

Beschlussbuch
Bundeskonzferenz jungeNGG
20.-22. April 2018 in Gladenbach



Inhaltsverzeichnis

Block A	Ausbildung	4
	Zukunft der Ausbildung	5
	Änderungsantrag Ä001: Zukunft der Ausbildung	11
	Änderungsantrag Ä002: Zukunft der Ausbildung	12
	Änderungsantrag Ä003: Zukunft der Ausbildung	13
	Hochschulzugangsberechtigung nach der Ausbildung	14
	Mindestausbildungsvergütung	15
	Mindestausbildungsvergütungskampagne	16
	Doppelbelastung durch Arbeitseinsatz an Schultagen abschaffen	17
	Lehr- und Lernmittelfreiheit	18
	Übernahme von Lehrmitteln für eine qualitative Ausbildung	19
	Auszubildende sind mehr wert	20
	Freie Fahrt und freies Lernen – Auszubildende finanziell entlasten	21
	Ein Ticket für alle Auszubildenden. – Mobilität fördern!	22
	Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser	25
	Angleichung von Bildungsurlaub – Auszubildende wie Arbeitnehmer*innen	26
Block B	jungeNGG und NGG	27
	Starke Jugendarbeit für eine starke NGG - jungeNGG 2020	28
	Änderungsantrag Ä001: Starke Jugendarbeit für eine starke NGG – jungeNGG 2020	32
	Ehrenamt stärken	33
	Ehrenamtliches Engagement angemessen honorieren	34
	Qualifizierte Bildungsarbeit – Mitglieder für Mitglieder	35
	Digitalen Zugang erleichtern	36
	Der Jugend eine Stimme geben	37
	28 und was nun?	38
	Futterschildchen	39
	Klarstellung zur korrekten Ausrichtung einer Breze auf Film- und Bildmaterial!	40
Block C	Demokratie und Gesellschaft	41
	Kein Fußball für die AfD in unserer Gewerkschaft	42
	Änderungsantrag Ä001: Kein Fußball für die AfD in unserer Gewerkschaft	43
	Unvereinbarkeit der Mitgliedschaften in der NGG und der Alternative für Deutschland (kurz: AfD)	44
	Unvereinbarkeit der Mitgliedschaften in der NGG und der Alternative für Deutschland (kurz: AfD)	45
	Unvereinbarkeitsbeschluss AfD	46
	Besser leben ohne – Bei uns ist kein Platz für rechte Hetze, Diskriminierung, Chauvinismus, Sexismus!	47
	Politische Bildung: Chancen für Entwicklung und Veränderungen bieten	49
	Vermeidung von Lebensmittelverschwendung	50
	Vermeidung von Lebensmittelverschwendung	52
	Containering ist kein Diebstahl!	54
	Genuss- & Rauschmittel	56
	Änderungsantrag Ä001: Cannabis legalisieren und organisieren	58
	Cannabis legalisieren und organisieren	59



Block D Sozial- und Arbeitsmarktpolitik	61
Ruhestand stärken	62
Ruhestand stärken	64
Abschaffung der zeitlichen Befristung – JETZT!	66
Sachgrundlose Befristung abschaffen	67
Verbot jeglicher befristeter Arbeitsverhältnisse (auch derer mit Sachgrund)	68
Leiharbeit eindämmen!	69
Offensive gegen Ausbeutung und Menschenhandel	70
Abschaffung der Altersgrenze in der studentischen Kranken- und Pflegeversicherung	72
Steuer- und Arbeitsrecht durchsetzen!	74
Block E Betriebs- und Branchenpolitik	75
Minderung der Wochenarbeitszeit und neue Arbeitszeitmodelle	76
Arbeitszeit verkürzen	77
Vielfalt in der Getränkeindustrie – Mehrwegflaschen stärken	78
Kinderbetreuung stärken	79
Gewinn für alle!	80
Block F Mitbestimmung	81
Digitalisierung und Arbeit 4.0 braucht Mitbestimmung 4.0	82
Gewerkschaft an Schulen	87
Verschärfung §78a BetrVG	88
Block I Initiativanträge	89
Kein Titel	90
Für kritische Gedanken statt nur Gedachtes! Wegen der Kürzungen der Orientierungseinheit im Fachbereich Sozialökonomie der Uni HH (Ex-HWP)	91
Kein Titel	92
Keine Ausgrenzung aufgrund der Körpermaße	93



Block A Ausbildung



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A001
Antragsteller/in:	Bundesausschuss jungeNGG
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 Zukunft der Ausbildung

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Das Duale System der Ausbildung in Deutschland hat große Verdienste. Das parallele Lernen im Betrieb und
4 in der Berufsschule sichert berufliche Handlungskompetenz und Einsatzfähigkeit in den Betrieben gleiche
5 maßen. In den vergangenen Jahren ist dieses Modell aber zunehmend unter Druck geraten. 2016 haben
6 erstmals mehr Menschen für die Aufnahme eines Studiums statt einer Ausbildung entschieden. Die Gründe
7 für die Zunahme der Studierenden sind vielfältig. Die Individualisierung der Gesellschaft spielt genauso eine
8 Rolle, wie das unzureichende Angebot an Ausbildungsplätzen und die schlechten Ausbildungsbedingungen
9 in bestimmten Branchen.

10 Die Ausdifferenzierung des Ausbildungsangebots kommt vor allem jungen Menschen mit einem hohen
11 Qualifikationsgrad zu gute. Jugendliche mit schlechteren Schulabschlüssen haben weiterhin große Probleme
12 ohne Umwege auf dem Ausbildungsmarkt erfolgreich zu sein. Ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz
13 haben sich in den vergangenen Jahren nicht erhöht.

14 Die Betriebe kommen ihrer Verantwortung für Ausbildung nur unzureichend nach. Von einem
15 auswahlfähigen Angebot sind die meisten Regionen in Deutschland weit entfernt. Viele Betriebe haben sich
16 aus der Ausbildung zurückgezogen oder bilden weniger junge Menschen aus.

17 In den Branchen der NGG sind die Ausbildungsplatzzahlen kontinuierlich zurückgegangen. 2013 waren
18 über 97.000 junge Menschen in der Ausbildung. Bis 2016 ist diese Zahl auf nur noch über 88.000
19 Auszubildende gesunken. Das ergibt einen Rückgang um fast 10%. Betriebe setzen stattdessen verstärkt
20 auf Aushilfen und An- und Ungelernte, denn die Zahl der Beschäftigten unter 25 ist im selben Zeitraum
21 stabil geblieben.

22 Für die jungeNGG steht deshalb die Ausbildungsgarantie wieder auf der Tagesordnung. Wir wollen, dass
23 allen jungen Menschen nach der Schule eine duale Ausbildung vermittelt wird. Auch die solidarische
24 Ausbildungsfinanzierung durch eine Umlage zwischen Betrieben mit und ohne Auszubildende muss neu
25 belebt und auf die Umsetzbarkeit überprüft werden.

26 Die Stärkung des Dualen Systems insgesamt wird nur mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung gelingen.
27 Dazu gehören für uns beste Ausbildungsbedingungen in der betrieblichen Ausbildung und in der Beruf
28 schule. Darüber hinaus braucht es Rahmenbedingungen, die junge Menschen neben der Ausbildung ein
29 selbstbestimmtes Leben führen lassen und eine starke Interessenvertretung, über die sie ihre eigene Le-
30 benssituation mitbestimmen können.

31 Die anstehende Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wollen wir dafür nutzen, unsere
32 Vorstellungen von guter und qualitativer Ausbildung durchzusetzen. Insbesondere müssen dabei
33 Dual Studierende in den Geltungsbereich des BBiG aufgenommen werden, damit deren Ausbildung nach
34 den gleichen Kriterien wie bei Auszubildenden gestaltet werden kann.



35 1. Qualität in der Ausbildung

36 Um die duale Berufsausbildung attraktiver zu gestalten, muss die Qualität der Ausbildung angehoben
37 werden. Auszubildende dürfen nicht als billige Arbeitskräfte missbraucht werden. Auszubildende sind junge
38 Menschen mit Rechten, die ernst genommen werden wollen und an der Ausgestaltung der Ausbildung
39 beteiligt werden wollen. Der alte Spruch „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ muss endgültig der
40 Vergangenheit angehören. Die folgenden Handlungsfelder sind deshalb für uns zentral.

41 Arbeitszeit

42 Die Arbeitszeit ist bei Auszubildenden vor allem Lernzeit im Betrieb. Deshalb muss der Aspekt des Lernens
43 im Vordergrund stehen. Ausbildungsfremde Tätigkeiten müssen unterbunden werden. Auch Auszubildende
44 haben ein Recht auf Begrenzung der Arbeitszeit. Überstunden von Auszubildenden müssen die Ausnahme
45 sein und begrenzt werden. Dienstpläne sind 4 Wochen im Voraus bekannt zu machen. Fahrten zur
46 Berufsschule sind ebenso als Arbeitszeit zu behandeln. Um den Schüler*innen die Möglichkeit zu geben,
47 das in der Berufsschule Besprochene auch nachzubereiten, muss der Berufsschultag als normaler
48 Arbeitstag gelten und an diesem Tag darf kein weiterer Einsatz im Betrieb mehr möglich sein.

49 Ausbildungspläne

50 Ausbildungspläne sichern die Qualität der Ausbildung indem festgehalten wird, was gelernt werden soll.
51 Im DGB-Ausbildungsreport geben mehr als ein Drittel der Auszubildenden an, keinen Ausbildungsplan vom
52 Betrieb erhalten zu haben. Wir fordern eine Verpflichtung der Betriebe, bei Beginn der Ausbildung einen
53 Ausbildungsplan auszuhändigen und diesen mit jedem Auszubildenden zu besprechen. Außerdem muss
54 klar gestellt werden, dass das Berichtsheft während der Arbeitszeit geschrieben werden muss.

55 Lehrmittelfreiheit

56 Viele Kosten werden aktuell von Auszubildenden ganz oder teilweise allein getragen, obwohl sie durch die
57 Ausbildung verursacht wurden. Dazu gehören Fahrtkosten, Schulgeld, Kosten für Prüfungs- und
58 Unterrichtsmaterial, notwendige oder empfohlene Fachliteratur, Kosten für Dienst- und Schutzkleidung und
59 Unterkunftskosten für den Blockunterricht. Wenn diese Materialien vom Betrieb gestellt werden, müssen sie
60 in ausreichender Zahl für alle betreffenden Auszubildenden verfügbar sein. Die NGG muss im Rahmen von
61 Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen auf eine umfassende Lehrmittelfreiheit hinwirken.

62 Eignung des Betriebs für die Ausbildung

63 Der Betrieb muss die erforderliche Ausstattung und Einrichtung haben, um die Auszubildenden auf den
64 angestrebten Beruf vorbereiten zu können. Auch Betriebe müssen deshalb in ihre Ausbildungsmittel
65 investieren, um eine Ausbildung mit modernen Mitteln zu gewährleisten. Sie sind dafür verantwortlich, dass
66 die Auszubildenden alle erforderlichen Kenntnisse, die für die Prüfung erforderlich sind, auch tatsächlich
67 erlangen können. Für Auszubildende sollen spezielle Ausbildungsarbeitsplätze vorhanden sein.

68 Qualifikation der Auszubildenden

69 In engem Zusammenhang damit steht auch eine Forderung nach qualifizierten Auszubildenden. Die praktische
70 Wissensvermittlung im Betrieb ist in der dualen Ausbildung genauso wichtig wie der theoretische Teil in den
71 Berufsschulen. Vermitteln in den Schulen jedoch Lehrer*innen ihr Wissen, die dafür eine Vielzahl an
72 Qualifizierungen durchlaufen mussten, ist dies in den Betrieben meist nicht der Fall. Hier besteht
73 Handlungsbedarf in der Form, dass sich die NGG für verpflichtende Fortbildungen zur Qualifikation der
74 Auszubildenden in den Betrieben stark macht. Durch regelmäßige Lehrgänge zu Didaktik und Fachwissen
75 können Auszubildende so ihr Wissen besser an Auszubildende vermitteln und die Qualität der Ausbildung
76 erheblich steigern.



77 Berufsausbildung in Teilzeit

78 Eine Berufsausbildung in Teilzeit ist für viele Menschen eine Chance einen Berufsabschluss zu erwerben,
79 die parallel zur Ausbildung Pflegeaufgaben erbringen oder Kinder betreuen. Die Teilzeitausbildung muss
80 deshalb flächendeckend in den Betrieben ermöglicht werden. Außerdem muss es einen Rechtsanspruch
81 auf Teilzeitausbildung geben.

82 Unterstützung in der Ausbildung

83 Für den Ausbildungserfolg ist es wichtig, dass Auszubildende individuell gefördert werden und bei
84 Lernproblemen Unterstützung erhalten, bevor der Ausbildungsabbruch droht. Instrumente wie die Assistierte
85 Ausbildung (AsA) oder Ausbildungsbegleitende Hilfen (AbH) setzen an der betrieblichen Ausbildung an und
86 geben sowohl Betrieben als auch Auszubildenden Hilfestellungen, um den Ausbildungserfolg sicher zu
87 stellen. Diese Instrumente müssen weitergeführt und finanziert werden. NGG und Betriebsräte müssen
88 Betriebe und Auszubildende informieren, damit die Unterstützung auch tatsächlich angefordert wird.

89 Prüfungen

90 Mit der Prüfung wird der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung geprüft und der Startschuss für das
91 Berufsleben gegeben. Prüfungen sollen die tatsächlichen anwendungsfähigen Kenntnisse der
92 Auszubildenden überprüfen und nicht nur eine Stoffsammlung abfragen. Die Gestaltung der Prüfungen sollte
93 sich an aktuellen Lehr- und Lernformen orientieren und wichtige Qualifikationen wie Teamfähigkeit und
94 Sozialkompetenz mit einschließen. Auch eine stärkere Qualifizierung der Prüfer*innen ist notwendig, damit
95 diese in allen rechtlichen und inhaltlichen Fragen rund um die Ausbildung auf dem aktuellen Stand sind.

96 Kontrolle von Ausbildungsbetrieben

97 Qualität muss überprüft werden. Häufig mangelt es aber schon an der Einhaltung von Gesetzen. Dazu muss
98 sich die NGG im DGB und gegenüber der Politik für die Einsetzung eines unabhängigen Gremiums
99 engagieren, das die verschiedenen Ausbildungsbetriebe im Hinblick auf die Auszubildenden und die Ausbil-
100 dungsbedingungen kontrollieren kann.

101 2. Qualität in der Berufsschule

102 Das Lernen in der Berufsschule ist neben der betrieblichen Ausbildung die zweite Säule im
103 dualen Ausbildungssystem. Damit die Berufsschule gegenüber der Ausbildung im Betrieb nicht ins
104 Hintertreffen gerät, müssen massive Investitionen in Ausstattung und Personal erfolgen. Wir fordern deshalb
105 Verbesserungen in folgenden Bereichen:

106 Mehr Personal und bessere Qualifizierung

107 In Berufsschulen fehlt es häufig an Lehrkräften, sodass regelmäßig Unterricht ausfällt. Der demografische
108 Wandel wird die Berufsschulen noch mehr vor die Herausforderung stellen qualifizierte Lehrer*innen zu
109 finden. Deshalb fordern wir eine Aufwertung der Berufsschullehrer*innen und eine größere Anerkennung
110 ihrer Arbeit.

111 Die NGG und der DGB sollen sich in den Ländern für die Schaffung zusätzlicher Stellen einsetzen.
112 Die zusätzlichen Stellen müssen für eine Verbesserung der Relation von Schüler*innen zu Lehrkräften
113 führen, um individuelle Förderung von Schüler*innen zu ermöglichen.

114 Daneben müssen die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Dazu gehören vor allem
115 Weiterbildungsprogramme, um den Schüler*innen ein praxisnahes Lernen mit aktuellen Methoden zu
116 ermöglichen.

117 Vor allem vor dem Hintergrund der Digitalisierung wächst der Fortbildungsbedarf. Berufsschullehrer*innen
118 müssen genauso wie Ausbilder*innen im Betrieb aktuelle Technologien beherrschen und Schüler*innen auf
119 die Anwendung im Berufsleben vorbereiten.



- 120 Bessere Ausstattung
- 121 Bei Investitionen in Bildung werden die Berufsschulen häufig vergessen. Vielfach wird in maroden Gebäuden
122 mit mangelhafter Ausstattung unterrichtet. Wir fordern deshalb ein Investitionsprogramm für Berufsschulen,
123 damit Gebäude saniert und besser ausgestattet werden können. Die Gestaltung von Räumen und Gebäuden
124 muss nach aktuellen didaktischen Konzepten erfolgen.
- 125 Darüber hinaus müssen die Lehr- und Lernmittel sowie die Anlagen - auch in überbetrieblichen
126 Ausbildungsstätten - auf einen modernen Stand gebracht werden.
- 127 3. Gute Ausbildung braucht gute Rahmenbedingungen
- 128 Neben der Qualität in der Ausbildung müssen die Rahmenbedingungen stimmen, damit sich junge
129 Menschen voll auf die Ausbildung konzentrieren können. Wir fordern deshalb Verbesserungen in folgenden
130 Feldern:
- 131 Vergütung
- 132 Für viele Auszubildende reicht die Vergütung nicht, um den Lebensunterhalt und die Kosten der Ausbildung
133 zu decken. Wir fordern als Mindestausbildungsvergütung 80% der durchschnittlichen tariflichen
134 Ausbildungsvergütungen. Das ergibt für das 1. Ausbildungsjahr eine Mindestvergütung von
135 z. Zt. (2017) 635 Euro (2. Ausbildungsjahr: 696 Euro; 3. Ausbildungsjahr: 768 Euro; 4. Ausbildungsjahr:
136 796 Euro). Die Mindestausbildungsvergütung soll jährlich angepasst werden. Die Große Koalition auf
137 Bundesebene muss dieses Vorhaben aus ihrem Koalitionsvertrag schnellstmöglich umsetzen.
- 138 Außerdem müssen die Hürden für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen gesenkt werden.
139 Die sinkende Tarifbindung ist eine große Gefahr für die Arbeitsbedingungen und die Lohnfindung und muss
140 daher gestoppt werden.
- 141 Sozialer Wohnraum
- 142 Die NGG muss sich mit dem DGB für eine deutliche Ausweitung des sozialen Wohnungsbaus einsetzen.
143 Wohnraum ist, vor allem in Großstädten, mittlerweile extrem teuer geworden. Daneben muss der Bau von
144 Wohnheimen für Azubis gefördert werden, um die Unterbringung bei Blockunterricht zu gewährleisten.
145 Die Finanzierung des sozialen Wohnungsbaus muss durch den Staat erfolgen. Bei der Einrichtung von Azubi
146 Wohnheimen ist ein sozialpartnerschaftlicher Träger zu wählen, um einseitigen Einfluss der Unternehmen in
147 diesen Einrichtungen zu verhindern.
- 148 Azubi-Ticket
- 149 Um die Auszubildenden bei den Kosten für die Mobilität zu entlasten, muss ein kostenloses Azubi-Ticket
150 eingeführt werden. Neben den Fahrten zwischen Wohn- und Lernorten ermöglicht es die Teilnahme an
151 Freizeitaktivitäten, damit sich junge Menschen kulturell und gesellschaftlich engagieren und
152 weiterentwickeln können. Damit das Azubi-Ticket genutzt werden kann, muss der ÖPNV gerade in den
153 ländlichen Räumen ausgebaut werden. Häufig ist das Angebot so ausgedünnt, dass sich Strecken nur
154 umständlich und mit langer Fahrzeit zurücklegen lassen. Die Kommunen und Länder sind in der Pflicht,
155 Mobilität allen Menschen zur Verfügung zu stellen und für eine umweltfreundliche und kostengünstige
156 Alternative zum Individualverkehr zu sorgen.
- 157 Übernahme
- 158 Viele Auszubildende werden lange im Ungewissen gelassen, wie es nach der Ausbildung weitergeht. Deshalb
159 fordern wir eine Übernahmegarantie in eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung nach der Ausbildung im
160 erlernten Beruf. Im Anschluss an die Ausbildung im selben Betrieb darf keine erneute Probezeit stehen.
161 Außerdem muss eine Ankündigungsfrist von 6 Monaten bei geplanter Nicht Übernahme verankert werden,
162 um junge Menschen rechtzeitig Planung und Orientierung zu ermöglichen.



163 Bildungsfreistellung

164 In fast allen Bundesländern existieren Bildungsfreistellungsgesetze zur persönlichen Weiterbildung der
165 Beschäftigten. Teilweise werden Auszubildende von diesen Gesetzen nicht erfasst oder erhalten nicht den
166 vollen Anspruch. Wir fordern deshalb flächendeckend einen Anspruch auf Weiterbildung in gleicher Höhe
167 wie bei Arbeitnehmer*innen für Auszubildende für persönliche und kulturelle Weiterbildung neben der
168 dualen Ausbildung.

169 Weiterbildung

170 Zur Attraktivität des Dualen Ausbildungssystems gehören auch die anschließenden Berufsperspektiven.
171 Der Weg an die Hochschule ist nur einer unter vielen weiteren Wegen nach der Ausbildung. Die berufliche
172 Weiterbildung kennt eine Vielzahl von Fortbildungsabschlüssen, mit weiterqualifizieren können. Allerdings
173 ist die Zahl der Abschlüsse, der Angebote und der Anbieter höchst unübersichtlich. Deshalb fordern wir eine
174 Weiterbildungsberatung der Agenturen für Arbeit über Angebote und die Finanzierung von Weiterbildung.
175 Daneben müssen auch die Instrumente der Weiterbildungsförderung aufgestockt werden, um die Attraktivität
176 der beruflichen Weiterbildung zu erhöhen.

177 4. Qualität in der Ausbildung braucht Mitbestimmung

178 Junge Menschen in der Ausbildung sind keine Arbeitnehmer*innen zweiter Klasse. Sie haben das Recht
179 über ihre Ausbildungsbedingungen mitzubestimmen. Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung in einem
180 Betrieb ist ein wichtiger Baustein für gute Ausbildungsqualität sowie faire Ausbildungs- und
181 Arbeitsbedingungen und ist Ansprechpartnerin für alle Belange, die junge Arbeitnehmer*innen, Azubis und
182 Dual Studierende betreffen. Doch können diese Ziele nur mit einer entsprechend durchsetzungsfähigen JAV
183 auch tatsächlich erreicht werden.

184 Deshalb ist eine starke Vertretung junger Arbeitnehmer*innen in den Betrieben von hoher Bedeutung.
185 Wir fordern zur Stärkung der JAV-Arbeit:

186 Wahlalter

187 Um die Institution der JAV zu stärken, soll die NGG auf eine Anhebung des JAV Alters hinarbeiten. Außerdem
188 müssen grundsätzlich alle Auszubildenden unabhängig vom Alter wählbar und wahlberechtigt sein.
189 So könnten auch junge Menschen, die sich erst mit 26 zu einer Berufsausbildung entscheiden, noch die
190 Interessen ihrer zugehörigen Gruppe vertreten. Außerdem können erfahrene JAV-Kolleg*innen
191 gegebenenfalls noch einmal zu einer Wahl antreten und einen reibungslosen Übergang zwischen
192 zwei „Generationen“ gewährleisten.

193 JAV auch ohne Betriebsrat

194 Des Weiteren soll sich die NGG dafür einsetzen, dass JAVen auch ohne einen Betriebsrat gegründet werden
195 können. In Betrieben ohne Betriebsrat, aber mit aktiven und motivierten Jugendlichen, haben diese wenig
196 Chance auf betriebliche Mitbestimmung. Eine vom Betriebsrat unabhängige JAV würde hier entgegenwirken
197 und die Interessen der jungen Menschen im Betrieb stärken. Des Weiteren setzen wir uns dafür ein, dass in
198 Betrieben, in denen keine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden kann
199 (5 Auszubildende unter 25 Jahren und oder junge Beschäftigte unter 18 Jahren) Jugendliche zum Zwecke
200 ihrer Interessenvertretung im Betrieb, bei der Betriebsratswahl das aktive sowie das passive Wahlrecht
201 erhalten.

202 Mitbestimmung bei Einstellungen

203 Außerdem soll als ein weiteres Ziel die Mitbestimmung der JAV bei Neueinstellungen sein. Der Betriebsrat
204 hat bei Einstellungen, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung schon ein Mitspracherecht von dem
205 auch regelmäßig Gebrauch gemacht wird. Dieses Recht soll auf die JAV erweitert werden, um auch die
206 Interessen der jungen Arbeitnehmer*innen stärker zu berücksichtigen.



207 5. Ausbildung 4.0 und moderne Berufsbilder

208 Die Digitalisierung stellt auch die Berufsbildung vor neue Fragen. Der Einsatz von E- Learning kann einerseits
209 neue Chancen für die Ausbildung eröffnen. Andererseits gilt es bestehende Standards der Ausbildung weiter
210 zu erhalten und gegen die Wünsche von Arbeitgebern zu verteidigen.

211 E-Learning

212 Bei der Nutzung von E-Learning mit Plattformen und Apps dürfen für die Auszubildenden keine neuen Kos-
213 ten entstehen. Ein verpflichtender Privatkauf von bspw. Laptops, Tablets, Smartphones oder Apps muss
214 ausgeschlossen werden.

215 Alle Maßnahmen des E-Learning sind als Arbeits- und Ausbildungszeit zu behandeln. Die Frage von mobilem
216 Lernen muss genauso wie die Frage von mobilem Arbeiten durch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge
217 geklärt werden. Gleiches gilt für Datenschutzfragen, die eine Kontrolle von Lernzeiten auf den Plattformen
218 ausschließen müssen. Außerdem ist sicherzustellen, dass die Betreuung durch die Ausbilder*innen
219 gewährleistet bleibt und die Auszubildenden beim E-Learning nicht auf sich allein gestellt sind. Für die
220 Nutzung von E-Learning muss das Ausbildungspersonal qualifiziert werden.

221 Überarbeitung von Berufsbildern

222 Das Ziel der klassischen dreijährigen Berufsausbildung bleibt, auch in Zeiten der Digitalisierung und von
223 Arbeit 4.0, die Qualifizierung von gut ausgebildeten und gut bezahlten Fachkräften. Wo Digitalisierung neue
224 Kompetenzen und Qualifikationen notwendig macht, kann eine Überarbeitung der Rahmenlehrpläne sinnvoll
225 sein. Dies darf aber nicht zu einer zusätzlichen Belastung von Auszubildenden führen.

226 Für die Ordnungsverfahren in der Beruflichen Bildung müssen die Auswirkungen durch Digitalisierung und
227 Arbeit 4.0 stärker erforscht werden und intensiv mit allen an der Berufsbildung beteiligten Gruppen diskutiert
228 werden. Dabei muss das Konsensprinzip zwischen den Sozialpartnern erhalten bleiben. Die Gleichwertigkeit
229 beider Lernorte muss in diesen Verfahren weiter gestärkt werden.

230 Das Berufsprinzip in der Beruflichen Bildung hat sich bewährt und muss verteidigt werden. Wir lehnen
231 zweijährige Ausbildungsberufe, Teilqualifikationen und Modularisierungen für die Erstausbildung von jungen
232 Menschen ab. Diese führen in eine Einbahnstraße, die bereits zu Beginn des Berufslebens den Weg in
233 geringer qualifizierte und somit schlechter bezahlte Berufe ebnet.



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A001-Ä001
Antragsteller/in:	jungeNGG Südwest
Empfehlung der ABK:	Annahme
Beschluss:	Angenommen

1 **Änderungsantrag Ä001: Zukunft der Ausbildung**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Zeile: 60 Ersetzung

4 Zeile: 175 - 179 Ergänzung, Ersetzung und Streichung

5 Zeile: 192 - 193 Ersetzung

6 Zeile: 218 Ergänzung

7 **Zeile: 60**

8 „Ausbildenden“ streichen und durch „Auszubildende“ ersetzen.

9 **Zeile: 175-179**

10 Viele Auszubildende werden lange im Ungewissen gelassen, wie es nach der Ausbildung weitergeht. Deshalb
11 fordern wir eine Übernahmegarantie in eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung nach der Ausbildung im
12 erlernten Beruf. Im Anschluss an die Ausbildung im selben Betrieb darf keine neue erneute Probezeit stehen.
13 Außerdem muss eine Ankündigungsfrist von 6 Monaten bei geplanter Nicht Übernahme verankert werden,
14 um junge Menschen rechtzeitig Planung und Orientierung zu ermöglichen.

15 **Zeile 192-193**

16 Deshalb fordern wir eine Weiterbildungsberatung der Arbeitsagenturen Agenturen für Arbeit über Angebote
17 und die Finanzierung von Weiterbildung.

18 **Zeile, ab 218**

19 Des Weiteren setzen wir uns dafür ein, dass in Betrieben, in denen keine Jugend- und
20 Auszubildendenvertretung gewählt werden kann (5 Auszubildende unter 25 Jahren und oder junge
21 Beschäftigte unter 18 Jahren) Jugendliche zum Zwecke ihrer Interessenvertretung im Betrieb, bei der
22 Betriebsratswahl das aktive sowie das passive Wahlrecht erhalten.



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A001-Ä002
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001-Ä001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001-Ä001

1 **Änderungsantrag Ä002: Zukunft der Ausbildung**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 In Zeile 60 "Ausbildenden" streichen und durch "Auszubildende" ersetzen.



Sachgebiet:	A - Ausbildung	
Antrags-Nr.:	A001-Ä003	
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW	
Empfehlung der ABK:	Ablehnung	
Beschluss:	Abgelehnt	
Abstimmungsergebnis:	Ja:	47 (58.02 %)
	Nein:	30 (37.04 %)
	Enthaltung:	4 (4.94 %)
	Gültige Stimmen:	81
	Ungültige Stimmen:	0
	Abgegebene Stimmen:	81

1 **Änderungsantrag Ä003: Zukunft der Ausbildung**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 In Zeile 164 "kostenloses" streichen und durch "vergünstigtes" ersetzen.



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A002
Antragsteller/in:	jungeNGG Nord
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 Hochschulzugangsberechtigung nach der Ausbildung

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die NGG setzt sich für die allgemeingültige Anerkennung der Berufsausbildung als Hochschulzugangsberechtigung ein und macht so das „Studieren ohne Abitur“ bundesweit möglich. Einschränkungen wie
4 mehrjährige Berufserfahrung und berufliche Fortbildungsabschlüsse als Zugangsvoraussetzungen sollen
5 entfallen. Die Hochschulen müssen für Regelungen für eine weitgehende Anerkennung von Qualifikationen
6 aus der beruflichen Ausbildung sorgen. Daneben müssen für Studierende ohne Abitur spezielle Programme
7 und Angebote eingerichtet werden, damit der Studienerfolg ermöglicht wird.
8



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A003
Antragsteller/in:	jungeNGG Nord
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag

1 **Mindestausbildungsvergütung**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Der Bundesausschuss jungeNGG wird beauftragt, ein Konzept zur Mindestausbildungsvergütung zu
4 entwickeln und in die DGB-Jugend einzubringen. Dieses muss Antworten auf die offenen Fragen, bspw.
5 nach Durchsetzung und Höhe der Mindestausbildungsvergütung beantworten.



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A004
Antragsteller/in:	jungeNGG Nord
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A001
Beschluss:	Angenommen als Material zu Antrag A001

1 **Mindestausbildungsvergütungskampagne**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die jungeNGG setzt sich im Rahmen einer anstehenden Kampagne der DGB Jugend für die Einführung und
4 Umsetzung der Mindestausbildungsvergütung ein. Damit soll die öffentliche Aufmerksamkeit und somit der
5 Druck auf die Politik erhöht werden. Die Unterstützung umfasst Material und Bildungskonzepte für Seminare,
6 JA-Versammlungen etc.



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A005
Antragsteller/in:	jungeNGG Nord
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A001
Beschluss:	Angenommen als Material zu Antrag

1 **Doppelbelastung durch Arbeitseinsatz an Schultagen abschaffen**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die NGG setzt dafür ein, dass Auszubildende egal welchen Alters an Berufsschultagen nicht zusätzlich vor
4 oder nach dem Unterricht im Betrieb eingesetzt werden dürfen. Der Berufsschultag muss zeitlich als voller
5 Ausbildungstag gelten. Dies bedeutet auch, dass dem Auszubildenden hierfür keine Minusstunden,
6 Fehlzeiten o.ä. angerechnet werden dürfen.



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A006
Antragsteller/in:	jungeNGG Nord
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag

1 **Lehr- und Lernmittelfreiheit**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die NGG macht sich für eine eindeutige und umfassende Verankerung der Schulgeld- und Lernmittelfreiheit
4 im BBiG stark. Alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten müssen vom
5 Ausbildungsbetrieb bzw. vom Ausbildungsträger getragen werden. Dazu gehören insbesondere
6 Ausbildungs- mittel, Dienstkleidungsstücke, Schutzausrüstung, Fachliteratur, Unterkunftskosten beim
7 Blockunterricht, eventuell anfallende Schul – oder Lehrgangsgelder, ebenso wie die anfallenden Fahrtkosten
8 für den Weg vom Wohnort zu den Ausbildungs-stätten und der Berufsschule bzw. (Fach-) Hochschule.



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A007
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001

1 **Übernahme von Lehrmitteln für eine qualitative Ausbildung.**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 die NGG setzt sich flächendeckend und betrieblich, sowie überbetrieblich für eine Kostenübernahme von
4 Lehrmitteln und ausbildungsrelevanten Mitteln zu Sicherstellung einer einheitlich qualifizierten
5 Berufsausbildung ein.

6 Zur flächendeckenden Übernahme dieser Kosten muss diese Forderung sowohl bei der Novellierung des
7 Berufsbildungsgesetzes, als auch bei der Verhandlung von Tarifverträge berücksichtigt und in diese
8 aufgenommen werden. Eine entsprechende Allgemeinverbindlichkeit zur politischen Unterstützung ist an-
9 zustreben.

10 Begründung

11 Lehrmittel und ausbildungsrelevante Mittel beinhalten beispielsweise Fachbücher und Werkzeuge, die nicht
12 für die tägliche Ausbildung notwendig sind, allerdings zu einer breitgefächerten Berufsausbildung beitragen.
13 Weiterhin gilt dies für alle Arten von Arbeitskleidung, die nicht durch die bestehenden gesetzlichen
14 Regelungen abgedeckt werden.

15 Auszubildenden mit einer geringeren Ausbildungsvergütung ist es teils nicht möglich alle Mittel zu
16 finanzieren. Somit nur eine fachbezogene Ausbildung im Rahmen der bisherigen gesetzlichen Grundlagen
17 möglich. Insbesondere im Bereich von Lehrbüchern vollzieht sich der Inhalt durch den digitalen Wandel
18 einer stetigen Veränderung. Ältere Exemplare, die häufig zu günstigen Preisen angeboten werden, können
19 zu einer schlechteren Absolvierung der Berufsausbildung beitragen.

20 Durch eine einheitliche Kostenentlastung kann ebenso dazu beigetragen werden, dass junge Menschen sich
21 freier in der Ausbildungswelt bewegen und möglicherweise in Ausbildungsberufen Fuß fassen können,
22 welche vorher aus persönlichen finanziellen Gründen mit Hindernissen verbunden waren.

23 Der betriebliche Nutzen ergibt sich hierbei aus einer auf den Betrieb angepassten Betreuung und eine
24 breitere Bewerbermasse. Durch die Aufnahme der Forderungen in Tarifverträge ergibt sich zudem eine
25 weitere Verhandlungsmasse, der Indikator als Höhe des Zuschusses kann hierbei eine gute Auskunft über
26 die Familienfreundlichkeit einer Branche geben.



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A008
Antragsteller/in:	jungeNGG Ost
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001

1 Auszubildende sind mehr wert

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die NGG-Gesamtorganisation setzt sich – wie schon auf dem Gewerkschaftstag 2013 beschlossen
4 gegenüber der Politik für die Einführung einer existenzsichernden Ausbildungsvergütung ein. Diese soll,
5 analog des gesetzlichen Mindestlohns, eine unterste Grenze ziehen, die als Ausbildungsvergütung
6 mindestens zu zahlen ist. Sie orientiert sich am Bafög-Höchstsatz. Wir fordern ferner die konkrete Ausarbei-
7 tung eines Entwurfs zur Umsetzung, der in der Debatte mit der Regierung als Argumentationsstütze und
8 zugleich als praktikables Konzept Verwendung finden kann. Konkret soll hier die Umlagefinanzierung als
9 ernsthafte Möglichkeit geprüft und thematisiert werden.

10 Begründung:

11 Seit Jahren bemängeln wir als Gewerkschaft nun schon die Höhe der Ausbildungsvergütung vor allem in
12 unseren NGG-Branchen. Aufgrund der Inflation und der damit verbundenen Erhöhung der Lebenshaltungs-
13 kosten wird es für Auszubildende zunehmend schwieriger bis unmöglich, ohne die Hilfe der Eltern oder der
14 Ämter ihre Existenz zu sichern.

15 Dies führt unweigerlich zu einer massiven Verschlechterung der Ausbildungsqualität und hat nicht selten zur
16 Folge, dass der Leidensdruck Auszubildende dazu treibt, ihre Ausbildung abzubrechen. Zudem läßt das
17 Wissen um diese Zustände junge Menschen nicht dazu ein, eine Ausbildung in den entsprechenden
18 Branchen zu beginnen. Insbesondere in Zeiten, in denen die Betriebe über den sogenannten
19 Fachkräftemangel klagen, gilt es umso mehr, einen (finanziellen) Anreiz für Auszubildende zu schaffen.

20 Die existenzsichernde Ausbildungsvergütung soll nicht dazu dienen, bereits bestehende Tarifverträge
21 auszuhöhlen. Stattdessen soll es darum gehen, Gerechtigkeit zu schaffen in den Berufszweigen, die durch
22 Tarifaueinandersetzungen keine existenzsichernden Löhne erreichen. Aus demselben Grund haben wir
23 bereits erfolgreich einen flächendeckenden Mindestlohn erkämpft, der Auszubildende jedoch kategorisch
24 ausschließt. Es ist an der Zeit, auch für diese einzustehen!



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A009
Antragsteller/in:	jungeNGG Ost
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001

1 Freie Fahrt und freies Lernen – Auszubildende finanziell entlasten

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 NGG und DGB wirken darauf hin, eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, aus der eindeutig hervorgeht,
4 dass die Auszubildenden finanziell während der Ausbildungszeit zu entlasten sind und die Kostenübernahme
5 durch den ausbildenden Betrieb geregelt ist. Wir fordern konkret, die Übernahme von Fahrtkosten,
6 Lehrmittel (Bücher und Co.) sowie mögliche Kosten bei Internatsaufenthalten. Solange es keine gesetzliche
7 Regelung gibt, werden diese Forderungen innerhalb der NGG-Tarifkommissionen thematisiert und mit dem
8 ersten Willen einer zunächst tariflichen Regelung, gegenüber den Arbeitgebervertretern, aufgestellt.

9 Begründung:

10 Die Ausbildungsqualität lässt häufig zu wünschen übrig, zudem müssen Auszubildende die Kosten von
11 essenziellen Ausbildungsgütern oft selbst tragen, ohne finanzielle Unterstützung der ausbildenden Betriebe.

12 Auszubildende werden als billige Arbeitskräfte ausgebeutet, die Übernahme nach der Ausbildung ist nicht
13 garantiert, das spricht für keine Attraktivität der Ausbildungsberufe.

14 Für uns ist klar: Ein Ausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis sondern dient dem Lernen und ist eine
15 Investition in unsere Zukunft, in unsere nächsten Fachkräfte. Ein Lernen muss möglich sein mithilfe aller
16 nötigen Lehrmittel und nicht nur jene, die sich der Auszubildende finanzielle leisten kann. Ausbildenden
17 Betriebe und Politik müssen wir Verantwortung übernehmen und in unsere Zukunft investieren. Mit Hinblick
18 auf die (technischen) Veränderungen und Folgen der Digitalisierung gilt es hier zeitnah und umfänglich
19 gesetzliche Grundlagen zu schaffen, ohne das Einzelne von der Gesellschaft abgehängt werden bzw. nicht
20 dieselben Voraussetzungen haben. Im Übrigen könnte die Kostenübernahme auch Schritt sein, Ausbildung
21 attraktiver zu machen. Insbesondere mit Blick auf die immer wieder geforderte Flexibilität und
22 überregionalen Ausbildungsplätze.

23 Auch Bücher, Lehrmittel und Berufsschule gehören zur Ausbildung dazu. Daher muss den Azubis die
24 Nutzung dieser Dinge kostenfrei möglich sein.



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A010
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001

1 Ein Ticket für alle Auszubildenden. – Mobilität fördern!

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 der NGG Landesbezirk NRW schließt sich der Forderung der DGB Jugend für ein vergünstigten Zugang zum
4 ÖPNV für Auszubildende anschließen. Weitergehend soll diese Forderung im Rahmen einer politischen
5 Kampagne und in den in NRW durchgeführten Berufsschultouren platziert werden. Dies erhöht den
6 öffentlichen Druck.

7 Begründung:

8 Mit unserer Forderung nach einem flächendeckenden Zugang für Auszubildende zum ÖPNV gleichen wir
9 das System der dualen Berufsausbildung dem eines Studiums an. Vielen Auszubildenden ist es nicht
10 möglich ein weitreichendes Ticket zu erwerben und reduziert ihre gesellschaftliche Teilhabe deshalb auf ein
11 nötiges Minimum. Um die Attraktivität einer Berufsausbildung zu erhalten ist es notwendig, eine einheitliche
12 Gestaltung auf Landesebene zu bewirken.

13 Durch unsere erfolgreiche Arbeit in Berufsschulen haben wir bereits jetzt Zugang zu Auszubildenden, die
14 direkt betroffen sind. In jedem Berufsschulunterricht ist die finanzielle Belastung ein Thema und wirkt sich
15 direkt, auf Bereitschaft aktiv zu werden, aus. Mit einer entsprechenden Kampagne können wir diese Kraft
16 der Aktiven für die Durchsetzung unserer Forderung nutzen und somit den politischen Druck erhöhen.

17 Auszug aus den DGB Jugend Forderungen zum Thema im Folgenden.

18 Azubi-Ticket NRW-WEIT UND PREISGÜNSTIG – Einführung und Zielsetzung

19 Als Gewerkschaftsjugend fordern wir besseren, günstigeren und perspektiv fahrscheinlosen ÖPNV.
20 Alle politischen Diskurse und Ideen der Parteien, die in diese Richtung gehen, begrüßen wir. Aber die Zeit
21 zum Handeln ist jetzt: Nach der Landtagswahl fordern wir alle demokratischen Landtagsfraktionen sowie die
22 neue Landesregierung auf, einen großen Sprung nach vorne zu machen! Für uns muss dieser Schritt in der
23 Einführung eines allgemeinen, NRW-weiten und erschwinglichen Tickets liegen, das Auszubildende überall
24 im Land erwerben können. Auszubildende stellen eine sehr große Gruppe junger Menschen dar, die mit
25 einem finanziell engen Budget in das Arbeitsleben startet. Deshalb liegt in der Einführung eines NRW-weiten
26 und preisgünstigen Azubi-Tickets der beste und effektivste Hebel, um die Zugänglichkeit zum Öffentlichen
27 Personennahverkehr (ÖPNV) zu verbessern. Allerdings kommt es hier auf die richtigen Bedingungen an, die
28 u.a. sicherstellen, dass der ÖPNV insgesamt gestärkt wird und nicht Arbeitnehmende oder Andere die
29 Leittragenden dieser Reform sind. Anforderungen an die Azubi-Ticket-Einführung, die im Sinne der
30 Auszubildenden und Arbeitnehmenden sind, beschreibt dieser Antrag.

31 Azubi-Ticket JETZT! Eine Frage der Teilhabe und Gerechtigkeit

32 Nach dem historischen Fortschritt des NRW-Semestertickets, das Studierenden einen unbegrenzten ÖPNV-
33 Zugang ermöglicht, ist die Umsetzung des Azubi-Ticket heute eine Frage der Teilhabe und Gerechtigkeit:



34 1. Stärkung der dualen Ausbildung durch finanzielle Entlastung der Azubis: Die duale Ausbildung in Betrieb
35 und Schule ist für uns kein Auslauf, sondern ein Zukunftsmodell! Die Qualifikation der Dual-Auszubildenden
36 ist auf den Arbeitsmärkten sehr gefragt und das Modell gilt international als Vorbild. Trotzdem nimmt die
37 duale Ausbildung aktuell Schaden, weil in den letzten Jahren nicht mehr, sondern weniger duale
38 Ausbildungsplätze besetzt wurden. Für uns gilt es daher, die Qualität und Attraktivität der dualen Ausbildung
39 wieder zu stärken. Ein Mittel dazu ist es, Azubis finanziell zu entlasten: Der Ausbildungsreport der
40 DGB-Jugend zeigt, dass Auszubildende im Durchschnitt 669 Euro im Jahr für Fahrtkosten im Rahmen ihrer
41 Ausbildung aufbringen. Hinzu kommen private Fahrtkosten. Ein preisgünstiges und NRWweites Azubiticket
42 würde also zu einer realen finanziellen Entlastung führen!
43 2. Ausweitung der gesellschaftlichen Teilhabe von Azubis: Ein preisgünstiges und perspektivisch
44 arbeitgeber_innenfinanziertes Azubi-Ticket ist weit mehr als nur praktische Umverteilung zugunsten der ge-
45 ringsten Einkommensbezieher_innen. Unser Azubi-Ticket ermöglicht Auszubildenden, sich gesellschaftlich,
46 kulturell und auch z.B. politisch besser einzubringen. An vielen Stellen sticht hervor, dass Azubis insgesamt
47 weniger Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe haben als Studierende. Mit unserem Modell würden
48 diese Nachteile abgebaut. Das Azubi-Ticket verbessert die gesellschaftliche Teilhabe von Auszubildenden!
49 3. Mehr besetzte Ausbildungsstellen durch höhere Mobilität: In NRW gibt es das große Problem, dass
50 Regionen wie das Ruhrgebiet oder Ostwestfalen-Lippe einen großen „Überhang“ an Bewerber_innen haben.
51 Hingegen bleiben in benachbarten Regionen, z.B. im Siegerland und Münsterland, einige Ausbildungsplätze
52 unbesetzt. Unser Azubi-Ticket würde es jungen Menschen ganz praktisch ermöglichen, täglich kostenneutral
53 z.B. von Dortmund nach Münster zu pendeln. Natürlich ist das Azubi-Ticket immer nur ein Baustein, dessen
54 Funktionieren an andere Bedingungen geknüpft ist (z.B. ausgebauten und flächendeckenden ÖPNV).

55 **Azubi-Ticket FÜR ALLE!**

56 **Ein NRW-weites Angebot für alle betrieblichen & schulischen Azubis**

57 Statt eines Flickenteppichs verschiedener Förderungsstrukturen, Zuschüsse und Preise brauchen wir eine
58 einheitliche Landeslösung, die die Landesregierung mit den Tarifparteien und anderen beteiligten
59 Akteur_innen durchsetzt.

60 1. Eine Landeslösung für alle Azubis: Ein landesweites Azubiticket ist von der Landesregierung in Kooperation
61 mit den DGB-Gewerkschaften sowie den Kammern der Unternehmen zu entwickeln. Dies muss preisgünstig
62 für betriebliche und vollschulische Auszubildende gelten und den gesamten ÖPNV im Bundesland erfassen.
63 Außerdem muss es unbürokratisch zu erwerben sein. Bei der Entwicklung des Tickets sind die Interessen
64 der Verkehrsverbände und insbesondere der Nahverkehrsträger vor Ort zu berücksichtigen. Ein Beispiel
65 kann hierfür eine Anlehnung an das NRW-Semesterticket sein. In der Einführungsperiode könnte durch
66 Zuschüsse garantiert werden, dass der Preis niedrig bleibt.

67 2. Flexible Übergangsregelungen für Bundesland-Grenzregionen: Für Auszubildende, die an der Grenze zu
68 NRW leben, aber in NRW ihrer Ausbildung nachgehen, sind Übergangslösungen zu schaffen. Ziel ist es, den
69 Weg vom Wohnort zu den Ausbildungsstätten durch das Ticket abgelten lassen zu können. Verschiedene
70 Semestertickets kennen ähnliche Regelungen für benachbarte Grenzregionen.

71 **Azubi-Ticket ÜBER ARBEIT FINANZIEREN! Perspektiven der Arbeitgeber_innenfinanzierung, tarifliche 72 Umsetzung und Mitgliedergewinnung.**

73 Bisher müssen Azubis für ihren Weg zur Ausbildungsstelle selbst aufkommen. Für Arbeitnehmer_innen gilt
74 das Gleiche. Aus unserer Überzeugung ist es jedoch weder logisch noch gerecht, dass der notwendige Weg
75 zur Ausbildungsstelle bzw. zum Arbeitsplatz privat finanziert werden muss.

76 1. Perspektive der Arbeitgeber_innenfinanzierung: Für uns gehört es zu den Anforderungen an gute Aus-
77 bildung und Arbeit, dass die Kosten für Arbeitswege übernommen werden. Konkret heißt das, dass wir die
78 Arbeitgeber_innen in der Verantwortung sehen, für die Fahrtkosten aufzukommen. Besonders gerecht lässt
79 sich dieses Ziel mit allgemeinen, NRW-weiten Tickets erreichen – wie mit unserem Azubi- Ticket.

80 2. Umsetzung über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen: Die Arbeitgeber_innenfinanzierung des
81 Azubi-Tickets möchten wir schrittweise über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erreichen. Für diesen
82 Weg ist es entscheidend, dass bei den Verhandlungen zur Einführung des Azubi-Tickets die Tariffähigkeit
83 sichergestellt wird.

84 3. Mitgliedergewinnung mit dem Azubi-Ticket: Im gesamten Prozess des Azubi-Tickets – also von dessen
85 Einführung bis zur Arbeitgeber_innenfinanzierung – ist es die Aufgabe der Gewerkschaften und des DGB,
86 den Aspekt der Mitgliedergewinnung mitzudenken: Das Azubi-Ticket soll Auszubildende stärken – aber es
87 muss auch möglichst gute (zusätzliche) Gründe liefern, um Gewerkschaftsmitglied zu werden. Indem sich



88 die Gewerkschaften mit der Einführung des Azubi-Tickets politisch durchsetzen, folgen hieraus zumindest
89 ideelle Gründe, Gewerkschaftsmitglied zu werden. Im Prozess für das Azubi-Ticket bieten sich jedoch
90 Anschlusspunkte, um dessen „Mitgliedswert“ zu steigern: Schon bei Einführungsverhandlungen für das
91 Azubi-Ticket kann es daher ein Ziel sein, ein Mitgliedsplus für Gewerkschaftsmitglieder zu verhandeln. Die
92 kostenlose Mitnahme weiterer Personen am Wochenende oder Regelungen zur Fahrradmitnahme sind
93 denkbar. Darüber hinaus bieten Tarifverhandlungen und Betriebsvereinbarungen Optionen, die (schritt-
94 weise) Kostenübernahme klar auf gewerkschaftliche Arbeit zurückzuführen – oder z.B. die
95 Kostenübernahme nur für Gewerkschaftsmitglieder durchzusetzen. In jedem Fall bietet das Azubi-Ticket den
96 Gewerkschaften neue Möglichkeiten für maßgeschneiderte Kampagnen zur Mitgliederwerbung unter
97 Auszubildenden.

98 **Systemproblem lösen: ÖPNV-UNTERFINANZIERUNG STOPPEN!**

99 Die Einführung des Azubi-Tickets muss den ÖPNV insgesamt befördern und strukturell stärken. Deswegen
100 ist die Einführung nicht vernünftig zu realisieren, ohne die (Finanzierungs-)Strukturen zu verändern.

