildenden z. B. aufgrund ihres ungünstig gelegenen Heimortes oftmals einen Pkw. Die Benutzung des privaten Pkw steht von den Kosten her nicht im Verhältnis zur Erstattung. Deshalb muss die Vergütung der Kilometerpauschale auch bei den Auszubildenden angewandt werden.

---

Empfehlung der Antragskommission

15

---

Ablehnung

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

20  wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 035** Landesbezirksjugendkonferenz Rheinland-Pfalz/Saar

(Lfd.-Nr. 1091)

Stand: 30.03.2015

**Zugang an allen Universitäten mit Fachhochschulreife**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di fordert den freien Zugang an allen Universitäten und Fachhochschulen, spätestens nach dem Erreichen der allgemeinen Fachhochschulreife oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung. ver.di fordert eine bessere Durchlässigkeit im Bildungssystem um bessere Chancen für alle zu gewähren.

**Begründung**

Das Bildungssystem wie es ursprünglich gedacht war, hatte eine eingebaute Durchlässigkeit, die dazu dienen sollte, bessere Chancen für alle Teile unserer Gesellschaft zu bieten. Diese Möglichkeit wurde immer weiter weg reformiert, ausnahmslos in jedem Bundesland, was dazu geführt hat, dass die Universitäten nur noch Abiturienten und die Fachhochschulen nur in Ausnahmefällen Menschen ohne Fachhochschulreife annehmen. Ursprünglich sollte man aus jedem Zweig der Gesellschaft alle Chancen haben und um diesem Anspruch wieder gerecht zu werden, sollten die Richtlinien für einen Hochschulzugang entsprechend und bundeseinheitlich angepasst werden. Es soll gewährleistet werden, dass jede\_r in Deutschland Lebende, mit abgeschlossener Ausbildung bzw. ab der Fachhochschulreife, die Möglichkeit bekommt, an jeder weiterführende Bildungseinrichtung ein Studium zu beginnen.

---

20 Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag BuKo 2011 G 001

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

25  wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 036** Landesbezirksjugendkonferenz Rheinland-Pfalz/Saar

(Lfd.-Nr. 1101)

Stand: 30.03.2015

**BAföG unabhängig vom Alter**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di soll sich dafür einsetzen, dass Studierende unabhängig ihres Alters BAföG beziehen können, um damit eine Altersdiskriminierung zu verhindern. Die Altersgrenzen (30. Lebensjahr bei Bachelor-  
5 Studiengängen, 35. Lebensjahr bei Master-Studiengängen) müssen abgeschafft werden und stattdessen eine Förderung mit BAföG nach Prüfung der finanziellen Situation der Einzelperson erfolgen.

**Begründung**

10 Immer mehr Menschen entschließen sich auf Grund des Wandels von Arbeits- und Bildungswegen mit fortgeschrittenem Alter zu einem Studium. Das Alter einer\_s Studierenden gibt keinen Aufschluss auf den finanziellen Standpunkt.

---

15 Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme und Weiterleitung an den Bundeskongress

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

20  wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**A 037** Bundesfachbereichsjugendkonferenz 9

(Lfd.-Nr. 1185)

Stand: 30.03.2015

**Erhalt der Hochschule für Telekommunikation in Leipzig**

1 **Die Bundesjugendkonferenz beschließt**

ver.di setzt sich dafür ein, Regelungen zur Standortsicherung der Hochschule für Telekommunikation am Standort Leipzig mit dem Arbeitgeber Deutsche Telekom AG zu verhandeln. Diese Regelungen sollen sowohl Personal als auch finanzielle Ausstattung und geografische Aspekte beinhalten.

**Begründung**

Die Hochschule für Telekommunikation Leipzig (HfTL) ist die letzte unternehmenseigene akademische Lehrereinrichtung. Neben der Ausbildung von direkt- und berufsbegleitenden Studierenden ist sie ein primäres Standbein für die wissenschaftliche Ausbildung dual Studierender im Konzern. Der Arbeitgeber entwickelt mit Gründung des Außenstandortes Bonn Aktivitäten, die Hochschule langfristig zu verlagern. Die HfTL bildet für Mitteldeutschland mit mehr als 40.000 Studierenden einen wichtigen Baustein in der Bildungslandschaft. Ihr technisches Profil ist bundesweit einzigartig.

Der zunehmende Kostendruck aus dem Konzern schädigt die Qualität der wissenschaftlichen Ausbildung an der Hochschule. Die gesetzliche Freiheit von Wissenschaft, Forschung, Lehre und Studium wird durch die schlechten Rahmenbedingungen beschnitten. Die personelle Situation ist so angespannt, dass regelmäßig wichtige Lehrveranstaltungen ausfallen müssen.

Die zunehmende Arbeit mit externen Dozentinnen und Dozenten gestaltet sich oft schwierig, da diese zwischen den Veranstaltungen nur bedingt als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Studierende zur Verfügung stehen. Gleichzeitig werden dual Studierende von Telekom Ausbildung dazu gedrängt, ihre theoretische Ausbildung komplett in den relativ kurzen Hochschulphasen zu absolvieren. Dieser Anspruch macht eine hochschulische Ausbildung auf höchstem Niveau unmöglich. Die Rahmenbedingungen dafür sind mit dem aktuellen Kurs des Konzerns nicht vereinbar.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Nichtbefassung

---

Entscheidung der Bundesjugendkonferenz

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung