A 004
Lfd.-Nr. 1011

DGB-Bundesjugendausschuss

FÜR GUTE UND SICHERE ARBEIT

[kursiv und durchgestrichen: Erledigt bei Annahme von Antrag A 001]

Beschluss des DGB-Bundeskongresses:
Erledigt durch Annahme von Antrag A 001
und
Annahme als Material zu Antrag A 001

~~*Alle Jugendstudien der letzten Jahre zeigen klar und deutlich, dass Jugendliche und junge Erwachsene ihre Zukunft in der Berufswelt und die Angst vor Arbeitslosigkeit und Armut als sehr wichtiges Lebensthema ansehen. Junge Menschen wünschen sich eine sichere Beschäftigung und ein sicheres Einkommen, um ihr Leben eigenständig gestalten und planen zu können. Der Berufseinstieg gestaltet sich jedoch zunehmend schwieriger. Statt einer Übernahme nach der Ausbildung in eine unbefristete (sozialversicherungspflichtige) Vollzeitbeschäftigung wird die junge Generation zunehmend mit prekären Beschäftigungsformen und Niedriglöhnen konfrontiert. Die Prekarisierung der jungen Generation nimmt zu: Beschäftigungs- und Einkommensunsicherheit wachsen.*~~

~~*Viele Jugendliche landen nach Beendigung ihrer Ausbildung – manchmal nach einer kurzen Phase der Jugendarbeitslosigkeit – in einer prekären, schlecht bezahlten Beschäftigung, aus der sie sich nicht mehr oder erst nach vielen Jahren wieder befreien können. Unsichere Beschäftigungsformen nehmen seit zehn Jahren kontinuierlich und vor allem bei jungen Beschäftigten zu, während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur leicht ansteigt oder gar stagniert. Neben ungewollter Teilzeitbeschäftigung und meist un- bzw. unterbezahlten Praktika lassen sich vor allem eine Zunahme befristeter und geringfügiger Beschäftigung sowie in der Leiharbeit ein Anstieg unter jungen Erwachsenen verzeichnen: Beinahe jedeR vierte LeiharbeitnehmerIn ist unter 30 Jahre alt (WSI, 2010). Betrachtet man die Gruppe der unter 35-Jährigen sind es sogar über die Hälfte aller LeiharbeiterInnen (Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 260, 2012). In Leiharbeit sind vor allem Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau zu finden – mit steigendem Bildungsstand sinkt die Zahl der LeiharbeiterInnen.*~~

~~*Aufgrund von prekären Beschäftigungsverhältnissen wird es jungen Menschen erschwert, sich kontinuierlich und langfristig gesellschaftspolitisch zu engagieren. Es besteht die Gefahr, dass unsichere Beschäftigungsverhältnisse in jungen Jahren in regelrechte „prekäre Karrieren" münden. Diese führen zur Armut im Erwerbsverlauf (Stichwort „Arm trotz Arbeit"). Unsi-*~~

chere Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und der verspätete Berufseinstieg führen auch dazu, dass weniger Entgeltpunkte angesammelt werden, die Rentenanwartschaften sinken und somit Einbußen bei den Alterseinkünften hingenommen werden müssen. Altersarmut ist damit vorprogrammiert. Prekäre Beschäftigte haben zudem geringere Aufstiegschancen und kaum die Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren. Unterbrochene Erwerbsbiografien häufen sich deshalb gerade bei jungen Beschäftigten. Die Unsicherheit der Beschäftigung erschwert eine langfristige Lebensplanung, was vor allem eine große Problematik für die junge Altersgruppe darstellt. So kann die Familienplanung häufig nicht im gewünschten Zeitrahmen realisiert werden und muss häufig aufgeschoben werden. Die Kreditwürdigkeit junger Menschen ist bei prekärer Beschäftigung deutlich herabgesetzt. Sich eine eigene Wohnung leisten zu können oder gar langfristig Wohnraum zu erwerben bzw. zu bauen, wird damit hinfällig. Häufige Arbeitsort- und -platzwechsel erschweren zudem die Aufrechterhaltung sozialer Kontakte.

