

A-1

Titel	Arbeits- und Ausbildungsbedingungen aktiv gestalten.
Antragsteller*innen	Jusos Schwaben
Adressat*innen	Juso-Landeskonferenz, BayernSPD-Landesparteitag

Arbeits- und Ausbildungsbedingungen aktiv gestalten.

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

8 *Gute Ausbildung jetzt!*

9 Neben der schnelleren Genehmigung der Arbeitserlaubnis muss es eine Ausbildungsgarantie auch für Ge-
10 flüchtete gelten. Damit ist für uns auch selbstverständlich: keine Abschiebung der Geflüchteten während der
11 Ausbildung!

12 Viele Unternehmen sehen hingegen in der Ausbildung einen wirtschaftlichen Nachteil. Nur noch jeder fünf-
13 te Betrieb bildet einen oder mehrere Lehrlinge im dualen System aus. Gleichzeitig klagt die Wirtschaft über
14 den Fachkräftemangel. Deshalb fordern wir eine **gesetzliche Ausbildungsgarantie mit einer Mindestaus-
15 bildungsvergütung**: Alle Unternehmen mit über 10 Mitarbeiter*innen sollen dazu verpflichtet werden auszu-
16 bilden. Betriebe, die nicht oder wenig ausbilden, sollen Umlagezahlungen an einen Ausbildungsfond entrichten
17 und sich dadurch an den Ausbildungskosten beteiligen.

18

19 Die Qualität der Ausbildung ist nämlich ein zentraler Baustein für das weitere Arbeitsleben von jungen Men-
20 schen. Leider werden **Verstöße gegen das Jugendschutzgesetz und Ausbildungsmängel** viel zu selten ge-
21 ahndet, da die Kontrollen und das Personal dazu fehlen. Ausbildungsrahmenpläne werden nicht bekannt ge-
22 macht und eingehalten, Ausbilder*innen stehen den Auszubildenden nicht zur Verfügung und Auszubilden-
23 de müssen ausbildungsfremde Tätigkeiten wie Kaffee kochen oder Brotzeit holen durchführen. 44 % der be-
24 fragten Azubis des Ausbildungsreports der DGB Bayern berichten über regelmäßige Überstunden. Von den
25 Jugendlichen unter 18 Jahren arbeiten 15 % regelmäßig über 40 Stunden pro Woche. Das Personal in der
26 Gewerbeaufsicht muss aufgestockt werden! Der Freistaat sollte, anstatt bei Cannabis oder etwas Lärm beim
27 Feiern, lieber bei Verstößen bei der Ausbildung hart durchgreifen. Schwierig ist die Situation vor allem in Aus-
28 bildungsbetrieben die zu klein sind für eigene Betriebsrats- und JAV-Strukturen. Wenn in deiner Ausbildung
29 zum*zur Maler*in dein*e Ausbilder*in gleichzeitig dein*e Chef*in ist, an wen wendest du dich, wenn du nur
30 als billige Hilfskraft eingesetzt wirst und ausbildungsferne Tätigkeiten ausführen sollst? Der Zugriff auf die
31 Auszubildenden, unabhängig der Strukturen ihres Ausbildungsbetriebes sind die Berufsschulen. Dafür ist es
32 sinnvoll, Auszubildendenräte in den Berufsschulen als Partizipationsmöglichkeit zu etablieren. Auch müssen
33 Anlaufstellen für Auszubildende in der Berufsschulen gestärkt werden, um in Konflikten mit dem Betrieb zu
34 vermitteln, bei der Kontaktaufnahme zu Kammern, Gewerkschaften oder Berufsinteressenvertretung zu un-
35 terstützen und gegebenenfalls gemeinsam gegen ausbeuterische Ausbildungsbetriebe vorgehen zu können.
36 Berufskammern und Gewerbeaufsichtsämter sind personell so auszustatten, dass es gewährleistet ist, dass sie
37 die Ausbildungsqualität mindestens einmal jährlich in den Ausbildungsstätten kontrollieren können. Aufgaben
38 gilt es zu konkretisieren, Berufsbildungsausschüssen muss ein Anhörungsrecht eingeräumt werden und ein

- 39 Unterausschuss zur Ausbildungsqualität etabliert werden. Den Gewerkschaften des DGB ist ein gesetzlich ver-
40 ankertes, regelmäßiges Zugangsrecht zur Information der Berufsschüler*innen während der Unterrichtszeit
41 in den Klassen an allen Berufsschulen zu gewähren
- 42 In Betrieben, die die nötige Anzahl Mitarbeiter*innen haben ist das wirksamste Mittel gegen eine schlechte
43 Ausbildungsqualität ist eine starke Jugend- und Auszubildendenvertretung. Junge Arbeitnehmer*innen können
44 selbst am besten beurteilen, was sie benötigen, und können sich so zu guten Fachkräften entwickeln. Wir for-
45 dern, die **Mitbestimmungsrechte junger Arbeitnehmer*innen** und der Jugend- und Auszubildendenver-
46 tretungen **in den Betrieben und Berufsschulen** gesetzlich zu stärken und die Jugend- und Auszubilden-
47 denvertretungen (JAV) daher mit weiteren Rechten auszustatten. Dazu gehört, die Mitbestimmungsgrenze
48 bis 25 Jahre zu streichen. Wer eine Ausbildung macht, muss unabhängig vom Alter das Recht darauf haben,
49 die Jugend- und Auszubildenden Vertretung zu wählen oder für sie zu kandidieren. Die Anpassung des ent-
50 sprechenden Gesetzestextes (Betriebsverfassungsgesetz, Dritter Teil, Jugend- und Auszubildendenvertretung)
51 muss angestrebt werden. Zudem fordern wir eine klare Regelung zu Teilfreistellungen mit einer festen Staf-
52 felung **von Teilfreistellungen** für Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen, die jedoch nicht mit dem
53 Ziel, einen Berufsabschluss zu erreichen, kollidieren dürfen und daher beschränkt bleiben müssen.
- 54 Unabdingbar ist es, gesetzlich zu verankern, dass auch **Dual Studierende die JAV wählen dürfen** um gleich-
55 gestellt mit Auszubildenden eine Interessensvertretung und Ansprechpartner*innen zu haben.
- 56 Eine gute Ausbildung findet nicht nur im Betrieb, sondern auch an den Berufsschulen statt. Diese geben leider
57 meistens ein trauriges Bild ab: Kaputte Zimmer und Sanitäranlagen, veraltete Lehrmaterialien oder undichte
58 Fenster sind keine Seltenheit. Wenn wir gute Fachkräfte wollen, dürfen wir nicht in der Bildung sparen und
59 **Berufsschulen so sanieren und gestalten**, dass sie tatsächlich Orte zum Lernen werden! Dafür müssen die
60 Kommunen finanziell so ausgestattet werden, dass sie diese Aufgabe wahrnehmen können.
- 61 Zudem muss die **Rückkehrpflicht in den Betrieb nach der Berufsschule unabhängig vom Alter der*des**
62 **Auszubildenden abgeschafft** werden. Berufsschulwochen sollen wie die vertraglich vereinbarte Wochenar-
