

Antragsbereich A / **Antrag A1****AntragstellerInnen:** Jusos Bayern**Empfänger:** Landesparteitag**Empfehlung der Antragskom-****mission:** Annahme**A1: Arbeits- und Ausbildungsbedingungen aktiv gestalten.**

Letztes Jahr hat die OECD-Bildungsstudie erneut gezeigt, was schon lange bekannt ist: In Deutschland, gerade in Bayern, hängen die Bildungschancen vom Geldbeutel und der sozialen Herkunft der Eltern ab. 2015 war die Quote der Azubis mit Abitur zum ersten Mal höher als die der Azubis mit Hauptschulabschluss. 1,22 Millionen junge Menschen im Alter zwischen 20 und 29 Jahren haben keine abgeschlossene Ausbildung. Nur jede*r zweite Mittelschüler*in schafft direkt den Sprung von der Schule in die Ausbildung. Für Mittelschüler*innen bleiben in der bundesweiten Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern fast zwei von drei Angeboten von vornherein verschlossen.

15

Gute Ausbildung jetzt!

Neben der schnelleren Genehmigung der Arbeits-erlaubnis muss es eine Ausbildungsgarantie auch für Geflüchtete gelten. Damit ist für uns auch selbstverständlich: keine Abschiebung der Geflüchteten während der Ausbildung!

Viele Unternehmen sehen hingegen in der Ausbildung einen wirtschaftlichen Nachteil. Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet einen oder mehrere Lehrlinge im dualen System aus. Gleichzeitig klagt die Wirtschaft über den Fachkräftemangel. Deshalb fordern wir

eine **gesetzliche Ausbildungsgarantie mit einer**
30 **Mindestausbildungsvergütung** : Alle Unternehmen
mit über 10 Mitarbeiter*innen sollen dazu verpflich-
tet werden auszubilden. Betriebe, die nicht oder
wenig ausbilden, sollen Umlagezahlungen an einen
Ausbildungsfond entrichten und sich dadurch an den
35 Ausbildungskosten beteiligen.

Die Qualität der Ausbildung ist nämlich ein zentraler
Baustein für das weitere Arbeitsleben von jungen
Menschen. Leider werden **Verstöße gegen das Ju-**
40 **gendschutzgesetz und Ausbildungsmängel** viel zu
selten geahndet, da die Kontrollen und das Personal
dazu fehlen. Ausbildungsrahmenpläne werden nicht
bekannt gemacht und eingehalten, Ausbilder*innen
stehen den Auszubildenden nicht zur Verfügung
45 und Auszubildende müssen ausbildungsfremde
Tätigkeiten wie Kaffee kochen oder Brotzeit holen
durchführen. 44 % der befragten Azubis des Aus-
bildungsreports der DGB Bayern berichten über
regelmäßige Überstunden. Von den Jugendlichen
50 unter 18 Jahren arbeiten 15 % regelmäßig über 40
Stunden pro Woche. Das Personal in der Gewer-
beaufsicht muss aufgestockt werden! Der Freistaat
sollte, anstatt bei Cannabis oder etwas Lärm beim
Feiern, lieber bei Verstößen bei der Ausbildung hart
55 durchgreifen. Schwierig ist die Situation vor allem
in Ausbildungsbetrieben die zu klein sind für eigene
Betriebsrats- und JAV-Strukturen. Wenn in deiner
Ausbildung zum*zur Maler*in dein*e Ausbilder*in
gleichzeitig dein*e Chef*in ist, an wen wendest du
60 dich, wenn du nur als billige Hilfskraft eingesetzt wirst
und ausbildungsferne Tätigkeiten ausführen sollst?
Der Zugriff auf die Auszubildenden, unabhängig der
Strukturen ihres Ausbildungsbetriebes sind die Be-
rufsschulen. Dafür ist es sinnvoll, Auszubildendenräte

