

Soziale Ungleichheit

Daten einer gespaltenen Gesellschaft: der Nationale Bildungsbericht 2018.

Junge Menschen ohne Schulabschluss, soziale Ungleichgewichte beim Studium, Ausbildungsabbrüche: Der jetzt erschienene Nationale Bildungsbericht, der alle zwei Jahre auf wissenschaftlicher Grundlage vorgelegt und von Bundesbildungsministerium und Kultusministerkonferenz der Länder gefördert wird, stellt dem deutschen Bildungssystem nicht das beste Zeugnis aus. So verließen im Untersuchungsjahr 2016 49.300 junge Menschen die Schule ohne mindestens einen Hauptschulabschluss. Paradoxerweise stieg gleichzeitig der Anteil der Schulabsolvent_innen mit Abitur binnen zehn Jahren von 34 auf 43 Prozent.

Soziale Ungleichgewichte wie diese machen sich auch beim Studium bemerkbar: Nicht nur der Hochschulzugang ist sozial selektiv. Auch den Übergang ins Masterstudium schaffen Studierende, deren Eltern keinen Hochschulabschluss besitzen, oft nicht. Alarmierend ist die hohe Zahl der Studienabbrüche: Im Bachelorstudium liegen sie bei 28 Prozent, im Masterstudium sind sie in nur sechs Jahren von neun auf 19 Prozent angestiegen.

Schlechte Daten gibt es auch bei der dualen Ausbildung. Die Ausbildungsquote ging zurück, im Osten seit 2005, im Westen seit 2008. Mit unterschiedlicher Stärke: Im Osten halbierte sie sich fast, im Westen sank sie seit ihrem Hochstand von 2007/08 um etwa einen Prozentpunkt bzw. ein Sechstel. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verringerte sich im Vergleich zu 2007 um 16 Prozent von 625.885 auf 523.290.

Mit einer schwindenden Ausbildungsbereitschaft geht auch die Ausbildungsinfrastruktur verloren, die nicht kurzfristig wiederaufzubauen ist. Die anhaltende Lücke zwischen Angebot und Nachfrage bedeutet nach wie vor für eine größere Zahl von Jugendlichen – bundesweit rund 30.000 – sehr geringe Ausbildungschancen. Damit kann Deutschland immer noch kein



Schlechte Noten für die Politik: »Bildung in Deutschland« – der Nationale Bildungsbericht der Wissenschaft

Foto: Simone M. Neumann

auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot aufweisen, wie es in einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1980 festgeschrieben wurde, auch wenn sich rein rechnerisch seit 2011 eine Annäherung abzeichnet.

»Bildung liegt in der Verantwortung der gesamten Gesellschaft«, kommentiert Bundesbildungsministerin Anja Karliczek (CDU) die Daten. Dafür aber wird entschieden zu wenig getan. Soziale Ungleichheit scheint im deutschen Bildungssystem fest integriert. Die Autor_innen warnen: Die nötigen Entwicklungen können nur durch erhebliche Investitionen eingeleitet werden. Der DGB hat allein hier einen zusätzlichen Bedarf von 27 Milliarden Euro mehr Investitionen in Bildung und Forschung ausgerechnet. Die Forderung der DGB-Jugend lautet: Die Interessen von Auszubildenden, Studierenden und jungen Beschäftigten müssen dringend in den Blick der Politik geraten.

Das bedeutet: auf jeden Fall mehr Bildungsgerechtigkeit, eine Reform des Berufsbildungsgesetzes im Sinne besserer Qualität, eine Mindestausbildungsvergütung sowie eine grundlegende BAföG-Novelle und eine bessere Betreuung der Studierenden durch Aufstockung des Lehrpersonals. 



www.bildungsbericht.de

Ausgabe Juli 2018

inhalt

3 thema

Die Sommerakademie der DGB-Jugend

4 schule, ausbildung, studium & beruf

Katja klagt sich ein
HBS: Duale Ausbildung ist unersetzlich

5 jav-ratgeber

Die Schwerbehindertenvertretung

6 bezirke + gewerkschaften

Der UNI-Weltkongress und die Gewerkschaftsjugend
Die ver.di-Ausbildungsumfrage
DGB-Jugend Bayern: Ehrung für jahrzehntelanges Engagement

Untergrenze steigt

9,35 Euro: Der Mindestlohn soll erhöht werden. Ausnahmen bleiben. Alle Infos auf

www.dgb.de/-/REF



Jobben in den Ferien



Arbeiten, wenn andere Urlaub machen: Die DGB-Jugend sagt, worauf es beim Ferienjob ankommt.

<http://jugend.dgb.de/-/ael>

Boykotte boykottieren

Der DGB-Bundesjugendausschuss positioniert sich zum Thema Israel.



<http://jugend.dgb.de/-/iEr>

Notwendige Reform

Pflegeausbildung // Die Ausbildung für Pflegeberufe soll ab 2020 attraktiver werden, die Bundesregierung hat im Juni eine entsprechende Verordnung verabschiedet. Laut Gesundheitsminister **Jens Spahn** (CDU) soll das Schulgeld abgeschafft werden und eine Ausbildungsvergütung kommen. Auch Familienministerin **Franziska Giffey** (SPD) verspricht: »Die Ausbildung wird endlich kostenfrei.« Azubis bekämen zudem die Möglichkeit zu einem Abschluss, der automatisch europaweit anerkannt werde und Karriereperspektiven eröffne.



F. Giffey

Geflüchtete integrieren

IG BAU fordert korrektes Vorgehen // Die IG BAU fordert Verantwortung und Professionalität bei der Qualifizierung von Geflüchteten für die Bauwirtschaft. »Arbeit ist der beste Weg zur Integration. Das zeigt die Erfahrung am Bau, wo schon immer viele Zugewanderte arbeiten. Betriebe, die diesen Weg gehen, tragen aber Verantwortung. Sie müssen die Menschen vernünftig qualifizieren und dürfen nicht leichtfertig nach der Marke Eigenbau irgendwelche Crash-Kurse aus dem Boden stampfen«, sagt der stellvertretende IG BAU-Bundesvorsitzende **Dietmar Schäfers**.



Die Bauwirtschaft qualifiziert Geflüchtete zu Hilfsarbeiter_innen am Bau. Dabei weichen laut Medienberichten manche Betriebe offenbar von den bundesweit angebotenen Programmen ab und greifen auf eigens aufgelegte Kurzlehrgänge zurück. Die Folge: Es kommt zu Unterschreitungen der Qualitätsstandards.