Ansage der Gewerkschaftsjugend: Es geht besser

Der Übergang und Einstieg in die Arbeitswelt müssen fair und durch eine neue Ordnung des Arbeitsmarktes gesichert sein. Die Gewerkschaftsjugend fordert gute und sichere Beschäftigungsverhältnisse und Einkommenssicherheit für junge Menschen. Denn dies ist schlichtweg die Voraussetzung für eine eigenständige und eigenverantwortliche Lebensgestaltung in unserer Gesellschaft.

Mitbestimmung ausbauen – Tarifflucht bekämpfen

Die Mitbestimmung zählt zu den Grundpfeilern des sozialpolitischen Modells und ist eine Errungenschaft gewerkschaftlicher Auseinandersetzung. Auch im Bereich der Arbeits- und Ausbildungswelt ist sie ein unverzichtbarer Bestandteil der aktiven Teilnahme von Jugendlichen an Meinungsbildungsprozessen. Die Einbeziehung in die Ausgestaltung ihrer Lern- und Erwerbstätigkeit bietet daher eine wichtige Möglichkeit für soziales Engagement und die Partizipation an demokratischen Entscheidungsprozessen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert daher alle Verantwortlichen auf, die Mitbestimmungsrechte der Auszubildenden und jungen Beschäftigten an keiner Stelle zu verschlechtern, sondern Jugendliche mit Blick auf die Wahrnehmung ihrer Rechte vielmehr zu unterstützen und zu motivieren. Der gesellschaftliche

~~*Wert der Teilnahme am innerbetrieblichen Willensbildungsprozess auch für die positive Entwicklung von Jugendlichen in einer demokratischen Gesellschaft muss anerkannt und gestärkt werden. Dies muss sich auch in den gewerkschaftlichen Tarifkommissionen widerspiegeln. Wir wollen feste Mandate und mindestens zwei VertreterInnen.*~~

~~*Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung konnten in der Vergangenheit bereits relativ weitreichende Möglichkeiten für Jugendliche errungen werden, ihre Interessen zu vertreten und auf die Ausgestaltung ihrer Arbeits- und Ausbildungsbedingungen Einfluss zu nehmen. Die Gewerkschaftsjugend fordert aber ausdrücklich die Anerkennung und Einhaltung dieser rechtlichen Rahmenbedingungen durch die ArbeitgeberInnen. Alle Auszubildenden müssen ein aktives und passives Wahlrecht besitzen und gleichzeitig wählbar für die Jugend- und Auszubildendenvertretung sein. Zudem müssen die Mitbestimmung für junge Beschäftigte weiter gestärkt und weitere Personengruppen das aktive und passive Wahlrecht erhalten, wie z. B. dual Studierende und WerkstudentInnen (§§ 60 Absatz 1 und 61 BetrVG). LeiharbeitnehmerInnen müssen Beschäftigten in dem Betrieb, in dem sie beschäftigt sind, gleichgestellt werden. Der Betriebsrat muss somit mitbestimmungspflichtig beim Einsatz und der Einstellung von LeiharbeitnehmerInnen werden (§ 5 BetrVG /PersVG). Die Politik wird aufgefordert, den betrieblichen Interessenvertretungen mehr Rechte beim Einsatz der LeiharbeitnehmerInnen und der Vergabe von Werkverträgen einzuräumen.*~~

~~*Oberstes Ziel der Gewerkschaftsjugend ist eine gerechte Tarif- und Wirtschaftspolitik. Bestehende und zukünftige Tarifverträge müssen hierfür von jeglichen Diskriminierungstatbeständen befreit werden. Hierbei sind für uns insbesondere folgende Aspekte zentral: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit", Anpassung Ost/West, Migration und Enthinderung. Die durch die Gewerkschaften erkämpften tarifvertraglichen Regelungen sollen primär Gewerkschaftsmitgliedern zukommen. In diesem Sinne sind auch die rechtlichen Möglichkeiten von Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder zu prüfen und auszunutzen (z. B. zusätzliche Urlaubstage, Sonderurlaub).*~~