101 1. Unterfinanzierung stoppen: Im Bahn- und Schienennetz sowie bei den Schienenfahrzeugen haben sich
102 in den letzten drei Jahrzehnten Investitionsdefizite in Milliardenhöhe aufgetürmt. Gerade die Ballungszentren
103 leiden unter Ausfällen, mangelnder Infrastruktur und Kapazitätsproblemen des ÖPNV. Zwar gab es in den
104 letzten Jahren Lichtblicke durch stärkere Investitionen in modernen Nahverkehr. Für eine nachhaltige,
105 zukunftsfähige Verkehrsinfrastruktur, die zudem eine größere Auslastung hat, sind jedoch schnelle,
106 zusätzliche Milliarden-Investitionen in den ÖPNV notwendig. Vollkommen inakzeptabel und kontraproduktiv
107 wäre es, wenn eine noch höhere ÖPNV Auslastung durch das Azubi-Ticket die aktuellen Probleme noch
108 verschärfen würde. Deswegen sollte mit der Azubi-Ticket-Einführung eine Trendwende für ÖPNV-Investitio-
109 nen einhergehen. Die Verkehrswende darf nicht ins Stocken geraten.

110 2. Arbeitnehmende stärken: Der Geldmangel und die Systemprobleme im ÖPNV werden derzeit häufig auf
111 dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Bei ÖPNV Ausschreibungen gewinnen teilweise Dumping-An-
112 bieter_innen, die Beschäftigte prekär, indirekt bzw. atypisch beschäftigen. Und bei den großen Verkehrsge-
113 sellschaften ist die angespannte Finanzlage ein großes Hindernis für faire Tarifabschlüsse und mehr Teilhabe
114 am Arbeitsplatz. In dieser Situation darf das Azubi-Ticket nicht zu noch größeren Auslastungsproblemen
115 führen. Die Azubi-Ticket-Einführung setzt voraus, dass mehr Geld ins ÖPNV-System gespült wird!

116 **Azubi-Ticket SCHAFFT KONKRETE UTOPIE eines flächendeckenden, ticketlosen, über Arbeit finanzierten** 117 **Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV)**

118 Die Einführung unseres NRW-weiten, preisgünstigen und schrittweise arbeitgeber_innenfinanzierten
119 Azubi-Tickets bietet schnell realisierbaren und praktischen
120 Fortschritt. Diesen Wandel gilt es schnell zu gestalten. Aber unser Azubi-Ticket kann nur der erste Schritt
121 sein. Langfristig setzen wir auf eine konkrete Utopie: Wir wollen einen flächendeckenden, ticketlosen und
122 vollständig aus gesellschaftlicher Arbeit finanzierten ÖPNV.

123 1. Die Verkehrswende verwirklichen: Der Klimawandel, die deshalb notwendige Energiewende und
124 weitergehende gesellschaftliche Umbrüche (z.B. neue Technologien & der Bedeutungsverlust des Autofah-
125 rens für jüngere Menschen) machen es notwendig, zukünftig ein breitgefächertes und leistungsfähiges
126 ÖPNV-Netz vorzuhalten. Anders sind die CO2-Einsparziele im Verkehrsbereich, die bisher eine große
127 Schwachstelle darstellen, nicht zu realisieren. Mit dem Azubi-Ticket wollen wir den ersten Hebel dazu
128 umlegen – aber weitere müssen folgen.

129 2. Ticketlosen ÖPNV für alle Arbeitnehmenden und die ganze Gesellschaft: Strategisch gedacht ist unser
130 Azubi-Ticket der erste Schritt zu einem ticketlosen, von den Arbeitgeber_innen finanzierten ÖPNV-Zugangs.
131 Denn die erfolgreiche Azubi-Ticket- Einführung wird dazu führen, dass ausgebildete Auszubildende sowie
132 interessierte Kolleg_innen in den Gewerkschaften und der Gesellschaft für eine Ausweitung streiten: Ihr Ziel
133 wird sein, ein Solidarmodell für alle Arbeitnehmenden zu erreichen. In einer Arbeitsgesellschaft meint das in
134 letzter Konsequenz den fahrscheinlosen ÖPNV für alle. Als Gewerkschaftsjugend wollen wir also den
135 langfristigen politischen Prozess mitgestalten, in dem es gilt, für alle Arbeitnehmer_innen ein günstiges und
136 bundeslandweites Ticket durchzusetzen. Damit würde eine Phase der Etablierung anstehen, in der das
137 Ticket politisch so attraktiv gehalten werden muss, dass es möglichst viele abonnieren. Über die Masse ergibt
138 sich eine höhere Kostendeckung. Für die Gewerkschaften wird sich damit das Tarif- und Organizing-Gestal-
139 tungsfeld für arbeitgeber_innenfinanzierte Tickets ausweiten. Wenn dieses Modell – langfristig gedacht –
140 einmal zum (gesetzlichen) Standard wird, entsteht die Perspektive, dass der ÖPNV-Zugang im tariflichen
141 Normalfall von Arbeitgeber_innen- statt von Arbeitnehmer_innen-Seite (mit) finanziert wird.



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A011
Antragsteller/in:	jungeNGG Ost
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A001
Beschluss:	Angenommen als Material zu Antrag A001

1 **Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 NGG bringt die Forderung gegenüber dem DGB, nach einer unabhängigen und anonyme Beschwerdestelle,
4 an die sich Auszubildende bei Schwierigkeiten mit dem Ausbildungsbetrieb wenden können, auf den Weg.
5 Zur Durchsetzung unserer Forderung sind die nachfolgend genannten Maßnahmen zu beraten.
6 Die Kammern dürfen nicht weiterhin ihre eigenen Mitglieder kontrollieren. Um zu gewährleisten, dass alle
7 Ausbildungsbetriebe geeignet, qualifiziert und gewillt sind, ihren Auszubildenden alle fachlich nötigen
8 Kenntnisse pädagogisch zu vermitteln, schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

- 9 • Ausbildungsbetriebe müssen sich als solche Anerkennen lassen von einer Kommission bestehend
10 aus einer BerufsschullehrerIn, eine ArbeitnehmerIn und eine ArbeitgeberIn
- 11 • Die zuständigen AusbilderInnen dürfen nicht fachfremd sein und müssen fortlaufend weiterqualifi-
12 ziert und geprüft werden
- 13 • Eine staatliche Stelle soll für die Auszubildenden niedrigschwellig erreichbar sein und mögliche
14 Beschwerden über Verstöße gegen Arbeitsrecht und Ausbildungsgesetzgebung anonym an die
15 Kommission und ggf. den Zoll weiterleiten, die die Vorwürfe dann prüfen.

16 Begründung:

17 In manchen Betrieben sind unbezahlte Überstunden, fachfremde Tätigkeiten, Alleinarbeit oder die
18 Nichteinhaltung der Ausbildungsrahmenpläne an der Tagesordnung. Auszubildende müssen die Möglichkeit
19 haben, diese Gesetzesverstöße zu melden, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen. Die Kammern
20 sind wohl kaum neutrale RichterInnen, wenn es um ihre eigenen Mitglieder geht. Sie sollen weder die
21 Ausbildungserlaubnis an diese vergeben dürfen, noch bei auftretenden Problemen nachforschen. Hier soll
22 der Staat seiner Pflicht nachkommen, seine Gesetze auch durchzusetzen.



Sachgebiet:	A - Ausbildung
Antrags-Nr.:	A012
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag A001

1 **Angeleichung von Bildungsurlaub –**
2 **Auszubildende wie Arbeitnehmer*innen**

3 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

4 die NGG NRW setzt sich politisch dafür ein, dass das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz in der Anzahl von
5 Bildungsurlaubstagen für Auszubildende, an die bisher für ArbeitnehmerInnen festgesetzten fünf Tagen pro
6 Kalenderjahr angeglichen wird. Hierfür muss es konkrete Forderungen an die Landesregierung NRW geben
7 und mit gewerkschaftlichem Druck darauf hingewirkt werden. Ebenso muss dafür Sorge getragen werden,
8 dass bei einer entsprechenden Anpassung sämtliche Ausnahmen mit nachteiliger Wirkung auf
9 Auszubildende entfernt werden.

10 Begründung:

11 Insbesondere die von Gewerkschaften und freien Bildungsträgern angebotenen Seminare unterliegen häufig
12 der Möglichkeit, diese nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz zu besuchen. Für Auszubildende ist
13 diese Möglichkeit allerdings beschränkt, wodurch viele Angebote in einen zeitlichen und für Auszubildende
14 eher in einen zur Mehrbelastung führenden Rahmen angeboten werden.

15 Insbesondere innerhalb der Ausbildung sollte eine gesellschaftspolitische Meinungsbildung und Förderung
16 unterstützt und somit der Einstieg in das spätere Berufsleben erleichtert werden.



Block B jungeNGG und NGG



Sachgebiet:	B - jungeNGG und NGG
Antrags-Nr.:	B001
Antragsteller/in:	Bundesausschuss jungeNGG
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 Starke Jugendarbeit für eine starke NGG - jungeNGG 2020

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die Jugendarbeit ist für die NGG von großer Bedeutung. Das Werben von jungen Menschen und
4 Auszubildenden sichert die Mitgliedschaft in den kommenden Jahren. Vor dem Hintergrund der gesunkenen
5 Neueintritte in den vergangenen Jahren stehen jungeNGG und die NGG insgesamt vor großen
6 Herausforderungen.

7 Die Gründe für die sinkende Zahl der Neueintritte liegen nur zum Teil in der sinkenden Zahl der Auszubil-
8 denden in den Branchen. Es gibt sowohl Bereiche mit stark sinkenden Ausbildungszahlen als auch mit
9 steigenden Ausbildungszahlen. Teilweise sind Ausbildungsplätze in andere Arbeitsformen umgewandelt
10 worden. Unser Anspruch muss es sein, die vorhandenen Potenziale auch tatsächlich auszuschöpfen.
11 Insgesamt ist das Beschäftigungsniveau unter 25 stabil geblieben.

12 Das Ziel von jungeNGG muss es sein, junge Menschen von einer Mitgliedschaft in Gewerkschaften zu
13 überzeugen. Wir müssen ihnen das Wissen und die Fähigkeiten geben, für ihre Interessen zu kämpfen und
14 sich in der Arbeitswelt zurecht zu finden. Gemeinsam mit ihnen kämpfen wir für beste Ausbildungs-, Arbeits-
15 und Lebensbedingungen. Dazu wollen wir unsere Arbeit weiterentwickeln und stärker an unseren
16 Zielgruppen ausrichten.

17 1. Zeitgemäße Ansprache von jungen Menschen

18 Die Erwartungshaltungen von jungen Menschen und Auszubildenden haben sich nicht grundsätzlich
19 verändert. Unser Angebot an persönlicher Unterstützung und der Kampf für bessere Ausbildungs- und
20 Arbeitsbedingungen ist nach wie vor hoch aktuell. Trotzdem müssen wir bei unserer Ansprache und in
21 unserem Auftreten neue Wege gehen und junge Menschen in ihrer Lebensrealität abholen. Unsere
22 bisherigen Instrumente wie Seminare, Veranstaltungen, Flyer, Werbemittel, Homepages, Social Media, etc.
23 müssen wir auf ihre Attraktivität überprüfen. Das Ziel muss es sein, allen jungen Menschen in unseren Bran-
24 chen, ein glaubwürdiges Angebot zum Mitmachen zu bieten.

25 Dazu wird die jungeNGG Konzepte entwickeln, wie eine Ansprache von jungen Menschen auf Augenhöhe
26 aussehen kann, um Inhalte zeitgemäß zu transportieren. Im ersten Schritt soll mit externer Unterstützung
27 ein Blick auf die Lebensrealität von jungen Menschen, ihrer Kommunikation, ihres politischen Interesses
28 und ihrer Sicht auf Gewerkschaften allgemein geworfen werden. Im Anschluss müssen diese Erkenntnisse
29 mit Erfahrungen mit bestehenden Instrumenten und Anspracheformen abgeglichen werden.

30 Diese Erkenntnisse aus den verschiedenen Blickwinkeln von außen und innen sollen im Ergebnis bei der
31 Neuerstellung und Weiterentwicklung von Werbematerial, Flyern, bei der Planung von Veranstaltungen und
32 Seminaren sowie bei der Arbeit mit JAV-Mitgliedern genutzt werden.



33 **2. Unsere jungeNGG**

34 Das Ziel der Arbeit von jungeNGG in den nächsten Jahren ist es, den Mitgliederschwund zu stoppen und
35 mittelfristig wieder eine steigende Mitgliederzahl zu erreichen. Dazu müssen insbesondere die Eintritte
36 deutlich gesteigert werden. Maßnahmen und Aktivitäten müssen stärker auch unter dem Blickwinkel der
37 Mitgliederwerbung gedacht und konzipiert werden.

38 Um mehr Mitglieder zu werben, ist der Ausbau der Präsenz an Berufsschulen wichtig. Auf den Touren wird
39 der Kontakt zu Auszubildenden möglich, die unter Umständen keine betriebliche Ansprache hatten. Darüber
40 hinaus sollte auch die Möglichkeit, an bestimmten Hochschulen mit zu den Organisationsbereichen
41 passenden Profil zu werben, genutzt werden.

42 Ein Schwerpunkt liegt in der Umsetzung der zeitgemäßen Ansprache in Werbemitteln in Form von Flyern,
43 Broschüren und Give-Aways. Neben der Bearbeitung einer breiten Palette von Themen muss stärker auf die
44 Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen geachtet werden (bspw. Auszubildende zu Beginn der
45 Ausbildung, Auszubildende vor dem Ende der Ausbildung, Ausgelernte, Beschäftigte ohne
46 Ausbildungsplatz). Zur zeitgemäßen Ansprache gehört auch die Offenheit für neue Kommunikationswege
47 und Instrumente. In diesem Zusammenhang soll die Entwicklung einer App für jungeNGG geprüft werden.

48 Um Themen und Anliegen von jungeNGG sichtbar zu machen, muss verstärkt in zeitlich begrenzten
49 Kampagnen gedacht werden, die Auszubildende auf Missstände, Probleme, Forderungen von jungeNGG
50 aufmerksam macht. Bei der Konzeption und Entwicklung soll Wert auf aktivierende Formen des Mitmachens,
51 professionelle Kampagnenmaterialien, Motivation zum Eintritt in die NGG und die Außenwirkung gelegt
52 werden.

53 Auf die Mitgliederwerbung müssen Aktivitäten abgestimmt werden, die zur Mitarbeit bei jungeNGG und NGG
54 motivieren und die Mitglieder langfristig an die Organisation binden und aktivieren. Dazu müssen u.a. die
55 Gründungen von Regionsjugendausschüssen aktiv verfolgt und begleitet werden. Bei der Gewährleistung
56 eines motivierenden und aktivierenden Angebots der Jugendarbeit auf Regionsebene sind die Regionen in
57 der Pflicht.

58 Die Bildungsarbeit von jungeNGG besteht aus professionellen und qualitativ hochwertigen Seminaren. Trotz-
59 dem ist es immer wieder von neuem notwendig, aktuelle Schwerpunkte zu setzen, die für Mitglieder attraktiv
60 sind. Bei der Planung und Durchführung der Seminare sollten die Methoden bei der Bewerbung,
61 Durchführung und zur langfristigen Bindung der jungen Menschen immer wieder kritisch hinterfragt und
62 ggf. angepasst werden. Die Bewerbung von Seminaren bei Noch-Nicht-Mitgliedern kann noch verbessert
63 werden. Die Neuaufstellung des Bundesteamendenarbeitskreises (BTAK) muss dazu genutzt werden, um
64 aus diesem Kreis Vorschläge und Konzepte zu entwickeln.

65 JungeNGG trägt nicht nur Verantwortung für die Ansprache von jungen Menschen, sondern auch für deren
66 Politisierung und politische Bildung. Nur wenn es uns gelingt gewerkschaftliche Werte und gesellschaftliche
67 Forderungen sowie das nötige Hintergrund- und Handlungswissen zu vermitteln, werden junge Mitglieder
68 aktiviert und zu einer kritischen Auseinandersetzung mit den betrieblichen und gesellschaftlichen
69 Verhältnissen motiviert. In allen Instrumenten soll dieses Ziel eine größere Rolle einnehmen.

70 Mittelfristig sollen diese Methoden und Ziele auch zur Reduzierung der Fluktuation in den
71 Landesbezirksausschüssen jungeNGG beitragen.

72 Ziel von jungeNGG muss es außerdem sein, garantierte Mandate in der NGG und darüber hinaus besetzen
73 zu können. Dafür muss die Basis von aktiven Mitgliedern mit den oben beschriebenen Maßnahmen verbreitert
74 werden.

75 Ebenfalls soll die Besetzung von Tarifkommissionen verbessert werden. Es muss unser Anspruch sein, alle
76 Plätze, die zur Verfügung stehen, zu besetzen. Damit einher geht die ausreichende Qualifizierung von
77 benannten und zukünftigen Mitgliedern der Tarifkommissionen. Dazu werden von
78 jungeNGG regelmäßig Angebote im Rahmen des Seminarprogramms gemacht. Bei Tarifverhandlungen
79 sollen darüber hinaus Jugendforderungen eine größere Rolle spielen.



80 Dazu ist eine rechtzeitige Diskussion im Bundesausschuss und in anderen Gremien von jungeNGG
81 notwendig, damit Kolleg*innen von jungeNGG unsere jeweiligen Jugendforderungen in die
82 Tariffunkommissionen tragen können.

83 Für die Arbeit von jungeNGG ist die Richtlinie zur Jugendarbeit maßgeblich. Wo es für das Erreichen der
84 beschriebenen Ziele notwendig ist, müssen auch Impulse für die Überarbeitung der Richtlinie diskutiert
85 werden.

86 3. Unterstützung durch die NGG

87 Wir wollen im Bewusstsein der NGG verankern, dass die Themen von jungeNGG einen hohen Stellenwert
88 bei allen Hauptamtlichen auf allen Ebenen haben. Gemeinsam mit der Unterstützung der NGG lassen sich
89 ambitionierte Ziele erreichen und die negative Mitgliederentwicklung wieder umkehren. Zu diesem
90 Bewusstseinswandel gehört eine eigenständige Jugendarbeit in den Regionen, die unabhängig von der/dem
91 jeweiligen Jugendsekretär*in verfolgt wird. Insbesondere bei Berufsschultouren sind die Regionen in der
92 Pflicht, weil bei weitem nicht alle Standorte von den Jugendsekretären abgedeckt werden können. Mit
93 gezielter Aufklärungsarbeit und intensivem Austausch sollen daher alle Hauptamtlichen unserer Organisation
94 für dieses Thema sensibilisiert werden, so dass Jugendarbeit in den Regionen einen höheren Stellenwert
95 erfährt.

96 Für die Werbung von jungen Mitgliedern müssen ausreichend finanzielle Mittel bereitgestellt werden.
97 Insbesondere Regionen mit wenig finanziellen Ressourcen müssen von der Gesamtorganisation so
98 unterstützt werden, dass darunter nicht die Jugendarbeit leidet.

99 Im Hinblick für die Werbung von jungen Menschen sollten die Angebote von NGG-Mitgliedervorteil kritisch
100 analysiert werden und ggf. neue für die Lebensrealität junger Menschen attraktive Angebote und
101 Kooperationen entwickelt werden. Diese sollten dann auch prominent zur Werbung von neuen
102 Mitgliedern auf den entsprechenden Materialien eingesetzt werden.

103 Die personelle Stärkung von jungeNGG ist ein wichtiges Signal und zeigt, dass die NGG langfristig und
104 zukunftsgerichtet in die Jugendarbeit investiert. In Bayern und Nord wurden in einem ersten Schritt zum
105 Oktober 2017 zwei neue Kolleg*innen für die Jugendarbeit eingestellt, die zu einer besseren Aufteilung der
106 Arbeitsgebiete und einer gleichmäßigeren Verteilung der Arbeitslast beigetragen haben. Bereits neben der
107 Jugendarbeit absolviert die im September 2017 neueingestellte Landesjugendsekretärin in Südwest, sowie
108 die/der im Oktober 2017 neu eingestellte*r Landesjugendsekretär*in (Bayern und Nord) die Ausbildung zum
109 / zur Gewerkschaftssekretär*in. Dieses Modell ist auch für NRW und Ost anzustreben.

110 Damit sich junge Mitglieder auch in den Strukturen der NGG einbringen, muss eine Diskussion auf
111 Augenhöhe ermöglicht werden. Der ernsthafte Erfahrungsaustausch zwischen jungen und älteren
112 Mitgliedern auf den verschiedenen Ebenen ist sehr sinnvoll und muss von uns gefördert werden. Dazu sollten
113 alle Kolleg*innen der NGG offen und wertschätzend in Diskussionen mit jungen Kolleg*innen gehen.

114 Damit zusammenhängend ist die Repräsentation von jungeNGG in den Strukturen der NGG zu stärken. Die
115 Anzahl der Delegierten auf dem Gewerkschaftstag und auf den Delegiertenkonferenzen der Landesbezirke
116 liegt weit unter dem Mitgliederanteil. Wir fordern deshalb eine Erhöhung der Delegiertenmandate für die
117 Personengruppe Jugend auf den Gewerkschaftstagen und den Landesbezirkskonferenzen.

118 Mitglieder, die die Altersschwelle von 28 überschreiten, scheidern aus der Arbeit von jungeNGG aus, aber
119 bleiben der Gesamtorganisation erhalten. Sie müssen sich allerdings in ihrem Engagement neu orientieren.
120 Die Strukturen der NGG müssen diese Kolleg*innen teilweise neu für die Arbeit in der Organisation aktivieren.
121 Zusammen mit jungeNGG soll die NGG deshalb ein Konzept für den Erhalt der Aktiven ab 28 entwickeln.
122 Dabei sollte insbesondere die Einbindung von jungen Kollegen über 28 in Gremien forciert werden. Dies
123 sollte auch als ein Beitrag zur langfristigen personellen Erneuerung der NGG verstanden werden.



124 **4. Bessere Verzahnung mit JAV-Arbeit und Betriebsräten**

125 Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind die zentralen Akteure für unsere Arbeit in den Betrieben. Sie
126 fungieren dabei, genau wie Betriebsrät*innen, als Kontaktstelle zwischen unorganisierten
127 Arbeitnehmer*innen und der NGG. Durch ihre ständige Präsenz in den Betrieben sind sie für die NGG
128 entscheidende Multiplikatoren und zentral für die Frage der Mitgliedergewinnung.

129 Da es jedoch viele Betriebe mit Jugend- und Auszubildendenvertretungen gibt, deren Mitglieder nicht in der
130 NGG organisiert sind, liegt hier ein großes, ungenutztes Potential. Das Ziel von jungeNGG muss es sein, alle
131 bereits gewählten Mitglieder von JAVen auch als Kolleg*innen unserer Gewerkschaft zu gewinnen und in
132 JAV-fähigen Betrieben die Wahl einer JAV durchzuführen.

133 Dazu müssen mit Hilfe der Regionen Betriebe ermittelt werden, in denen es nicht-organisierte JAVen und
134 Potential für JAVen gibt und der Kontakt mit diesen hergestellt werden. Außerdem müssen dazu auch die
135 Betriebsrät*innen sensibilisiert werden, indem bei Besuchen der Gewerkschaftssekretär*innen im Betrieb,
136 das Thema JAV immer mit auf der Tagesordnung steht. Die Hauptamtlichen müssen aktiv auf die JAVen
137 zugehen und dort Mitglieder werben bzw. die Wahl von JAVen einfordern, wenn keine JAV existiert.

138 Regelmäßiger Kontakt zu den einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen stärkt dabei auch die
139 Identifikation mit der NGG und fördert die Jugendarbeit in den einzelnen Regionen.

140 Wir wollen in den kommenden Jahren auch die inhaltliche Gestaltung der JAV-Seminare in den Blick
141 nehmen und wo nötig neue Impulse setzen. Die Frage von Mitgliederwerbung und –Ansprache im Betrieb
142 wird dabei eine Rolle spielen. Grundsätzlich muss das Ziel der JAV-Seminare darin liegen, die JAV-Vertre-
143 ter*innen langfristig in die Lage zu versetzen, weitgehend selbstständig zu arbeiten.



Sachgebiet:	B - jungeNGG und NGG
Antrags-Nr.:	B001-Ä001
Antragsteller/in:	jungeNGG Südwest
Empfehlung der ABK:	Annahme
Beschluss:	Angenommen

1 **Änderungsantrag Ä001: Starke Jugendarbeit für eine starke NGG –**
2 **jungeNGG 2020**

3 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen*

4 Zeile 76 Ersetzung

5 Zeile 95-97 Ersetzung

6 Zeile 111-112 Streichung, Ersetzung und Ergänzung

7 Zeile 120 Ersetzung

8 **Zeile 76**

9 Mittelfristig sollen diese Methoden und Ziele auch zur Reduzierung der Fluktuation in den
10 [Landesjugendausschüssen](#) [Landesbezirksausschüssen](#) [jungeNGG](#) beitragen.

11 **Zeile 95-97**

12 Zu diesem Bewusstseinswandel gehört eine eigenständige Jugendarbeit in den Regionen, die unabhängig
13 [vom jeweiligen Jugendsekretär](#) [von der/dem jeweiligen Jugendsekretär*in](#) verfolgt wird.

14 **Zeile 111-112**

15 Die personelle Stärkung von jungeNGG ist ein wichtiges Signal und zeigt, dass die NGG langfristig und
16 zukunftsgerichtet in die Jugendarbeit investiert. In Bayern, [Süd-West](#) und Nord wurden in einem ersten
17 Schritt [zum Oktober 2017 drei zwei](#) neue Kolleg*innen für die Jugendarbeit eingestellt, die zu einer besseren
18 Aufteilung der Arbeitsgebiete und einer gleichmäßigeren Verteilung der Arbeitslast beigetragen haben.
19 [Bereits neben der Jugendarbeit absolviert die im September 2017 neueingestellte Landesjugendsekretärin](#)
20 [in Südwest, sowie die/der im Oktober 2017 neu eingestellte*r Landesjugendsekretär*in \(Bayern und Nord\)](#)
21 [die Ausbildung zum / zur Gewerkschaftssekretär*in.](#) Dieses Modell ist auch für NRW und Ist anzustreben.