Tarifverhandlungen Chemie

IG BCE fordert // Die IG BCE fordert für die rund 580.000 Beschäftigten in der chemischen Industrie eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um sechs Prozent, ein kräftiges Plus beim Urlaubsgeld – für Auszubildende soll es von 449,94 Euro auf 900 Euro steigen – und eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen. Motto der Tarifrunde: »Weil du es wert bist«.

Soli aktuell findet: das eine saubere Wertfeststellung.

www.igbce.de

Hochschule geräumt

Hiwis kämpfen // Studentische Hilfskräfte haben im Juni das Audimax der Technischen Universität Berlin besetzt. Die Proteste richteten sich gegen die Blockadehaltung der Universitäten, ihre Studis besser zu bezahlen. Und was tut die TU? Statt in Dialog zu treten, lässt sie räumen.

Soli aktuell meint: Schlechte Bezahlung ist keine Exzellenzinitiative.

www.gew-berlin.de/jungegew.php

Illegales Verhalten

ILO zählt Kinderarbeit // Nach neuen Zahlen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) arbeiteten 2016 weltweit rund 218 Millionen Kinder im Alter von 5 bis 17 Jahren. Bei 152 Millionen müsse man von illegaler Kinderarbeit ausgehen. Die Hälfte der Betroffenen sei unter 12. Am schlimmsten sei die Situation in Afrika, dort arbeite jedes fünfte Kind.

www.ilo.org/berlin

EVG Jugend

EVG-Bundesjugendkonferenz // 60 Delegierte trafen sich auf der Bundesjugendkonferenz der EVG in Frankfurt/M. Im Mittelpunkt stand die Wahl der Delegierten für die Bundeskonferenz. Dies sind **Hussein Khamis**, **Sven Wulff**, **Natalie Alt**, **Tobias Amolsch**.

Weitere Themen waren die JAV-Wahl, die Tarifrunde 2018 und der Nachwuchskräfte-Tarifvertrag.

www.evg-online.org/jugend/

Protestradeln

Lieferdienste // In Köln haben im Juni rund 60 Fahrer_innen von Essenslieferdiensten wie Deliveroo, Foodora, Lieferheld und Co. beim »Riders Day Cologne« gegen schlechte Arbeitsbedingungen protestiert. In einem Gespräch mit Bundesarbeitsminister **Hubertus Heil** (SPD) konnten die Fahrer_innen Forderungen an die Politik formulieren: unter anderem, dass Betriebsräte zu schützen sind und Scheinselbstständigkeit sowie sachgrundlose Befristung gedeckelt werden. Heil hatte auf dem DGB-Bundeskongress im Mai versprochen, sich um diese Anliegen persönlich zu kümmern. Die Lieferdienste sind bekannt für ihr hippestes Image im Design des 19. Jahrhunderts: Trotz niedrigster Löhne müssen die Fahrer_innen ihre Arbeitsmittel selbst mitbringen, Stress und Arbeitsdruck sind enorm.

www.ngg.net/artikel/2018/6/auf-zum-riders-day-cologne/



H. Heil

Gegen Waffenhandel

Rüstungsexportbericht 2017 // Die Menschenrechtsorganisation Amnesty International kritisiert anlässlich des im Juni veröffentlichten Rüstungsexportberichts die Bundesregierung.

Der Bericht dokumentiert deutsche Rüstungsexportgenehmigungen. Viele dieser Genehmigungen entfielen 2017 laut Amnesty auf Staaten mit katastrophaler Menschenrechtsbilanz oder auf solche, die aktiv in bewaffnete Konflikte involviert sind. So seien zum wiederholten Male Lieferungen von tausenden Maschinenpistolen nach Indien bewilligt worden, obwohl die Sicherheitskräfte dort für exzessive Gewaltanwendung bekannt seien. Die Bundesregierung wird aufgefordert, ihre Genehmigungspraxis zu überdenken.

www.amnesty.de

Arbeitskampf verboten

Streikrecht für Beamte vor Gericht // Das Bundesverfassungsgericht hat im Juni entschieden, dass das in Deutschland bestehende Beamtenstreikverbot mit der Verfassung vereinbar ist. Das Gericht sieht im Gegensatz zum Bundesverwaltungsgericht keine Kollision des deutschen Beamtenstreikverbots mit den völkerrechtlichen Regelungen der Europäischen Menschenrechtskonvention und hat ihr damit nicht die vom DGB erwartete Bedeutung zugesprochen. DGB und Mitgliedsgewerkschaften setzen sich seit Jahren für ein Streikrecht der nicht hoheitlich tätigen Beamten ein.



Für die Überlebenden

DGB-Filmpreis an »Der letzte Jolly Boy« // Der deutsche Regisseur **Hans-Erich Viet** erhält den diesjährigen Filmpreis des DGB Niedersachsen in Höhe von 7.000 Euro für seine Dokumentation »Der letzte Jolly Boy« (D 2016). Im Rahmen des 29. Internationalen Filmfestes Emmentaler Norderney im Juni gab das Publikum dem Film die höchste Wertung im DGB-Wettbewerb für sozial engagierte Filme.

Viet porträtiert in seinem Dokumentarfilm den 97-jährigen Holocaust-Überlebenden **Leon Schwarzbaum**. Er reist mit ihm in dessen Vergangenheit und begleitet ihn bei seiner Aussage als Zeuge bei einem der letzten Ausschwitzprozesse in Deutschland.

<http://niedersachsen.dgb.de/-/wmB>



L. Schwarzbaum

Grenzwertig

Soundbite // »Wir lehnen den Vorschlag des Bundesinnenministers zur Zurückweisung von Flüchtlingen im Alleingang ab, weil er gegen das Dublin-3-Abkommen verstößt.«

Der stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Jörg Radek, äußert Kritik am Vorschlag von Bundesinnenminister Horst Seehofer (CSU) zur Zurückweisung von Geflüchteten an der deutschen Grenze.

ÖGJ mit Susanne Hofer

Unsere Partnerin // Erstmals steht eine Frau an der Spitze der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ), mit der die DGB-Jugend eng zusammenarbeitet: **Susanne Hofer** kommt aus der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp). Die 23-Jährige arbeitet als Assistentin für Kinder mit Behinderung bei der Lebenshilfe in Graz und studiert Pädagogik, Deutsch und Geschichte auf Lehramt.



