

Antragsbereich A / Antrag 1

Antragsteller: Jusos Bayern

Empfänger: Landesparteitag

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.

Gute Ausbildung jetzt!

Neben der schnelleren Genehmigung der Arbeitserlaubnis 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 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

Annahme

35 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
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
40 sollte, anstatt bei Cannabis oder etwas Lärm beim Feiern, lieber bei Ver-
stößen 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
45 du nur als billige Hilfskraft eingesetzt wirst und ausbildungsferne Tätig-
keiten ausführen sollst? Der Zugriff auf die Auszubildenden, unabhängig
der Strukturen ihres Ausbildungsbetriebes sind die Berufsschulen. Dafür
ist es sinnvoll, Auszubildendenräte in den Berufsschulen als Partizipations-
möglichkeit zu etablieren. Auch müssen Anlaufstellen für Auszubildende
50 in der Berufsschulen gestärkt werden, um in Konflikten mit dem Betrieb
zu vermitteln, bei der Kontaktaufnahme zu Kammern, Gewerkschaften
oder Berufsinteressensvertretung zu unterstützen und gegebenenfalls
gemeinsam gegen ausbeuterische Ausbildungsbetriebe vorgehen zu
können. Berufskammern und Gewerbeaufsichtsämter sind personell so
55 auszustatten, dass es gewährleistet ist, dass sie die Ausbildungsquali-
tät 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
60 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
65 wirksamste Mittel gegen eine schlechte Ausbildungsqualität eine starke
Jugend- und Ausbildungsvertretung. 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 Auszubildendenvertre-
70 tungen **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

75 zu wählen oder für sie zu kandidieren. Die Anpassung des entsprechen-
den Gesetzestextes (Betriebsverfassungsgesetz, Dritter Teil, Jugend- und
Auszubildendenvertretung) muss angestrebt werden. Zudem fordern wir
eine klare Regelung zu Teilfreistellungen mit einer festen Staffelung **von**
Teilfreistellungen für Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen, die
80 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 Interessens-
85 vertretung 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: Ka-
putte Zimmer und Sanitäreinrichtungen, veraltete Lehrmaterialien oder undichte
90 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.

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

100 **Kostenfreies Lernen** ist für uns nicht nur eine Forderung für die
Gestaltung des Lernens an allgemeinbildenden Schulen. Auch die Be-
rufsausbildung sowie das duale Studium sollen kostenfrei angeboten
werden.

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

110 Gute Ausbildung braucht Zeit! Eine qualifizierte Ausbildung zu verantwor-
tungsvollen 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

115 erwerbslos als gering Qualifizierte. Dies kann eine zweijährige, vermeintlich
"billigere" Ausbildung, wie sie viele Arbeitgeber*innen und das Wirt-
schaftsministerium anstreben, nicht leisten. So eine „Kurzausbildung“ sorgt
nicht für die erforderliche umfassende Kompetenzvermittlung. Außerdem
120 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.“

125

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
130 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
135 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
140 vielen Auszubildenden zu unnötig großer Unsicherheit und üben Leistungs-
druck 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 und entsprechend durch wichtige Gründe erläutert werden. Lässt
145 der*die Arbeitgeber*in diese Frist verstreichen, so besteht der Rechtsan-
spruch auf eine unbefristete Stelle in Vollzeit für den*die Auszubildende.

Unterstützung der Auszubildenden neben der Ausbildung

150 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.

155 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 Auszu-
bildenden ein eigenständiges Leben und die Teilhabe am gesellschaftlichen
160 **gesetzlichen, flächendeckenden Mindestausbildungsvergütung** mindes-
tens 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
165 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 Aus-
zubildenden selbst getragen werden müssen, stellt einen unzumutbaren
Zustand dar! So zeigt der Ausbildungsreport der DGB-Jugend, dass Aus-
zubildende im Durchschnitt 669 Euro im Jahr für Fahrtkosten im Rahmen
170 ihrer Ausbildung aufbringen. Wir fordern deshalb die **Einführung eines
bayerweiten Schüler*innen-, Auszubildenden- und Studierendentickets**.
Dies hat steuerfinanziert zu erfolgen und muss Fahrten sowohl in den
bayerischen Nahverkehrszügen als auch im örtlichen ÖPNV ermöglichen.

175 Was für Studierende schon Gang und Gebe ist, muss endlich auch bei Aus-
zubildenden umgesetzt werden. Wenn das Geld nicht für eine eigene Woh-
nung reicht, gibt es die Möglichkeit für sie in ein Studierendenwohnheim
zu ziehen. Auch ausreichend Angebote an **Auszubildendenwohnheimen**
180 sind nötig, um den Schritt in die Selbstständigkeit zu ermöglichen.

Gute Arbeit

Noch immer gibt es reale Lohnunterschiede zwischen Frauen und Män-
185 nern 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 Stellenausschrei-
190 bungen. 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**

195 **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.

200

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.

215

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

220 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 Auftragspitzen. Da Arbeitnehmer*innen in Leiharbeit jedoch genauso viel leisten wie die Stammebelegschaft 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 Stammebelegschaft unbefristet zu übernehmen.

230

Wichtig ist ebenso, dass die Landesregierung mit gutem Beispiel voran geht und als Voraussetzung für öffentliche Vergaben und Förderungen die

235 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
240 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.

245

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
255 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.

265 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
270 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

275 **flexibler Arbeitszeitmodelle** fordern wir deshalb verschiedene Punkte
und Regelungen:

- Einführung einer Arbeitsversicherung zur Absicherung längerer Auszeiten, wobei während der Beschäftigung ein Zeitguthaben angespart
280 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
285 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
290 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
295 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
300 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.

305 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**
310 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 Län-

315 der 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.

320

Der öffentliche Dienst, mit dem **Arbeitgeber Freistaat Bayern**, hat Vor-
bildcharakter. 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
325 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
330 als Auftraggeber*in eine Vorbildfunktion zu. Deshalb muss auch auf Lan-
desebene in Bayern endlich ein „Tariftreue- und Vergabegesetz“ eingeführt
werden, dass die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Einhaltung von Tarif-
bindungen, Mindestlohn sowie Arbeitsschutz- und Nachhaltigkeitsstrategie
bei der Auftragnehmer*in koppelt.

335

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 Beschäftigungssek-
tor bietet die Möglichkeit, Menschen, die über jahrelange Arbeitslosigkeit
340 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, Men-
schen die hoffnungslos in Harz IV und ab Erreichen des Rentenalters oder
bei Arbeitsunfähigkeit SGB XII beziehen, zu Sozialversicherungspflichtiger
345 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 Sonn-
tagsöffnung im Einzelhandel ab. Gemeinsam mit Kirchen und Gewerkschaf-
350 ten kämpfen wir gegen Initiativen von Supermarktkonzernen und Marktra-
dikalern 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

355 sowie den Beschäftigten im Einzelhandel verhalten und sich gegen verkaufs-
offene Sonntage einsetzen.