22 **Zeile 119-120**

23 Dazu sollten alle [Kolleginnen und Kollegen](#) [Kolleg*innen](#) der NGG offen und wertschätzend in Diskussion mit
24 jungen [Kolleginnen und Kollegen](#) [Kolleg*Innen](#) gehen.



Sachgebiet:	B - jungeNGG und NGG	
Antrags-Nr.:	B002	
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern	
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung	
Beschluss:	Angenommen in der Ursprungsform	
Abstimmungsergebnis:	Ja:	41 (50.62 %)
	Nein:	20 (24.69 %)
	Enthaltung:	20 (24.69 %)
	Gültige Stimmen:	81
	Ungültige Stimmen:	03
	Abgegebene Stimmen:	81

1 Ehrenamt stärken

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen*

3 Die jungeNGG soll eine angemessene Honorierung der ehrenamtlichen Tätigkeiten über die einfache
 4 Gremienarbeit hinaus (z.B. Berufsschultouren, Teamen von Seminaren und Ähnliches) einführen. Das
 5 Honorar soll sich nach dem geltenden Satz des DGBs richten. Dieser beträgt zurzeit 90€ / Tag. Weiterhin
 6 soll geprüft werden, ob die Möglichkeit besteht, eine bundesweit einheitliche Regelung zu finden.

7 Begründung:

8 Ehrenamtliches Arrangement ist ein wichtiger Bestandteil funktionierender Basisdemokratie. Die
 9 Gewerkschaften sehen sich als Interessenvertretung ihrer Mitglieder. Diese basisdemokratische Struktur
 10 kann nur durch ein funktionierendes Ehrenamt gelingen. Daher ist es wünschenswert, dass viele Ämter
 11 durch sie besetzt sind. Oft kommen zu der Gremienarbeit noch andere Tätigkeiten, wie z.B. das Teamen von
 12 Seminaren oder die Mitgliederwerbung in den (Berufs-)Schulen. Viele der Ehrenamtlichen übernehmen
 13 gerne solche Arbeiten, erkennen einerseits die Wichtigkeit von Gewerkschaften und haben andererseits viel
 14 Freude daran. Gerade diese Bildungsarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit, wie
 15 schon das Symbol des Vorlesers zeigt. Bildungsarbeit hebt sich dabei von anderen ehrenamtlichen
 16 Tätigkeiten ab, da ihr meist ein langwieriger Ausbildungsprozess vorausgeht. In vielen Seminaren wird die
 17 Basis dafür gelegt, dass junge Menschen sich langfristig der Gewerkschaftsbewegung anschließen und ihre
 18 Ziele und Grundverständnisse verstehen und nachvollziehen können. Diese Seminare können nur gelingen,
 19 wenn die Teamenden inhaltlich aber auch methodisch gut ausgebildet sind. Sie müssen somit nicht nur den
 20 Sachgegenstand verstehen, sondern auch Techniken der Gruppensteuerung, der Vermittlung komplexer In-
 21 halte und hohe soziale Kompetenzen aufweisen. Wir sind stolz darauf, dass wir diese Ausbildung durch
 22 Hospitationen und Schulungen selbst durchführen können. Als vor 152 Jahren die Grundlage der NGG ge-
 23 gründet wurde, haben Arbeitende zusammengelegt, damit jemand statt Produktionsarbeit ihre
 24 Bildungsarbeit übernehmen kann, der Vorleser. Wenn heute GewerkschafterInnen in den Fußstapfen dieser
 25 altherwürdigen, aber hoch aktuellen Tradition der Gewerkschaftsbewegung stehen, so ist es nur recht und
 26 fair, wenn auch die Gewerkschaften zeigen, dass Bildungsarbeit eben Arbeit ist. Eine angemessene
 27 Honorierung ist hier, nicht nur aus historischen Gründen, angemessen und ein Zeichen der Wertschätzung
 28 gegenüber des Ehrenamtes. Deshalb ist die Forderung nach angemessener Vergütung eine Forderung Bil-
 29 dungsarbeitende in unserer Gewerkschaft mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen und ihnen zu er-
 30 möglichen, ihre Arbeit weiterhin auf diesem hohen und hervorragenden Niveau ausüben zu können.



Sachgebiet:	B - jungeNGG und NGG
Antrags-Nr.:	B003
Antragsteller/in:	jungeNGG Südwest
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag B002
Beschluss:	Nicht befasst

1 Ehrenamtliches Engagement angemessen honorieren

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen*

3 Die Gewerkschaft NGG soll eine angemessene Honorierung der ehrenamtlichen Tätigkeiten über die
4 einfache Gremienarbeit hinaus einführen. Das Honorar soll sich nach dem geltenden Satz des DGBs richten.
5 Weiterhin soll geprüft werden, ob die Möglichkeit besteht, eine bundesweite einheitliche Regelung zu finden.

6 Begründung:

7 Ehrenamtliches Arrangement ist ein wichtiger Bestandteil funktionierender Basisdemokratie. Die
8 Gewerkschaften sehen sich als Interessenvertretung ihrer Mitglieder. Diese basisdemokratische Struktur
9 kann nur durch ein funktionierendes Ehrenamt gelingen. Daher ist es wünschenswert, dass viele Ämter
10 durch sie besetzt sind. Oft kommen zu der Gremienarbeit noch andere Tätigkeiten, wie z.B. das Teamen von
11 Seminaren oder die Mitgliederwerbung in den (Berufs-)Schulen. Viele der Ehrenamtlichen übernehmen
12 gerne solche Arbeiten, erkennen einerseits die Wichtigkeit von Gewerkschaften und haben andererseits viel
13 Freude daran.

14 Gerade diese Bildungsarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit, wie schon das
15 Symbol des Vorlesers zeigt. Bildungsarbeit hebt sich dabei von anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten ab, da
16 ihr meist ein langwieriger Ausbildungsprozess vorausgeht.

17 In vielen Seminaren wird die Basis dafür gelegt, dass junge Menschen sich langfristig der
18 Gewerkschaftsbewegung anschließen und ihre Ziele und Grundverständnisse verstehen und nachvollziehen
19 können.

20 Diese Seminare können nur gelingen, wenn die Teamenden inhaltlich aber auch methodisch gut ausgebildet
21 sind. Sie müssen somit nicht nur den Sachgegenstand verstehen, sondern auch Techniken der
22 Gruppensteuerung, der Vermittlung komplexer Inhalte und hohe soziale Kompetenzen aufweisen. Wir sind
23 stolz darauf, dass wir diese Ausbildung durch Hospitationen und Schulungen selbst durchführen können.

24 Als vor 153 Jahren die Grundlage der NGG gegründet wurde, haben Arbeitende zusammengelegt, damit
25 jemand statt Produktionsarbeit ihre Bildungsarbeit übernehmen kann, der Vorleser.

26 Wenn heute Gewerkschafter_innen in den Fußstapfen dieser altherwürdigen, aber hoch aktuellen Tradition
27 der Gewerkschaftsbewegung stehen, so ist es nur recht und fair, wenn auch die Gewerkschaften zeigen,
28 dass Bildungsarbeit eben Arbeit ist.

29 Eine angemessene Honorierung ist hier, nicht nur aus historischen Gründen, angemessen und ein Zeichen
30 der Wertschätzung gegenüber des Ehrenamtes.

31 Deshalb ist die Forderung nach angemessener Vergütung eine Forderung Bildungsarbeitende in unserer
32 Gewerkschaft mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen und ihnen zu ermöglichen, ihre Arbeit weiterhin
33 auf diesem hohen und hervorragenden Niveau ausüben zu können.



Sachgebiet:	B - jungeNGG und NGG
Antrags-Nr.:	B004
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 Qualifizierte Bildungsarbeit – Mitglieder für Mitglieder

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen,*

3 alle Seminare aus dem gewerkschaftlichen Bildungsprogramm von jungeNGG werden durch
4 Teamende referiert, welche ein einheitliches durch die jungeNGG gestaltetes und umgesetztes
5 Qualifizierungsprogramm durchlaufen haben. Diese Qualifizierung muss zum Leiten von Gruppen befähigen
6 und die Bestandteile der Grundsteinlegung aus dem Konzept der DGB Jugend NRW enthalten.
7 Ausgenommen hiervon sind externe Fachreferierende.

8 Begründung

9 Umgang mit Konflikten

10 Wir verfolgen mit unserem Leistungsangebot der Bildungsarbeit einen Kerngedanken des
11 gewerkschaftlichen Denkens. Unsere Aufgabe ist, junge Menschen, Aktive und ehrenamtliche Kolleginnen
12 und Kollegen in Sozial- und Fachkompetenzen weiterzubilden und gesellschaftspolitische Diskussionen zu
13 fördern. Insbesondere wenn wir in Seminaren die eigene Denkweise der Teilnehmenden aufgreifen und
14 erweitern möchten, kann es zu Konfliktsituationen kommen. Ebenso und teilweise noch verstärkt im Bereich
15 der gesellschaftspolitischen Themen, beispielsweise bei parteipolitischen Diskussionen oder öffentlich
16 wirksamen Thematiken. In den beschriebenen Situationen ist es notwendig, dass Referierende in der Lage
17 sind, gekonnt mit den betroffenen Teilnehmenden umzugehen und auf einen Konsens hinzuwirken. Dabei
18 darf nicht zurückstehen, dass der eigentliche Seminarverlauf keinen Schaden nimmt.

19 Vorbereitung und qualitative Konzepte

20 Ein weiterer und essentieller Bestandteil der Arbeit als Teamende ist die Vor- und Nachbereitung einer
21 Seminareinheit. Ohne eine strukturierte Vorgehensweise und die Kenntnisse über das Erstellen von ZZIMM
22 Papieren, insbesondere die pädagogisch sinnvolle Anwendung von Methoden, ist eine für unsere Mitglieder
23 hochwertige Seminarerfahrung nicht möglich. Selbstverständlich nehmen die Teilnehmenden an unseren
24 Seminaren den wichtigsten Part ein und wir sorgen mit unseren Kolleginnen und Kollegen vor Ort für
25 entsprechenden Spaß und den Ausgleich für den inhaltlichen Seminaralltag. Einen nachhaltigen Erfolg für
26 die Teilnehmenden selbst und eine Einbindung in unsere gewerkschaftlichen Diskurse findet allerdings nur
27 über eine inhaltlich gute Aufstellung statt.

28 Qualifizierungsstandard

29 Der einheitliche Qualifizierungsstandard muss aus unserer Sicht mit bereits erprobten Konzepten
30 durchgeführt werden und möglichst einer großen Gruppe an Aktiven innerhalb von jungeNGG zur Verfügung
31 stehen. Für die Qualifizierung greifen wir auf ein bereits bestehendes Konzept der Grundsteinlegung des
32 DGB NRW zurück. Dieses beinhaltet neben gruppenspezifischen Prozessen und dem Vor- bzw. Nachbe-
33 reiten von Seminaren, alle notwendigen Kompetenzen für Teamende. Weiterhin gibt es den zukünftigen
34 Teamenden nochmals die Möglichkeit sich über die bestehenden Anforderungen klar zu werden und für
35 sich evtl. auch ein bestimmtes Einsatzgebiet festzulegen.



Sachgebiet:	B - jungeNGG und NGG
Antrags-Nr.:	B005
Antragsteller/in:	jungeNGG Nord
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag B001
Beschluss:	Angenommen als Material zu Antrag B001

1 **Digitalen Zugang erleichtern**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die Gewerkschaft NGG soll eine App für die üblichen mobilen Betriebssysteme erstellen. Über diese App
4 sollen sich Mitglieder und Noch-Nicht-Mitglieder über das Bildungsangebot, Ansprechpartner in den
5 Gliederungen und arbeitsspezifische Themen (bspw. in einem Lexikon) informieren können. Durch einen
6 Zeiterfassungsbereich wird ein Mehrwert für die Nutzer geschaffen, sodass die App täglich genutzt werden
7 kann.



Sachgebiet:	B - jungeNGG und NGG
Antrags-Nr.:	B006
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 Der Jugend eine Stimme geben

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen,*

3 Die Anzahl der Delegierten aus der Personengruppe jungeNGG auf dem Gewerkschaftstag der NGG wird
4 von derzeit drei Delegierten auf mindestens 15 Delegierte erhöht werden.

5 Begründung

6 Ein Grundsatz der gewerkschaftlichen Arbeit ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmervorteiler bei Themen,
7 die für sie essentiell sind. Je mehr Köpfe sich mit den verschiedenen Themengebieten beschäftigen, desto
8 besser können die Interessen vertreten werden. Nach einem ähnlichen Prinzip kämpfen auch junge
9 Arbeitnehmer*innen und Auszubildende um Anerkennung ihrer Themen. Denn ihre Themen unterscheiden
10 sich durchaus signifikant von den Themen der restlichen Gesamtorganisation. Dies wird bereits deutlich
11 durch die Bestellung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Betrieben und der Bildung der
12 Personengruppen Jugend in gewerkschaftlichen Kontexten.

13 Die aktuelle Satzung sieht derzeit drei Delegierte für die Personengruppe jungeNGG auf dem
14 Gewerkschaftstag vor. Dies entspricht bei weitem nicht der Anerkennung, die der Jugend entgegengebracht
15 werden sollte. Mit dieser Begrenzung können nicht mal alle Landesbezirke durch eine Delegation abgedeckt
16 werden. Zudem ist der Anteil der Mitglieder in der Personengruppe jungeNGG an der Gesamtorganisation
17 mit ca. 9% durch diese Anzahl der Delegierten nicht gleichwertig repräsentiert.

18 Durch die Erhöhung der Delegierten für die Personengruppe jungeNGG werden zusätzlich zwei weitere
19 positive Effekte gefördert. Jugendvertreter lernen die Wichtigkeit von Redebeiträgen vor größerem Publikum
20 kennen, die sie gewinnbringend auch im betrieblichen Alltag einsetzen können. Des Weiteren findet eine
21 stärkere Vernetzung der Jugend mit der restlichen Organisation statt. Dies hat langfristig eine gesteigerte
22 Verbundenheit mit der NGG zur Folge.

23 Daher ist eine Satzungsänderung von allseitigem Interesse; In diesem Fall durch die Erhöhung der
24 Delegierten auf mindestens 15 Personen, die mit jeweils drei Delegierten auf die Landesbezirke aufgeteilt
25 werden. Mittelfristig ist die Bestellung der Delegierten für die Jugend nach Anteil der Gesamtorganisation zu
26 überdenken, wie sie bereits unseren Schwestergewerkschaften praktizieren.



Sachgebiet:	B - jungeNGG und NGG
Antrags-Nr.:	B007
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 **28 und was nun?**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die jungeNGG soll sich dafür einsetzen, dass eine neue zusätzliche Altersgrenze bei 35 Jahren eingeführt
4 wird. Bis zu diesem Zeitpunkt können Mitglieder über 28 zwar in kein Amt mehr gewählt werden, jedoch
5 dürfen sie weiterhin an Veranstaltungen von jungeNGG teilnehmen. Für alle Veranstaltungen muss gelten:

6 Mitglieder unter 28 Jahren haben Vorrang, noch freie Plätze können auch an Personen bis 35 vergeben
7 werden.

8 Der Ausfall von Fördermitteln bei Veranstaltungen von jungeNGG muss vom jeweiligen Landesbezirk
9 übernommen werden.



Sachgebiet:	B - jungeNGG und NGG
Antrags-Nr.:	B008
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme
Beschluss:	Angenommen

1 **Futterschildchen**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Auf allen gewerkschaftlichen Veranstaltungen sollen die Buffets mit Schildern bestückt werden, auf denen
4 deutlich wird, was es ist und gekennzeichnet wird, ob es vegan, vegetarisch etc. ist.



Sachgebiet:	B - jungeNGG und NGG
Antrags-Nr.:	B009
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 **Klarstellung zur korrekten Ausrichtung einer Breze auf**
2 **Film- und Bildmaterial!**

3 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

4 jungeNGG mit all ihren Gremien und Gliederungen setzt sich dafür ein, dass klargestellt wird, dass eine
5 Brezel nur mit dem dicken Teil nach unten herum richtig ist. Dieser Auftrag erstreckt sich auf alle inner- und
6 außergewerkschaftlichen Diskussionen. Zudem muss die Darstellung auf allen NGG Veröffentlichungen
7 berichtigt werden. Dafür dürfen keine Kosten und Mühen gescheut werden.



Block C Demokratie und Gesellschaft



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C001
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 **Kein Fußbreit für die AfD in unserer Gewerkschaft**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen,*

3 Die NGG erklärt, dass die AfD eine Partei mit antidemokratischen Tendenzen und in ihrer Ausrichtung
4 chauvinistisch, rassistisch und rechtspopulistisch ist. Hiervon distanziert sich die NGG ausdrücklich. Die
5 NGG muss weiterhin Ausklärungsarbeit leisten, um hierfür zu sensibilisieren und die im Kern antisoziale und
6 rassistische Politik der AfD aufzuzeigen. In diesem Zusammenhang ist die offensichtliche Mitgliedschaft in
7 der Partei AfD und der NGG als unvereinbar zu erklären. AfD Politiker*innen werden ferner nicht auf
8 Veranstaltungen der NGG eingeladen.

9 Begründung

10 Die AfD hat sich mit einschlägigen Äußerungen eindeutig im rechten politischen Lager positioniert. Mit ihrem
11 Parteiprogramm diskriminiert die AfD unter anderem den LGBTQ Sektor und religiöse Gemeinschaften. Dies
12 ist nicht vereinbar mit den Grundwerten unserer NGG. Diskriminierung und Rassismus hat bei uns keinen
13 Platz.



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft	
Antrags-Nr.:	C001-Ä001	
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern	
Empfehlung der ABK:	Annahme	
Beschluss:	Angenommen	
Abstimmungsergebnis:	Ja:	45 (54.88 %)
	Nein:	27 (32.93 %)
	Enthaltung:	10 (12.20 %)
	Gültige Stimmen:	82
	Ungültige Stimmen:	0
	Abgegebene Stimmen:	82

1 **Änderungsantrag Ä001: Kein Fußbreit für die AfD in unserer Gewerkschaft**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen*

3 Zeile 1-3 Ersetzung

4 Die NGG erklärt, dass die AfD eine Partei mit antidemokratischen Tendenzen und in ihrer Ausrichtung
5 chauvinistisch, rassistisch und rechtspopulistisch ist. Hiervon distanziert sich die NGG ausdrücklich. Die
6 NGG muss weiterhin Ausklärungsarbeit leisten, um hierfür zu sensibilisieren und die im Kern antisoziale und
7 rassistische Politik der AfD aufzuzeigen. In diesem Zusammenhang ist die offensichtliche Mitgliedschaft in
8 der Partei AfD und der NGG als unvereinbar zu erklären. AfD Politiker*innen werden ferner nicht auf Veran-
9 staltungen der NGG eingeladen.



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C002
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag C001

1 Unvereinbarkeit der Mitgliedschaften in der NGG und der Alternative für 2 Deutschland (kurz: AfD)

3 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

4 Die Gewerkschaft NGG soll eine Mitgliedschaft in der Partei AfD mit einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft
5 NGG für unvereinbar erklären. Außerdem fordern wir die Absprache mit den anderen DGB-Gewerkschaften
6 zur Erarbeitung einer einheitlichen Strategie, wie mit der AfD im politischen Diskurs zu verfahren ist. Wir
7 fordern mehr Aufklärungsarbeit und Information über die sozial- und wirtschaftspolitischen Gefahren durch
8 die Machtzunahme der AfD.

9 Begründung:

10 Die Entwicklungen der letzten Monate zeigen: Rechtsradikales Gedankengut ist tief in den Grundsätzen der
11 AfD verankert. Verantwortliche Parteifunktionäre vertreten rassenbiologische, homophobe, völkische und
12 chauvinistische Positionen. Nicht zuletzt die Diskussionen um einen „Schießbefehl an deutschen Grenzen“
13 und dessen Verteidigung im letzten Jahr zeigen den gefestigten Rassismus von Mitgliedern der Parteispitze.

14 In den letzten Monaten sorgte vor allem der außerordentliche Parteitag am 4. Juli 2015 für Schlagzeilen, bei
15 dem der AfD Bundesvorstand einen starken Rechtsruck vollzog: Mit der Wahl der von Frauke Petry zur
16 neuen Vorsitzenden wurde klar, dass die nationalkonservativen und rechtspopulistischen Kräfte von nun an
17 den Ton angeben werden. Bernd Lucke und viele weitere exponierte Vertreter des wirtschafts-liberalen
18 Flügels waren im internen Machtgerangel unterlegen und verließen die Partei – mit ihnen ist eine Vielzahl
19 gemäßigt rechter Parteimitglieder gegangen. Auch der aktuell drohende Ausschluss aus der EKR-Fraktion
20 im europäischen Parlament und die besiegelte „blaue Allianz“ mit Österreichs rechtsradikaler FPÖ
21 unterstreichen den Verbleib der rechten Hardliner.

22 Eine Mitgliedschaft in dieser Partei kann nicht mit einer Mitgliedschaft in der NGG vereinbar sein
23 – Satzungsparagraph 3 (1.) gilt es restriktiv anzuwenden. Die satzungsgebenden Grundwerte der NGG,
24 sowie das gewerkschaftliche Solidaritätsprinzip, widersprechen der immer deutlicher sichtbaren
25 menschenverachtenden und rassistischen Grundausrichtung der AfD.

26 Hier muss §3 (1.) der Satzung der NGG umgesetzt und die Unvereinbarkeit der AfD-Mitgliedschaft mit der
27 NGG festgestellt werden. Die Tendenz zu sozialen Abstiegsängsten unserer Kolleg_innen in den Betrieben
28 nehmen wir genauso ernst, wie das Recht Geflüchteter auf Asyl. Das gegeneinander Ausspielen
29 unterdrückter und abhängiger Gruppen und Schichten lehnen wir vehement ab. Die AfD bleibt Teil des
30 Problems – nicht der Lösung!

31 Satzung der Gewerkschaft NGG, gültig ab 01.01.2014, § 3 (1.):
32 “[...] Die Mitgliedschaft in der NGG ist mit der Zugehörigkeit zu rechts- und linksextremistischen
33 Gruppierungen unvereinbar.”



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C003
Antragsteller/in:	jungeNGG Südwest
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag C001

1 Unvereinbarkeit der Mitgliedschaften in der NGG und der Alternative für 2 Deutschland (kurz: AfD)

3 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

4 Die jungeNGG soll sich dafür einsetzen, dass eine Mitgliedschaft in der Partei AfD mit einer Mitgliedschaft
5 in der Gewerkschaft NGG für unvereinbar erklärt wird. Außerdem fordern wir die Absprache mit den anderen
6 DGB Gewerkschaften zur Erarbeitung einer einheitlichen Strategie, wie mit der AfD im politischen Diskurs zu
7 verfahren ist. Wir fordern mehr Aufklärungsarbeit und Information über die sozial- und wirtschaftspolitischen
8 Gefahren durch die Machtzunahme der AfD.

9 Begründung:

10 Die Entwicklungen der letzten Monate zeigen: Rechtsradikales Gedankengut ist tief in den Grundsätzen der
11 AfD verankert. Verantwortliche Parteifunktionäre vertreten rassenbiologische, homophobe, völkische und
12 chauvinistische Positionen. Nicht zuletzt die Diskussionen um einen „Schießbefehl an deutschen Grenzen“
13 und dessen Verteidigung im letzten Jahr zeigen den gefestigten Rassismus von Mitgliedern der Parteispitze.

14 In den letzten Monaten sorgte vor allem der außerordentliche Parteitag am 4. Juli 2015 für Schlagzeilen, bei
15 dem der AfD Bundesvorstand einen starken Rechtsruck vollzog: Mit der Wahl der von Frauke Petry zur
16 neuen Vorsitzenden wurde klar, dass die nationalkonservativen und rechtspopulistischen Kräfte von nun an
17 den Ton angeben werden. Bernd Lucke und viele weitere exponierte Vertreter des wirtschafts-liberalen
18 Flügels waren im internen Machtgerangel unterlegen und verließen die Partei – mit ihnen ist eine Vielzahl
19 gemäßigt rechter Parteimitglieder gegangen. Auch der aktuell drohende Ausschluss aus der EKR-Fraktion
20 im europäischen Parlament und die besiegelte „blaue Allianz“ mit Österreichs rechtsradikaler FPÖ
21 unterstreichen den Verbleib der rechten Hardliner.

22 Eine Mitgliedschaft in dieser Partei kann nicht mit einer Mitgliedschaft in der NGG vereinbar sein
23 – Satzungsparagraph 3 (1.) gilt es restriktiv anzuwenden. Die satzungsgebenden Grundwerte der NGG, sowie
24 das gewerkschaftliche Solidaritätsprinzip, widersprechen der immer deutlicher sichtbaren
25 menschenverachtenden und rassistischen Grundausrichtung der AfD.

26 Hier muss §3 (1.) der Satzung der NGG umgesetzt und die Unvereinbarkeit der AfD-Mitgliedschaft mit der
27 NGG festgestellt werden. Die Tendenz zu sozialen Abstiegsängsten unserer KollegInnen in den Betrieben
28 nehmen wir genauso Ernst, wie das Recht Geflüchteter auf Asyl. Das gegeneinander ausspielen unterdrück-
29 ter und abhängiger Gruppen und Schichten lehnen wir vehement ab. Die AfD bleibt Teil des
30 Problems – nicht der Lösung!

31 Satzung der Gewerkschaft NGG, gültig ab 01.01.2014, § 3 (1.):
32 “[...] Die Mitgliedschaft in der NGG ist mit der Zugehörigkeit zu rechts- und linksextremistischen
33 Gruppierungen unvereinbar.”