~~*Hierfür ist der Flächentarifvertrag das zentrale gewerkschaftliche Gestaltungsinstrument und darüber hinaus ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Tarifpolitik. Um die beschäftigungspolitische Entwicklung positiv zu beeinflussen, können und wollen wir uns auf die Gesetzgebung allein nicht verlassen. Wir lehnen es ab, die Regelungskompetenz von Tarifver-*~~

~~*trägen auf die betriebliche Ebene zu verlagern, da das Erpressungspotential der Interessenvertretungen und Belegschaften deutlich höher ist, und sie das stärkste Mittel der Tarifauseinandersetzungen – den Arbeitskampf - nicht nutzen können. Die Gewerkschaftsjugend hält deshalb an dem Grundsatz fest, was tarifvertraglich geregelt werden kann, muss auch tarifvertraglich geregelt werden.*~~

~~*Einschränkung der Tarifautonomie, wie z. B. durch die Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) lehnt die Gewerkschaftsjugend ab.*~~

~~*Auch die studentisch Beschäftigten, dual Studierenden, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte sowie die Lehrbeauftragten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen müssen durch tarifvertragliche Regelungen erfasst werden. Initiativen für einen studentischen Tarifvertrag und die Schaffung eines Personalrats studentischer Beschäftigter sollen daher unterstützt werden.*~~

~~*ArbeitgeberInnen dürfen sich nicht aus ihrer Verantwortung stehlen. Das Tarifsystem muss gestärkt und stabilisiert werden, denn die Zahl der Beschäftigten mit Tarifbindung hat in den letzten Jahren stetig abgenommen (1998: in West 76 % und in Ost 63 %; 2011: in West 61 % und in Ost 49 %). Die Gewerkschaftsjugend fordert die Schaffung von geeigneten gesetzlichen Rahmenbedingungen, um die zunehmende Tarifflucht von Unternehmen zu beenden und ein Austrittsverbot im öffentlichen Dienst zu bewirken.*~~

~~***Leiharbeit abschaffen***~~

~~*Leiharbeit und Werkverträge sind keine Perspektive für (junge) ArbeitnehmerInnen. Die Gewerkschaftsjugend fordert die Abschaffung der Leiharbeit. Bis dieses Ziel erreicht wird, muss kurzfristig durch folgende Änderungen die Situation der jungen Menschen verbessert werden und der Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen für die Betiebe unattraktiv gemacht werden:*~~
~~*LeiharbeitnehmerInnen müssen die gleiche Bezahlung erhalten wie die anderen Beschäftigten im Betrieb zuzüglich eines Flexibilitätszuschlags, es müssen betriebliche Höchstquoten an LeiharbeitnehmerInnen festgesetzt und ein Verbot von Kettenverträgen (Synchronisationsverbot) wieder eingeführt werden. Die Gewerkschaftsjugend fordert darüber hinaus allgemein eine deutliche Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen von LeiharbeitnehmerInnen. Die Arbeits-*~~

bedingungen müssen denen der ‚Festbeschäftigten' angeglichen werden (equal treatment), ebenso das Einkommen (equal pay). Die betrieblichen Grundvoraussetzungen für die Interessenvertretungen dürfen keinen Unterschied mehr zwischen den Beschäftigten haben.