65 in den Berufsschulen als Partizipationsmöglichkeit zu
etablieren. Auch müssen Anlaufstellen für Auszubil-
dende in der Berufsschulen gestärkt werden, um in
Konflikten mit dem Betrieb zu vermitteln, bei der Kon-
taktaufnahme zu Kammern, Gewerkschaften oder
70 Berufsinteressensvertretung zu unterstützen und
gegebenenfalls gemeinsam gegen ausbeuterische
Ausbildungsbetriebe vorgehen zu können. Berufs-
kammern und Gewerbeaufsichtsämter sind personell
so auszustatten, dass es gewährleistet ist, dass sie
75 die Ausbildungsqualität mindestens einmal jährlich
in den Ausbildungsstätten kontrollieren können.
Aufgaben gilt es zu konkretisieren, Berufsbildungs-
ausschüssen muss ein Anhörungsrecht eingeräumt
werden und ein Unterausschuss zur Ausbildungs-
80 qualität etabliert werden. Den Gewerkschaften des
DGB ist ein gesetzlich verankertes, regelmäßiges Zu-
gangsrecht zur Information der Berufsschüler*innen
während der Unterrichtszeit in den Klassen an allen
Berufsschulen zu gewähren

85

In Betrieben, die die nötige Anzahl Mitarbeiter*in-
nen haben, ist das wirksamste Mittel gegen eine
schlechte Ausbildungsqualität eine starke Jugend-
und Auszubildendenvertretung. Junge Arbeitnehmer*in-
90 nen können selbst am besten beurteilen, was sie
benötigen, und können sich so zu guten Fachkräften
entwickeln. Wir fordern, die **Mitbestimmungsrechte
junger Arbeitnehmer*innen** und der Jugend- und
Auszubildendenvertretungen **in den Betrieben**
95 **und Berufsschulen** gesetzlich zu stärken und
die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV)
daher mit weiteren Rechten auszustatten. Dazu
gehört, die Mitbestimmungsgrenze bis 25 Jahre zu
streichen. Wer eine Ausbildung macht, muss unab-
100 hängig vom Alter das Recht darauf haben, die Jugend-

und Auszubildenden Vertretung zu wählen oder für sie zu kandidieren. Die Anpassung des entsprechenden Gesetzestextes (Betriebsverfassungsgesetz, Dritter Teil, Jugend- und Auszubildendenvertretung) muss angestrebt werden. Zudem fordern wir eine klare Regelung zu Teilfreistellungen mit einer festen Staffe-
105 lung **von Teilfreistellungen** für Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen, die jedoch nicht mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erreichen, kollidieren dürfen und daher beschränkt bleiben müssen.
110

Unabdingbar ist es, gesetzlich zu verankern, dass auch **Dual Studierende die JAV wählen dürfen**, um
115 gleichgestellt mit Auszubildenden eine Interessensvertretung und Ansprechpartner*innen zu haben.

Eine gute Ausbildung findet nicht nur im Betrieb, sondern auch an den Berufsschulen statt. Diese geben
120 leider meistens ein trauriges Bild ab: Kaputte Zimmer und Sanitäreanlagen, veraltete Lehrmaterialien oder undichte Fenster sind keine Seltenheit. Wenn wir gute Fachkräfte wollen, dürfen wir nicht in der Bildung sparen und **Berufsschulen so sanieren und gestalten**,
125 dass sie tatsächlich Orte zum Lernen werden! Dafür müssen die Kommunen finanziell so ausgestattet werden, dass sie diese Aufgabe wahrnehmen können.

Zudem muss die **Rückkehrpflicht in den Betrieb nach der Berufsschule unabhängig vom Alter der*des Auszubildenden abgeschafft** werden.
130 Berufsschulwochen sollen wie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden.

Kostenfreies Lernen ist für uns nicht nur eine
135 Forderung für die Gestaltung des Lernens an

allgemeinbildenden Schulen. Auch die Berufsausbildung sowie das duale Studium sollen kostenfrei angeboten werden.

140

Selbiges gilt auch für Weiterbildungen: Lebenslangem Lernen wird heute extrem hohe Bedeutung zugemessen. Daher muss vom Landtag die Forderung nach der Kostenfreiheit von Meister- und Techniker Ausbildung beschlossen und unterstützt werden.