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C004
Antragsteller/in:	jungeNGG Nord
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag C001

1 **Unvereinbarkeitsbeschluss AfD**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

- 3 Die NGG stuft die Partei Alternative für Deutschland (AfD) als rechtsextremistische Partei ein, um eine
4 Unvereinbarkeit zwischen Mitgliedschaften in beiden Organisationen hervorzuheben.



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C005
Antragsteller/in:	jungeNGG Ost
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag C001

1 **Besser leben ohne – Bei uns ist kein Platz für rechte Hetze, Diskriminie-**
2 **rung, Chauvinismus, Sexismus!**

3 *Die Bundesjugendkonferenz möge beschließen,*

4 Unsere NGG setzt sich organisationsintern ehrlich und kritisch mit dem zukünftigen Umgang der AfD als
5 Partei auseinander und prüft, ob eine Satzungsänderung im Hinblick auf ein mögliches Ausschlussverfahren
6 für NGG-Mitglieder, die zugleich eine AfD-Parteizugehörigkeit haben, in Betracht kommt. Ferner setzt sich
7 NGG dafür ein, diese Thematik auch auf die DGB-Ebene zu heben, um diese dort zur Diskussion zu bringen
8 und in die anderen DGB-Gewerkschaften zu tragen. Ziel muss es sein, neben Prüfung der Satzungsänderung
9 innerhalb der Gewerkschaften, zukünftig einen verstärkten Fokus auf die Bildungsarbeit zu legen, um
10 sichtbar zu machen, für was die AfD inhaltlich steht. Hier könnte z. B. eine gemeinsame öffentlich wirksame
11 Initiative auf den Weg gebracht werden.

12 Begründung

13 Die Ansichten, Meinungen und Ideologien dieser Parteien gehen mit vielen der unter „Aufgaben und Ziele“
14 unserer NGG-Satzung genannten Absätzen nicht konform (vgl. §3 NGG-Satzung vom 1. Januar 2014).

15 Insbesondere die AfD als Partei, hat in der Vergangenheit durch diverse öffentliche Äußerungen und durch
16 den Inhalt ihres Wahlprogramms bewiesen, wie fremdenfeindlich, rechtsradikal und ArbeitnehmerInnen-
17 feindlich sie sind. Alleine das Wort „Mausgerutscht“ ist vielen ein Begriff. Dieser entstand, als Beatrix von
18 Storch Familien und Kinder an der Grenze erschießen lassen wollte. Björn Höcke wurde der Eintritt in das
19 KZ verboten, da er den Holocaust leugnete und das Andenken an die schrecklichen Taten lächerlich
20 gemacht hat. Kanzlerkandidat Gauland ist der Meinung, dass man Deutsche mit Migrationshintergrund in
21 ihren Heimatländern „entsorgen“ müsse.

22 In ihrem Parteiprogramm Punkt 1.1 steht, dass die AfD die Abkommen Schengen, Maastricht und Lissabon
23 auflösen möchte, was die Auflösung der EU zur Folge hätte.

24 In Punkt 3.6 steht, dass wirtschaftliche Projekte nur nach Nutzen des deutschen Staates durchzuführen
25 sind. Dies schränkt die Hilfe für andere Länder massiv ein und würde auch den Import- und Exporthandel
26 negativ beeinflussen.

27 Punkt 4.7 besagt, dass „gesetzestreue deutsche Bürger“ die Möglichkeit haben sollen, sich auf leichtem
28 Wege eine Waffe zu besorgen. Wir haben in Deutschland ein sehr gutes, strenges Waffengesetz, welches
29 nicht angetastet werden darf. Die in Punkt 5.4 angesprochenen sozialpolitischen Themen sehen nicht vor,
30 dass der soziale Wohnungsbau weiter gefördert wird. Dies ist ein schwerer Eingriff in die Sozialpolitik und
31 darf nicht unterstützt werden.

32 Abgesehen davon ist das Thema Sozialpolitik im Wahlprogramm der AfD tendenziell eher unterrepräsentiert.



- 33 In Punkt 11.1 und 11.2 soll das Steuergesetz so geändert werden, dass Reiche entlastet werden und die
34 Arbeiterklasse mehr finanzielle Belastungen haben werden. Die Schere zwischen Arm und Reich wird immer
35 größer und die Politik muss dem entgegensteuern und nicht noch unterstützen.
- 36 Die u.a. in 10.1 geforderte starke Liberalisierung des Marktes offenbart darüber hinaus, das wirtschaftsori-
37 entierte und ArbeitnehmerInnenfeindliche Gesicht der AfD. In der Konsequenz dieser stark marktorientierten
38 Politik würden unzählige, für Arbeitnehmende positive, staatliche Unterstützungen gestrichen werden. Eine
39 voranschreitende Privatisierung des öffentlichen Sektors wäre darüber hinaus die Folge.
- 40 NGG und alle im DGB organisierten Gewerkschaften sind Vereinigungen, in denen Menschen jeglicher
41 Herkunft, Religion und sexueller Orientierung willkommen sind. Parteien, wie z. B. die AfD, stehen unserer
42 Meinung nach im Widerspruch zu dem weltoffenen Gedanken der Gewerkschaften. Wichtig ist, hier sehr
43 bewusst und kritisch mit der Thematik umzugehen und den zukünftigen Umgang mit der AfD zu diskutieren.
44 Ein generelles Tabuisieren wäre möglicherweise kontraproduktiv und könnte die Partei eher weiteren Zulauf
45 verschaffen. Unserer Meinung nach zehrt die AfD mehrheitlich von einer frustrierten Gesellschaft, die von
46 der bisherigen Politik enttäuscht ist und Angst hat, sich jedoch nicht aktiv mit den Inhalten der AfD
47 beschäftigt. Wir sind davon überzeugt, dass es im Umgang mit der AfD unerlässlich ist, die Gesellschaft zu
48 überzeugen, für was die AfD inhaltlich tatsächlich steht. Das heißt, Aufklärung, inhaltliche Darstellung des
49 Parteiprogrammes der AfD.



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C006
Antragsteller/in:	jungeNGG Ost
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 Politische Bildung: Chancen für Entwicklung und Veränderungen bieten

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die Gewerkschaft NGG setzt sich gemeinsam mit dem DGB als Dachverband bei den jeweils zuständigen
4 Ministerien auf Landesebene für eine umfassende politische Bildung in allen Schulen ein. Dazu gehört
5 insbesondere die Bedeutung der Gewerkschaften für die Gestaltung der Arbeitswelt und des sozialen
6 Zusammenhalts. Diese Aspekte müssen vor allem in den Fächern Geschichte, Politik, Sozialkunde und
7 Wirtschaft bzw. berufsorientierenden Fächern vermittelt werden.

8 Hierzu sollten die nachfolgenden Vorschläge ernsthaft diskutiert und geprüft werden:

- 9
- 10 • Anträge über den DGB an die jeweiligen Landesbildungsministerien zur Entwicklung von konkreten
11 Rahmen- bzw. Bildungsplänen für den Politikunterricht und die Bereitstellung von dafür benötigten
Lehrmitteln.
 - 12 • Anträge über den DGB an die jeweiligen Landesbildungsministerien zur Fortbildung und
13 Objektivierung, statt Subjektivierung von Lehrkräften im Rahmen des Politikunterrichts.

14 Begründung:

15 In Anbetracht der momentan desolaten politischen Landschaft in Deutschland und Europa ist es nötig, eine
16 konkrete politische Bildung vor allem auch an die jüngeren Generationen zu vermitteln. In einigen Bundes-
17 ländern gibt es weder vernünftige Rahmenlehrpläne, noch geeignetes Lernmaterial. Darüber hinaus ist es
18 wichtig, dass gewerkschaftliche Prinzipien und die Bedeutung von Gewerkschaften stärker in den Unterricht
19 eingebunden werden. Im Anbetracht der starken Einflüsse von rechtspopulistischen Parteien ist es zwingend
20 notwendig, dass vor allem junge Menschen so früh wie möglich über die Gefahren von Rechtsextremismus
21 und Rassismus aufgeklärt werden. Durch die politische Isolation an Schulen und durch fehlende Aufklärung
22 zum Thema Demokratie, konnten eben diese rechtspopulistischen Organisationen auf Umwegen die Jugend
23 essentiell beeinflussen. Es ist für uns vor allem als Gewerkschaftsjugend wichtig, die jungen Menschen auf
24 uns aufmerksam zu machen, um nachhaltig das Fortbestehen und die Entwicklung von Gewerkschaften
25 voranzutreiben, statt politisch und medial diffamiert zu werden.



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C007
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme
Beschluss:	Angenommen

1 Vermeidung von Lebensmittelverschwendung

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die jungeNGG soll auf die Lebensmittelverschwendung in Deutschland aufmerksam machen und dieser
4 aktiver entgegenwirken. Durch folgende Maßnahmen soll dies erreicht werden:

- 5 • Den Gesetzgeber auffordern einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen, um
6 Lebensmittelverschwendung entgegen zu wirken,
- 7 • Bildungsangebote zu diesem Thema anbieten,
- 8 • Öffentlichkeitsarbeit mit Aktionen für die Allgemeinheit,
- 9 • Forderung nach der bundesweiten Integration dieser Thematik in die Lehrpläne.

10 JungeNGG ist sich bei diesem Thema ihrer Vorbildfunktion bewusst. Sie wird in Zukunft auf eigenen Veran-
11 staltungen mit gutem Beispiel vorangehen, sowie die Gesamtorganisation in allen ihren Gliederungen dazu
12 auffordern, es ihr gleichzutun.

13 Begründung:

14 11 Millionen Tonnen Lebensmittel im Wert von 25 Milliarden Euro werden jährlich in Deutschland
15 weggeschmissen (Stand: 2016, Quelle Verbraucherzentrale). Diese Zahl muss reduziert werden, da es zum
16 einen aus ethischen Gründen falsch ist, zum anderen auch ein hoher Wertverlust entsteht. Die Nahrungs-
17 mittelressourcen sind weltweit knapp, sodass eine Verschwendung möglichst vermieden werden sollte. Da
18 wir als NGG Verantwortungsträger in der Lebensmittelindustrie und Gastronomie sind, sollten wir einen
19 entscheidenden Einfluss nehmen, diese Verschwendung zu verringern.

20 17% des Lebensmittelabfalles entsteht in der Industrie zum Beispiel durch minimale visuelle Mängel,
21 Nichteinhaltung der Lebensmittelinformationsverordnung (EG VO 1169/2011) oder fehlerhafte Verpackung
22 von einwandfreien Produkten. Diese Produkte werden teilweise als B-Ware verkauft, allerdings geschieht
23 dies nicht im ausreichenden Maße. Sie sollten preisgünstiger in den Verkehr gebracht werden, anstatt
24 wertvolle Nahrungsmittel zu vernichten. Durch Schulung der Arbeitnehmer können diese die Problematik in
25 den Betrieben thematisieren und Lösungen finden. Durch Verringerung des Lebensmittelabfalles können
26 Kosten nachhaltig gesenkt werden.

27 Ebenfalls 17% der Lebensmittelverschwendung entfallen auf die Großabnehmer. Durch perfekte
28 Präsentation zum Beispiel am Frühstücksbuffet eines Hotels, werden bis zum Ende volle Platten von z. B.
29 Käse, Wurst und Obst erwartet. Alle Lebensmittel, welche die Küche verlassen, dürfen nicht mehr wieder-
30 verwendet werden. Diese Verschwendung kann verringert werden, indem die Gastronomie erst auf Anfrage
31 die gewünschten Produkte herausgibt. Des Weiteren können durch Lockerung von gesetzlichen Vorgaben,
32 ohne die Lebensmittelsicherheit zu gefährden, diese Lebensmittel wiederverwendet werden.



- 33 Mit 61% entsteht die größte Verschwendung von Lebensmitteln in Privathaushalten. Ein Grund hierfür kann
34 die mangelnde Aufklärung über Lebensmittel und deren Haltbarkeit sein.
- 35 Deshalb muss eine solche Aufklärung in unserem Bildungssystem verankert sein, da das Fehlen ein
36 Schwerpunkt im Thema Ernährung und dessen verbundene Wertschöpfungskette der Lebensmittel darstellt.
37 Diese Themen müssen schon in der Grundschule und in der Erziehung ihren festen Platz finden. Zudem
38 verlassen sich die Verbraucher auf Angaben des Herstellers, beispielsweise das Mindesthaltbarkeitsdatum
39 und vertrauen nicht mehr auf ihre Sinne und ihren Verstand.
- 40 Durch Sensibilisierung und Aufklärung durch unsere Öffentlichkeitsarbeit kann dem zum Teil entgegenge-
41 wirkt werden. Dadurch kann ebenfalls die Wertschätzung der Verbraucher für die Lebensmittel steigen,
42 sodass durch diese Wertschätzung die Hemmschwelle des Wegwerfens angehoben wird.
- 43 Der Handel hat zwar mit fünf Prozent den geringsten Anteil an der Lebensmittelverschwendung, aber kann
44 den größten Einfluss auf die Verringerung dieser beim größten Verschwender, dem Privathaushalt, haben.
45 Als Vorbild kann dafür Frankreich gesehen werden. Supermärkte ab einer Größe von 400 qm müssen ihre
46 unverkauften Lebensmittel vertraglich an eine karitative Einrichtung spenden, als Tierfutter verwenden oder
47 kompostieren. Mit diesem Vorbild können die Verbraucher so sensibilisiert werden.
- 48 Lebensmittelverschwendung wird durch strenge Lebensmittelgesetze verstärkt. Keinesfalls soll die
49 Lebensmittelsicherheit dadurch verschlechtert werden. Vielmehr sollen optische Mängel nicht das Inverkehr-
50 bringen eines Lebensmittels verhindern, zum Beispiel durch Auflockerung der Vermarktungsnormen. Hier
51 sollten wir als Experten im Lebensmittelbereich mit unserem Fachwissen Möglichkeiten und Verfahren ent-
52 wickeln, um die mikrobiologische Sicherheit und deren Nachweis jederzeit schnell und einfach für jeden
53 erkenntlich zu machen. Diese Möglichkeiten sollten gesetzlich festgelegt werden.
- 54 Des Weiteren kann eine Änderung der MHD-Änderung die ganze Wertschöpfungskette beeinflussen. Durch
55 längere Mindesthaltbarkeitsfristen können Produkte länger verwendet werden. Mit Umbenennung des MHDs
56 in zum Beispiel „Verbrauchsdatum“, tendieren die Verbraucher womöglich dazu, die Produkte zu
57 konsumieren statt wegzuerwerfen.
- 58 Unter anderem ist mangelnde Aufklärung ein Grund für die Lebensmittelverschwendung. Durch
59 Bildungsprogramme können Mitglieder sensibilisiert und geschult werden, in Seminaren kann ein
60 inhaltlicher Austausch stattfinden und Ideen entwickelt werden. All das kann in Betriebe und Privathaushalte
61 weitergetragen werden. Als Repräsentanten der Lebensmittelindustrie und Gastronomie, sollten wir ein
62 Vorbild für andere sein. Ebenfalls kann durch Öffentlichkeitsarbeit die gesamte Bevölkerung auf die Proble-
63 matik hingewiesen und aufgeklärt werden.
- 64 Wir sind uns bewusst, dass eine langfristige Vermeidung von Lebensmittelverschwendung zu Veränderung
65 entlang der Wertschöpfungskette führen kann und dementsprechend auch die von uns gewerkschaftlich-
66 organisierten Betriebe betreffen kann. Allerdings sehen wir uns als, an dieser Kette Beteiligten, in der Pflicht,
67 die Umwelt und die Ethik über unser eigenes Wohl zu stellen.
- 68 Mit diesem Thema wollen wir einen moralischen Appell stellen, mit Lebensmitteln verantwortungsbewusst
69 umzugehen.



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C008
Antragsteller/in:	jungeNGG Südwest
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C007
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag C007

1 Vermeidung von Lebensmittelverschwendung

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen*

3 Die jungeNGG soll auf die Lebensmittelverschwendung in Deutschland aufmerksam machen und dieser
4 aktiver entgegenwirken. Durch folgende Maßnahmen soll dies erreicht werden:

- 5 • Den Gesetzgeber auffordern einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen, um
6 Lebensmittelverschwendung entgegen zu wirken,
- 7 • Bildungsangebote zu diesem Thema anbieten,
- 8 • Öffentlichkeitsarbeit mit Aktionen für die Allgemeinheit,
- 9 • Forderung nach der bundesweiten Integration dieser Thematik in die Lehrpläne.

10 JungeNGG ist sich bei diesem Thema ihrer Vorbildfunktion bewusst. Sie wird in Zukunft auf eigenen Veran-
11 staltungen mit gutem Beispiel vorangehen, sowie die Gesamtorganisation in allen ihren Gliederungen dazu
12 auffordern, es ihr gleichzutun.

13 Begründung:

14 11 Millionen Tonnen Lebensmittel im Wert von 25 Milliarden Euro werden jährlich in Deutschland
15 weggeschmissen (Stand: 2016, Quelle Verbraucherzentrale). Diese Zahl muss reduziert werden, da es zum
16 einen aus ethischen Gründen falsch ist, zum anderen auch ein hoher Wertverlust entsteht. Die Nahrungs-
17 mittelressourcen sind weltweit knapp, sodass eine Verschwendung möglichst vermieden werden sollte. Da
18 wir als NGG Verantwortungsträger in der Lebensmittelindustrie und Gastronomie sind, sollten wir einen
19 entscheidenden Einfluss nehmen, diese Verschwendung zu verringern.

20 17% des Lebensmittelabfalles entsteht in der Industrie zum Beispiel durch minimale visuelle Mängel,
21 Nichteinhaltung der Lebensmittelinformationsverordnung (EG VO 1169/2011) oder fehlerhafte Verpackung
22 von einwandfreien Produkten. Diese Produkte werden teilweise als B-Ware verkauft, allerdings geschieht
23 dies nicht im ausreichenden Maße. Sie sollten preisgünstiger in den Verkehr gebracht werden, anstatt
24 wertvolle Nahrungsmittel zu vernichten. Durch Schulung der Arbeitnehmer können diese die Problematik in
25 den Betrieben thematisieren und Lösungen finden. Durch Verringerung des Lebensmittelabfalles können
26 Kosten nachhaltig gesenkt werden.

27 Ebenfalls 17% der Lebensmittelverschwendung entfallen auf die Großabnehmer. Durch perfekte
28 Präsentation zum Beispiel am Frühstücksbuffet eines Hotels, werden bis zum Ende volle Platten von z. B.
29 Käse, Wurst und Obst erwartet. Alle Lebensmittel, welche die Küche verlassen, dürfen nicht mehr wieder-
30 verwendet werden. Diese Verschwendung kann verringert werden, indem die Gastronomie erst auf Anfrage
31 die gewünschten Produkte herausgibt. Des Weiteren können durch Lockerung von gesetzlichen Vorgaben,
32 ohne die Lebensmittelsicherheit zu gefährden, diese Lebensmittel wiederverwendet werden.



- 33 Mit 61% entsteht die größte Verschwendung von Lebensmitteln in Privathaushalten. Ein Grund hierfür kann
34 die mangelnde Aufklärung über Lebensmittel und deren Haltbarkeit sein.
- 35 Deshalb muss eine solche Aufklärung in unserem Bildungssystem verankert sein, da das Fehlen ein
36 Schwerpunkt im Thema Ernährung und dessen verbundene Wertschöpfungskette der Lebensmittel darstellt.
37 Diese Themen müssen schon in der Grundschule und in der Erziehung ihren festen Platz finden. Zudem
38 verlassen sich die Verbraucher auf Angaben des Herstellers, beispielsweise das Mindesthaltbarkeitsdatum
39 und vertrauen nicht mehr auf ihre Sinne und ihren Verstand.
- 40 Durch Sensibilisierung und Aufklärung durch unsere Öffentlichkeitsarbeit kann dem zum Teil entgegenge-
41 wirkt werden. Dadurch kann ebenfalls die Wertschätzung der Verbraucher für die Lebensmittel steigen,
42 sodass durch diese Wertschätzung die Hemmschwelle des Wegwerfens angehoben wird.
- 43 Der Handel hat zwar mit fünf Prozent den geringsten Anteil an der Lebensmittelverschwendung, aber kann
44 den größten Einfluss auf die Verringerung dieser beim größten Verschwender, dem Privathaushalt, haben.
45 Als Vorbild kann dafür Frankreich gesehen werden. Supermärkte ab einer Größe von 400 qm müssen ihre
46 unverkauften Lebensmittel vertraglich an eine karitative Einrichtung spenden, als Tierfutter verwenden oder
47 kompostieren. Mit diesem Vorbild können die Verbraucher so sensibilisiert werden.
- 48 Lebensmittelverschwendung wird durch strenge Lebensmittelgesetze verstärkt. Keinesfalls soll die
49 Lebensmittelsicherheit dadurch verschlechtert werden. Vielmehr sollen optische Mängel nicht das Inverkehr-
50 bringen eines Lebensmittels verhindern, zum Beispiel durch Auflockerung der Vermarktungsnormen. Hier
51 sollten wir als Experten im Lebensmittelbereich mit unserem Fachwissen Möglichkeiten und Verfahren ent-
52 wickeln, um die mikrobiologische Sicherheit und deren Nachweis jederzeit schnell und einfach für jeden
53 erkenntlich zu machen. Diese Möglichkeiten sollten gesetzlich festgelegt werden.
- 54 Des Weiteren kann eine Änderung der MHD-Änderung die ganze Wertschöpfungskette beeinflussen. Durch
55 längere Mindesthaltbarkeitsfristen können Produkte länger verwendet werden. Mit Umbenennung des MHDs
56 in zum Beispiel „Verbrauchsdatum“, tendieren die Verbraucher womöglich dazu, die Produkte zu
57 konsumieren statt wegzuerwerfen.
- 58 Unter anderem ist mangelnde Aufklärung ein Grund für die Lebensmittelverschwendung. Durch
59 Bildungsprogramme können Mitglieder sensibilisiert und geschult werden, in Seminaren kann ein
60 inhaltlicher Austausch stattfinden und Ideen entwickelt werden. All das kann in Betriebe und Privathaushalte
61 weitergetragen werden. Als Repräsentanten der Lebensmittelindustrie und Gastronomie, sollten wir ein
62 Vorbild für andere sein. Ebenfalls kann durch Öffentlichkeitsarbeit die gesamte Bevölkerung auf die Proble-
63 matik hingewiesen und aufgeklärt werden.
- 64 Wir sind uns bewusst, dass eine langfristige Vermeidung von Lebensmittelverschwendung zu Veränderung
65 entlang der Wertschöpfungskette führen kann und dementsprechend auch die von uns gewerkschaftlich-
66 organisierten Betriebe betreffen kann. Allerdings sehen wir uns als, an dieser Kette Beteiligten, in der Pflicht,
67 die Umwelt und die Ethik über unser eigenes Wohl zu stellen.
- 68 Mit diesem Thema wollen wir einen moralischen Appell stellen, mit Lebensmitteln verantwortungsbewusst
69 umzugehen.



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C009
Antragsteller/in:	jungeNGG Ost
Empfehlung der ABK:	Annahme
Beschluss:	Angenommen

1 **Containering ist kein Diebstahl!**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die Landesbezirkskonferenz Ost und die Bundesjugendkonferenz NGG setzen sich für die Abschaffung der
4 strafrechtlichen Verfolgung für den „Diebstahl“ von Abfällen bzw. Lebensmitteln aus Containern - auch
5 „Dumpster Diving“ genannt - ein. Sie verdeutlichen gegenüber den verantwortlichen (politischen)
6 AkteurInnen, dass „Containern“ weder Diebstahl noch Hausfriedensbruch ist, sondern vielmehr eine
7 Möglichkeit, dem verschwenderischen Umgang von Lebensmitteln innerhalb der Gesellschaft,
8 entgegenzuwirken.

9 Begründung:

10 Nach der gegenwärtigen Gesetzgebung kann Containern gemäß § 123 Abs. 1 Strafgesetzbuch (StGB) als
11 Hausfriedensbruch und/oder gemäß §§ 242 ff. StGB als Diebstahl strafbar sein und entsprechend geahndet
12 werden. Der Diebstahl von Abfall sollte in einem modernen Rechtsstaat nicht strafbar sein!

13 jungeNGG Ost fordert daher die Abschaffung drohender Repressalien und setzt sich stattdessen für ein
14 gesellschaftliches Umdenken ein und thematisiert das gesellschaftliche Problem der maßlosen
15 Lebensmittelverschwendung in der Öffentlichkeit und sensibilisiert für den richtigen Umgang mit
16 Lebensmitteln.

17 Es wurden bisher mehrere Fällen von Containern von der Polizei und auch von den Betreibern von
18 Supermärkten zur Anzeige gebracht, welche aber aus Mangel an öffentlichem Interesse, geringem
19 Gegenstandswert oder einem Mangel an Beweisen wieder fallen gelassen.

20 Das Containern erfolgt in der Regel bei Abfallbehältern von Supermärkten. Lebensmittel mit meist
21 abgelaufenem Mindesthaltbarkeitsdatum bzw. Lebensmittel mit Druckstellen oder auch ein Überschuss von
22 Waren sind dort meist zu finden. Die Lebensmittel sind jedoch ohne wesentliche Qualitätseinbuße und
23 gesundheitlichen Risiken noch problemlos verzehrbar. Die Problematik liegt darin, dass der Abfall Eigentum
24 des Supermarktes bzw. des Unternehmens ist und zur Abfertigung an Umwelteinrichtungen zur Vernichtung
25 bestimmt ist. Sie ist laut deutschem Recht nicht herrenlos, sondern Eigentum des Unternehmens. Im
26 Vergleich zu Österreich, in der Abfall als herrenloser Gegenstand gilt und der "Diebstahl" von Abfall keine
27 rechtlichen Konsequenzen nach sich zieht.

