

A1

Beschluss

Annahme

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. Gute Ausbildung jetzt! Neben der schnelleren Genehmigung der Arbeitserlaubnis muss es eine Ausbildungs-garantie 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 Ausbildungs-garantie mit einer Mindestausbildungsvergütung** : Alle Unternehmen mit über 10 Mitarbeiter*innen sollen dazu verpflichtet werden auszubilden. Betriebe, die nicht oder wenig ausbilden, sollen Umlagezahlungen an einen Ausbildungsfond entrichten und sich dadurch an den Ausbildungskosten beteiligen.

Die Qualität der Ausbildung ist nämlich ein zentraler Baustein für das weitere Arbeitsleben von jungen Menschen. Leider werden **Verstöße gegen das Jugendschutzgesetz 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 und Auszubildende müssen ausbildungsfremde Tätigkeiten wie Kaffee kochen oder Brotzeit holen durchführen. 44 % der befragten Azubis des Ausbildungsreports der DGB Bayern berichten über regelmäßige Überstunden. Von den Jugendlichen unter 18 Jahren arbeiten 15 % regelmäßig über 40 Stunden pro Woche. Das Personal in der Gewerbeaufsicht muss aufgestockt werden! Der Freistaat sollte, anstatt bei Cannabis oder etwas Lärm beim Feiern, lieber bei Verstößen bei der Ausbildung hart 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 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 Berufsschulen. Dafür ist es sinnvoll, Auszubildendenräte in den Berufsschulen als Partizipationsmöglichkeit zu etablieren. Auch müssen Anlaufstellen für Auszubildende in der Berufsschulen gestärkt werden, um in Konflikten mit dem Betrieb zu vermitteln, bei der Kontaktaufnahme zu Kammern, Gewerkschaften oder Berufsinteressenvertretung zu unterstützen und gegebenenfalls gemeinsam gegen ausbeuterische Ausbildungsbetriebe vorgehen zu können. Berufskammern und Gewerbeaufsichtsämter sind personell so auszustatten, dass es gewährleistet ist, dass sie die Ausbildungsqualität mindestens einmal jährlich in den Ausbildungsstätten kontrollieren

können. Aufgaben gilt es zu konkretisieren, Berufsbildungsausschüssen muss ein Anhörungsrecht eingeräumt werden und ein Unterausschuss zur Ausbildungsqualität etabliert werden. Den Gewerkschaften des DGB ist ein gesetzlich verankertes, regelmäßiges Zugangsrecht zur Information der Berufsschüler*innen während der Unterrichtszeit in den Klassen an allen Berufsschulen zu gewähren. In Betrieben, die die nötige Anzahl Mitarbeiter*innen haben, ist das wirksamste Mittel gegen eine schlechte Ausbildungsqualität eine starke Jugend- und Auszubildendenvertretung. Junge Arbeitnehmer*innen 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 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 unabhängig 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 Stafflung **von Teilfreistellungen** für Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen, die jedoch nicht mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erreichen, kollidieren dürfen und daher beschränkt bleiben müssen. Unabdingbar ist es, gesetzlich zu verankern, dass auch **Dual Studierende die JAV wählen dürfen**, um 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 leider meistens ein trauriges Bild ab: Kaputte Zimmer und Sanitäranlagen, 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**, 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. Berufsschulwochen sollen wie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden. **Kostenfreies Lernen** ist für uns nicht nur eine Forderung für die Gestaltung des Lernens an allgemeinbildenden Schulen. Auch die Berufsausbildung sowie das duale Studium sollen kostenfrei angeboten werden. 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. 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.“ 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 dazu müssen auch dual Studierende für ihre abschlussnotenrelevanten Prüfungen angemessen freigestellt werden. Schlussendlich ist Sicherheit für Beschäftigte ein wichtiger Aspekt. Gerade für Jugendliche spielt