S. Hofer

Die Ausbildung der Zukunft

Was bedeutet Digitalisierung für die Mitbestimmung und Qualifizierung junger Beschäftigter? Daniel Gimpel über die diesjährige Sommerakademie der Gewerkschaftsjugend.

Daniel, der Fokus der diesjährigen DGB-Jugend-Sommerakademie liegt auf »Ausbildung 4.0«. Was macht dieses Thema so wichtig?

Die Arbeitswelt wandelt sich immer schneller. Da stellt sich nicht nur die Frage, inwieweit sich Berufe verändern, sondern wie lange es sie überhaupt noch gibt. Und auch, ob wir demnächst alle nur noch mit Datenbrillen rumrennen. Wir wollen wissen: Wie wird die Berufsausbildung der Zukunft aussehen? Welche Qualifikationsniveaus werden entstehen? Da gibt es sehr viel Unklarheit. Wir wollen analysieren, was man unter Digitalisierung von Ausbildungs- und Arbeitswelt versteht. Dazu gibt es Referate von Wissenschaftler_innen und Fishbowl-Formate, damit jeder mitdiskutieren kann.

Ausbildung per Laptop oder Handy, Prüfungen im Internet: Die Digitalisierung verändert jetzt schon massiv die Ausbildungsplätze...

Ganz besonders wollen wir uns die Berufsschulen anschauen. Wie können sie sich auf die Zukunft einstellen? Die Lehrer_innen müssen sehr gut qualifiziert sein, zum Beispiel mit der neuesten Technik umgehen können. Die Ausstattung an den Schulen lässt vielerorts noch zu wünschen übrig: Oft ist nicht mal WLAN vor-

handen. Da muss letztlich unheimlich viel Geld investiert werden, es passiert zu wenig. Beim Thema »Ausbildung 4.0« interessiert uns als Gewerkschaftsjugend natürlich auch, wie Mitbestimmung unter den Bedingungen der fortschreitenden Technisierung funktionieren kann. Dazu werden wir Workshops anbieten, insbesondere wollen wir über Datenschutz, Flexibilität und Mobilität sprechen.

Im Herbst dieses Jahres finden die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt. Wo trifft explizit die Gremienarbeit auf die technischen Neuerungen?

Mittlerweile werden Ausbildungsmappen und Berichtshefte elektronisch geführt, Informationen für Auszubildende über Social-Media-Kanäle verbreitet. Es entstehen Grauzonen: Welche Kommunikation ist privat, welche beruflich? Welche Daten werden schon erfasst, wo müssen Leute gewarnt werden? Da ist der Beschäftigtendatenschutz ein großes Thema für die JAV. Home Offices werden in Zukunft eine immer größere Rolle spielen – wir schauen uns an, welche Folgen Flexibilität und Mobilität haben, was es für die Gewerkschaftsarbeit bedeutet, wenn junge Beschäftigte gar nicht mehr an



Prüfung per Laptop, elektronische Ausbildungsmappen: Die Digitalisierung hält Einzug in die duale Ausbildung. Aber: Die Revolution ist analog!

Foto: BIBB/ES

einem Arbeitsort zusammenkommen. Das ist eine große Herausforderung für die Gewerkschaftsjugend. Wir wollen dieses Thema nicht anderen überlassen, sondern unsere eigenen Anforderungen formulieren.

Ist die Konferenzform der Sommerakademie da überhaupt noch angebracht oder sollte man sie gleich im Internet stattfinden lassen? Ich hab mal irgendwo gelesen: »Die Revolution ist analog, nicht digital.« Der beste Austausch findet immer noch *face to face* statt.

Was geschieht mit den Ergebnissen? Wir werden die Diskussionen der Sommerakademie zusammenfassen und dann ein Positionspapier im Bundesjugendausschuss verabschieden. Das wird Startschuss für die Agenda der Gewerkschaftsjugend zum Thema »Ausbildung 4.0« für die nächsten Jahre. ▀



Daniel Gimpel ist der Ausbildungsexperte der DGB-Jugend.

Ausbildung 4.0: Die Sommerakademie 2018 der DGB-Jugend in Hattingen

Die Arbeitswelt ist in einem tiefgreifenden Wandel begriffen. Kaum eine Firma kommt ohne Computer aus: Nach neuesten Daten der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung wird in 98 Prozent der Betriebe mit dem Internet gearbeitet. 88 Prozent setzen Diensthandys ein, 50 Prozent Tablets. 38 Prozent führen elektronische Personalakten, ein Drittel nutzt Social Media und ein Fünftel Roboter. Wobei letztere nur in sechs Prozent der Fälle die menschliche Arbeit komplett ersetzen, in 14 Prozent der Betriebe aber als Unterstützung der Beschäftigten wahrgenommen werden.

In beinahe jedem dritten Betrieb ist es »verbreitet« oder »sehr verbreitet«, dass Arbeit durch Computer erfasst wird, rund 20 Prozent arbeiten mit computergesteuerten Zeit- oder Kennziffernvorgaben, ebenso viele haben virtuelle Dienstbesprechungen oder Videokonferenzen.

Damit einher geht ein Wandel in den Arbeitsanforderungen und auch -belastungen, aber keine Abkehr von der Arbeit mit Men-

schen. Gute Arbeit und gute Ausbildung sind daher die entscheidenden Schlagwörter, wenn es um die Gestaltung einer modernen beruflichen Bildung von morgen geht, einer Ausbildung 4.0.

Die Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten, ist dabei keine leichte Aufgabe. In einem Drittel der Betriebe kommt es regelmäßig vor, dass der Arbeitgeber die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung neuer Technik missachtet. Zudem brauchen Betriebsräte der Stiftung zufolge mehr Fachexpertise. Eine Herausforderung ist außerdem das hohe Innovationstempo im IT-Bereich: Kaum ist eine Betriebsvereinbarung durchgesetzt, sind schon wieder neue Programme und Geräte mit potenziell problematischen Eigenschaften im Einsatz.

Auf der DGB-Jugend-Sommerakademie werden die Delegierten:

▀ die Auswirkungen der Digitalisierung in der Produktion, in der Dienstleistung und im Öff-

fentlichen Dienst sowie in der Gesellschaft allgemein analysieren

▀ die Wirkung der Digitalisierung auf die Praxis in der beruflichen Ausbildung untersuchen

▀ die Anforderungen an die Berufs- und Berufsbildenden Schulen sowie in Ausbildungsstätten in den Betrieben, Verwaltungen und Dienststellen überprüfen

▀ die Auswirkungen der Digitalisierung und der Transformation der Arbeitswelt auf die Mitbestimmung, die Arbeitszeiten und den Beschäftigtendatenschutz diskutieren.