28 In Deutschland wird dieses Thema aus öffentlicher Sicht stark kritisiert, denn die Anzeige für den Diebstahl
29 von Abfall ist nicht gerechtfertigt, teils durch den geringen Wert der entwendeten Lebensmittel, teils aus
30 moralischer Sicht. Es ist eine Kritik an die VerbraucherInnen bzw. an die so genannte "Wegwerfgesellschaft".
31 Es wird kritisiert, dass das Thema Welthunger immer noch aktuell ist, während in Deutschland jährlich etwa
32 14 Tonnen an noch einwandfreien Lebensmitteln vernichtet werden. Die Abgabe von Nahrungsmittel mit
33 abgelaufenem Mindesthaltbarkeitsdatum an Tafeln und die ASB erfolgt nur begrenzt. Auch weitere
34 Möglichkeiten, die noch genießbaren Lebensmittel zu nutzen, werden kaum bis gar nicht in Betracht
35 gezogen.



36 Mögliche Schritte für uns als Gewerkschaft könnten sein:

37 • Den Anstoß zur Gesetzesänderung zum Thema MHD und der Anpassung des Abfallrechts

38 • Kommunikation mit den Unternehmern zum gesellschaftlichen Nutzen von abgelaufenen
39 Lebensmitteln



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C010
Antragsteller/in:	jungeNGG Südwest
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 Genuss- & Rauschmittel

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die Gewerkschaft NGG soll sich als Gewerkschaft für die Genussmittelbranche offensiv für die Sensibilisie-
4 rung über den bewussten Umgang mit und Konsum von Genuss- und Rauschmitteln einsetzen.

5 Hierbei entstehen folgende Forderungen:

- 6 • Aktive Zusammenarbeit mit Suchtberatungs-, Präventions- und Hilfestellen,
- 7 • aktive Zusammenarbeit mit Schulen und Berufsschulen, in denen die NGG tätig ist,
- 8 • Anbieten von Seminaren, welche über den bewussten Konsum von Genuss- und Rauschmitteln,
9 sowie die damit verbundenen Gefahren, insbesondere die gesundheitlichen, aufklären.
- 10 • Herantreten an den Gesetzgeber und die Öffentlichkeit, um den legalen Anbau, Vertrieb und be-
11 wussten Konsum von Cannabis zu gewährleisten.

12 Ferner setzen wir uns weiter für alle bei NGG organisierten Beschäftigten der Genuss- und Rauschmittel-
13 branche ein.

14 Begründung:

15 Als die Gewerkschaft für Genussmitteln sprechen wir uns für den bewussten Konsum von legalen
16 Genuss- und Rauschmitteln wie Tabak und Alkohol aus. Um diesen bewussten Konsum zu gewährleisten,
17 soll die NGG eine soziale Funktion haben und Präventionsarbeit leisten. In Deutschland gibt es etwa 1,8 Mio.
18 Alkoholiker und die mit Abstand meisten durch Drogen Verstorbenen standen unter dem Einfluss von
19 Alkohol.

20 Eine aktive Zusammenarbeit mit der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e.V., sowie mit regionalen
21 Suchtberatungs-, Präventions- und Hilfestellen soll den bewussten Umgang fördern. Über den Besuch von
22 Schulen und vor allem der Berufsschulen, in denen junge Menschen in der Genuss- und Rauschmittelbran-
23 che ausgebildet werden, sollen über die NGG selbst oder in Zusammenarbeit mit beispielsweise der DHS
24 über den Genuss dieser Stoffe sensibilisiert werden, um Prävention und Aufklärung bereits in jungen Jahren
25 zu gewährleisten. Damit sollen die Zahlen der Drogentoten sowie der -abhängigen sinken.

26 Doch nicht nur der Konsum legaler Genuss- und Rauschmittel spielt eine Rolle in der Suchtprävention. Auch
27 der Konsum von Cannabis sollte bewusst vorstättgehen. Für die Legalisierung von Cannabis sprechen
28 viele Punkte:



- 29
30
31
32
- Verreiben des Schwarzmarktes und somit Minderung der Kriminalität, Kontrolle über die Reinlichkeit des Produktes, Vermeidung der Aufnahme von gesundheitsschädlichen Stoffen, Stärkung des Wirtschaftswachstums, sowie Schaffung von Arbeitsplätzen durch den Anbau und Vertrieb, d.h. Win-Win-Situation für Wirtschaft und Arbeitnehmende,
- 33
34
35
- Verbesserung der medizinischen Versorgung erkrankter Menschen (z.B. Verringerung von epileptischen Anfällen) durch den Einsatz von Cannabis und gleichzeitig die Verminderung des bürokratischen Aufwandes, um Cannabis zu erhalten,
- 36
- Erhöhung des Tourismus´ in Deutschland,
- 37
38
39
40
- Legal Highs werden nicht mehr konsumiert (Am 04. August 2017 schrieb die „Stuttgarter Zeitung“ (Nr. 178): „Trotz eines neuen Gesetzes sind die als Legal Highs bekannten synthetischen Drogen weiter auf dem Vormarsch. Im ersten Halbjahr 2017 hat man im Land schon neun Tote durch diese Substanzen gezählt. Im Vorjahr waren es insgesamt 14 Opfer.“),
- 41
- Erhöhung von Steuereinnahmen durch den Vertrieb von Cannabisprodukten,
- 42
- weniger Kosten für Polizei und Justiz,
- 43
- neue Genussmittelbranche für die NGG führt zu mehr Mitgliedern, Präsenz und Stärke der NGG.



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C010-Ä001
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme
Beschluss:	Angenommen

1 **Änderungsantrag Ä001: Cannabis legalisieren und organisieren**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Zeile 7-10 Ersetzung

4 Zeile 11 Ergänzend

5 Die Gewerkschaft NGG soll sich als Gewerkschaft für die Genussmittelbranche offensiv für die
6 Sensibilisierung für den bewussten Umgang mit und Konsum von Genuss- und Rauschmitteln einsetzen.

7 Hierbei entstehen folgende Forderungen:

8 • Aktive Zusammenarbeit mit Suchtberatungs-, Präventions- und Hilfestellen,

9 • aktive Zusammenarbeit mit Schulen und Berufsschulen, in denen die NGG tätig ist,

10 • Seminare gewährleisten, welche über den bewussten Konsum von Genuss- und Rauschmitteln
11 lehren.

12 • legaler Anbau, Vertrieb und Konsum von Cannabis, um einen bewussten Umgang mit Cannabis zu
13 gewährleisten.

14 • Anbieten von Seminaren, welche über den bewussten Konsum von Genuss- und Rauschmitteln,
15 sowie die damit verbundenen Gefahren, insbesondere die gesundheitlichen, aufklären.

16 • Herantreten an den Gesetzgeber und die Öffentlichkeit, um den legalen Anbau, Vertrieb und
17 bewussten Konsum von Cannabis zu gewährleisten.

18 Ferner setzen wir uns weiter für alle bei NGG organisierten Beschäftigten der Genuss- und Rauschmittel-
19 branche ein.



Sachgebiet:	C - Demokratie und Gesellschaft
Antrags-Nr.:	C011
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C010
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag C010

1 Cannabis legalisieren und organisieren

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die Gewerkschaft NGG soll sich als Gewerkschaft für die Genussmittelbranche offensiv für die Sensibilisie-
4 rung über den bewussten Umgang mit und Konsum von Genuss- und Rauschmitteln einsetzen.

5 Hierbei entstehen folgende Forderungen:

- 6 • Aktive Zusammenarbeit mit Suchtberatungs-, Präventions- und Hilfestellen,
- 7 • aktive Zusammenarbeit mit Schulen und Berufsschulen, in denen die NGG tätig ist,
- 8 • Anbieten von Seminaren, welche über den bewussten Konsum von Genuss- und Rauschmitteln,
9 sowie die damit verbundenen Gefahren, insbesondere die gesundheitlichen, aufklären.
- 10 • Herantreten an den Gesetzgeber und die Öffentlichkeit, um den legalen Anbau, Vertrieb und be-
11 wussten Konsum von Cannabis zu gewährleisten.

12 Ferner setzen wir uns weiter für alle bei NGG organisierten Beschäftigten der Genuss- und Rauschmittel-
13 branche ein.

14 Begründung:

15 Als die Gewerkschaft für Genussmitteln sprechen wir uns für den bewussten Konsum von legalen
16 Genuss- und Rauschmitteln wie Tabak und Alkohol aus. Um diesen bewussten Konsum zu gewährleisten,
17 soll die NGG eine soziale Funktion haben und Präventionsarbeit leisten. In Deutschland gibt es etwa 1,8 Mio.
18 Alkoholiker und die mit Abstand meisten durch Drogen Verstorbenen standen unter dem Einfluss von
19 Alkohol.

20 Eine aktive Zusammenarbeit mit der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e.V., sowie mit regionalen
21 Suchtberatungs-, Präventions- und Hilfestellen soll den bewussten Umgang fördern. Über den Besuch von
22 Schulen und vor allem der Berufsschulen, in denen junge Menschen in der Genuss- und Rauschmittelbran-
23 che ausgebildet werden, sollen über die NGG selbst oder in Zusammenarbeit mit beispielsweise der DHS
24 über den Genuss dieser Stoffe sensibilisiert werden, um Prävention und Aufklärung bereits in jungen Jahren
25 zu gewährleisten. Damit sollen die Zahlen der Drogentoten sowie der -abhängigen sinken.

26 Doch nicht nur der Konsum legaler Genuss- und Rauschmittel spielt eine Rolle in der Suchtprävention. Auch
27 der Konsum von Cannabis sollte bewusst vonstattengehen. Für die Legalisierung von Cannabis sprechen
28 viele Punkte:

- 29 • Vertreiben des Schwarzmarktes und somit Minderung der Kriminalität, Kontrolle über die
30 Reinlichkeit des Produktes, Vermeidung der Aufnahme von gesundheitsschädlichen Stoffen,



- 31 Stärkung des Wirtschaftswachstums, sowie Schaffung von Arbeitsplätzen durch den Anbau und
32 Vertrieb, d.h. Win-Win-Situation für Wirtschaft und Arbeitnehmende,
- 33 • Verbesserung der medizinischen Versorgung erkrankter Menschen (z.B. Verringerung von
34 epileptischen Anfällen) durch den Einsatz von Cannabis und gleichzeitig die Verminderung des
35 bürokratischen Aufwandes, um Cannabis zu erhalten,
- 36 • Erhöhung des Tourismus´ in Deutschland,
- 37 • Legal Highs werden nicht mehr konsumiert (Am 04. August 2017 schrieb die „Stuttgarter Zeitung“
38 (Nr. 178): „Trotz eines neuen Gesetzes sind die als Legal Highs bekannten synthetischen Drogen
39 weiter auf dem Vormarsch. Im ersten Halbjahr 2017 hat man im Land schon neun Tote durch diese
40 Substanzen gezählt. Im Vorjahr waren es insgesamt 14 Opfer.“),
- 41 • Erhöhung von Steuereinnahmen durch den Vertrieb von Cannabisprodukten,
- 42 • weniger Kosten für Polizei und Justiz,
- 43 • neue Genussmittelbranche für die NGG führt zu mehr Mitgliedern, Präsenz und Stärke der NGG.



Block D Sozial- und Arbeitsmarktpolitik



Sachgebiet:	D - Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
Antrags-Nr.:	D001
Antragsteller/in:	jungeNGG Südwest
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag D002
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag D002

1 Ruhestand stärken

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die Gewerkschaft NGG soll sich dafür einsetzen, dass

- 4 1. die Beitragssätze der gesetzlichen Rentenversicherung neu berechnet werden und dem geforderten
5 Rentenniveau entsprechen. Arbeitnehmer_innen können natürlich weiterhin freiwillig zusätzlich
6 privat vorsorgen, nur soll die gesetzliche Rente allein schon zum Leben im Alter reichen, sodass die
7 private Vorsorge kein Muss ist.
- 8 2. die staatliche Förderung der Riesterrente abgeschafft wird. Die staatlichen Fördergelder sollen statt-
9 dessen für alle Rentner_innen in gleichen Teilen rententechnisch verwendet werden.
- 10 3. die Beitragsbemessungsgrenze abgeschafft wird. Alle Erwerbstätigen sollen solidarisch den ihrem
11 Verdienst entsprechenden Beitragssatz in die Rentenkasse einzahlen.
- 12 4. das Renteneintrittsalter auf 63 Jahre verringert wird, aber der Renteneintritt spätestens nach 43
13 Jahren Erwerbstätigkeit erfolgt.
- 14 5. das Rentenniveau stufenweise auf 52% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens erhöht, aber
15 eine lebensfähige monatliche Mindestrente von 1.050 € Netto mit Anpassung an die
16 Durchschnittslohnentwicklung eingeführt wird.
- 17 6. ein Rentensystem eingeführt wird, welches vorgibt, dass alle Erwerbstätigen in die gesetzliche
18 Rentenkasse einzahlen.

19 Begründung:

20 In der heutigen Zeit ist es nicht mehr selten, dass sich Rentner_innen einen Verdienst neben der staatlichen
21 Rente sichern müssen, um ein angemessenes Leben führen zu können. Altersarmut ist heutzutage oft der
22 Fall und zwingt Rentner_innen sich nach lange genug geleisteter Arbeit in ihrem Leben eine Tätigkeit
23 aufzunehmen, welche sich direkt negativ auf ihren wohl verdienten Ruhestand, sowie auf die Gesundheit
24 dieser Personen auswirkt. Das Geld für die Finanzierung eines angemessenen Rentenniveaus ist jedoch
25 vorhanden, wird aber nicht für diese Menschen eingesetzt. Das Geld muss anders verwendet und
26 rententechnisch eingesetzt werden.

27 Des Weiteren erfolgt der Eintritt in die Rente zu spät, als dass noch ein gesunder und angemessener
28 Ruhestand garantiert werden kann. Wir müssen uns dagegen stellen, dass Menschen im Alter krank oder
29 geschädigt die Arbeitswelt verlassen und sich neben der staatlichen Rente einen Verdienst sichern müssen,
30 um zu überleben. Wertschätzung der Menschen und der geleisteten Arbeit muss wieder in den Mittelpunkt
31 rücken. Aufgrund des fehler-/problembehafteten Rentensystems in Deutschland benötigen wir in diesem
32 System umgehend Änderungen. Es wird Zeit, umzudenken.



- 33 Zu 1.: Durch die Doktrin der Beitragssatzstabilität können Arbeitgeber nicht verpflichtet werden, für
34 Arbeitnehmer_innen einen höheren Beitragssatz in die Rentenkasse einzuzahlen. Dadurch sind
35 Arbeitnehmer_innen verpflichtet, für ein angemessenes Rentenniveau zusätzlich privat vorzusorgen. Diese
36 ungleiche und einseitig negative Behandlung muss gestoppt werden.
- 37 Zu 2.: Mit dem Riesterrentensystem soll eine private Finanzabsicherung im Ruhestand ermöglicht werden.
38 Die Menschen, welche bestimmt viel einzahlen, werden gefördert und bekommen staatliche Zuschüsse.
39 Einigen Menschen, wie z.B. die, die im Niedriglohnsektor tätig sind, ist es nicht möglich, so viel einzuzahlen,
40 dass sie staatliche Fördergelder erhalten würden. Dieses System ist sehr kapitalistisch behaftet.
- 41 Zu 3.: Gerade Erwerbstätige mit hohem Einkommen können es sich leisten, solidarisch einen angemessenen
42 Beitragssatz einzuzahlen, um das Wohl aller zu stärken.
- 43 Zu 4.: Die Lebensqualität der Rentner_innen sinkt enorm durch gesundheitliche Schädigungen und
44 Erkrankungen. Jedes Jahr Arbeit fördert derartige Schäden. Beinahe niemand tritt vollkommen gesund in
45 die Rente ein. Wir dürfen nicht vergessen, dass es sich hier um das Leben unserer Mütter und Väter, unserer
46 Kinder, sowie um unser eigenes dreht. Es muss ein angemessener gesundheitlicher Zustand im Alter
47 gewährleistet werden. Die großen Produktivitätszuwächse ermöglichen uns dies sehr wohl.
- 48 Zu 5.: Die finanziellen Mittel der Rentner_innen reichen meist nicht für einen angemessenen Lebensstandard
49 aus.
- 50 Zu 6.: Jeder Mensch ist gleich bedeutend - wir fordern ein solidarisches und faires Miteinander.



Sachgebiet:	D - Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
Antrags-Nr.:	D002
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 **Ruhestand stärken**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die jungeNGG soll sich dafür einsetzen,

- 4 1. die Beitragssätze der gesetzlichen Rentenversicherung neu berechnet werden, sodass das
5 Rentenniveau kurzfristig auf 52% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens erhöht wird, langfristig
6 streben wir ein Rentenniveau von 75% an.
- 7 2. die staatliche Förderung der Riester-Rente abgeschafft wird. Die staatlichen Fördergelder sollen
8 stattdessen für alle RentnerInnen in gleichen Teilen rententechnisch verwendet werden.
- 9 3. die Beitragsbemessungsgrenze abgeschafft und ein Rentensystem eingeführt wird, welches vorgibt,
10 dass alle in die gesetzliche Rentenkasse einzahlen. Alle Erwerbstätigen sollen solidarisch den ihrem
11 Verdienst entsprechenden Beitragssatz in die Rentenkasse einzahlen
- 12 4. das Renteneintrittsalter auf 63 Jahre verringert wird, aber der Renteneintritt spätestens nach 43
13 Jahren Erwerbstätigkeit erfolgt.
- 14 5. eine existenzsichernde monatliche Mindestrente von 1.050 € mit Anpassung an die Durchschnitts-
15 lohnentwicklung eingeführt wird.

16 Begründung:

17 In der heutigen Zeit ist es nicht mehr selten, dass sich RentnerInnen einen Verdienst neben der staatlichen
18 Rente sichern müssen, um ein angemessenes Leben führen zu können. Altersarmut ist heutzutage oft der
19 Fall und zwingt RentnerInnen nach lange genug geleisteter Arbeit in ihrem Leben eine Tätigkeit
20 aufzunehmen, welche sich direkt negativ auf ihren wohl verdienten Ruhestand, sowie auf die Gesundheit
21 dieser Personen auswirkt. Das Geld für die Finanzierung eines angemessenen Rentenniveaus ist jedoch
22 vorhanden, wird aber nicht für diese Menschen eingesetzt. Das Geld muss anders verwendet und
23 rententechnisch eingesetzt werden.

24 Des Weiteren erfolgt der Eintritt in die Rente zu spät, als dass noch ein gesunder und angemessener
25 Ruhestand garantiert werden kann. Wir müssen uns dagegen stellen, dass Menschen im Alter krank oder
26 geschädigt die Arbeitswelt verlassen und sich neben der staatlichen Rente einen Verdienst sichern müssen,
27 um zu überleben. Wertschätzung der Menschen und der geleisteten Arbeit muss wieder in den Mittelpunkt
28 rücken. Aufgrund des fehler-/problembehafteten Rentensystems in Deutschland benötigen wir in diesem
29 System umgehend Änderungen. Es wird Zeit, umzudenken.

30 Zu 1.: Durch die Doktrin der Beitragssatzstabilität können Arbeitgebende nicht verpflichtet werden, für
31 Arbeitnehmende einen höheren Beitragssatz in die Rentenkasse einzuzahlen. Dadurch sind
32 Arbeitnehmende verpflichtet, für ein angemessenes Rentenniveau zusätzlich privat vorzusorgen. Diese
33 ungleiche und einseitig negative Behandlung muss gestoppt werden.



- 34 Zu 2.: Mit dem Riester-Rentensystem soll eine private Finanzabsicherung im Ruhestand ermöglicht werden.
35 Die Menschen, welche bestimmt viel einzahlen, werden gefördert und bekommen staatliche Zuschüsse.
36 Einigen Menschen, wie z.B. die, die im Niedriglohnsektor tätig sind, ist es nicht möglich, so viel einzuzahlen,
37 dass sie staatliche Fördergelder erhalten würden. Dieses System ist sehr kapitalistisch behaftet.
- 38 Zu 3.: Gerade Erwerbstätige mit hohem Einkommen können es sich leisten, solidarisch einen angemessenen
39 Beitragssatz einzuzahlen, um das Wohl aller zu stärken.
- 40 Zu 4.: Die Lebensqualität der RentnerInnen sinkt enorm durch gesundheitliche Schädigungen und
41 Erkrankungen. Jedes Jahr Arbeit fördert derartige Schäden. Beinahe niemand tritt vollkommen gesund in
42 die Rente ein. Wir dürfen nicht vergessen, dass es sich hier um das Leben unserer Mütter und Väter, unserer
43 Kinder, sowie um unser eigenes dreht. Es muss ein angemessener gesundheitlicher Zustand im Alter
44 gewährleistet werden. Die großen Produktivitätszuwächse ermöglichen uns dies sehr wohl.
- 45 Zu 5.: Die finanziellen Mittel der RentnerInnen reichen meist nicht für einen angemessenen Lebensstandard
46 aus.
- 47 Zu 6.: Jeder Mensch ist gleichbedeutend – wir fordern ein solidarisches und faires Miteinander.



Sachgebiet:	D - Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
Antrags-Nr.:	D003
Antragsteller/in:	jungeNGG Ost
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag D005
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag D005

1 **Abschaffung der zeitlichen Befristung – JETZT!**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 NGG und DGB setzen sich gegenüber der Politik für die Abschaffung sachgrundloser Befristungen ein, mit
4 dem Ziel, eine entsprechende Gesetzesänderung zu erwirken. Hierzu werden NGG und DGB gemeinsam
5 öffentlichkeitswirksam aktiv, z. B. in einer gemeinsamen Initiative mit den konkreten Forderungen. Denkbare
6 Aktionen sind zu prüfen.

7 Außerdem muss der Katalog zulässiger Befristungsgründe im Teilzeit- und Befristungsgesetz überarbeitet
8 werden, um auch die Befristungen mit Sachgrund einzudämmen. Insbesondere sind Kettenbefristungen
9 auszuschließen.

10 Begründung:

11 „Befristete Beschäftigungen nehmen immer mehr zu. Inzwischen haben 3,2 Mio. Menschen nur ein
12 befristetes Arbeitsverhältnis. Bei Männern sind 38 Prozent aller neu abgeschlossenen Arbeitsverträge
13 befristet, bei Frauen sind es sogar 47 Prozent. Vor allem junge Menschen sind betroffen. Befristungen
14 schaffen nicht nur berufliche Unsicherheiten, sondern sind oft auch mit deutlichen Lohnneinbußen
15 verbunden“, so zu lesen im Arbeitsmarktaktuell Nr. 03 / Juni 2017 des DGB.

16 Auch aus unseren Erfahrungen können wir bestätigen: die sachgrundlose Befristungen haben sich
17 mittlerweile flächendeckend auf dem Arbeitsmarkt etabliert. Für viele ArbeitnehmerInnen besteht keine
18 mittelfristige Berufs- und somit Lebensperspektive. Dieser Umstand wird zusätzlich dadurch erschwert, dass
19 befristet Angestellten Kredite oder ähnliches verwehrt werden, wodurch es so gut wie unmöglich ist, sich
20 nachhaltig eine Existenz aufzubauen. Es ist elementar, dass wir uns für mehr Sicherheit auf dem
21 Arbeitsmarkt einsetzen. Dazu gehören auch unbefristete Arbeitsverhältnisse zu fördern. Gerade angesichts
22 des demografischen Wandels ist es heutzutage wichtiger denn je, ArbeitnehmerInnen eine Grundlage zu
23 bieten. Es gibt keine hinreichenden Gründe für Befristungen ohne Sachgrund! Sollte es nötig sein, für einen
24 begrenzten Zeitraum ArbeitnehmerInnen einzustellen, bietet eine Sachgrundbefristung genügend Flexibilität,
25 um dies den Betrieben zu ermöglichen. Zudem genügt die gesetzliche Probezeit, um die „Kompatibilität“
26 zwischen ArbeitnehmerIn und Betrieb beiderseits zu prüfen.



Sachgebiet:	D - Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
Antrags-Nr.:	D004
Antragsteller/in:	jungeNGG Nord
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag D005
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag D005

1 **Sachgrundlose Befristung abschaffen**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die jungeNGG setzt sich mit Unterstützung der DGB-Jugend auch weiterhin gegenüber der Politik für eine
4 Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen ein.



Sachgebiet:	D - Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
Antrags-Nr.:	D005
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme
Beschluss:	Angenommen

1 **Verbot jeglicher befristeter Arbeitsverhältnisse** 2 **(auch derer mit Sachgrund)**

3 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

4 Die jungeNGG setzt sich im Zuge der Bekämpfung prekärer Beschäftigung für ein Verbot jeglicher befristeter
5 Arbeitsverträge ein. Auch dem DGB soll die Forderung baldmöglichst weitergegeben werden.

6 Mit allen potentiellen politischen Bündnispartnern soll eine Zusammenarbeit diesbezüglich angestrebt wer-
7 den. Ebenso soll diese Forderung auch in der gesellschaftlichen und betrieblichen Öffentlichkeit bekannt
8 und verbreitet werden.

9 Begründung:

10 Unsere Forderung nach einem Verbot der sachgrundlosen Befristung, wie wir sie bereits beschlossen haben
11 und sie derzeit auch in der Politik heiß diskutiert wird, ist wichtig und richtig. Jedoch ist sie nicht weitreichend
12 genug, um prekären Beschäftigungsverhältnissen wirklich entgegen zu wirken. Und welche betrieblichen
13 und persönlichen Folgen prekäre Beschäftigung hat, ist bekannt.

14 Auch befristete Arbeitsverhältnisse mit Sachgrund öffnen, der Politik der prekären Beschäftigung, die von
15 den Arbeitgebern gelebt wird, Tür und Tor. Denn mit ausreichender Kreativität, kann jede(r) ArbeitgeberIn
16 einen rechtlich halbwegs tragbaren Sachgrund liefern. Und egal in welchem Fall – ob der Sachgrund nun
17 nicht ganz rechtssicher ist oder völlig unzureichend – die/ der ArbeitnehmerIn muss dies erst einmal
18 bemerken und dann auch noch ihr/ sein Recht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag einklagen, denn kaum
19 ein(e) ArbeitgeberIn wird ihr/ihm diesen freiwillig ausstellen. Durch eine Klage ist das Arbeitsverhältnis jedoch
20 meist so belastet, dass die/ der ArbeitnehmerIn am Ende doch das Unternehmen verlässt. Auch der
21 Verhandlungsspielraum, die Befristung vor Vertragsabschluss „wegzuverhandeln“, ist in kaum einem Fall
22 gegeben. Kettenarbeitsverträgen steht somit nichts im Wege, solange ein(e) ArbeitgeberIn sich nur ein wenig
23 Mühe gibt.