63 beitszeit berücksichtigt werden.
- 64 **Kostenfreies Lernen** ist für uns nicht nur eine Forderung für die Gestaltung des Lernens an allgemein-
65 bildenden Schulen. Auch die Berufsausbildung sowie das duale Studium sollen kostenfrei angeboten
66 werden.
- 67 Selbiges gilt auch für Weiterbildungen: Lebenslangem Lernen wird heute extrem hohe Bedeutung zugemes-
68 sen. Daher muss vom Landtag die Forderung nach der Kostenfreiheit von Meister- und Techniker Ausbildung
69 beschlossen und unterstützt werden.
- 70 Gute Ausbildung braucht Zeit! Eine qualifizierte Ausbildung zu verantwortungsvollen Facharbeiter*innen dau-
71 ert **mindestens drei Jahre**, denn sie bildet nicht nur die Basis für eine interessantere und abwechslungs-
72 reichere Tätigkeit; Gut qualifizierte Ausgebildete werden auch deutlich seltener erwerbslos als gering Quali-
73 fizierte. Dies kann eine zweijährige, vermeintlich „billigere“ Ausbildung, wie sie viele Arbeitgeber*innen und
74 das Wirtschaftsministerium anstreben, nicht leisten. So eine „Kurzausbildung“ sorgt nicht für die erforderliche
75 umfassende Kompetenzvermittlung. Außerdem darf nicht dem Druck der*des Arbeitgebers*in nachgegeben
76 werden und eine Modularisierung der Ausbildungsberufe muss verhindert werden. Die Modularisierung ist
77 ein Mittel, die 3-jährige Berufsausbildung zu kürzen und an den einzelnen Betrieb anzupassen, was dem ur-
78 sprünglichen Zweck widerspricht, dass Jugendliche für einen ganzen Beruf, keinen einzelnen Betrieb ausgebil-
79 det werden sollen.“
- 80 Zeit braucht es auch zum Lernen! Auszubildende sollen genügend Zeit haben, um sich auf ihre Prüfung
81 vorbereiten zu können, deshalb sollen sie **fünf Tage Sonderurlaub vor ihrer Abschlussprüfung** bzw. ge-
82 streckten Prüfung bekommen. Analog dazu müssen auch dual Studierende für ihre abschlussnotenrele-
83 vanten Prüfungen angemessen freigestellt werden.
- 84 Schlussendlich ist Sicherheit für Beschäftigte ein wichtiger Aspekt. Gerade für Jugendliche spielt die Frage,
85 ob ein Beschäftigungsverhältnis über die Ausbildung hinaus bestehen bleibt, eine gewichtige Rolle. Entschei-
86 dungen wie der Bezug einer Wohnung oder das Gründen einer Familie werden immer auch maßgeblich von
87 der beruflichen Sicherheit geprägt, ebenso wie größere, immobile Investitionsentscheidungen. Wir fordern
88 deshalb eine allgemeine Übernahmeverpflichtung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Gerade kurzfristi-
89 ge Ankündigungen hinsichtlich der Übernahme führen bei vielen Auszubildenden zu unnötig großer Unsi-