Die ca. 60 Teilnehmer_innen sind haupt- und ehrenamtliche Aktive der Gewerkschaftsjugend, die über die Mitgliedsgewerkschaften und die DGB-Jugend-Bezirke benannt wurden. Referieren werden Expert_innen aus Politik und Wissenschaft, zum Beispiel Nicole Mayer-Ahuja, Arbeitssoziologin und Direktorin des Soziologischen Forschungsinstituts an der Universität Göttingen. ▀

10. bis 12. August 2018. 3. Sommerakademie der DGB-Jugend. DGB-Jugendbildungszentrum Hattingen

Ich habe mein Recht eingefordert

Katja Engels ging als studentische Hilfskraft vor Gericht – mit Erfolg.

Katja, wieso geht eine studentische Hilfskraft mithilfe der Gewerkschaft vors Arbeitsgericht?

Ich habe an einer Berliner Universität in der IT-Abteilung als studentische Beschäftigte gearbeitet. Dort habe ich Erweiterungen für den zentralen Webauftritt programmiert. Mein Vertrag lief im Juni letzten Jahres aus. Obwohl ich Daueraufgaben erledigt habe, konnte meine Vorgesetzte mich nur über Projektgelder beschäftigen, die zu diesem Zeitpunkt ausliefen, da der Arbeitgeber nicht genügend Gelder zur Verfügung gestellt hat.

Darüber hinaus bin ich darauf aufmerksam geworden, dass meine Arbeit nicht als wissenschaftliche Hilfstätigkeit klassifiziert werden kann, sondern vergleichbar mit der des hauptberuflichen Personals ist. Dies hat einerseits zur Folge, dass für mich statt des Tarifvertrags der studentischen Hilfskräfte, dem TVStud, der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder

(TV-L) gelten muss, ich also u. a. einen Anspruch auf einen deutlich höheren Stundenlohn (16,61 Euro statt 10,98 Euro), mehr Urlaub und eine Jahressonderzahlung habe. Zum anderen war meine Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissHG) unwirksam und mir stand ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu.

Warum ließen sich die Probleme nicht anders lösen?

Ich habe mein Recht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag nach dem TV-L eingefordert. Dies wurde aber abgelehnt, da die Universität der Meinung war, dass meine Tätigkeiten sehr wohl Hilfstätigkeiten in der Wissenschaft sind. Insbesondere weil die Möglichkeit einer Entfristung und Eingruppierung potenziell sehr vielen studentischen Beschäftigten möglich ist – allein in der IT-Abteilung liegt ihr Anteil bei 30 Prozent aller Beschäftigten – hat sich die Universität nicht auf eine außergerichtliche Einigung eingelassen.

Wie ist das ausgegangen?

Ich habe den Prozess sowohl vor dem Arbeitsals auch dem Landesarbeitsgericht gewonnen.

Mir wurde ein unbefristeter Arbeitsvertrag nach TV-L-Entgeltgruppe 8, Stufe 2 zugesprochen. In den Verhandlungen wurde betont, dass Tätigkeiten in den IT-Abteilungen von Universitäten genauso wie in den Bibliotheken nicht über die nötige Nähe zur Wissenschaft verfügen, die im WissZeitVG und im TVStud vorausgesetzt wird.

Wie ist denn das Verhältnis zum Arbeitgeber jetzt?

Aktuell wird ein Auflösungsvertrag zum Ende des Monats auf meinem Wunsch erarbeitet, da ich aufgrund der Verfahrenslänge von einem Jahr mittlerweile einen anderen Job habe, in dem ich bleiben möchte. Ich hoffe vor allem, dass meine Klage und deren positiver Ausgang andere studentische Beschäftigte ermuntert, den gleichen Weg zu gehen. ▀



Informatikstudentin Katja Engels kämpft für einen neuen Tarifvertrag der studentischen Beschäftigten. Sie ist im Leitungsteam des GEW-Landesausschusses der Studierenden.

Gespür für Arbeitsprozesse

Hans-Böckler-Studie: Die duale Ausbildung vermittelt berufliche und soziale Fähigkeiten, die sich anderweitig nur schwer erlernen lassen.

Nichts bereitet Menschen besser auf den Wandel der Arbeitswelt vor als die duale Ausbildung. Das ist das Fazit einer Untersuchung des Münchener Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Die Forscher_innen haben anhand von rund 150 Beschäftigtenbiografien herausgearbeitet, worin sich Arbeitnehmer_innen mit dualer Ausbildung von Studierenden, Ungelernten oder Quereinsteiger_innen unterscheiden.

Das Ergebnis: Beschäftigte mit Ausbildung haben die Nase vorn, wenn es um das »organisationale Arbeitsvermögen« geht. Die eigene Tätigkeit im Gesamtzusammenhang richtig einzuordnen, Anforderungen und Probleme auf vor- oder nachgelagerten Produktionsstufen zu erkennen, Machtverhältnisse, Sachzwänge und die soziale Komponente richtig einzuschätzen, fällt demnach dual Ausgebildeten oft leichter. Ein Beispiel ist der Umgang mit der Hierarchie: Während Hochschulabsolvent_innen eher mit ihren Chefs aneinandergeraten und diesen unliebsame Anweisungen persönlich übel nehmen, sind Beschäftigte mit Ausbildung besser in der Lage zu erkennen,

welche Zwänge sich aus der Vorgesetztenrolle ergeben – und können damit nüchtern umgehen.

Woran liegt's? Unter anderem daran, dass Azubis in der Ausbildung oft in unterschiedlichen Abteilungen des Unternehmens gearbeitet haben, was bei später eingestellten Spezialist_innen selten der Fall ist.

Häufig erwiesen sich die Kolleg_innen mit Berufsausbildung gerade wegen ihres Gespürs für Prozesse jenseits der Fachebene als die flexibleren Beschäftigten – eine »entscheidende Innovationsressource für die Unternehmen«.

Der Lernort Betrieb ist also erstmal nicht so leicht ersetzbar: Maßnahmen, die betriebliche Wirklichkeit nur simulieren, blieben immer »defizitär für die Ausbildung organisationalen Arbeitsvermögens«.

Dass es auf diese im Betrieb gelernten Fähigkeiten bald nicht mehr ankommt, glauben die Münchner Sozialforscher_innen nicht. Homeoffice und Crowdwork gut und schön: Auch der »Betrieb als

physischer Ort« wird also nicht so schnell verschwinden.