Arbeitsauftrag:

- *Erarbeitung einer Broschüre mit dem Thema Funktionen der Leiharbeit, die deutlich macht, dass Leiharbeit ein Spaltungsinstrument ist, was wir grundlegend ablehnen.*

Sachgrundlose Befristung abschaffen

Die Gewerkschaftsjugend fordert eine Begrenzung von Befristungsmöglichkeiten. Das Prinzip der Kettenarbeitsverträge durch mehrere nacheinander folgende Befristungen darf nicht Normalität und ausgenutzt werden. Wir sprechen uns darüber hinaus auch für die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung aus, weil aus unserer Sicht die im Gesetz formulierten Begründungen ausreichend sind. Die Gewerkschaftsjugend fordert einen Risikozuschlag von 10 Prozent bei sachgrundloser Befristung, um unter anderem Ausfällen bei Rentenbeiträgen entgegenzuwirken.

Arbeitszeit verkürzen und Entgrenzung der Arbeit stoppen

Der Arbeitszeitpolitik und Qualität der Arbeit kommt eine zentrale Bedeutung zu. In vielen Unternehmen haben u. a. Personalabbau und Umstrukturierungen dazu geführt, dass die gleiche Arbeit von immer weniger Personen in immer kürzer werdender Zeit geschultert werden muss. Der steigende Arbeitsdruck für die verbliebenen Beschäftigten und die entstehende Arbeitsverdichtung führen mittel- und langfristig zu gesundheitlichen Schäden.
Es entstehen neue Krankheitsfelder, welche neue Arbeitsschutzmaßnahmen erfordern. Beschäftigte werden immer älter und klagen zunehmend über einen enormen Leistungsdruck. Der zunehmenden Arbeitsverdichtung, dem Arbeitsdruck und Stress am Arbeitsplatz sowie steigenden Wochen- und Arbeitszeiten muss entschieden entgegengetreten werden. Arbeit darf nicht krank machen oder zum frühzeitigen Ausscheiden führen. Die Gewerkschaftsjugend wendet sich gegen die zunehmende Entgrenzung von Arbeit. Phasen der Erholung dürfen durch eine ständige Erreichbarkeit nicht unterbrochen oder reduziert werden. Wir fordern daher, geeignete gesetzli-

~~*che Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Gesundheit von Beschäftigten zu schützen und die betriebliche Gesundheitsförderung zu stärken. Dazu gehören:*~~

- ~~*sozialverträgliche Arbeitszeiten*~~
- ~~*ausreichende Erholungszeiten zur Regenerierung*~~
- ~~*Präventivarbeit gegen physische und psychische Erkrankungen*~~
- ~~*betriebliche Anlaufstellen für diese Probleme*~~
- ~~*Gefährdungsanalysen des Arbeitsplatzes*~~

~~*Die Gewerkschaftsjugend wird dazu aufgefordert einen Diskussionsprozess dazu zu führen, sich mit den langfristigen Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit aller Beschäftigten und dem neuen Verhältnis von Arbeit und Freizeit auseinandersetzen. Die DGB-Jugend initiiert und moderiert in diesem Rahmen einen Diskussionsprozess zwischen den Mitgliedsgewerkschaften zur lebenslauforientierten Tarifarbeit.*~~

~~*Arbeit muss gerecht verteilt werden. Hierdurch entstehen Freiräume für Freizeit und ehrenamtliches soziales und politisches Engagement.*~~

~~*Die Wochen- und Lebensarbeitszeiten müssen bei vollem Lohnausgleich deutlich reduziert werden. Die Erfahrung aus den 80er Jahren hat gezeigt, dass die Verkürzung der Arbeitszeiten Stellen schaffen oder sichern kann. Sie ist von den ArbeitgeberInnen allerdings vielfach auch zur Flexibilisierung und Arbeitsintensivierung genutzt worden. In den 90ern ging in einer Reihe von Betrieben die Reduzierung der Arbeitszeiten mit Lohnverlusten einher. Wir treten für eine Verkürzung in großen Schritten – zunächst für die 35-Stunden-Woche – sowie für vollen Lohn- und Personalausgleich ein. Langfristig fordert die Gewerkschaftsjugend die 30-Stunden-Woche. Insbesondere durch einen schrittweisen Abbau der heute in Deutschland geleisteten Überstunden könnten neue Arbeitsplätze entstehen. Dazu ist es notwendig, die im Arbeitszeitgesetz formulierten Arbeitszeithöchstgrenzen zu senken. Beschäftigungswirksame Verkürzung und Umverteilung der Arbeitszeit müssen mit intelligenten Formen der Arbeitszeitgestaltung verbunden werden, die die Interessen der Beschäftigten an mehr Zeitsouveränität hinsichtlich unterschiedlicher Zeitbedürfnisse und -wünsche berücksichtigt. Vor allem muss die weitere Verkürzung der Arbeitszeit wieder als tarifpolitische Forderung – aber auch als gesellschaftspolitisches Reformprojekt – etabliert werden. Arbeitszeitkonten müssen als ein wichtiges Element neuer Formen der Arbeitszeitgestaltung*~~