90 cherheit und üben Leistungsdruck aus. Entsprechend fordern wir eine Ankundigungsfrist bei geplanter Nicht-
91 tubernahme: Wird ein*e Auszubildende*r nicht übernommen, so muss dies ein Jahr vor Beendigung des
92 Ausbil-dungsverhältnisses mitgeteilt werden und entsprechend durch wichtige Gründe erläutert werden. Lasst
93 der*die Arbeitgeber*in diese Frist verstreichen, so besteht der Rechtsanspruch auf eine unbefristete Stelle in
94 Vollzeit für den*die Auszubildende.

95 *Unterstützung der Auszubildenden neben der Ausbildung*

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

99 Es kann nicht sein, dass Auszubildende, die in Vollzeitausbildung erheblich zum Betriebserfolg beitragen, so
100 wenig verdienen, dass sie sich ihr Leben damit alleine nicht leisten können. Die Ausbildungsvergütung muss
101 Auszubildenden ein eigenständiges Leben und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in allen Facetten er-
102 möglichen. Daher fordern wir **die Einführung einer gesetzlichen, flächendeckenden Mindestausbildungs-**
103 **vergütung** mindestens in Höhe des vollen, aktuellen Studierenden-BAföG-Satzes.

104 Von Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird vermehrt ein hohes Maß an Mobilität gefordert. Gerade Be-
105 rufsschüler*innen sind durch die duale Ausbildung mit dem Wechsel zwischen Wohnort, Arbeits- und Schul-
106 stätte einem immer länger werdenden Weg bei der Ausbildung ausgeliefert. Dass die dadurch entstehenden
107 Kosten in den allermeisten Fällen von den Auszubildenden selbst getragen werden müssen, stellt einen unzu-
108 mutbaren Zustand dar! So zeigt der Ausbildungsreport der DGB-Jugend, dass Auszubildende im Durchschnitt
109 669 Euro im Jahr für Fahrtkosten im Rahmen ihrer Ausbildung aufbringen. Wir fordern deshalb die **Einführung**
110 **eines bayernweiten Schüler*innen-, Auszubildenden- und Studierendentickets**. Dies hat steuerfinanziert
111 zu erfolgen und muss Fahrten sowohl in den bayerischen Nahverkehrszügen als auch im örtlichen ÖPNV er-
112 möglichen.

113 Was für Studierende schon Gang und Gebe ist, muss endlich auch bei Auszubildenden umgesetzt werden.
114 Wenn das Geld nicht für eine eigene Wohnung reicht, gibt es die Möglichkeit für sie in ein Studierendenwohn-
115 heim zu ziehen. Auch ausreichend Angebote an **Auszubildendenwohnheimen** sind nötig, um den Schritt
116 in die Selbstständigkeit zu ermöglichen.

117

118 *Gute Arbeit*

119 Noch immer gibt es reale Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleichwertiger Tätigkeit
120 (**Gender Pay Gap**) und eine generelle Schlechterstellung von typisch „weiblichen“ Berufen. Stereotype
121 und klassische Rollenbilder müssen daher aufgebrochen werden und **gleicher Lohn für gleiche Arbeit** gel-
122 ten! Wir fordern **die verpflichtende Angabe des Gehaltes bzw. der Eingruppierung** bereits in den
123 Stellenausschreibungen. Ebenso darf **keine pauschale Ausgrenzung von Bewerber*innen ohne Berufs-**
124 **erfahrung** erfolgen. Berufserfahrung als Voraussetzung muss die Ausnahme sein und in der Stellenausschrei-
125 bung begründet werden.

126 Wir fordern daher die Einführung von **gesetzlich festgeschriebenen anonymisierten Bewerbungsver-**
127 **fahren**. Vor dem ersten persönlichen Kontakt zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen soll
128 der einstellende Betrieb keine Informationen über Name, Alter, Geschlecht, Herkunft oder mögliche Behin-
129 derungen erhalten. Ebenso sind den Bewerbungen nicht länger Fotos beizufügen.

130 Da sachgrundlose Befristungen vielfach dazu missbraucht werden, eine Art „Probezeit“ zu generieren, die
131 faktisch weit über die gesetzlichen 6 Monate hinausgeht, fordern wir die **Abschaffung sachgrundloser**
132 **Befristungen**. Die Sachgründe für mögliche Befristungen müssen so eng wie möglich definiert werden,
133 um einen Missbrauch zu verhindern. So ist es nicht einzusehen, weshalb Berufseinsteiger*innen nach § 14
134 Abs. 1 Nr. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet eingestellt werden können. Dies betrifft junge Menschen
135 besonders häufig, laut statistischem Bundesamt sind über 56 Prozent der befristet Beschäftigten unter 30.
136 Der Übergang in eine Anschlussbeschäftigung wird dadurch nicht erleichtert – im Gegenteil – die „Generation
137 befristet“ wird manifestiert. Befristungen erhöhen bei einem Stellenwechsel sowohl das Risiko wieder befristet
138 beschäftigt zu werden, als auch das Arbeitslosigkeitsrisiko. Insbesondere befristete Stellen im öffentlichen
139 Dienst erhöhen das Risiko von Befristungsketten.