145

Gute Ausbildung braucht Zeit! Eine qualifizierte Ausbildung zu verantwortungsvollen Facharbeiter*innen dauert **mindestens drei Jahre**, denn sie bildet nicht nur die Basis für eine interessantere und abwechslungsreichere Tätigkeit; Gut qualifizierte Ausgebildete werden auch deutlich seltener erwerbslos als gering Qualifizierte. Dies kann eine zweijährige, vermeintlich "billigere" Ausbildung, wie sie viele Arbeitgeber*innen und das Wirtschaftsministerium anstreben, nicht leisten. So eine „Kurzausbildung“ sorgt nicht für die erforderliche umfassende Kompetenzvermittlung. Außerdem darf nicht dem Druck der*des Arbeitgebers*in nachgegeben werden und eine Modularisierung der Ausbildungsberufe muss verhindert werden. Die Modularisierung ist ein Mittel, die 3-jährige Berufsausbildung zu kürzen und an den einzelnen Betrieb anzupassen, was dem ursprünglichen Zweck widerspricht, dass Jugendliche für einen ganzen Beruf, keinen einzelnen Betrieb ausgebildet werden sollen.“

150

155

160

165

Zeit braucht es auch zum Lernen! Auszubildende sollen genügend Zeit haben, um sich auf ihre Prüfung vorbereiten zu können, deshalb sollen sie **fünf Tage Sonderurlaub vor ihrer Abschlussprüfung** bzw. gestreckten Prüfung bekommen. Analog

170

dazu müssen auch dual Studierende für ihre
abschlussnotenrelevanten Prüfungen angemessen
175 freigestellt werden.

Schlussendlich ist Sicherheit für Beschäftigte ein
wichtiger Aspekt. Gerade für Jugendliche spielt die
Frage, ob ein Beschäftigungsverhältnis über die
180 Ausbildung hinaus bestehen bleibt, eine gewichtige
Rolle. Entscheidungen wie der Bezug einer
Wohnung oder das Gründen einer Familie werden
immer auch maßgeblich von der beruflichen Si-
cherheit geprägt, ebenso wie größere, immobile
185 Investitionsentscheidungen. Wir fordern deshalb
eine allgemeine Übernahmeverpflichtung in ein
unbefristetes Arbeitsverhältnis. Gerade kurzfristige
Ankündigungen hinsichtlich der Übernahme führen
bei vielen Auszubildenden zu unnötig großer Unsi-
190 cherheit und üben Leistungsdruck aus. Entsprechend
fordern wir eine Ankündigungsfrist bei geplanter
Nichtübernahme: Wird ein*e Auszubildende*r nicht
übernommen, so muss dies ein Jahr vor Beendigung
des Ausbil-dungsverhältnisses mitgeteilt werden
195 und entsprechend durch wichtige Gründe erläutert
werden. Lasst der*die Arbeitgeber*in diese Frist
verstreichen, so besteht der Rechtsanspruch auf eine
unbefristete Stelle in Vollzeit für den*die Auszubil-
dende.

200

Unterstützung der Auszubildenden neben der Ausbildung

Selbst, wenn ein guter Ausbildungsplatz ergattert
werden konnte, sind die Probleme noch längst nicht
205 gelöst. Viele müssen noch daheim bei ihrer Familie
wohnen, da ihre (Ausbildungs)vergütung nicht für
eine eigene Wohnung und der Bezahlung für den
Weg zur Arbeit reicht.

210 Es kann nicht sein, dass Auszubildende, die in Vollzeit-
ausbildung erheblich zum Betriebserfolg beitragen,
so wenig verdienen, dass sie sich ihr Leben damit
alleine nicht leisten können. Die Ausbildungsver-
gütung muss Auszubildenden ein eigenständiges
215 Leben und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
in allen Facetten ermöglichen. Daher fordern wir **die
Einführung einer gesetzlichen, flächendeckenden
Mindestausbildungsvergütung** mindestens in Höhe
des vollen, aktuellen Studierenden-BAföG-Satzes.

220

Von Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird ver-
mehrt ein hohes Maß an Mobilität gefordert. Gerade
Berufsschüler*innen sind durch die duale Ausbildung
mit dem Wechsel zwischen Wohnort, Arbeits- und
225 Schulstätte einem immer länger werdenden Weg
bei der Ausbildung ausgeliefert. Dass die dadurch
entstehenden Kosten in den allermeisten Fällen
von den Auszubildenden selbst getragen werden
müssen, stellt einen unzumutbaren Zustand dar! So
230 zeigt der Ausbildungsreport der DGB-Jugend, dass
Auszubildende im Durchschnitt 669 Euro im Jahr
für Fahrtkosten im Rahmen ihrer Ausbildung auf-
bringen. Wir fordern deshalb die **Einführung eines
bayernweiten Schüler*innen-, Auszubildenden-
235 und Studierendentickets**. Dies hat steuerfinanziert
zu erfolgen und muss Fahrten sowohl in den bayeri-
schen Nahverkehrszügen als auch im örtlichen ÖPNV
ermöglichen.

240 Was für Studierende schon Gang und Gebe ist, muss
endlich auch bei Auszubildenden umgesetzt werden.
Wenn das Geld nicht für eine eigene Wohnung reicht,
gibt es die Möglichkeit für sie in ein Studierenden-
wohnheim zu ziehen. Auch ausreichend Angebote

245 an **Auszubildendenwohnheimen** sind nötig, um den Schritt in die Selbstständigkeit zu ermöglichen.

Gute Arbeit

250 Noch immer gibt es reale Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleichwertiger Tätigkeit (**Gender Pay Gap**) und eine generelle Schlechterstellung von typisch „weiblichen“ Berufen. Stereotype und klassische Rollenbilder
255 müssen daher aufgebrochen werden und **gleicher Lohn für gleiche Arbeit** gelten! Wir fordern **die verpflichtende Angabe des Gehaltes bzw. der Eingruppierung** bereits in den Stellenausschreibungen. Ebenso darf **keine pauschale Ausgrenzung von Bewerber*innen ohne Berufserfahrung**
260 erfolgen. Berufserfahrung als Voraussetzung muss die Ausnahme sein und in der Stellenausschreibung begründet werden.

265 Wir fordern daher die Einführung von **gesetzlich festgeschriebenen anonymisierten Bewerbungsverfahren**. Vor dem ersten persönlichen Kontakt zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen soll der einstellende Betrieb keine
270 Informationen über Name, Alter, Geschlecht, Herkunft oder mögliche Behinderungen erhalten. Ebenso sind den Bewerbungen nicht länger Fotos beizufügen.

Da sachgrundlose Befristungen vielfach dazu missbraucht werden, eine Art "Probezeit" zu generieren, die faktisch weit über die gesetzlichen 6 Monate hinausgeht, fordern wir die **Abschaffung sachgrundloser Befristungen**. Die Sachgründe für mögliche Befristungen müssen so eng wie
280 möglich definiert werden, um einen Missbrauch

zu verhindern. So ist es nicht einzusehen, weshalb Berufseinsteiger*innen nach § 14 Abs. 1 Nr. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet eingestellt werden können. Dies betrifft junge Menschen besonders häufig, laut statistischem Bundesamt sind über
285 56 Prozent der befristet Beschäftigten unter 30. Der Übergang in eine Anschlussbeschäftigung wird dadurch nicht erleichtert – im Gegenteil – die „Generation befristet“ wird manifestiert. Befristungen
290 erhöhen bei einem Stellenwechsel sowohl das Risiko wieder befristet beschäftigt zu werden, als auch das Arbeitslosigkeitsrisiko. Insbesondere befristete Stellen im öffentlichen Dienst erhöhen das Risiko von Befristungsketten.

295

Ebenso unnötig ist der Sachgrund der Erprobung in § 14 Abs. 1 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz, die Probezeit ist zu diesem Zwecke völlig ausreichend.

300 Dies gilt auch für die weitere **Einschränkung und Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen**. Das Normalarbeitsverhältnis muss wieder normal werden – damit junge Leute planen können! Das Mittel der Leiharbeit muss wieder auf seinen ursprünglichen
305 Sinn und Zweck zurückgeführt werden: der Abdeckung von Auftragsspitzen. Da Arbeitnehmer*innen in Leiharbeit jedoch genauso viel leisten wie die Stammbesellschaft muss verpflichtend festgeschrieben werden, dass beide die gleiche Entlohnung und
310 die gleichen Sonderzahlungen beziehen. Leiharbeiter*innen sind keine Arbeiter*innen zweiter Klasse. Sie werden in Zeiten florierender Auftragslagen eingesetzt und können somit leicht fair entlohnt werden. Zur Unterbindung eines dauerhaften Leiharbeitseinsatzes gilt es, Leiharbeiter*innen nach einem Jahr in
315 die Stammbesellschaft unbefristet zu übernehmen.

Wichtig ist ebenso, dass die Landesregierung mit gutem Beispiel voran geht und als Voraussetzung für öffentliche Vergaben und Förderungen die Innerbetriebliche Mitbestimmung und Tariftreue festlegt.

Positive Beispiele von Betriebs- und Personalratsarbeit sollten von der Landesregierung gewertschätzt und öffentlich gewürdigt werden, beispielsweise beim Erhalt der Standortsicherheit oder kreative Innovationen die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt haben.

Um gezielt gegen die Verhinderung von Betriebswahlen und Betriebsratsarbeit vorgehen zu können, sollen Schwerpunktsstaatsanwaltschaften zur juristischen Verfolgung gebildet werden.

Gute Arbeit lebt von einer **gut ausgestatteten Arbeitnehmer*innenvertretung**. Betriebs- und Personalräte vertreten die Interessen der Arbeiter*innen gegenüber der Gegenseite und brauchen dafür auch geeignete Mittel, um auf gleicher Augenhöhe agieren und das Bestmögliche für diejenigen, die sie vertreten, herauszuholen. **Informations und Mitbestimmungsrechte** dürfen nicht nur auf dem Papier stehen, sie müssen in der Realität auch eingefordert werden dürfen, auch mit dem Mittel von **Sanktionsrechten**. Vor allem im Bereich der prekär Beschäftigten innerhalb eines Betriebs wie Leiharbeitsverträgen sind die Befugnisse der Arbeitnehmer*innenvertretung besonders wichtig und ihre Befugnisse auszuweiten und zu verfestigen. Dazu gehört die Präzisierung des Informationsrechts sowie die Anrechnung von im Betrieb eingesetzten Leiharbeiter*innen zur Größe des Betriebsrates.

Außerdem braucht es ein echtes Mitbestimmungsrecht. Der Betriebsrat muss den von der*dem
355 Arbeitgeber*in angegebenen Bedarf von Leiharbeiter*innen bestätigen und deren Einsatz zustimmen. Der Betriebsrat muss über die Vergabe von „Gewerken“ an Fremdfirmen mitbestimmen können und den Einsatz von Fremdfirmen verweigern
360 können.

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

Planen können ist in Zeiten, in denen die Familienplanung ansteht oder nahe Angehörige gepflegt werden müssen oftmals schwierig. Zur Gestaltung
375 **flexibler Arbeitszeitmodelle** fordern wir deshalb verschiedene Punkte und Regelungen:

- Einführung einer Arbeitsversicherung zur Absicherung längerer Auszeiten, wobei während der Beschäftigung ein Zeitguthaben angespart wird
380 und eine finanzielle Absicherung für Zeiten reduzierter Arbeitszeit besteht.
- Arbeitszeitkonten für alle Arbeitnehmer*innen, um eine Kontrolle gesetzlicher Vorgaben und tariflicher Vorgaben gewährleisten zu können und
385 Beschäftigten einen Überblick über ihre Arbeitszeit zu bieten.

• Weiter sind flexible und individuelle Lösungen von Arbeitszeitmodellen gerade da bisher möglich, wo Arbeitnehmer*innen Mitbestimmungsmöglichkeiten haben. Dort wo es keine betrieblichen oder tariflichen Regelungen gibt, muss es Initiativen und Anreize geben, solche zu schaffen.

395 **Weiterbildung** ist ein zentrales Element in der heutigen Arbeitspraxis. Aus diesem Grund müssen verbindliche Qualitätsanforderungen für die Lernprozessgestaltung beschrieben werden, beispielsweise durch die Verankerung eines Fortbildungsrahmenplanes, analog zu den Rahmenplänen in der beruflichen Ausbildung. Bildungsanbieter*innen in der beruflichen Fortbildung sollten zukünftig ein anerkanntes Qualitätssicherungssystem verpflichtend anwenden. Ein Beratungsangebot zum Fortbildungsziel, über Prüfungsstruktur, Prüfungsablauf, Prüfungsmethoden und über die Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung muss von der*dem Bildungsanbieter*in sichergestellt werden. Der **Anspruch auf zehn Tage Bildungsurlaub** muss endlich auch in Bayern gelten! Damit wird man endlich der **Stärkung der ehrenamtlichen Arbeit** gerecht. Wer sich ehrenamtlich engagiert darf keine Nachteile in Ausbildung und Arbeit fürchten.