Ein Perspektivwechsel stützt die Ergebnisse: Der Blick auf Länder ohne duales Ausbildungssystem zeige, dass diese Deutschland »um Jahrzehnte« hinterherhinken, »wenn es darum geht, technologisch anspruchsvollen Veränderungen mit entsprechenden Ausbildungsinhalten und -formen zu begegnen«. Im dualen System entwickelten sich die Lerninhalte »hochdynamisch und bedarfsorientiert«. ▀

Hier gibt es die Studie »Betrieb lernen« zum Download:
www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_366.pdf

Betriebliche Ausbildung im Rückwärtsgang

So entwickelte sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge...



Quelle: Destatis 2018

Ein gutes Team: JAV und SBV

Wie die JAVen werden im Herbst auch die Schwerbehindertenvertretungen gewählt. Wir zeigen, wo diese Gremien zusammenwirken.

Teilnahmerecht

Amtierende Jugendvertreter_innen haben schon häufig mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) Kontakt gehabt. Wer an den Sitzungen des Betriebsrats oder seinen Ausschüssen teilnimmt, weiß, dass auch die SBV dabei ist und sich zu allen Tagesordnungspunkten meldet. Wie die JAV wird auch die SBV in diesem Herbst gewählt. Beiden Gremien steht das Teilnahmerecht an sämtlichen Sitzungen des Betriebsrats zu. Das gilt auch für den öffentlichen Dienst. Einen kleinen und gewichtigen Unterschied gibt es doch: Im Gegensatz zur JAV, deren Vertreter_innen in einigen Sonderfällen mitstimmen, hat die SBV kein Stimmrecht.

Ein eigenständiges Gremium

Die SBV ist kein Hilfsorgan des Betriebs- oder Personalrats. Sie ist eine eigenständige Interessenvertretung. Die Grundlagen der Arbeit der SBV sowie ihre Aufgaben und Pflichten ergeben sich aus dem Sozialgesetzbuch IX. Sie besteht unabhängig von der Betriebsgröße immer nur aus einer Person. Aber die Wahl von Stellvertreter_innen ist vorgesehen.

Pflichten der SBV

Eine SBV hat die Aufgabe, die Interessen sämtlicher schwerbehinderten Menschen im Betrieb zu vertreten. Ihre Kernaufgabe ist es, alles zu tun, dass Beschäftigte ihren Arbeitsplatz bzw. die Betriebszugehörigkeit nicht aufgrund ihrer Behinderung verlieren: Sie dürfen nicht beeinträchtigt werden.

Zu den Aufgaben der SBV gehört auch, Beschäftigte bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung und auf Gleichstellung zu unterstützen. Und alle Beschäftigten sind über diese Möglichkeiten und deren Folgen wie z. B. einen besonderen Kündigungsschutz oder Zusatzurlaub zu informieren.

Genau wie die JAV ist die SBV auch verpflichtet, über Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten mit der Arbeitgeberseite zu verhandeln. Und natürlich kontrolliert die SBV auch, ob geltende Gesetze und sonstige Vereinbarungen beachtet werden.

Prävention und Beschwerden

Die SBV wird sich auch mit Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz beschäftigen, wie auch mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement. Sie wird bei der Bearbeitung von Beschwerden über etwaige Diskriminierungen von Schwerbehinderten im Rahmen der AGG-Beschwerdestelle hinzugezogen.

Der Wirkungskreis der SBV

Die SBV ist berechtigt, Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, beim Arbeitgeber aber auch bei außerbetrieblichen Stellen wie etwa dem Integrationsamt zu beantragen. Das Amt ist umgekehrt verpflichtet, die Arbeit der SBV zu unterstützen.

Anders als im Verhältnis Arbeitgeberseite – Betriebs- oder Personalrat, wo es nicht selten zu Konflikten kommt, die erst durch die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht geklärt werden können, ist das Verhältnis SBV – Arbeitgeber vom Gesetzgeber auf Konsens angelegt. Alle betrieblichen Stellen sollen eng zusammenarbeiten, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Gemeinsame Ziele

Speziell zur Zusammenarbeit SBV und JAV sagt der Gesetzgeber zwar nichts, aber man sollte sich mit dieser Interessenvertretung bekannt machen, vor allem, wenn im Betrieb schwerbehinderte Jugendliche bzw. Auszubildende sind. Auch kann die SBV mithilfe der zuständigen Behörden Fördermaßnahmen erkunden und der

Alle volljährigen Betriebsangehörigen können wählen und kandidieren.

Arbeitgeberseite vorschlagen, um den Anteil von schwerbehinderten jungen Menschen im Betrieb zu erhöhen.

Die Zusammenarbeit zwischen SBV und Betriebs-/Personalrat ist in der Praxis immer mehr als sinnvoll, da die SBV keinerlei Mitbestimmungsrechte hat. Seitens der JAV sollte beachtet werden, dass der SBV aber andere Dinge zustehen: Während z. B. bei Neueinstellungen oder Versetzungen der Betriebsrat erst im Spiel ist, wenn die Arbeitgeberseite eine Entscheidung getroffen bzw. sich für einen bestimmten Bewerber entschieden hat, ist die SBV bereits im Vorfeld von der Arbeitgeberseite umfassender zu informieren.

Wichtig: Will der Arbeitgeber einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz neu besetzen, steht der SBV das Recht zu, an sämtlichen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, wenn unter den Bewerber_innen auch nur ein Schwerbehinderter bzw. Gleichgestellter ist. Sie kann sämtliche Bewerbungsunterlagen prüfen. Hier kann ein Informationsaustausch zwischen JAV und SBV



**Der JAV-Ratgeber.
Mit Rechtsanwalt
Wolf-Dieter
Rudolph, Berlin**

von Nutzen sein, wenn es um jugendliche behinderte Beschäftigte geht.

Wie wird gewählt?

In Betrieben oder Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen bzw. ihnen Gleichgestellte nicht nur vorübergehend beschäftigt werden (§ 177 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch IX), wird gewählt.

Jeder Schwerbehinderte, der am Wahltag dem Betrieb angehört, hat das aktive Wahlrecht. Auch Jugendliche dürfen also mitwählen. Entscheidend ist nicht das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses, sondern einer Beschäftigung des jeweiligen Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle. Von daher dürfen auch leitende Angestellte und Rehabilitant_innen mitwählen.

Alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören, können sowohl wählen als auch kandidieren. Für die Kandidatur spielt es keine Rolle, ob man schwerbehindert ist oder nicht, von daher sind auch interessierte JAV-Mitglieder wählbar.

Wichtig: Leitende Angestellte oder Dienststellenleiter_innen bzw. deren Stellvertreter_innen sind nicht wählbar.

Aufpassen: Für die SBV gibt es zwei getrennte Wahlgänge. Wer lediglich als SBV kandidiert und nicht ausreichend Stimmen erhält, ist nicht automatisch Stellvertreter_in.

Ähnlich wie bei der JAV-Wahl gibt es das sogenannte förmliche und das vereinfachte Wahlverfahren. Sind im Betrieb weniger als 50 Wahlberechtigte beschäftigt, findet das vereinfachte Wahlverfahren Anwendung, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht.

Die amtierende SBV muss spätestens drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit zu einer sogenannten Wahlversammlung einladen. Eine dort konstituierte Wahlleitung führt die Wahl durch. Beim förmlichen Verfahren muss die SBV spätestens acht Wochen vor Amtszeitablauf einen dreiköpfigen Wahlvorstand bestellen, der die Wahl organisiert und durchführt.

Tipp: Unabhängig vom Wahlverfahren werden die neu gewählte SBV und ihre Vertreter_innen betriebsöffentlich bekanntgegeben. Ab diesem Zeitpunkt kann die JAV mit der neu gewählten oder bestätigten Person in Kontakt treten. ▀

Wie macht ihr das?

Vernetzungstreffen: Hannah Kopetz hat für die ver.di Jugend am Weltkongress der Vereinigung UNI Global Union teilgenommen.

Hannah, im Juni fand in Liverpool der UNI Weltkongress statt, des Bündnisses von 900 Gewerkschaften in 150 Ländern, die 20 Millionen Beschäftigte im Dienstleistungssektor organisieren. Kommt man sich da nicht klein vor? Im Gegenteil! Man merkt, dass man Teil von etwas ganz Großem ist. Ich bin als Mitglied des Präsidiums des ver.di-Bundesfrauenrates ausgewählt worden, um die Interessen junger Frauen in ver.di auf dem Kongress zu vertreten. Das ist eine große Aufgabe und zeigt einem, wie wichtig das ist. Insgesamt waren wir 607 Delegierte aus 523 Organisationen und 113 Ländern, dazu Gäste und Personal. ver.di hat mit insgesamt 14 Delegierten – zwei davon aus der Jugend – plus Beobachter_innen und Gästen die größte Delegation geschickt.

Über welche Themen habt ihr geredet?

Alles, was uns momentan auch beschäftigt: Umwelt und Nachhaltigkeit, Genderthemen, Jugend in Gewerkschaften, Gewalt am Arbeitsplatz, Arbeitnehmerrechte von Sportler_innen und Digitalisierung und weiteres.

Spielen die Interessen der jungen Beschäftigten eine große Rolle bei UNI?

Ja! Die Organisationen sind sich einig, dass wir



andere überträgt. Denn wir sind nicht allein: Um in Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung großen Weltkonzernen gegenüber sprach- und handlungsfähig bleiben zu können, brauchen wir internationale Partner_innen und Bündnisse, die uns unterstützen.

eine starke Jugend in den Gewerkschaften brauchen. Daher wurde ein Antrag zur Vergrößerung der Jugendvertretung in UNI beschlossen.

Sind sich die Dienstleister_innen weltweit immer einig?

Diskussionspunkte innerhalb der Anträge gab es schon, aber auch immer einen gemeinsamen Nenner. Die Solidarität unter Gewerkschafter_innen ist großartig und faszinierend.

Welche Rolle spielt ein solcher Zusammenschluss für deine Arbeit?

Ich habe mich mit internationalen Kolleg_innen vernetzen und mir Ideen für die zukünftige Arbeit holen können. Die am meisten gestellten Fragen waren: Wer bist du? Wo kommst du her? Und: How do you make it happen – wie macht ihr es möglich? Das war auch das Motto des Kongresses.

Ich hoffe, dass die Ideen, die ich im Gepäck habe, Früchte tragen und sich die Energie auf

Zuvor warst du bereits Delegierte bei der UNI-Frauenkonferenz. Was wurde dort verhandelt?

Wie die UNI und deren Mitgliedsgewerkschaften in den nächsten Jahren für die Gleichstellung kämpfen, wie sie gegen Gewalt an Frauen, die weltweiten Gender Pay Gaps vorgehen. Und sich für Empowerment von Frauen in Lebens- und Arbeitswelten einsetzen. Und wir haben festgestellt, dass die Anzahl der Frauen in Führungsgremien der Gewerkschaften trotz Quote weltweit zwar gestiegen, aber noch nicht befriedigend ist. Auch das soll in



Zukunft in den Fokus gerückt werden. Denn vor allem junge Frauen brauchen Vorbilder: »Man kann nicht werden, was man nicht sieht«, hat eine Kollegin auf dem Kongress treffend gesagt. ▀

Fairness finden wir gut

Auszubildende identifizieren sich mit gewerkschaftlichen Werten.

Auszubildende erwarten, dass es in Betrieb und Ausbildung fair und gerecht zugeht und dass dort Gleichbehandlung herrscht. Das geht aus einer aktuellen bundesweiten Befragung hervor, die die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in Auftrag gegeben hat und in der zentrale Werte junger Auszubildender abgefragt wurden. Demnach halten 99 Prozent der Befragten Fairness und Gerechtigkeit im Betrieb für sehr wichtig. 91 Prozent erwarten Gleichbehandlung bei der Arbeit.

Aber: Nur 25 Prozent der Befragten sehen Fairness und Gerechtigkeit in ihrem Betrieb eindeutig umgesetzt. Knapp die Hälfte – 47 Prozent – sehen diese Werte meist umgesetzt und ein Viertel der Befragten vermisst Fairness und Gerechtigkeit in ihren Betrieben gänzlich. Die Gründe: ein schlechtes Arbeitsklima, ungerechte Bezahlung, Stress



oder fehlende Führungsqualitäten der Vorgesetzten.

Gleichwohl sind viele mit ihrer Ausbildungssituation auch zufrieden. 87 Prozent der Azubis in Betrieben mit Tarifbindung sehr; in Betrieben ohne Tarifbindung allerdings nur 72 Prozent.