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

142 Dies gilt auch für die weitere **Einschränkung und Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen**. Das
143 Normalarbeitsverhältnis muss wieder normal werden – damit junge Leute planen können! Das Mittel der Leih-
144 arbeit muss wieder auf seinen ursprünglichen Sinn und Zweck zurückgeführt werden: der Abdeckung von
145 Auftragsspitzen. Da Arbeitnehmer*innen in Leiharbeit jedoch genauso viel leisten wie die Stammbesellschaft
146 muss verpflichtend festgeschrieben werden, dass beide die gleiche Entlohnung und die gleichen Sonderzah-
147 lungen beziehen. Leiharbeiter*innen sind keine Arbeiter*innen zweiter Klasse. Sie werden in Zeiten florieren-
148 der Auftragslagen eingesetzt und können somit leicht fair entlohnt werden. Zur Unterbindung eines dauerhaf-
149 ten Leiharbeitseinsatzes gilt es, Leiharbeiter*innen nach einem Jahr in die Stammbesellschaft unbefristet zu
150 übernehmen.

151 Wichtig ist ebenso, dass die Landesregierung mit gutem Beispiel voran geht und als Voraussetzung für öffent-
152 liche Vergaben und Förderungen die Innerbetriebliche Mitbestimmung und Tariftreue festlegt.

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

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

158 Gute Arbeit lebt von einer **gut ausgestatteten Arbeitnehmer*innenvertretung**. Betriebs- und Personalräte
159 vertreten die Interessen der Arbeiter*innen gegenüber der Gegenseite und brauchen dafür auch geeignete
160 Mittel, um auf gleicher Augenhöhe agieren und das Bestmögliche für diejenigen, die sie vertreten, heraus-
161 zuholen. **Informations und Mitbestimmungsrechte** dürfen nicht nur auf dem Papier stehen, sie müssen
162 in der Realität auch eingefordert werden dürfen, auch mit dem Mittel von **Sanktionsrechten**. Vor allem im
163 Bereich der prekär Beschäftigten innerhalb eines Betriebs wie Leiharbeitsverträgen sind die Befugnisse der
164 Arbeitnehmer*innenvertretung besonders wichtig und ihre Befugnisse auszuweiten und zu verfestigen. Dazu
165 gehört die Präzisierung des Informationsrechts sowie die Anrechnung von im Betrieb eingesetzten Leihar-
166 beitnehmer*innen zur Größe des Betriebsrates. Außerdem braucht es ein echtes Mitbestimmungsrecht. Der
167 Betriebsrat muss den von der*dem Arbeitgeber*in angegebenen Bedarf von Leiharbeitnehmer*innen bestä-
168 tigen und deren Einsatz zustimmen. Der Betriebsrat muss über die Vergabe von „Gewerken“ an Fremdfirmen
169 mitbestimmen können und den Einsatz von Fremdfirmen verweigern können.

170 Betriebliche Mitbestimmung muss auch in die Lage versetzt werden, die über Werkverträge „innerbetrieb-
171 lich ausgelagerten“ Teile der Wertschöpfungsprozesse im Unternehmen wieder – zumindest mittelbar – in
172 ihren Vertretungsbereich zu integrieren und die dort herrschenden Arbeitsbedingungen zu thematisieren.
173 Daher fordern wir die Einführung der Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates beim Abschluss von Werkver-
174 trägen.

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

178 • Einführung einer Arbeitsversicherung zur Absicherung längerer Auszeiten, wobei während der Beschäf-
179 tigung ein Zeitguthaben angespart wird und eine finanzielle Absicherung für Zeiten reduzierter
180 Arbeitszeit besteht.

181 • Arbeitszeitkonten für alle Arbeitnehmer*innen, um eine Kontrolle gesetzlicher Vorgaben und tarif-
182 licher Vorgaben gewährleisten zu können und Beschäftigten einen Überblick über ihre Arbeitszeit
183 zu bieten.