~~*stärker zum Tragen kommen. Im Zuge einer neuen Arbeitszeitpolitik gilt es auch, dadurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.*~~

~~***Arbeitsauftrag:***~~

- ~~*Politische Initiative für die Verwirklichung der Arbeitzeitverkürzung und gegen Stress am Arbeitsplatz*~~
- ~~*Diskussionsprozess zu Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit aller Beschäftigten und dem neuen Verhältnis von Arbeit und Freizeit*~~
- ~~*Diskussionsprozess zwischen den Mitgliedsgewerkschaften zur lebenslauforientierten Tarifarbeit initiieren*~~

~~***Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes***~~

~~*Die Gewerkschaftsjugend fordert die Einführung eines deutschlandweit einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 12,40 Euro. Der Wert 12,40 € entspricht den Kriterien eines fairen Lohns nach der Definition der europäischen Sozialcharta. Der gesetzliche Mindestlohn soll dann als gesetzliche Untergrenze greifen, wenn Tarifentgelte in den jeweiligen Branchen unterhalb dieser Grenze liegen oder in der Branche keine bzw. nur teilweise tariflichen Regelungen gelten. Er darf nicht unterschritten werden. Dieser soll jährlich mindestens in Höhe des verteilungsneutralen Spielraums aufgestockt werden. Dazu soll es eine paritätisch besetzte Kommission geben, die auf Grund von zuvor festgelegten Kriterien (z. B. Lohnentwicklung) die Höhe eines gesetzlichen, allgemeinverbindlichen Mindestlohnes festlegt.*~~

~~*Der geforderte Mindestlohn ist nicht der faire Lohn, sondern die Mindestforderung.*~~

~~***Arbeitsauftrag:***~~

- ~~*Organisation von Aktionen für eine baldige Einführung des Mindestlohns*~~

[kursiv: Annahme als Material zu Antrag A 001]

Perspektiven nach der Ausbildung und Studium

Der DGB fordert für alle Auszubildenden und dual Studierenden im Anschluss an ihre erfolgreiche abgeschlossene Aus-

bildung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Diese soll – wenn nicht anders gewünscht – im erlernten Beruf, wohnortsnah und in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis erfolgen. Regelungen für die Übernahme bei Betrieben, die über Bedarf ausbilden, sollen die Tarifvertragsparteien in den entsprechenden Tarifverträgen regeln. Dort, wo es massive Versäumnisse gibt, die nicht tarifvertraglich geregelt werden können, muss der Gesetzgeber aktiv werden.

Die Aufnahme von Praktika nach berufsqualifizierendem Abschluss wird, egal ob nach beruflicher Ausbildung oder Studium, abgelehnt.

Nach dem Studium streben zahlreiche AbsolventInnen eine Tätigkeit an der Hochschule an. Die Promotion muss als erste berufliche Phase in der Wissenschaft anerkannt und mit dem Ausbau von Qualifizierungsstellen unterstützt werden. Wir fordern, dass auch für FachhochschulabsolventInnen der Weg zu einer Promotion nicht nur grundsätzlich, sondern gleichberechtigt möglich ist.