70 Prozent finden Gewerkschaften sehr wichtig. Auszubildende erwarten, dass sich diese für eine bessere Ausbildungsvergütung (50 Prozent) einsetzen, für bessere Arbeitsbedingungen (25 Prozent) und für gute Arbeitszeitregelungen (16 Prozent). »Fairness und Gerechtigkeit sind starke Werte der jungen Auszubildendengeneration und werden in überwältigendem Maße unterstützt«, heißt es in der Studie.

Auch die zentrale gewerkschaftliche Forderung nach Gleichbehandlung und Lohngleichheit bei gleicher Tätigkeit – unabhängig von Geschlecht oder Status der Beschäftigten – werden geteilt und als außerordentlich wichtig erachtet. ▀

Die Umfrage findet ihr auf <https://tinyurl.com/verdi-fairness>

Klarer Auftrag für die Jugend

Das sagt ver.di-Bundesjugendsekretär Simon Habermaß.

Die Befragung zeigt: Auszubildenden sind Fairness, Gerechtigkeit und Gleichbehandlung sehr wichtig. Doch zu ihrer Ausbildungsrealität gehören viel zu oft Ungerechtigkeiten wie unfaire Bezahlung, unzureichende Betreuung oder mangelnde Wertschätzung. Das wollen wir gemeinsam ändern.

Da passt es gut, dass die überwältigende Mehrheit der Auszubildenden Gewerkschaften als einen unverzichtbaren Bestandteil unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung sieht. Das ist ein klarer Auftrag für uns, mit den Kolleg_innen ins Gespräch zu kommen, sie zu einem wichtigen



Teil unserer großartigen ver.di Jugend zu machen und gemeinsam für gute Ausbildungs- und Lebensbedingungen zu kämpfen. Weil wir zusammen mehr erreichen, als jede_r für sich alleine. ▀

Ausgezeichnetes Gedenken

Gedenkkultur: Die DGB-Jugend Bayern erhält den Karl-Buschmann-Preis für kritisches Engagement. »Wir müssen Kontinuität bewahren«, sagt Carlo Kroiß.

Carlo, die Veranstaltungen der DGB-Jugend Bayern zur »Reichspogromnacht« in Dachau und Flossenbürg gehörten zu den ersten, die die Aufarbeitung der Nazi-Zeit vorangetrieben haben. Ist es schwer, Menschen zum Gedenken zu motivieren?

Es ist relativ leicht, Menschen für konkrete Aufgaben zu gewinnen, eine Biografie zu recherchieren, zum Beispiel. Es freut uns auch sehr, dass da kein Mangel an engagierten Kolleg_innen herrscht. Was mit den Jahren schwerer fällt, ist, viele Menschen zu unserer Gedenkfeier am 9. November zu mobilisieren. Heute kommen so zwischen 200 bis 300 Leute. In den fünfziger und sechziger Jahren waren es 3.000! Es ist eine Herausforderung, die geeignete Anspracheform zu finden. Seit einigen Jahren versuchen wir intensiv, alle jungen Leute einzubinden. Wir wollen in Zukunft die Biografien der Opfer digital dokumentieren, so sind sie im Nachgang online verfügbar.

Gerechte Arbeitsverhältnisse und das Gedenken an den Holocaust – wie gehören sie zusammen?

Der Kampf um gerechte Arbeitsverhältnisse

braucht freie Gewerkschaften. Die gibt es nur unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen – in demokratischen Systemen, die Grundrechte garantieren. Die historische Erfahrung der Gewerkschaftsbewegung ist, dass der Faschismus für die Arbeitnehmer_innen die schlimmste aller Formen von Herrschaft ist. Weil es keinerlei Organisationsfreiheit gibt; keine Möglichkeit, im Sinne der Arbeitnehmer_innen Einfluss zu nehmen. Wir machen also Gedenkarbeit, weil wir Demokratie und Mitbestimmung hochhalten; und auch, weil das die Geschäftsgrundlage ist, auf der wir als freie Gewerkschaften überhaupt agieren können.

Hat sich das öffentliche Echo zu eurer Gedenkarbeit in den Jahren verändert?

Sehr stark. Am Anfang, das wissen wir aus den Archiven, war sie ein Projekt einer Minderheit. Zu Beginn der Nachkriegszeit wurde das Kriegsende eher als Niederlage wahrgenommen. Die Arbeit in und mit Gedenkstätten wurde erst mit den Jahren sehr stark aufgewertet. Während früher eher ehrenamtliche Geschichtswerkstätten forschten, ist dies jetzt alles professionalisiert. Es gibt Unterstützung, hauptamtliche Stellen, es gibt viel staatliche Anerkennung. Andererseits hat das eine gewisse Einhegung zur Folge und wir müssen uns an Vorgaben der KZ-Gedenkstätte halten. Es darf dann zum Beispiel keine Musik auf dem Appellplatz geben.

Wie würdest du deine eigene Motivation beschreiben?

Als DGB-Bezirksjugendsekretär bin ich natürlich für die Veranstaltungen verantwortlich. Ich bin schon früher durch die Arbeit mit Zeitzeugen sehr geprägt worden. Der 8. Mai zum Beispiel war immer ein Tag der Befreiung, wo wir versucht haben, Demos kommunal zu organisieren. Und vor allem auch die Zeitzeuginnen und Zeitzeugen zu hören. Gedenkarbeit ist Erinnerung, ist eine Möglichkeit, Antifaschismus heute zu gestalten.

Was wünschst du dir für die Zukunft?

Dass wir die Kontinuität bewahren. Seit 1952 diese Kundgebung zu machen, ist schon eine lange Zeit. Ich hoffe, dass wir diese Tradition nicht abreißen lassen. Ich wünsche mir, dass wir viele Partner an unserer Seite haben, um die Gedenkarbeit auch gegen Widerstände durchsetzen zu können. Wir befürchten sehr, dass uns eine AfD-Fraktion im Landtag, sollte es eine geben, sehr kritisch beäugen und auch die öffentliche Förderung, die wir erhalten, infrage stellen wird. Wir hoffen, dass wir Unterstützung von



den Mitgliedsgewerkschaften und Jugendverbänden bekommen, um solchen Angriffen trotzen zu können. ▀

Carlo Kroiß ist DGB-Bezirksjugendsekretär in Bayern.