184 • Weiter sind flexible und individuelle Lösungen von Arbeitszeitmodellen gerade da bisher mög-
185 lich, wo Arbeitnehmer*innen Mitbestimmungsmöglichkeiten haben. Dort wo es keine betriebli-
186 chen oder tariflichen Regelungen gibt, muss es Initiativen und Anreize geben, solche zu schaffen.

187

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

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

202 Eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe wird es in den kommenden Jahren sein, diese **Berufe attraktiv zu**
203 **machen**. Die Kommunen, Bezirke und Länder sind oftmals Träger von sozialen Einrichtungen, Krankenhäu-
204 sern und Kinderbetreuungseinrichtungen. An dieser Stelle kann direkt Einfluss auf Arbeitsbedingungen und
205 Entlohnung genommen werden. Jedoch müssen auch in Bereichen der freien Träger Verbesserungen erzielt
206 werden. Auch das ist Aufgabe der öffentlichen Hand, da diese deren Tätigkeiten finanziert.

207 Der öffentliche Dienst, mit dem **Arbeitgeber Freistaat Bayern**, hat Vorbildcharakter. In den letzten Jahren
208 kommt es jedoch auch hier zu einer immer weiteren Verdichtung von Arbeit. Der Freistaat Bayern muss der
209 Verantwortung gerecht werden und für ausreichende Personalausstattung sorgen und über die Erhöhung der
210 Mittel im Haushalt des Freistaats Bayern die Kommunen in der Umsetzung unterstützen. Der öffentliche Dienst
211 darf nicht kaputt gespart werden!

212 Auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge kommt der öffentlichen Hand als Auftraggeber*in eine Vorbild-
213 funktion zu. Deshalb muss auch auf Landesebene in Bayern endlich ein „Tariftreue- und Vergabegesetz“ ein-
214 geführt werden, dass die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Einhaltung von Tarifbindungen, Mindestlohn
215 sowie Arbeitsschutz- und Nachhaltigkeitsstrategie bei der Auftragnehmer*in koppelt.

216 Die Vorbildrolle des Bundeslandes beschränkt sich jedoch nicht nur auf den öffentlichen Dienst. Auch in der
217 aktiven Arbeitsmarktpolitik muss eine Vorreiterrolle ernstgenommen werden. Der öffentliche Beschäftigungs-
218 sektor bietet die Möglichkeit, Menschen, die über jahrelange Arbeitslosigkeit ins Abseits der Gesellschaft ge-
219 stellt wurden, zu **Erwerbsarbeit** und somit zur Teilhabe zu verhelfen. Dafür müssen die Kommunen mit fi-
220 nanziellen Mitteln des Landes ausgestattet werden. Dies bietet die Möglichkeit, Menschen die hoffnungslos
221 in Harz IV und ab Erreichen des Rentenalters oder bei Arbeitsunfähigkeit SGB XII beziehen, zu Sozialversiche-
222 rungspflichtiger Anstellung zurück zu kommen.

223 Wir Jusos treten dafür ein, den Sonntag für so viele Menschen wie möglich arbeitsfrei zu gestalten. Daher
224 lehnen wir im besonderen auch die Sonntagsöffnung im Einzelhandel ab. Gemeinsam mit Kirchen und Ge-
225 werkschaften kämpfen wir gegen Initiativen von Supermarktkonzernen und Marktradikalen den Sonntag wei-
226 ter hin zu einem normalen Werktag zu wandeln. Der Einsatz gegen die Sonntagsöffnungen beinhaltet für uns
227 ebenso den Kampf gegen verkaufsoffene Sonntage. Hier wollen wir darauf hinwirken, dass sich Kommunalpo-
228 litiker*innen der SPD solidarisch mit Gewerkschaften sowie den Beschäftigten im Einzelhandel verhalten und
229 sich gegen verkaufsoffene Sonntage einsetzen.