24 Natürlich müssen Elternzeiten überbrückt werden, Projekte enden nach bestimmten Fristen und
25 Fördergelder laufen aus. Nun ist es aber so, dass sich meist eine andere Tür im Unternehmen auftut, ein
26 neues Projekt gestartet oder eine neue Förderung genehmigt werden - was momentan alles in einer erneuten
27 Befristung endet. Und auch wenn das einmal nicht der Fall ist, so schließt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
28 keine betriebsbedingte Kündigung aus. Es führt jedoch dazu, dass ein(e) ArbeitgeberIn sich besser überlegt,
29 ob sie/er ihre/seine ArbeitnehmerInnen nicht doch weiterhin beschäftigen kann.

30 Nur durch das vollständige Verbot von Befristungen kann eine Machtverschiebung zu Gunsten der
31 ArbeitnehmerInnen stattfinden.



Sachgebiet:	D - Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
Antrags-Nr.:	D006
Antragsteller/in:	jungeNGG Ost
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 Leiharbeit eindämmen!

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die NGG und der DGB setzen sich gemeinsam mit der Politik für die Reduzierung der Leiharbeit ein sowie
4 dafür, die Attraktivität derselben für Arbeitgeber zu schwächen. Dazu muss gesetzlich eine Grenze definiert
5 werden, welchen Anteil an der Belegschaft eines Unternehmens durch Leiharbeit abgedeckt werden darf.
6 Des Weiteren soll darauf hingewirkt werden, effektive und nachhaltige Kontrollmaßnahmen zu schaffen und
7 zu stärken, insbesondere finanziell sowie personell.

8 Begründung:

9 Die letzte Gesetzesänderung in 2017 hält Arbeitgeber nicht davon ab, zum eigentlichen Gedanken der
10 damaligen Einführung dieses Gesetzes, nämlich Produktionsspitzen abzudecken, zurückzukommen. Diese
11 Änderung unterstützt nicht beim Abbau Leiharbeit, sondern fördert lediglich den Austausch einzelner
12 LeiharbeiterInnen, aber nicht den Arbeitsplatz mit einer unbefristeten Stelle zu besetzen. Die Folge: in der
13 Arbeitswelt werden LeiharbeitnehmerInnen immer häufiger, auch langfristig, als billige Arbeitskräfte
14 missbraucht. Damit dient Leiharbeit nicht mehr ihrer ursprünglich angedachten Funktion, Betriebe in
15 saisonalen Spitzenzeiten zu unterstützen.

16 Resultat dieser Entwicklung sind etliche prekäre Arbeitsverhältnisse ohne berufliche Perspektive. Diese Form
17 der Ausbeutung halten wir für unnötig und gleichsam gefährlich, zumal die Sachgrundbefristung
18 ausreichende Möglichkeiten für Arbeitgeber bietet, ArbeitnehmerInnen flexibel einzusetzen. Aus diesem
19 Grund halten wir einen Abbau von Leiharbeit für notwendig und eine entsprechende Gesetzesänderung für
20 erforderlich.

21 Um es nochmal klar zu formulieren: das Instrument der Leiharbeit soll nicht pauschal abgelehnt, sondern
22 viel mehr im eigentlichen Sinne dieser Gesetzeseinführung genutzt werden. Sehr kurzfristige
23 Arbeitsverhältnisse können weiterhin durch den Einsatz von LeiharbeitnehmerInnen abgedeckt werden,
24 allerdings muss es hierfür klare Bestimmungen geben, die auch konsequent kontrolliert werden. Wir halten
25 in diesem Zusammenhang eine Länge des Arbeitsverhältnisses von maximal 6 Monaten für angemessen.
26 Dies gilt für den Arbeitsplatz und nicht für einzelne AN im Betrieb.



Sachgebiet:	D - Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
Antrags-Nr.:	D007
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 Offensive gegen Ausbeutung und Menschenhandel

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die jungeNGG soll sich offensiv gegen Menschenhandel und räuberische Ausbeutung von MigrantInnen
4 einsetzen.

5 Dafür sollen folgende Ziele verfolgt werden:

6 • Die gängige Praxis, die Aufenthaltsgenehmigung an einen Arbeitsvertrag zu binden, muss eingestellt
7 werden. Dabei soll weiterführend die Debatte geführt werden, wie sich die Gewerkschaften zu einer
8 globalen Arbeitnehmerfreizügigkeit positionieren.

9 • Vermittlungsfirmen und Firmen mit einem hohen Anteil ausländischer Leiharbeiter*innen
10 sollen intensiver kontrolliert werden, um eine faire Vermittlung der Arbeitnehmenden zu sichern.
11 Negativ auffallende Vermittlungsfirmen müssen konsequent sanktioniert werden.

12 • Bestehende Gesetze zum Opferschutz müssen ausgebaut und der §233 StGB muss konsequenter
13 angewandt werden.

14 • Eine weiterführende Kooperation zwischen Hilfsorganisationen gegen Ausbeutung - wie „Weißer
15 Ring“ - und den Gewerkschaften soll etabliert werden. Hierbei sollen kooperative Strukturen
16 aufgebaut werden, die es ermöglichen, die Opfer von Ausbeutung und Menschenhandel besser zu
17 erreichen. Hierzu zählen auch Kooperationen bei gemeinsamen Seminaren, der Betreuung von
18 Geschädigten, bei Flyern in den Muttersprachen der Opfer, etc.

19 • Die hauptamtlichen SekretärInnen und Ehrenamtlichen sollen zum Thema geschult und
20 sensibilisiert werden.

21 Begründung:

22 Das bestehendes Recht nicht überall eingehalten wird, ist keine Weltneuheit. Jedoch ist das Ausmaß, in
23 welchem dies geschieht, stellenweise sehr erschreckend. Gerade in der lebensmittelverarbeitenden
24 Industrie, der Gastronomie und der Hauswirtschaft haben wir es oft mit strukturierter extremer Ausbeutung
25 zu tun. Nicht selten begegnen wir in unseren eigenen Strukturen ArbeitnehmerInnen, die unter
26 sklavenähnlichen Verhältnissen arbeiten müssen. Doch ist die wahrnehmbare Ungerechtigkeit nur die Spitze
27 des Eisberges.

28 Es sind meist ArbeitnehmerInnen ohne deutschen Pass, welche sich in atypischen Beschäftigungsverhält-
29 nissen und äußerst prekären Arbeitsverhältnissen befinden. Ohne Sprachkenntnisse, eingepfercht in winzige
30 Wohneinheiten, erinnert die Lebenssituation vieler ArbeitnehmerInnen an vorindustrialisierte Zeiten.

31 Doch die große Abhängigkeit vom Schlafplatz, die soziale Isolation, das wenige Geld und oftmals die Bindung
32 der eigenen Aufenthaltsgenehmigung an den Arbeitsplatz, lässt die Bestrebung zum Widerstand verebben.



- 33 Zwar ist diese Art von Arbeitszwang nach §233 StGB strafbar, aber in der Realität haben die Unternehmen
34 wenig zu befürchten. Es gibt somit bereits gesetzliche Regelungen, die jedoch weiter ausgebaut und
35 konsequenter befolgt werden müssen. Genannt sei beispielsweise die bedingungslose Gewährung des
36 Opferschutzes, auch ohne eigene Zeugenaussage. Doch gilt es nicht nur für das Thema zu sensibilisieren
37 und gesetzliche Veränderungen herbeizuführen.
- 38 Die Gewerkschaften müssen anfangen, die Lebenswelt von extrem ausgebeuteten Menschen stärker zu
39 thematisieren, um die internationale Solidarität zu stärken.
- 40 Die Arbeitnehmerschaft darf sich nicht im Streit um die immer weniger werdenden Arbeitsplätze selbst
41 zerreiben, wobei der Grund für die globale Armut und die damit entstehende Fluchtbewegung entlang des
42 Wohlstandsgradienten doch in Wahrheit in der kapitalistischen Denkweise selbst zu suchen ist.
- 43 § 233 StGB Ausbeutung der Arbeitskraft
- 44 (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer eine andere Person unter
45 Ausnutzung ihrer persönlichen oder wirtschaftlichen Zwangslage oder ihrer Hilflosigkeit, die mit dem
46 Aufenthalt in einem fremden Land verbunden ist, oder wer eine andere Person unter einundzwanzig Jahren
47 Ausbeutet
- 48 1. durch eine Beschäftigung nach §232 Absatz 1 Satz 2,
49 2. bei der Ausübung der Bettelei oder
50 3. bei der Begehung von mit Strafe bedrohten Handlungen durch dies Person.
- 51 (2) Auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren ist zu erkennen, wenn
- 52 1. das Opfer zur Zeit der Tat unter achtzehn Jahren alt ist, der Täter das Opfer bei der Tat körperlich schwer
53 misshandelt oder durch die Tat oder eine
- 54 2. während der Tat begangene Handlung wenigstens leichtfertig in die Gefahr des Todes oder einer schweren
55 Gesundheitsschädigung bringt,
- 56 3. des Opfers üblichen Gegenleistung in wirtschaftliche Not bringt oder eine bereits vorhandene wirtschaft-
57 liche Not erheblich vergrößert oder
- 58 4. der Täter als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden
59 hat.
- 60 (3) Der Versuch ist strafbar.
61 (4) In minder schweren Fällen des Absatzes 1 ist auf Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder auf Geldstrafe
62 zuerkennen, in minder schweren Fällen des Absatzes 2 auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf
63 Jahren.
- 64 (5) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer einer Tat nach Absatz 1
65 Nummer 1 Vorschub leistet durch die
- 66 1. Vermittlung einer ausbeuterischen Beschäftigung (§232 Absatz 1 Satz 2),
67 2. Vermietung von Geschäftsräumen oder
68 3. Vermietung von Räumen zum Wohnen an die auszubeutende Person.
- 69 Satz 1 gilt nicht, wenn die Tat bereits nach anderen Vorschriften mit schwerer Strafe bedroht ist, sensibilisiert
70 werden.



Sachgebiet:	D - Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
Antrags-Nr.:	D008
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 **Abschaffung der Altersgrenze in der studentischen Kranken- und Pflege-** 2 **versicherung**

3 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen,*

4 Die NGG setzt sich zusammen mit dem DGB dafür ein, den Studierendenstatus für die Kranken- und
5 Pflegeversicherungen (KV/PV) unabhängig vom Alter anzuerkennen und damit zu einer Abschaffung der
6 Altersgrenze des 30. Lebensjahres für die studentische KV/PV beizutragen.

7 Begründung:

8 In der Bundesrepublik Deutschland besteht die Versicherungspflicht für Studierende an staatlichen
9 Hochschulen (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V). Hier ist beschrieben, dass die Versicherungspflicht bis zum
10 Abschluss des 14. Fachsemesters oder bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres gilt.

11 In den meisten Fällen beginnt das Studium nach dem Abitur (ca. 18. Lebensjahr). Die Studierenden befinden
12 sich zu dieser Zeit normalerweise vor der Vollendung des 25. Lebensjahres. Häufig sind sie in diesem
13 Zeitraum über die Eltern in der gesetzlichen Familienversicherung mitversichert, ohne dafür eigene Beiträge
14 leisten zu müssen. Bei Verlust des Anspruchs auf die Familienversicherung besteht bis zur Beendigung des
15 30. Lebensjahrs die Möglichkeit sich über die gesetzliche studentische KV/PV zu versichern.

16 Die Beitragshöhe der studentische Krankenversicherung ergibt sich durch Anwendung des prozentualen
17 KV-Beitrags von 14,6 % auf die Bezugsgröße BAföG-Höchstsatz von 649 €, wobei für Studierende mit 7/10
18 des Ergebnisses gerechnet wird. Hinzu kommt der 2015 eingeführte Zusatzbeitrag, bei dem die 7/10-Rege-
19 lung nicht greift. Die meisten gesetzlichen Krankenkassen erheben 2017 Zusatzbeiträge um 1 %.

20 Der Beitragssatz beträgt seit 2017 bei der Pflegeversicherung 2,55 %. Für kinderlose Menschen über 23
21 gibt es einen Zuschlag von 0,25 %. Die Bezugsgröße ist wieder der BAföG-Höchstsatz, aber ohne 7/10-
22 Rabatt.

23 Insgesamt ergeben sich dadurch folgende Beiträge pro Monat:

24 Versicherung Beitrag/Monat

- 25 • Krankenversicherung 66,33 € + Zusatzbeitrag
- 26 • Pflegeversicherung für kinderlose Studierende über 23 Jahre 18,17 €
- 27 • Pflegeversicherung für alle anderen Studierenden 16,55 €

28 Kinderlose Studierende zwischen 25 und 30 Jahren müssen also ungefähr 90 €/Monat für die KV/PV
29 bezahlen. Sofern die Studierenden BAföG-berechtigt und zudem beitragspflichtig kranken- und pflegeversi-
30 chert sind, erhalten sie für die Versicherung eine Erhöhung des BAföG-Bedarfs. Dieser Bedarf ist im BAföG
31 geregelt. Studierende erhalten eine vorgesehene Pauschale von 71 € für die Kranken- und 15 € für die
32 Pflegeversicherung.



- 33 Nach Beendigung des 30. Lebensjahres erlischt die Möglichkeit weiterhin in der studentischen KV/PV
34 versichert zu sein. Studierende verbleiben für die Immatrikulation allerdings in der gesetzlichen
35 Krankenkasse, nur mit dem Status „freiwillig Versicherte*r“ (vgl. § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).
- 36 Sofern das Einkommen, neben dem Studium, für Studierende nicht untypisch hoch ist, gilt dann der
37 Mindestbetrag für freiwillig Versicherte der jeweiligen Krankenkasse. Dieser Tarif liegt ab 1.1.2017 bei
38 mindestens 138,83 € + Zusatzbeitrag. Der Betrag ergibt sich, wenn man den Beitragsprozentsatz von 14,0
39 % für freiwillig versicherte Mitglieder ohne Krankengeldanspruch auf die gesetzliche Mindesteinkommens-
40 grenze von 991,67 € anwendet. Dazu kommt noch der Betrag für die Pflegeversicherung. Dieser beträgt
41 unverändert 2,8 % für kinderlose Studierende über 23 Jahre oder 2,55 % für alle anderen.
- 42 In Summe ergibt dies für kinderlose Studierende über 30 Jahre einen Mindestbeitrag von ungefähr 180
43 €/Monat. Dies entspricht in etwa einer Verdoppelung der Beiträge ohne gleichzeitigen Ausgleich.
- 44 Die hier beschriebene Regelung stammt aus einer Zeit, in der sich das Studium direkt an die Schulzeit als
45 Vollzeitstudium angeschlossen hat und damit jung beendet wurde. Argumentiert wird zudem, dass die
46 Altersgrenze von 30 Jahren gezogen wurde, damit das Studium nicht hinausgezögert wird und die
47 eingeschriebenen Studierenden dadurch von den günstigen Tarifen zur KV/PV profitieren.
- 48 Heute verlangt die Arbeitswelt fortwährende Weiterbildung und „lebenslanges Lernen“. So wird es immer
49 gewöhnlicher, nach der Ausbildung oder einer Berufstätigkeit ein Studium aufzunehmen. Daher ist es
50 mittlerweile nicht untypisch, mit 30 oder mehr Jahren zu studieren bzw. noch ein Studium zu beginnen.
51 Trotzdem bedeutet ein höheres Alter nicht
52 automatisch, dass man mehr Geld zur Verfügung hat. Durch die momentane Regelung sind ältere
53 Studierende gegenüber jüngeren finanziell benachteiligt. Indirekt werden sie dadurch auch in ihrem Recht
54 auf Bildung beschränkt.



Sachgebiet:	D - Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
Antrags-Nr.:	D009
Antragsteller/in:	jungeNGG Ost
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Beschluss:	Nicht befasst

1 **Steuer- und Arbeitsrecht durchsetzen!**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Dass sich die Gesamtorganisation sowie der DGB für bundesweite Aktionen zur konsequenten Durchsetzung
4 von Steuer- und Arbeitsrecht einsetzen.

5 Begründung:

6 Wenn man sich geltendes Steuer- und Arbeitsrecht einmal genau ansieht, erkennt man leicht, dass viele
7 Gesetze grundsätzlich sehr vernünftig und gut ausgearbeitet sind und in letzter Konsequenz auch zu mehr
8 Gerechtigkeit in Deutschland führen, wenn sie denn auch in der Praxis Anwendung fänden. Oftmals werden
9 Regelungen in ihrem Interpretationsspielraum allzu sehr ausgedehnt oder sogar gänzlich ignoriert, in nicht
10 wenigen Fällen ist die Kontrolle leider nicht in ausreichendem Maße gegeben.

11 Schätzungen zufolge verliert der Staat ca. 100Mrd. € jährlich an Steuern durch Steuerhinterziehung.

12 Als Arbeitnehmervertretung ist es für uns von großer Bedeutung, dass dieser Zustand dahingehend
13 verbessert wird, dass geltendes Recht wieder flächendeckend Anwendung findet und Kontrollinstanzen
14 gestärkt werden, um Zuwiderhandlungen scharf zu ahnden. Gerade in Zeiten von stetig sinkender
15 Arbeits- und Ausbildungsqualität, frequentiere Verstöße gegen die Regulationen zum Mindestlohn und das
16 Arbeitszeitgesetz sollte es unsere Pflicht sein, für unsere KollegInnen einzustehen und die Politik dazu
17 aufzufordern, an diesem Status Quo etwas zu ändern!

18 Mögliche Schritte für uns als Gewerkschaft könnten sein:

- 19
- Bundesweite Aktionstage zum Thema
 - Aufklärungsarbeit in Form von Demonstrationen, Flyeraktionen, etc.
 - Einbindung der Thematik in Berufsschultouren oder sonstige bereits bestehenden Aktionen
- 20
21



Block E Betriebs- und Branchenpolitik



Sachgebiet:	E - Betriebs- und Branchenpolitik
Antrags-Nr.:	E001
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme
Beschluss:	Angenommen

1 Minderung der Wochenarbeitszeit und neue Arbeitszeitmodelle

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die jungeNGG soll sich in Zukunft für eine Reduzierung und Neuordnung der tariflichen Arbeitszeit sowie
4 für eine Reduzierung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit einsetzen. Den Tarifrunden zur Arbeitszeit sollen –
5 am Beispiel der beteiligungsorientierten Tarifarbeit – umfangreiche Umfragen und Diskussionsprozesse mit
6 den betroffenen Beschäftigten vorausgehen. Die Ergebnisse der geführten Debatten und Umfragen sollen in
7 die Forderungen zur tariflichen Arbeitszeitregulierung einfließen. Langfristiges tarifpolitisches Ziel soll eine
8 Halbierung der tariflichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich sein.

9 Begründung:

10 Digitalisierung und Industrie 4.0 beschäftigt momentan die Gewerkschaften. Doch auch wenn sich mit der
11 „neuen“ industriellen Revolution einiges an den traditionellen Arbeitsprozessen ändern wird, ist die
12 Umwälzung der Produktionsprozesse kein neues Phänomen. In den letzten 25 Jahren hat die Produktivität
13 pro Arbeitskraft um 30% zugenommen. Dieser Rationalisierungsprozess hat jedoch nicht dazu geführt, dass
14 die Beschäftigten auch 30% weniger arbeiten müssen. Das Gegenteil ist sogar der Fall: Gerade in den letzten
15 Jahrzehnten wurde die Arbeitszeit kontinuierlich flexibilisiert und ausgebaut. So ist die vollkontinuierliche
16 Schichtarbeit mittlerweile in den meisten Betrieben angekommen.

17 Doch gerade vollkontinuierliche Schichtarbeit verträgt sich auf Dauer nicht mit langen Arbeitszeiten jenseits
18 der 30 Std! Parallel nimmt die Zahl der geleisteten Überstunden paradoxerweise aber stetig zu. In diesem
19 Zusammenhang hat sich die Work-Life-Balance in den vergangenen Jahren sogar teilweise stark verschlech-
20 tert!

21 Im Zuge des digitalen Fortschritts und der damit einhergehenden Rationalisierung der Produktionsarbeit
22 müssen wir also endlich wieder über eine Verkürzung der Arbeitszeit reden. Nicht zuletzt die Umfragen der
23 IG Metall zeigen wiederkehrend, dass die Arbeitszeit ein zentrales Thema der aktuellen Generation ist. Dabei
24 sind die Beschäftigten sogar vermehrt bereit auf Entgelt zugunsten von kürzeren Arbeitszeiten zu verzichten!
25 Allein dieser Umstand zeigt, welche Brisanz das Thema Arbeitszeit hat.

26 Eine Reduzierung der Arbeitszeiten hat weiterhin den Vorteil, dass dadurch neue Stellen geschaffen werden,
27 bzw. sonst rationalisierte Stellen erhalten bleiben. Es werden also neue Arbeitsplätze geschaffen.

28 Durch die gewonnene Freizeit entsteht wieder genügend Zeit und Kraft für andere Beschäftigungen.
29 Beispielsweise für Sport, Familie und Freunde oder für das Ehrenamt. Ein Sozialstaat lebt insbesondere
30 durch die soziale Arbeit jedes einzelnen im Land.

31 Durch die zunehmende Arbeitsbelastung in den letzten Jahren ist insbesondere im Bereich der ehrenamtli-
32 chen Strukturen das Engagement gesunken. Dies führt dazu, dass wichtige Aufgaben der öffentlichen
33 Daseinsvorsorge, bspw. der Feuerwehr, des THW oder auch bei den Gewerkschaften, teilweise nicht mehr
34 in ausreichendem Umfang ausgeübt werden können.



Sachgebiet:	E - Betriebs- und Branchenpolitik
Antrags-Nr.:	E002
Antragsteller/in:	jungeNGG Nord
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag E001
Beschluss:	Erledigt bei Annahme von Antrag E001

1 **Arbeitszeit verkürzen**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die NGG setzt sich für eine Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich ein und wird dazu eine
4 entsprechende Kampagne initiieren.



Sachgebiet:	E - Betriebs- und Branchenpolitik
Antrags-Nr.:	E003
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 Vielfalt in der Getränkeindustrie – Mehrwegflaschen stärken

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen,*

3 Die NGG bekennt sich zum Mehrwegsystem in der Getränkeindustrie. Gemeinsam mit dem bundesweiten
4 Netzwerk an Betriebsräten und Partnern in dieser Branche und dem Bundesumweltamt sind Angriffe auf
5 die Verpackungsordnung entschieden abzuwehren. Die aktuelle Quote von 72% ökologisch vorteilhafter Ge-
6 tränkeverpackungen gilt es zu erhalten und mittel- bis langfristig mit politischen Mitteln zu erhöhen.

7 Darüber hinaus wird eine Kampagne zur Problematik des Stellenabbaus entwickelt, der mit dem Verzicht
8 auf Mehrwegprodukte einhergeht, und über die ökologische Problematik mit Einwegverpackungen aufklärt.
9 Diese Kampagne soll insbesondere in den Betrieben verstärkt genutzt werden.

10 Begründung:

11 Die angekündigten Ausstiege aus dem Mehrwegsystem haben in der Erfrischungsgetränkeindustrie ein
12 großes Echo hervorgerufen. Der Landesbezirksjugendausschuss NRW befürchtet, dass die Ausstiege die
13 Erfrischungsgetränkebranche massiv beeinflussen werden. Die vermehrte Produktion von Einwegflaschen
14 macht für die Betriebe insofern Sinn, dass Produktions- und Personalkosten eingespart werden können.

15 Der Verzicht auf Mehrwegprodukte führt zu einem Stellenabbau in der Branche. Sowohl das Personal im
16 Bereich der Logistik, als auch Reinigung und Abfüllung der Mehrwegflaschen wird überflüssig. Die NGG ist
17 von den Auswirkungen direkt betroffen, da mit dem entsprechenden Stellenabbau auch ein
18 Mitgliederschwund innerhalb der Gesamtorganisation einhergeht.

19 Mit dem Verzicht auf das Mehrwegsystem entziehen sich Betriebe der Getränkeindustrie zudem ihrer
20 Verantwortung gegenüber dem Umweltschutz. Aus den Flaschen des Einwegsystems entstehen jährlich
21 450.000 Tonnen Kunststoffabfälle aus dem Material Polyethylenterephthalat (PET). Dabei werden aus den
22 recycelten PET-Flaschen, die über das deutsche Pfandsystem zurückgewonnen werden, nur 26% zu neuen
23 Flaschen verarbeitet. Immerhin 45% werden weiteren Verwendungszwecken (z.B. Fleece-Pullover, Jacken
24 und Folien) zugeführt. Ein Teil von 20% wird ins Ausland verkauft. Der Rest gelangt in die Müllverbrennung
25 und dient als Feuerungsmittel. Die recycelten Materialien besitzen nicht mehr die Materialeigenschaften wie
26 sie Primärprodukte besitzen.

27 Seit der Einführung des Pfandsystems bei Einwegflaschen konnte die Menge, die in den Recyclingkreislauf
28 zurückgeführt wird, auf 96% gesteigert werden. Dennoch sind gerade auch die nicht gesammelten Flaschen
29 eine große Problematik für die Umwelt. So dauert es bis zu 400 Jahre bis eine PET-Flasche zu Mikroplastik
30 wird. Dieses Mikroplastik kann bisher von der Natur nicht weiter abgebaut werden und sammelt sich in den
31 Ozeanen als „Kunststoffinsel“.

32 Im Vergleich zu Mehrwegflaschen, die je nach Gebrauch bis zu 25 mal in den Flaschenkreislauf integriert
33 werden können, ist der Materialaufwand bei Einwegflaschen um ein Vielfaches höher.