Arbeitsauftrag an den DGB-Bundesvorstand:

- *Rolle von Praktika in und nach der Ausbildung und dem Studium genauer untersuchen*
- *Studie zur Übernahmesituation nach dualer Ausbildung/ dualem Studium*

Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Jugendarbeitsschutzgesetz hat eine besondere Bedeutung für den Schutz junger Auszubildender, ArbeitnehmerInnen oder FerienjobberInnen, in dem es die unter 18-Jährigen in besonderem Maße vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeits- oder Ausbildungsplatz schützen soll. In den vergangenen Jahren ist das Jugendarbeitsschutzgesetz immer wieder als „Ausbildungshemmnis" bezeichnet worden. Der DGB wehrt sich entschieden gegen eine solche Diffamierung und setzt sich weiterhin für den Erhalt und den weiteren Ausbau des Gesetzes ein. Alle empirischen Befunde unterstützen die Bedeutung und Notwendigkeit der Regelungen des Gesetzes zum gesundheitlichen Schutz der jungen Menschen. Statt der Diskussion um Einschränkungen ist eine Diskussion über Kontrollen zur Einhaltung des Gesetzes und eine Erweiterung des Gesetzes notwendig.

Zur Verbesserung und zum besseren Schutz für die jungen Menschen fordert der DGB:

- *vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Ausbildungseintrittsalters von mittlerweile 20,0 Jahren eine Ausweitung des Geltungsbereiches des Gesetzes auf alle Auszubildenden zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz*

- *die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz zu streichen*

- *30 Arbeitstage Urlaub für alle Jugendlichen und Auszubildenden*

- *die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen*

Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend zeigt auf, dass oftmals nicht einmal bestehende zentrale Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes eingehalten werden. Das ist nicht hinzunehmen. Verstößen muss nachgegangen werden. Dafür müssen bei den zuständigen Behörden mehr Personal eingesetzt und die Kontrollen deutlich verstärkt werden. Wenn dies nicht gelingt, muss eine unabhängige Stelle geschaffen werden. Es darf keine Bereiche und Branchen geben, in denen das JArbSchG nicht gilt oder ausgehebelt wird.

Alle Ebenen des DGB werden dazu aufgefordert, mit dem Ziel der Einhaltung der bisherigen Regelungen und einer Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen, Politik und Gesellschaft für die Bedeutung des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu sensibilisieren und auf allen politischen Ebenen auf die politischen Entscheidungsträger in Bund und Land einzuwirken.

Jugendarbeitslosigkeit

Um politischen Handlungsbedarf zu erkennen, ist es notwendig, verlässliche Statistiken zu haben, die ein möglichst genaues Bild der Situation vermitteln. Diesem Auftrag wird die offizielle Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und Eurostat nur bedingt gerecht. Der DGB fordert daher, die Altersgrenze zur Erhebung der Daten von bisher 25 auf mindestens 29 anzuheben. Junge Menschen, die in postgraduellen Praktika, Maßnahmen im Übergangsbereich oder anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind, dürfen nicht als

versorgt gezählt werden. Denn oftmals folgt die Arbeitslosigkeit nach Beendigung der Maßnahme(n).

In Deutschland ist der unmittelbare Zusammenhang von Bildung, Berufsabschluss und Arbeitslosigkeit stärker ausgeprägt als in vielen anderen europäischen Ländern. Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland müssen daher bereits bei der Reduzierung von Bildungsabbrüchen sowohl in der Schule, in der Ausbildung als auch im Studium anfangen. Der DGB fordert eine einheitliche Beratung für alle jungen Menschen. Der soziale Hintergrund und die entsprechende Einordnung in einen Rechtskreis darf nicht darüber entscheiden, wie die Beratung erfolgt und welche Angebote gemacht werden.

Bei jeder Beratung muss zunächst Qualifizierung vor Vermittlung kommen. Da junge Menschen häufig noch keinen Anspruch auf ALG I haben, droht im Fall von Erwerbslosigkeit direkt ALG II. Das beinhaltet ein enormes Erpressungspotenzial, die jungen Menschen in prekäre Jobs zu drängen, da ihnen bei Ablehnung dieser Jobs schwere Sanktionen auferlegt werden können. Die Vermittlung von Arbeitslosen in ein Beschäftigungsverhältnis darf - unter Berücksichtigung der individuellen Qualifizierung der Betroffenen – ausschließlich in qualitativ gute Arbeit, mit guten und fairen Arbeitsbedingungen erfolgen.

Für den hohen Anteil an jungen Menschen ohne Berufsabschluss (2,2 Millionen zwischen 20 und 35) fordert der DGB einen stärkeren Ausbau von Nachqualifizierungsangeboten. Eine zentrale Bedeutung kommt der Schaffung von Ausbildungsplätzen für alle Ausbildungsinteressierten zu. Eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung ist die notwendige Voraussetzung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Auch in den kommenden Jahren werden die Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen in Bezug auf ihr Können und ihr Fachwissen immer höher werden, und entsprechend wird die Bedeutung von umfangreichen Qualifizierungen weiter zunehmen. Hierfür müssen ausreichend Mittel und Strukturen bereitgestellt werden. Eine Individualisierung des Problems durch die Diskussion um die „Beschäftigungsfähigkeit" der jungen Menschen, die für ihre eigene Qualifizierung persönlich Sorge zu tragen haben, wird dem Problem nicht gerecht und wird vom DGB entschieden abgelehnt.

Der DGB hält an dem Ziel „gute Arbeit für alle" und damit einer angestrebten Vollbeschäftigung fest. Ein entscheidendes

Mittel, um die vorhandene Arbeit auf mehr Menschen zu verteilen, ist die kontinuierliche Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich. Andere Modelle zur Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel einer „Umverteilung von Arbeit" sind ebenfalls anzustreben. Dadurch wird insbesondere auch für junge Menschen die Übernahme- und Beschäftigungssituation verbessert und der Jugendarbeitslosigkeit entgegengearbeitet.

Arbeitsauftrag an den DGB-Bundesvorstand:

- *Aufarbeitung der Situation und Erarbeitung von Materialien zum Thema Jugendarbeitslosigkeit*

Wanderarbeit gerecht gestalten

Oftmals verweigern ArbeitgeberInnen WanderarbeiterInnen die ihnen zustehenden (Mindest-)Löhne und missachten weitere Vorschriften. Gegen die Prinzipien der Lohngleichheit und der Nichtdiskriminierung bei den Arbeitsbedingungen wird in hunderttausenden von weiteren Fällen verstoßen, insbesondere bei der Beschäftigung von WanderarbeiterInnen und NeuzuwandererInnen über Werkvertragsfirmen und Leihfirmen statt direkter Anstellung sowie häufig bei der Saisonarbeit. Schlechte und unsichere Unterkünfte zu völlig überhöhten Mieten, Verstöße gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz sind bei ihrer Beschäftigung häufig anzutreffen. Noch schlimmer dran sind all diejenigen Beschäftigten, die bewusst in scheinselbstständiger Form eingesetzt werden. Ihnen werden alle Rechte aus einem regulären Arbeitsverhältnis vorenthalten.

Wir fordern:

- *faire Behandlung von WanderarbeiterInnen und Einwanderern*

- *gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort*

- *Um Betroffene auf dem Weg dorthin zu unterstützen, muss es ein breites, kostenloses Beratungsnetz durch Beratungsstellen wie die des DGB „Faire Mobilität" geben. Dieses Netz muss weiter ausgebaut werden.*

- *Zusätzlich muss die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) ausgeweitet und zu einer echten Arbeitsinspektion umgewandelt werden. Sie muss, neben der Verhängung von*

Bußgeldern an ArbeitgeberInnen, auch sicherstellen, dass ArbeitnehmerInnen den ihnen vorenthaltenen Lohn bekommen. Gute Beispiele hierfür finden sich in unseren Nachbarländern Frankreich und Polen.