415 Die Struktur des Arbeitsmarktes wird sich in den kommenden Jahren vor allem im Zuge der Digitalisierung verändern, die Arbeitsplätze in der Industrie werden weniger. Andere Bereiche werden jedoch mit Sicherheit wachsen: der **Bedarf an Personal in den Sozial- und Gesundheitsberufen** kann schon jetzt nicht gedeckt werden. Die Berufe sind vor allem wegen der **schlechten Bezahlung** und der **hohen Arbeitsbelastung unattraktiv**.

425 Eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe wird es in den
kommenden Jahren sein, diese **Berufe attraktiv zu
machen**. Die Kommunen, Bezirke und Länder sind
oftmals Träger von sozialen Einrichtungen, Kran-
kenhäusern und Kinderbetreuungseinrichtungen.
430 An dieser Stelle kann direkt Einfluss auf Arbeits-
bedingungen und Entlohnung genommen werden.
Jedoch müssen auch in Bereichen der freien Träger
Verbesserungen erzielt werden. Auch das ist Aufgabe
der öffentlichen Hand, da diese deren Tätigkeiten
435 finanziert.

Der öffentliche Dienst, mit dem **Arbeitgeber Frei-
staat Bayern**, hat Vorbildcharakter. In den letzten
Jahren kommt es jedoch auch hier zu einer immer
440 weiteren Verdichtung von Arbeit. Der Freistaat Bay-
ern muss der Verantwortung gerecht werden und für
ausreichende Personalausstattung sorgen und über
die Erhöhung der Mittel im Haushalt des Freistaats
Bayern die Kommunen in der Umsetzung unterstüt-
445 zen. Der öffentliche Dienst darf nicht kaputt gespart
werden!

Auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge kommt
der öffentlichen Hand als Auftraggeber*in eine Vor-
450 bildfunktion zu. Deshalb muss auch auf Landesebene
in Bayern endlich ein „Tariftreue- und Vergabegesetz“
eingeführt werden, dass die Vergabe öffentlicher
Aufträge an die Einhaltung von Tarifbindungen,
Mindestlohn sowie Arbeitsschutz- und Nachhaltig-
455 keitsstrategie bei der Auftragnehmer*in koppelt.

Die Vorbildrolle des Bundeslandes beschränkt sich
jedoch nicht nur auf den öffentlichen Dienst. Auch
in der aktiven Arbeitsmarktpolitik muss eine Vor-
460 reiterrolle ernstgenommen werden. Der öffentliche

Beschäftigungssektor bietet die Möglichkeit, Menschen, die über jahrelange Arbeitslosigkeit ins Abseits der Gesellschaft gestellt wurden, zu **Erwerbsarbeit** und somit zur Teilhabe zu verhelfen. Dafür müssen
465 die Kommunen mit finanziellen Mitteln des Landes ausgestattet werden. Dies bietet die Möglichkeit, Menschen die hoffnungslos in Harz IV und ab Erreichen des Rentenalters oder bei Arbeitsunfähigkeit SGB XII beziehen, zu Sozialversicherungspflichtiger
470 Anstellung zurück zu kommen.

Wir Jusos treten dafür ein, den Sonntag für so viele Menschen wie möglich arbeitsfrei zu gestalten. Daher lehnen wir im besonderen auch die Sonntagsöffnung
475 im Einzelhandel ab. Gemeinsam mit Kirchen und Gewerkschaften kämpfen wir gegen Initiativen von Supermarktkonzernen und Marktradikalen den Sonntag weiter hin zu einem normalen Werktag zu wandeln. Der Einsatz gegen die Sonntagsöffnungen beinhaltet für uns ebenso den Kampf gegen verkaufsoffene
480 Sonntage. Hier wollen wir darauf hinwirken, dass sich Kommunalpolitiker*innen der SPD solidarisch mit Gewerkschaften sowie den Beschäftigten im Einzelhandel verhalten und sich gegen verkaufsoffene Sonntage
485 einsetzen.