34 Mittels einer Kampagne soll so auf die oben beschriebenen Problematiken hingewiesen und Verbraucher
35 verstärkt zum Mehrwegflaschengebrauch motiviert werden.



Sachgebiet:	E - Betriebs- und Branchenpolitik
Antrags-Nr.:	E004
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 **Kinderbetreuung stärken**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die NGG setzt sich für einen Zuschuss zur Kinderbetreuung in Tarifverträgen ein, wenn kein betriebliches
4 Angebot zur Kinderbetreuung vorhanden ist. Dieser kann in Zusammenarbeit mit entsprechenden
5 Kindertagesstätten und Tagesmüttern zweckgebunden genutzt werden. Dabei ist auch die besondere
6 Problematik mit Arbeitszeiten, bspw. von Schichtarbeiterinnen zu berücksichtigen.

7 Weiterhin sollen Betriebsräte für dieses Thema sensibilisiert werden und darauf hinwirken, dass in Betriebs-
8 vereinbarungen entsprechende Umsetzungsmöglichkeiten auf organisatorischer Ebene geschaffen werden.

9 Begründung:

10 Vielfach greifen Eltern auf eine angebotene Kinderbetreuung zurück, weil es ihnen von der finanziellen
11 Belastung entgegenkommt. Weniger Aufmerksamkeit bekommt die mögliche geregelte Arbeitszeit bei der
12 Unterbringung bei einer Tagesmutter oder alternativen Erziehungsangeboten. Durch eine entsprechende
13 Sonderzuwendung entstehen eine höhere Flexibilisierung der Unterbringung und eine sichere
14 Unterbringung des Kindes während der Arbeitszeit.

15 Der betriebliche Nutzen ergibt sich hierbei aus einer auf den Betrieb angepassten Betreuung und eine
16 breitere Bewerbermasse. Durch die Aufnahme der Forderungen in Tarifverträge ergibt sich zudem eine
17 weitere Verhandlungsmasse, der Indikator als Höhe der entsprechenden Sonderzuwendung kann hierbei
18 eine gute Auskunft über die Familienfreundlichkeit einer Branche geben.



Sachgebiet:	E - Betriebs- und Branchenpolitik
Antrags-Nr.:	E005
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme
Beschluss:	Angenommen

1 **Gewinn für alle!**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

- 3 Dass die Tarifkommissionen bei der Findung der Tarifforderungen auch die Gewinnforderungen der
4 Unternehmen mit in die Diskussionen einbeziehen. Bei den Tariffkampagnen soll aktiv darauf hingewiesen
5 werden, dass die Unternehmen in Bezug auf ihre Forderungen zur Gewinnmaximierung verglichen mit den
6 Tarifforderungen deutlich höhere Summen verlangen.



Block F Mitbestimmung



Sachgebiet:	F - Mitbestimmung
Antrags-Nr.:	F001
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 Digitalisierung und Arbeit 4.0 braucht Mitbestimmung 4.0

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 1. Überwachung vorbeugen, Datenschutz anpassen

4 Die jungeNGG soll sich dafür einsetzen, dass ständige Vernetzung von Mensch und Maschine nicht zu
5 einer Reduzierung des Schutzes der Daten und Persönlichkeitsrechte führt. Der Arbeitnehmerdaten-
6 schutz muss auf die neuen Gegebenheiten angepasst werden. In diesem Zusammenhang braucht e
7 auch klare Regeln für Zeiten der Nichterreichbarkeit und ein Recht auf Nicht-Reaktion. Die Einführung
8 von Leistungs- und Verhaltenskontrollen, wie zum Beispiel durch Inaktivitätsprotokolle bei Amazon, geht
9 in die falsche Richtung und wird von uns abgelehnt. Neue Technologien müssen vor Betriebseinführung
10 unter Beteiligung der Mitbestimmungsgremien von Anfang an grundlegend geprüft und mitbestimmt
11 werden.

12 2. Digitalisierung und Arbeit 4.0. braucht Mitbestimmung 4.0

13 Die jungeNGG soll sich dafür einsetzen, dass die Mitbestimmung auf die neuen Gegebenheiten
14 angepasst wird. Für die Erfüllung neuer Aufgaben braucht man neue Rechte. Dies gilt insbesondere bei
15 der Einführung von neuen Technologien der digitalen Vernetzung mit Auswirkungen auf die Beschäftig-
16 ten. Um eine Erosion der Mitbestimmung zu verhindern, sind bei neuen Verfahren wie dem Dienstplan
17 per App, bei denen Beschäftigte in kürzester Frist über ihre Einsatzorte und -zeiten informiert werden,
18 bestehende Mitbestimmungswege einzuhalten.

19 Die jungeNGG soll sich in diesem Zusammenhang für mitbestimmte Einführung von
20 Technikfolgenabschätzung etwa beim Thema der Arbeitsplätze, des Datenschutzes oder der benötigten
21 Qualifizierung einsetzen sowie für:

22 • eine Ausweitung der Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Leiharbeit- und
23 WerkvertragsnehmerInnen; insbesondere für eine Erweiterung des Informationsrechtes sowie eines
24 neu zu schaffenden Mitbestimmungsrechtes bei Einsatz von Fremdpersonal. Mittelfristig muss eine
25 Gleichstellung von Stamm- und Fremdpersonal auch der Mitbestimmung gewährleistet sein.

26 • eine Erweiterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten bei ArbeitnehmerInnendatenschutz und
27 betrieblicher Weiterbildung; der §87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG muss entsprechend ergänzt werden um
28 den Missbrauch der Daten durch die Einführung neuer Technologien entgegenzuwirken.
29 Die Mitbestimmung bei der betrieblichen Weiterbildung für das Erlernen neuer Verfahren und
30 Technologien muss neu in § 87 BetrVG aufgenommen werden.

31 • eine Erhöhung der Mitbestimmung bei der Änderung im Arbeitsablauf; durch die Neufassung des
32 §91 BetrVG muss eine praxisorientierter Anwendung der Mitbestimmungsmöglichkeiten erreicht
33 werden, um den Schutz auch der einzelnen Beschäftigten vor einer menschenunwürdigen
34 Umgestaltung ihrer Arbeitsumgebung nachhaltig sicher zu stellen. In diesem Zusammenhang muss
35 bei Einführung einer neuen Technologie auch eine Folgeabschätzung für die Beschäftigten
36 durchgeführt und ggf. Veränderungen herbeigeführt werden.



- 37 • eine Ausweitung der Mitbestimmung im Personalvertretungsrecht; durch die Ausweitung der
38 Zuständigkeit des Personalrates in allen sozialen, personellen und organisatorischen
39 Angelegenheiten.
- 40 • den Ausbau von Mitbestimmungsmöglichkeiten für junge Beschäftigte; alle Beschäftigtengruppen
41 sind mit einem aktiven Wahlrecht für die Jugend- und Auszubildendenvertretung auszustatten, dies
42 betrifft insbesondere dual und Werksstudierende.
- 43 • eine Vereinfachung des Wahlrechts der Interessensvertretungen; bei Betrieben unter 100
44 Beschäftigten muss das Wahlrecht deutlich vereinfacht und die Gründung von Betriebsräten und
45 Jugend- und Auszubildendenvertretungen vereinfacht werden.
- 46 • die Verhinderung Europäischer Mitbestimmungsflucht; viele Unternehmen umgehen die
47 Mitbestimmungsregeln in Deutschland durch Änderung der Unternehmensform, deshalb braucht
48 es eine europäische Regelung, die diesen Versuchen einen Riegel vorschiebt.
- 49 • eine stärkere Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen bei der Neuordnung von
50 Ausbildungsberufen und Studienfächern; wenn es im Zuge der Digitalisierung zu einer Anpassung
51 der Ausbildungspläne kommt, muss dies mitbestimmt erfolgen.
- 52 • mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Auftragsvergabe; Betriebsräte, Personalräte und Jugend-
53 und Auszubildendenvertretungen müssen bei der Auftragsvergabe ein umfassendes
54 Mitbestimmungsrecht erhalten. Damit kann unter anderem sichergestellt werden, dass für
55 ausgegliedert Beschäftigte dieselben Bedingungen gelten wie für die Stammebelegschaft.

56 **3. Digitale Beschäftigungsformen gestalten - Prekarisierung verhindern**

57 Die jungeNGG soll sich dafür einsetzen, dass die gesetzliche Regulierung von Leiharbeit- und Werksver-
58 trägen, die Abschaffung von sachgrundloser Befristung, von Minijobs und von Ausnahmen beim
59 Mindestlohn durchgeführt wird. Gleichzeitig können betriebliche oder tarifliche Rahmenvereinbarungen
60 zusätzlich klare Qualitäts- und Entlohnungsstandards setzen.

61 Um einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit durch digital getriebene Rationalisierung entgegenzuwirken
62 bekräftigt die jungeNGG erneut die Forderung nach einer schrittweisen Arbeitszeitreduzierung bei vollem
63 Lohnausgleich auf 35 Stunden und langfristig auf 30 Stunden pro Woche bei einem gleichzeitigen
64 gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Tagen Erholungsurlaub pro Jahr.

65 Des Weiteren soll sich die jungeNGG für die flächendeckende Einführung von Betriebsvereinbarungen
66 oder tariflichen Regelungen zum Einsatz von Freelancern und zur Tätigkeitsausschreibung bei Vergabe
67 von Aufträgen an Fremdanbieter einsetzen.

68 Ausbildungsberufe und Studienfächer müssen ebenfalls auf die neuen Gegebenheiten angepasst
69 werden.

70 Dies muss gewerkschaftlich mitbestimmt und an den Interessen der jungen Beschäftigten orientiert
71 geschehen. Generell bekräftigt die junge NGG Bayern in diesem Zusammenhang weiterhin ihre strikte
72 Ablehnung von modularisierter Ausbildung, Schmalspurstudiengängen und Schmalspurausbildungen,
73 wie zweijährige duale Ausbildungsgänge.

74 **4. Arbeitsschutzbestimmungen anpassen**

75 Die jungeNGG Bayern soll sich dafür einsetzen, dass für die notwendige Sicherheit gesorgt wird, vor
76 allem bei neuen Aufgabengebieten. Dazu sind vor allem neue Hilfsmittel wie computerbasierte Brillen
77 oder Handschuhe vor Einführung gründlich auf Arbeitsschutzaspekte hin zu überprüfen. Die für diese
78 Bereiche geltenden betrieblichen Arbeitsschutzbestimmungen sind ebenfalls an den Einsatz von neuen
79 Verfahren und Technologien anzupassen. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsstätten- und die
80 Bildschirmarbeitsverordnung im Zusammenhang mit den Erfordernissen mobiler Arbeit.



81 **5. Arbeitszeit und Arbeitsort neu regulieren**

82 Die jungeNGG Bayern soll sich dafür einsetzen, dass neue Arbeitszeit- und Arbeitsortformen in die
83 betrieblichen und/oder gesetzlichen Regelungsrahmen überführt werden. Dieser muss im Grundsatz vor
84 Überforderung und Entgrenzung schützen, aber gleichzeitig genug Freiraum für die von den
85 Beschäftigten gewünschte individuelle Ausgestaltung der Arbeit lassen.

86 **6. Qualifizierung- und Weiterbildungsmöglichkeiten stärken**

87 Die jungeNGG soll sich dafür einsetzen, dass alle Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung
88 und Qualifizierung erhalten, gerade bei der Einführung neuer Technologien und Produktionsweisen,
89 sowie einen individuell zugeschnittenen Weiterbildungsplan.

90 Zur Umsetzung dieser Forderungen muss einerseits gemeinsam mit dem DGB und weiteren
91 Bündnispartnern auf die politischen Parteien eingewirkt werden. Besonders wichtig ist bei diesem
92 Thema auch, die internationale Zusammenarbeit zu fördern. Andererseits muss die Organisation ein
93 Konzept erarbeiten, um die Entwicklung zu verfolgen und aufzuarbeiten.

94 Das Referat Grundsatzpolitik beschäftigt sich bereits mit diesem Thema und muss dafür auf jede
95 erdenkliche Weise unterstützt werden. Auch das Referat Internationales spielt eine entscheidende Rolle
96 in dieser Frage, da die Veränderungen nicht nur Deutschland betreffen.

97 Die Schulungen im Bereich digitaler Wandel sollen verpflichtend für Hauptamtliche und als Angebot für
98 Ehrenamtliche bereitgestellt werden. Eine erste Schulung soll dabei die Veränderungen der letzten Jahre
99 und aktuelle Entwicklungen aufgreifen, sowie auf wahrscheinliche Trends der nächsten Jahre
100 vorbereiten. Ihr Ziel ist es, den Blick aller Kolleginnen und Kollegen dafür zu schärfen, wo der digitale
101 Wandel in den Betrieben ansetzen wird, damit sie in diesem Fall Rückmeldung an die Hauptverwaltung
102 geben können und auf ihn vorbereitet sind. Zudem müssen die Kolleginnen und Kollegen darauf
103 vorbereitet sein, wie eine Mitbestimmung bei den zu erwartenden Entwicklungen umsetzbar ist. Danach
104 müssen diese Rückmeldungen analysiert und aufgearbeitet werden. Sollten Veränderungen
105 flächendeckend auftreten, so sind neue Schulungen zu konzeptionieren, zu planen und durchzuführen,
106 die diese Veränderungen aufgreifen.

107 Begründung:

108 Im Mai 2016 fand der alljährliche länderübergreifende Jugendworkshop der AK Wien zum Thema „Digitaler
109 Wandel“ statt. Dies zeigt u. a., dass das Thema Digitalisierung bereits in der gewerkschaftlichen Diskussion
110 einigen Raum einnimmt.

111 Bisher ist aber vor allem von Schlagwörtern wie „Industrie 4.0“ die Rede. Dabei ist noch nicht genau
112 abzusehen, welche direkten Auswirkungen die voranschreitende Vernetzung, sowie neue
113 Kommunikations- und Organisationsformen auf die Arbeitswelt haben werden. Nichtsdestotrotz zeigen auch
114 die bisherigen Entwicklungen, wie schnell neue Möglichkeiten der digitalen Welt Veränderungen in unserem
115 Umfeld bewirken.

116 Wie schnell dieser Prozess abläuft, wird am Beispiel des Smartphones besonders deutlich. Als Ende 2007
117 das erste iPhone auf den Markt kam, wurde es als revolutionäre Neuerung gefeiert. Zu Recht, denn heute,
118 nur 9 Jahre später, ist ein Alltag ohne Smartphone für die meisten Menschen unvorstellbar.
119 Die Smartphone-Generationen haben in diesem Zeitraum jährlich gewechselt. Mit jedem Update werden
120 immer neue Funktionen in die Geräte integriert, sodass es selten möglich ist, ein Handy länger als zwei Jahre
121 effektiv zu verwenden.

122 Wie hoch der Druck ist, den Anschluss dabei nicht zu verpassen, zeigt das Beispiel des ehemaligen
123 Marktführers Nokia, der nicht fähig war, schnell eine Alternative zu Apples Erfolgsmodell bereitzustellen.
124 Nokia konnte diesen Rückstand nie mehr aufholen und spielt heute auf dem Markt für Smartphones keine
125 nennenswerte Rolle mehr.



- 126 Um zu verhindern, dass Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnenvertretungen von der Entwicklung überrollt
127 werden, wenn die Auswirkungen des digitalen Wandels spürbar werden, müssen wir uns schon jetzt mit dem
128 Thema auseinandersetzen.
- 129 Es muss hierbei darum gehen, den Prozess aktiv mitzugestalten, statt ihn zu blockieren. Er birgt das
130 Potenzial, die Arbeit aller Kolleginnen und Kollegen einfacher zu machen.
- 131 Die Kernkompetenzen der Interessensvertretungen von Beschäftigten, also Mitbestimmung und die
132 Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, müssen
133 hierfür genutzt und ggf. erweitert werden.
- 134 Zu 1.: In der Welt der Digitalisierung ist jedes Werkstück, jede Schraube und jeder Beschäftigte durch
135 Computerchips und Sensorik miteinander vernetzt, jeder Homeoffice-Arbeitsplatz direkt mit dem Betrieb
136 verbunden. Die Schraube erkennt selbstständig ob sie schon fest genug angezogen ist, der Beschäftigte hat
137 klare Vorgaben bezüglich der Dauer und Ausführung einen Arbeitsschritts. Das alles überwacht und
138 gesteuert in Echtzeit.
- 139 Zu 2.: Die Folge der Digitalisierung sind vielfältige neue Arbeits- und Beschäftigungsformen und der Einsatz
140 neuer Produktionstechniken. Gleichzeitig verliert der Betrieb als rechtlicher Bezugspunkt durch neue
141 Beschäftigungsmöglichkeiten an Bedeutung. Eins ist klar: Nur durch ein klares Bekenntnis zur
142 Mitbestimmung und im Einklang mit den Beschäftigten wird der Wandel der Arbeitswelt fair und somit
143 erfolgreich gestaltet werden können. Vor allem den Betriebsräten, Personalräten und den Jugend- und
144 Auszubildendenvertretungen kommt bei dieser Umgestaltung eine Schlüsselrolle zu.
- 145 Zu 3.: Crowdsourcing als die Zerlegung und anschließende weltweite Ausschreibung von Tätigkeiten und
146 Dienstleistungen, findet vorwiegend über die Vergabe von Werkverträgen oder durch Leiharbeit statt.
- 147 Diese Praktik kann somit zu einer Vervielfachung von prekären Beschäftigungsverhältnissen führen. Davon
148 sind vor allem junge Beschäftigte in erhöhtem Maße betroffen, da sie wesentlich öfter in solchen
149 Verhältnissen arbeiten.
- 150 Wenn selbstständige Freelancer Aufträge ohne festen Arbeitsplatz weltweit ausführen, ergeben sich daraus
151 für die Gewerkschaften zwangsläufig neue Fragen. Wie organisieren wir die Ansprache? Wie können wir die
152 Interessen dieser Gruppe erfahren und vertreten? Wie können tarifvertragliche Regelungen erstritten werden?
153 Wie gewinnen wir Mitglieder in diesem Bereich?
- 154 Klar ist für die Gewerkschaftsjugend: Auch Freelancer werden von der Gewerkschaft vertreten und müssen
155 gleiche soziale Absicherungen erhalten wie regulär Beschäftigte. Nur so ist gute Arbeit für sie durchsetzbar.
- 156 Zu 4.: Der Einsatz von neuen Technologien darf nicht zu einer Reduzierung der geltenden
157 Arbeitsschutzbestimmungen führen. Da wo Menschen in direktem oder indirektem Kontakt mit Robotern
158 arbeiten, da wo neue Technologien direkt oder indirekt in die Arbeitsbedingungen eingreifen, muss für die
159 notwendige Sicherheit der Beschäftigten gesorgt werden.
- 160 Zu 5.: Der Einsatz von neuen technologischen Möglichkeiten kann auch zu einer Flexibilisierung des
161 Arbeitsortes und der Arbeitszeit führen. Home Office, das weltweite Auslagern von Tätigkeiten und
162 Dienstleistungen (Crowdsourcing und Crowdworking), sowie die neue Festlegung von z.B. Wochen- oder
163 Monatszielen, lassen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Was auf der einen Seite zur
164 Erhöhung der Selbstbestimmung der Beschäftigten beitragen kann, sorgt auf der anderen Seite für
165 Diskussionen um eine wirksame Leistungsregulierung innerhalb neuer Arbeitszeitmodelle.
- 166 Wenn immer mehr erreicht werden muss, dann wird immer länger gearbeitet, trotz Selbstbestimmung. Die
167 Folge davon können Erhöhung des Stresses und der Arbeitshetze, sowie die Gefahr der Selbstausschöpfung
168 sein.
- 169 Zu 6.: Dem Bereich der Qualifizierung und der betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten kommt durch die
170 Digitalisierung eine gesteigerte Bedeutung zu. Neue Techniken mit immer spezielleren Ansprüchen an die



171 bedienenden Beschäftigten können dabei zur Polarisierung der Belegschaft in niedrig- und hochqualifizierte
172 ArbeitnehmerInnen führen.



Sachgebiet:	F - Mitbestimmung
Antrags-Nr.:	F002
Antragsteller/in:	jungeNGG Nord
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 **Gewerkschaft an Schulen**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 In vielen Berufsschulen wird Gewerkschaften der Zutritt verwehrt. Dadurch fehlt den Auszubildenden die
4 Chance, sich mit ihren Rechten vertraut zu machen. Insbesondere Auszubildende ohne eine betriebliche
5 Interessenvertretung werden dadurch benachteiligt.

6 Die NGG setzt sich daher gegenüber der Bundes- und Landespolitik sowie den Kultusminister*innen für
7 einen bundesweit freien und offenen Zugang der Gewerkschaften zu den Berufsschulen ein. Gewerkschaften
8 müssen das Recht haben, alle Schüler*innen über ihre Arbeit zu informieren und Auszubildende zu werben.



Sachgebiet:	F - Mitbestimmung
Antrags-Nr.:	F003
Antragsteller/in:	jungeNGG Bayern
Empfehlung der ABK:	Annahme
Beschluss:	Angenommen

1 **Verschärfung §78a BetrVG**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die jungeNGG soll sich in Zukunft für eine Verschärfung und damit Klarstellung des §78a BetrVG einsetzen.
4 Es muss eine verpflichtende Übernahme von JAVis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im erlernten Beruf
5 geregelt werden, ohne Optionen auf Abweichungen. Ein Widerspruch des Arbeitgebers soll nicht mehr
6 möglich sein.

7 Begründung:

8 Wir erleben nicht nur in Oberfranken zunehmend keine oder nur befristete Übernahmen von JAVis.
9 In bestimmten Betrieben trifft das schon die dritte Generation JAVis, so dass dieser Sachverhalt auch kollektiv
10 von Auszubildenden wahrgenommen wird. Die Botschaft der Arbeitgeber ist klar: „Du engagierst dich
11 gewerkschaftlich und in der JAV? Dann rechne nicht mit einer Zukunft in unserem Betrieb!“

12 Allein die Notwendigkeit zum Teil langwieriger juristischer Verfahren zur Durchsetzung des derzeitigen Status
13 im § 78a BetrVG wirkt für junge Auszubildende, die sich für eine Kandidatur zur JAV entscheiden müssen,
14 abschreckend.

15 Eine JAV ist ein wesentliches Element betrieblicher Demokratie und Mitbestimmung und muss entsprechend
16 geschützt werden!



Block I Initiativanträge



Sachgebiet:	I - Initiativanträge
Antrags-Nr.:	I001
Antragsteller/in:	jungeNGG Südwest
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 **Kein Titel**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Die NGG setzt sich aktiv für den Schutz der Umwelt ein. Vor diesem Hintergrund sind folgende Forderungen
4 durchzusetzen:

- 5 • Bei Aktionen als auch für Merchandisezwecke sind - sofern finanziell vertretbar und zweckgemäß
6 sinnvoll - auf biologisch abbaubare Artikel zurückzugreifen.
- 7 • Bei Verwendung nicht biologisch abbaubarer Artikel ist auf ihre nachhaltige Verwendung sowie
8 gerechte Zurückführung in den Rohstoffkreislauf, oder bei nicht recyclefähigen Materialien, auf ihre
9 sachgemäße Entsorgung zu achten.
- 10 • Aktionen bei denen die sachgemäße Entsorgung biologisch nicht abbaubarer Materialien nicht si-
11 chergestellt und deren Verbleib in der Umwelt nicht ausgeschlossen werden kann dürfen nicht
12 weiter durchgeführt werden.



Sachgebiet:	I - Initiativanträge
Antrags-Nr.:	I002
Antragsteller/in:	jungeNGG Nord
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 **Für kritische Gedanken statt nur Gedachtes! Wegen der Kürzungen der Ori-**
2 **entierungseinheit im Fachbereich Sozialökonomie der Uni HH (Ex-HWP)**

3 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

4 wir, die Delegierten der NGG-Bundesjugendkonferenz erklären uns mit den Studierenden im Fachbereich
5 Sozialökonomie solidarisch und unterstützen Ihre Forderung nach der angemessenen Ausfinanzierung der
6 Orientierungseinheit (OE). Wir verurteilen diese Kürzung als einen weiteren Schritt hin zur einer Bildung,
7 welcher rein einer Verwertungslogik unterwirft.



Sachgebiet:	I - Initiativanträge
Antrags-Nr.:	I003
Antragsteller/in:	jungeNGG Südwest
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Beschluss:	Angenommen in geänderter Fassung

1 **Kein Titel**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Dass die NGG keine Hachez Merchandise Produkte verwendet, sofern, wie Ende Februar 2018 verkündet
4 wurde, die Produktion bis 2020 komplett nach Polen verlegt und der Standort Bremen geschlossen wird.



Sachgebiet:	I - Initiativanträge
Antrags-Nr.:	I004
Antragsteller/in:	jungeNGG NRW
Empfehlung der ABK:	Annahme
Beschluss:	Angenommen

1 **Keine Ausgrenzung aufgrund der Körpermaße**

2 *Die Bundeskonferenz jungeNGG möge beschließen:*

3 Delegierte, die zur Begrüßung zur Konferenz keine Willkommensgeschenke (z.B. Jacken, T-Shirts) aufgrund
4 ihrer Körpermaße erhalten haben, wird die Möglichkeit eingeräumt im Nachgang der Konferenz
5 entsprechende Kleidungsstücke zu bestellen, die ihren Körpermaßen entsprechen. Dadurch erhalten sie
6 ebenfalls die beabsichtigte Wertschätzung, wie alle anderen Delegierten auch. Sie werden nicht durch ihre
7 Körpermaße ausgeschlossen bzw. benachteiligt. Bei künftigen Veranstaltungen von jungeNGG ist
8 mindestens bei der Anmeldung eine Abfrage der Konfektionsgröße durchzuführen, sofern es zu
9 Gastgeschenken in textiler Form kommt. Alternativ sollen Kleidungsstücke für Alle in ausreichender Anzahl
10 zur Verfügung stehen.