die Frage, ob ein Beschäftigungsverhältnis über die 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 Sicherheit geprägt, ebenso wie größere, immobile Investitionsentscheidungen. Wir fordern deshalb eine allgemeine Übernahmeverpflichtung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Gerade kurzfristige Ankündigungen hinsichtlich der Übernahme führen bei vielen Auszubildenden zu unnötig großer Unsicherheit 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 Ausbildungsverhältnisses mitgeteilt werden und entsprechend durch wichtige Gründe erläutert werden. Lässt der*die Arbeitgeber*in diese Frist verstreichen, so besteht der Rechtsanspruch auf eine unbefristete Stelle in Vollzeit für den*die Auszubildende. Unterstützung der Auszubildenden neben der Ausbildung Selbst, wenn ein guter Ausbildungsplatz ergattert werden konnte, sind die Probleme noch längst nicht 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. Es kann nicht sein, dass Auszubildende, die in Vollzeitausbildung erheblich zum Betriebserfolg beitragen, so wenig verdienen, dass sie sich ihr Leben damit alleine nicht leisten können. Die Ausbildungsvergütung muss Auszubildenden ein eigenständiges 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. Von Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird vermehrt ein hohes Maß an Mobilität gefordert. Gerade Berufsschüler*innen sind durch die duale Ausbildung mit dem Wechsel zwischen Wohnort, Arbeits- und 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 zeigt der Ausbildungsreport der DGB-Jugend, dass Auszubildende im Durchschnitt 669 Euro im Jahr für Fahrtkosten im Rahmen ihrer Ausbildung aufbringen. Wir fordern deshalb die **Einführung eines bayernweiten Schüler*innen-, Auszubildenden- und Studierendentickets**. Dies hat steuerfinanziert zu erfolgen und muss Fahrten sowohl in den bayerischen Nahverkehrszügen als auch im örtlichen ÖPNV ermöglichen. 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 Studierendenwohnheim zu ziehen. Auch ausreichend Angebote an **Auszubildendenwohnheimen** sind nötig, um den Schritt in die Selbstständigkeit zu ermöglichen.

Gute Arbeit 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 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** erfolgen. Berufserfahrung als Voraussetzung muss die Ausnahme sein und in der Stellenausschreibung begründet werden. 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 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 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 56 Prozent der befristet Beschäftigten unter 30. Der Übergang in eine Anschlussbeschäftigung wird dadurch nicht erleichtert – im Gegenteil – die „Generation befristet“ wird manifestiert. Befristungen 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. Ebenso unnötig ist der Sachgrund der Erprobung in § 14 Abs. 1 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz, die Probezeit ist zu diesem Zwecke völlig ausreichend. 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 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 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 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 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 können.

Betriebliche Mitbestimmung muss auch in die Lage versetzt werden, die über Werkverträge „innerbetrieblich ausgelagerten“ Teile der Wertschöpfungsprozesse im Unternehmen wieder – zumindest mittelbar – in ihren Vertretungsbereich zu integrieren und die dort herrschenden Arbeitsbedingungen zu thematisieren. Daher fordern wir die Einführung der Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates beim Abschluss von Werkverträgen. Planen können ist in Zeiten, in denen die Familienplanung ansteht oder nahe Angehörige gepflegt werden müssen oftmals schwierig. Zur Gestaltung **flexibler Arbeitszeitmodelle** fordern wir deshalb verschiedene Punkte und Regelungen:

- Einführung einer Arbeitsversicherung zur Absicherung längerer Auszeiten, wobei während der Beschäftigung ein Zeitguthaben angespart wird 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 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.

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. 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**. 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, Krankenhäusern und Kinderbetreuungseinrichtungen. An dieser Stelle kann direkt Einfluss auf Arbeitsbedingungen 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 finanziert. Der öffentliche Dienst, mit dem **Arbeitgeber Freistaat Bayern**, hat Vorbildcharakter. In den letzten Jahren kommt es jedoch auch hier zu einer immer weiteren Verdichtung von Arbeit. Der Freistaat Bayern 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 unterstützen. Der öffentliche Dienst darf nicht kaputt gespart werden! Auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge kommt der öffentlichen Hand als Auftraggeber*in eine Vorbildfunktion 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 Nachhaltigkeitsstrategie 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 Vorreiterrolle 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 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 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 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 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 einsetzen.