- *Antidiskriminierungsarbeit muss auch bei den Behörden umgesetzt werden (wie am Beispiel des Namens Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu sehen ist).*

- *Um Scheinselbstständigkeit zu verhindern, muss es eine entsprechende Beratung durch die Behörden und Sozialversicherungsträger geben.*

- *Es muss sichergestellt werden, dass sie Scheinselbständigkeit in „reguläre Arbeitsverhältnisse" umwandeln können. Hierzu muss die Personaldecke dieser Stellen massiv aufgestockt werden.*

- *Um WanderarbeiterInnen ohne legalen Aufenthaltsstatus und/oder Arbeitsberechtigung zumindest die Möglichkeit zu geben, ihre Löhne sowie Ansprüche bei Arbeitsunfällen durchzusetzen, ohne dass dies automatisch zu ihrer Abschiebung führt, muss die Meldepflicht der Arbeits- und Sozialgerichte sowie anderer Stellen, an die sich Betroffene bei Problemen wenden, dringend entfallen.*

Wir wenden uns gegen jede Form von Mischkalkulationsgerede, durch das den Stammbeschäftigten vorgegaukelt wird, ihre Löhne und Gehälter könnten nur dann in bisheriger Höhe weitergezahlt werden, wenn andere Beschäftigte bei Fremdfirmen dafür zu viel schlechteren Bedingungen beschäftigt werden. Damit sollen sie dazu gebracht werden, sich besser nicht für eine bessere Behandlung der Fremdfirmenbeschäftigten einzusetzen. Sich in ein Schweigekartell einreihen zu lassen, wäre aber dumm und zugleich kurzsichtig. Denn die Folge solcher „Mischkalkulationen" sind nicht nur kurzfristig Hungerlöhne und schlechteste Arbeitsbedingungen für Viele, sondern langfristig auch schlechtere Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten. Gute und sichere Arbeit muss für alle gelten!

Bundesfreiwilligendienst

„Zivilgesellschaftliches Engagement" und „Ehrenamt" stellen Werte dar, die bei Gewerkschaften hoch im Kurs stehen; denn der ehrenamtliche Einsatz der vielen Gewerkschaftsmitglieder in der gewerkschaftlichen Arbeit, in Tarifkommissionen und ei-

ner Vielzahl gesellschaftlicher und staatlicher Institutionen ist unverzichtbar. Auch die Arbeit im Betriebsrat, in der Jugend- und Auszubildendenvertretung und im Personalrat ist ein Ehrenamt. Dass die Begrifflichkeit des „zivilgesellschaftlichen Engagements" und des „Ehrenamtes" zur Begründung des Bundesfreiwilligendienstgesetzes herangezogen worden ist, kann vom DGB allerdings nicht kritiklos hingenommen werden. Denn der sogenannte Bundesfreiwilligendienst (BFD) stellt häufig nicht ein zusätzliches und eigenverantwortliches „zivilgesellschaftliches Engagement" dar.

Wir gehen davon aus, dass durch den BFD sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verloren geht und kaschiert wird. Freiwillige – in Nachfolge der Zivildienstleistenden – leisten einen wichtigen Beitrag für die Menschen in dieser Gesellschaft. Sie sollten dies rechtlich abgesichert und nicht zu Lasten regulärer Arbeitsbedingungen und auskömmlicher Arbeitseinkommen tun dürfen. Der DGB fordert daher, sämtliche Bundesfreiwilligendienststellen, die eine reguläre Tätigkeit in den jeweiligen Einrichtungen ersetzen, in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.

Arbeitsauftrag an den DGB-Bundesvorstand:

- *BFD-Börsen überprüfen und öffentlichkeitswirksam aufarbeiten (unter Einbeziehung der betroffenen Gewerkschaften)*