DGB-Jugend Bayern: Gedenken in Dachau und Flossenbürg

Seit 1952, d.h. seit mehr als 65 Jahren, gedenkt die DGB-Jugend Bayern anlässlich der Reichspogromnacht der Opfer des Nationalsozialismus. Dieses »längste Gedenkprojekt einer Nichtverfolgtenorganisation in der Bundesrepublik« (die ehemalige Leiterin der KZ-Gedenkstätte Dachau, Barbara Distel) will mit Veranstaltungen in den KZ-Gedenkstätten Dachau und Flossenbürg die Erinnerung an die deutschen Verbrechen wach halten und gleichzeitig eine kritische Auseinandersetzung mit der Gegenwart anstoßen.

Eine erste Kundgebung in Dachau gab es gemeinsam mit den als »Displaced Persons« bezeichneten ehemaligen KZ-Insassen in München. Das Datum der »Reichspogromnacht«, der 9. November, sollte darauf hinweisen, dass die Menschen nicht selbst an ihrem Status schuld waren, sondern dass es die deutsche Politik war, die sie entsprechend entrechtet hat. Mit dem Gedenken in Dachau und Flossen-

bürg sollte deutlich gemacht werden, dass es eine starke antifaschistische Jugend in Bayern gibt – »die nicht vergisst und den Finger weiter in die Wunde legt« (DGB-Bezirksjugendsekretär Carlo Kroiß).

Für ihr Engagement wurde die DGB-Jugend Bayern nun mit dem Karl-Buschmann-Preis (benannt nach dem früheren Vorsitzenden der Gewerkschaft Textil-Bekleidung) der Kritischen

Akademie Inzell ausgezeichnet. Der mit 10.000 Euro dotierte Preis prämiert die Idee, »dem globalisierten Rechtsradikalismus eine menschenfreundliche und solidarische Sichtweise entgegenzustellen«, wie es in der Laudatio heißt. Der Bezirksleiter der IG Metall Bayern, Jürgen Wechsler, überreichte den Preis im Juni im Rahmen des »Camp de la revolución« der IG Metall Jugend Bayern.

In Dachau recherchieren und präsentieren junge Gewerkschafter_innen im Vorfeld der Gedenkveranstaltung Biografien von Opfern der Nazis. In Flossenbürg wird die Kundgebung durch Schulklassen und eine Delegation tschechischer Gewerkschaftsjugendlicher gestaltet. Die Beiträge reichen von vorgetragenen Gedichten über themenbezogene Ausstellungen bis hin zu Kunstwerken. Der Bezug zu gegenwärtigen Entwicklungen und insbesondere die Warnung vor Rassismus, Antisemitismus und Nationalismus sind dabei fester Bestandteil. ▀



Jährlich wiederkehrend: das Gedenken der DGB-Jugend in Bayern

Filmtipp des Monats



Der Dokumentarfilm »Welcome to Sodom – Dein Smartphone ist schon hier« zeigt euch Europas größte Müllhalde mitten in Afrika. Dabei stehen nicht die Mechanismen des illegalen Elektroschrotthandels im Vordergrund, sondern auch die Lebensumstände der Menschen in Agbogbloshie/Accra (Ghana): Sie arbeiten als Schrottsammler_innen, Wasserverkäufer_innen, Plastikverwerter_innen.

Soli aktuell empfiehlt: einen der besten Filme des Jahres!

»Welcome to Sodom«. A/GH 2018. Regie: Christian Krönes, Florian Weigsamer.

Kinostart: 2. August 2018



Comictipp: Sonita Alizadeh rappt gegen die Zwangsheirat, Thérèse Clerc kämpft für das Recht auf körperliche Selbstbestimmung: Diese und weitere beeindruckende Frauen porträtiert Pénélope Bagieu in ihrem Comic »Unerschrocken«.

Pénélope Bagieu: Unerschrocken. Fünfzehn Porträts außergewöhnlicher Frauen, Avant-Verlag, Berlin 2018, 168 S., 24 Euro

Ausstellungstipp: »Rassismus. Die Erfindung von Menschenrassen« heißt die bemerkenswerte Ausstellung im Dresdner Hygiene-Museum. Die Überzeugung, dass es abwertende Einteilungen der Menschen braucht, ist weit verbreitet. Rassismus ist nach wie vor eine alltägliche Praxis, durch die viele Menschen mit Diskriminierung und Gewalt konfrontiert sind.

Bis 2. Januar 2019. Deutsches Hygiene-Museum, Lingnerplatz 1, 01069 Dresden. Infos: www.dhmd.de



Fit für internationales Engagement:

Unternehmen agieren über nationale Grenzen hinweg, aber auch die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren länderübergreifende Strategien entwickelt. In diesem Seminar wollen wir euch Kompetenzen für die internationale Arbeit vermitteln und neue Projekte entwickeln.

10. bis 14. September 2018. Hattingen



Seminare

Mit Martin Ströhmeier, Leiter der DGB-Jugendbildung

wen wenden sie sich, wenn sie über den Tisch gezogen werden? Na, an die DGB-Jugend natürlich! Macht euch fit in Arbeits- und Sozialrecht und werdet Berater_innen.

16. bis 21. September 2018. Hattingen

Anmeldungen: www.dgb-jugendbildung.de

Arbeits- und sozialrechtliche

Beratung für Studierende – Einführung:

Über 60 Prozent der Studierenden müssen neben ihrem Studium arbeiten. Doch an

Broschürentipp: Das Tarifrecht im öffentlichen Dienst der Länder mit Tipps zum neuen Eingruppierungsrecht gibt es bei der GEW.

Zum Download auf <https://tinyurl.com/gew-tvl>



Impressum



Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Verantwortlich für den Inhalt: Manuela Conte

Herausgeber: DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Tel.: 030 / 240 60 - 172, Fax: - 226

Redaktion: Jürgen Kiontke, E-Mail: juergen.kiontke@dgb.de

Internet: jugend.dgb.de

Druck: PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH

Grafik: Heiko von Schrenk

Aboverwaltung: Daniela Linke, E-Mail: daniela.linke@dgb.de

Gefördert aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes (BMFSFJ)

Alle Anbieter von Beiträgen, Fotos und Illustrationen stimmen der Nutzung im Internet zu.

soli aktuell abonnieren!



Das Abo ist kostenlos. Coupon ausschneiden und an die untenstehende Anschrift schicken.

Soli aktuell online abonnieren auf http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/material/magazin-soli

Ich möchte monatlich _____ Exemplar(e) bestellen.

vorname	name
organisation	funktion
straße	nummer
plz	ort
unterschrift	

DGB Bundesvorstand
Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Soli aktuell
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin