

Titel	Den Arbeitsmarkt updaten - Unsere Jungsozialistischen Ansätze für eine Sozial-Ökologische Arbeitswelt in Sachsen-Anhalt	
AntragstellerInnen	Jusos Halle	
Zur Weiterleitung an	SPD-Landesparteitag Sachsen-Anhalt, SPD-Landtagsfraktion Sachsen-Anhalt	
<input type="checkbox"/> angenommen	<input type="checkbox"/> geändert angenommen	<input type="checkbox"/> abgelehnt

Den Arbeitsmarkt updaten - Unsere Jungsozialistischen Ansätze für eine Sozial-Ökologische Arbeitswelt in Sachsen-Anhalt

Empfänger: Der/Die Juso-Landesdelegiertenkonferenz möge beschließen:

- 1 Die Transformation ist ein zentraler Aspekt unserer Zeit, der sowohl Herausforderungen
- 2 als auch große Chancen mit sich bringt. Auch in Sachsen-Anhalt steht die Notwendigkeit
- 3 einer aktiven Gestaltung des Wandels im Fokus, um die regionale Wirtschaft zukunfts-
- 4 fähig auszurichten und den sozialen Fortschritt voranzutreiben. Gerade Sachsen-Anhalt
- 5 ist mit dem mitteldeutschen Braunkohle Revier rund um die Region Halle/Pegau beson-
- 6 ders davon betroffen.

- 7 Unsere Vision ist es, Sachsen-Anhalt zu einem Vorreiter in den Bereichen Innovation,
- 8 Nachhaltigkeit, Arbeitsmarktfähigkeit und Arbeitsbedingungen zu machen. Dabei ist von
- 9 zentraler Bedeutung, dass wir als Jungsozialist*innen mit unseren natürlichen Bündnis-
- 10 partner*innen, den Gewerkschaften nicht nur zusammenarbeiten, sondern aktiv Politik
- 11 für die Beschäftigten in unserem Land machen. Das DGB hat mit seinem Projekt "Re-
- 12 vierwende" dazu bereits die ersten notwendigen Schritte getan, denn Strukturwandel
- 13 und Energiewende kann nur mit den Beschäftigten gestaltet werden. Die Kohleregion
- 14 Sachsen-Anhalt kann dabei zur Modellregion für ganz Europa werden. Um dieses Ziel
- 15 zu erreichen, sind gezielte Schritte erforderlich. Die vorgeschlagenen Maßnahmen kon-
- 16 zentrieren sich auf verschiedene Schwerpunkte, die eng miteinander verknüpft sind und
- 17 gemeinsam eine umfassende und nachhaltige Transformation ermöglichen sollen. Da-
- 18 bei sind diese Aspekte nur ein Teil der Lösung, denn Transformation muss aktiv gestaltet
- 19 und weiterentwickelt werden.

- 20 Wir sind davon überzeugt, dass eine aktive Gestaltung der Transformation in Sachsen-
- 21 Anhalt von entscheidender Bedeutung ist, um die zukünftigen Herausforderungen er-
- 22 folgreich zu bewältigen. Dabei geht es nicht nur um die wirtschaftliche Entwicklung, son-
- 23 dern auch um die Sicherung von Arbeitsplätzen und guten Arbeitsbedingungen für alle

24 Beschäftigten, die Förderung von Bildung und Ausbildung sowie den Schutz unserer
25 Umwelt und Ressourcen.

26 **1. Umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie**

27 Wir fordern die Einführung einer umlagefinanzierten Ausbildungsplatzgarantie in
28 Sachsen-Anhalt. Diese Garantie stellt sicher, dass allen Jugendlichen eine qualitativ
29 hochwertige Ausbildung ermöglicht wird. Durch die Umlagefinanzierung werden die
30 Kosten solidarisch auf die Unternehmen verteilt, wodurch auch kleinere Betriebe in der
31 Lage sind, Ausbildungsplätze anzubieten. Mit dieser Maßnahme wird die berufliche Bil-
32 dung gestärkt und die zukünftige Fachkräftesicherung unterstützt. Doch wie soll diese
33 aussehen und welche Schritte müssen konkret genommen werden und wieso ist die-
34 se gerade für die Transformation so wichtig? Zunächst muss festgestellt werden, wieso
35 diese so wichtig ist. Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie bietet eine Reihe
36 von Vorteilen und Argumenten, die im Folgenden erläutert werden:

37 Chancengleichheit: Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie gewährleistet,
38 dass alle Jugendlichen unabhängig von ihrer sozialen oder finanziellen Situation eine
39 Chance auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung haben. Dadurch wird Chancengleich-
40 heit gefördert und einer möglichen Benachteiligung entgegengewirkt.

41 Fachkräftesicherung: Die Ausbildung junger Menschen ist von entscheidender Bedeu-
42 tung, um den Bedarf an qualifizierten Fachkräften langfristig zu decken und diese in
43 den für den Strukturwandel bedeutsamen Unternehmen zu etablieren. Eine umlage-
44 finanzierte Ausbildungsplatzgarantie stellt sicher, dass ausreichend Ausbildungsplätze
45 zur Verfügung stehen und somit der Fachkräftemangel bekämpft wird.

46 Solidarität: Durch die Umlagefinanzierung werden die Kosten für die Ausbildungsplatz-
47 garantie auf alle Unternehmen verteilt. Dies fördert Solidarität zwischen den Unterneh-
48 men und stellt sicher, dass auch kleinere Betriebe Ausbildungsplätze anbieten können,
49 ohne übermäßig belastet zu werden. Dies stärkt vor allem tarifgebundene kleine und
50 mittlere Unternehmen (KMU), denn diese sind für die Transformation besonders rele-
51 vant.

52 Arbeitsmarktsituation verbessern: Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie
53 trägt zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation bei, indem sie Jugendlichen besse-
54 re Perspektiven und Möglichkeiten bietet. Dies reduziert die Jugendarbeitslosigkeit und
55 erhöht die Beschäftigungsfähigkeit der jungen Generation.

56 Ausbildungsniveau steigern: Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie ermög-
57 licht es, die Ausbildungskriterien zu verbessern und die Qualität der Ausbildung zu stei-
58 gern. Dies führt zu gut qualifizierten Fachkräften und einem insgesamt höheren Ausbil-
59 dungsniveau in der Region.

60 Regionale Entwicklung fördern: Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie unter-
61 stützt die regionale Entwicklung, indem sie jungen Menschen ermöglicht, in ihrer Hei-
62 matregion eine Ausbildung zu absolvieren und anschließend dort auch beruflich tätig
63 zu werden. Dadurch werden die Abwanderung von Fachkräften reduziert und die Wirt-
64 schaft vor Ort gestärkt. Gerade für Sachsen-Anhalt stellt die Abwanderung ein großes
65 Problem dar.

66 Investition in die Zukunft: Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie ist eine In-
67 vestition in die Zukunft der Gesellschaft. Durch die gezielte Förderung der Ausbildung
68 junger Menschen werden sie optimal auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vor-
69 bereitet und können langfristig zum wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt
70 beitragen.

71 Insgesamt bietet eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie eine nachhaltige Lö-
72 sung, um die Ausbildungssituation zu verbessern, Fachkräfte zu sichern und die Zu-
73 kunftsfähigkeit einer Region langfristig zu stärken. Die DGB-Jugend hat in ihrem Aus-
74 bildungsreport 2022 dazu konkrete Forderungen erarbeitet, wie diese aussehen kann.

75 Wir brauchen:

- 76 • solidarische Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten durch alle Betriebe mit
77 Kostenausgleich für auszubildende Betriebe
- 78 • Intensive und ausgeweitete Begleitung aller Jugendlichen vor dem Schulab-
79 schluss bis zum Ausbildungsabschluss
- 80 • Aufbau eines Auffangnetzes außerbetrieblicher Ausbildungsplätze bei Einhaltung
81 aller Qualitätsstandards und intensiven Vermittlungsbemühungen in betriebli-
82 chen Ausbildungsplätzen

83 Die Landesregierung hat alle nötigen Mittel dazu in der Hand, um diese konkreten Maß-
84 nahmen zu erlassen. Her mit der umlagefinanzierten Ausbildungsplatzgarantie!

85 **2. Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung**

86 Um allen jungen Menschen in Sachsen-Anhalt gleiche Chancen auf eine erfolgreiche be-
87 rufliche Zukunft zu ermöglichen, setzen wir uns für einen verbesserten Zugang zur Aus-
88 bildung und Berufsorientierung ein. Dies beinhaltet eine frühzeitige und umfassende In-
89 formation über unterschiedliche Berufsbilder sowie die Stärkung der Zusammenarbeit
90 zwischen Schulen, Unternehmen und der Arbeitsverwaltung. Durch gezielte Beratungs-
91 und Unterstützungsangebote sollen individuelle Fähigkeiten und Interessen gefördert
92 werden. Doch was muss sich dazu genau verbessern? Die DGB-Jugend hat dazu in ihrem
93 Ausbildungsreport von 2022 dazu einige konkrete Zahlen, anhand welcher fortlaufend
94 erklärt wird, was wir verändern müssen:

95 Um den Zugang zur Ausbildung und Berufsorientierung zu verbessern, sind folgende
96 Maßnahmen erforderlich:

97 Frühzeitige und umfassende Berufsorientierung: Angesichts der Tatsache, dass das In-
98 teresse am Beruf die mit Abstand wichtigste Rolle bei der Berufswahl spielt (laut DGB-
99 Jugend Ausbildungsreport, 66%), ist es entscheidend, dass Berufsorientierung bereits in
100 der Schule frühzeitig und umfassend stattfindet. Hierbei sollten nicht nur Informationen
101 über verschiedene Berufsbilder vermittelt werden, sondern auch praktische Einblicke in
102 die Arbeitswelt ermöglicht werden, beispielsweise durch Betriebsbesichtigungen oder
103 Praktika.

104 Stärkere Vernetzung von Schulen, Unternehmen und Arbeitsverwaltung: Um den Zu-
105 gang zur Ausbildung zu verbessern, ist eine engere Zusammenarbeit zwischen Schulen,
106 Unternehmen und der Arbeitsverwaltung erforderlich. Durch regelmäßigen Austausch
107 und gezielte Kooperationen können die Bedürfnisse der jungen Menschen besser er-
108 fasst und passende Ausbildungsangebote vermittelt werden.

109 Verbesserung der Qualität der Berufsorientierungsangebote: Die Tatsache, dass 43%
110 der befragten Jugendlichen angaben, dass ihnen die Angebote der Berufsorientierung in
111 der Schule nicht geholfen haben (DGB-Jugend Ausbildungsreport), zeigt den dringenden
112 Bedarf an Verbesserungen. Es ist erforderlich, die Qualität der Berufsorientierungsan-
113 gebote zu steigern, indem beispielsweise qualifizierte Berufsberater*innen eingesetzt
114 werden und praxisnahe Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung
115 gestellt werden.

116 Ausbau von Ausbildungsplatzbörsen und Informationsportalen: Um jungen Menschen
117 den Zugang zu Ausbildungsplätzen zu erleichtern, sollten Ausbildungsplatzbörsen und
118 Informationsportale ausgebaut werden. Hier können sowohl Unternehmen ihre freien
119 Ausbildungsplätze anbieten als auch Jugendliche gezielt nach passenden Ausbildungs-
120 stellen suchen. Dies erleichtert die Vermittlung und erhöht die Transparenz auf dem
121 Ausbildungsmarkt.

122 Verbesserung der Ausbildungsqualität: Über 8% der befragten Auszubildenden im DGB-
123 Jugend Ausbildungsreport gaben an, mit der Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb nicht
124 zufrieden zu sein. Um den Zugang zur Ausbildung zu verbessern, ist es wichtig, die
125 Ausbildungsqualität zu steigern. Dies kann durch regelmäßige Überprüfung der Ausbil-
126 dungsbetriebe, Schulungen für Ausbilderinnen und Ausbilder sowie eine enge Zusam-
127 menarbeit zwischen Betrieben und Berufsschulen erreicht werden.

128 Erhöhung der Übernahmechancen: Die Tatsache, dass nur 49% der befragten Auszubil-
129 denden im dritten Ausbildungsjahr eine Übernahmezusage hatten (im Vergleich zu 61%
130 im Jahr 2020), verdeutlicht die Unsicherheit vieler Jugendlicher bezüglich ihrer berufli-
131 chen Perspektiven. Um den Zugang zur Ausbildung zu verbessern, sollten die Übernah-
132 mechancen erhöht werden, beispielsweise durch verstärkte Kooperationen zwischen
133 Unternehmen und die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Auszubildende.
134 Optimal wäre eine Ausweitung des Rechtsanspruchs, auf Ausbildung. Bundesarbeitsmi-
135 nister Heil hat in seinem Gesetzentwurf einer "Ausbildungsplatzgarantie" vom Mai 2023

136 zwar diesen grundsätzlich in Gesetzesform gegossen, doch dieser muss sich auch auf
137 die Umlage beziehen und ausgeweitet werden. Möglich sind hier landesrechtliche Re-
138 gelungen, am Beispiel von Bremen oder wie geplant in Niedersachsen.

139 Indem diese Maßnahmen umgesetzt werden, kann der Zugang zur Ausbildung und Be-
140 rufsorientierung deutlich verbessert werden. Dadurch erhalten junge Menschen besse-
141 re Möglichkeiten, ihren beruflichen Werdegang aktiv zu gestalten und werden gleichzei-
142 tig den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht.

143 **3. Verbesserung der Ausbildungskriterien- und Bedingungen:**

144 Um die Qualität und die Bedingungen der Ausbildung in Sachsen-Anhalt weiter zu stei-
145 gern, ist es erforderlich, die Ausbildungskriterien regelmäßig zu überprüfen und anzu-
146 passen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Berufsschulen und Kam-
147 mern ist dabei unerlässlich. Wir setzen uns für eine stärkere Praxisorientierung, eine
148 kontinuierliche Weiterbildung der Ausbilder*innen sowie eine Anpassung der Lehrplä-
149 ne an aktuelle Entwicklungen ein. Dies gewährleistet eine qualitativ hochwertige Aus-
150 bildung, die den Anforderungen der Arbeitswelt entspricht. Dazu braucht es auch hier
151 konkrete Maßnahmen:

152 Faire Vergütung: Eine angemessene und faire Vergütung ist ein wichtiger Faktor, um
153 Ausbildungsplätze attraktiv zu machen. Eine angemessene Vergütung ermöglicht den
154 Auszubildenden, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten und sich aktiv auf ihre Ausbildung
155 zu konzentrieren, ohne finanzielle Sorgen zu haben. Eine Überprüfung der Ausbildungs-
156 vergütungen und die Anpassung an die aktuellen Lebenshaltungskosten sind notwen-
157 dig, um die Attraktivität von Ausbildungsplätzen zu steigern.

158 Arbeitszeitregelungen: Flexiblere Arbeitszeitregelungen können dazu beitragen, dass
159 Auszubildende Ausbildung und Freizeit besser vereinbaren können. Die Einführung von
160 Gleitzeit oder Teilzeitmodellen ermöglicht es den Auszubildenden, ihre Ausbildung an
161 ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen und beispielsweise familiäre Verpflichtungen
162 oder Hobbys besser zu berücksichtigen. Gleitende Arbeitszeit liegt für uns vor, wenn
163 dem*der Arbeitnehmer*in die Möglichkeit eingeräumt wird, innerhalb bestimmter tägli-
164 cher Gleitspannen, die einer festen Mindestarbeitszeit (= Kernarbeitszeit) vor- und nach-
165 gelagert sind, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit selbst zu bestimmen,
166 wobei innerhalb eines bestimmten Ausgleichszeitraums die regelmäßige betriebliche
167 Arbeitszeit erreicht werden muss

168 Unterstützung bei Prüfungsvorbereitungen: Prüfungen stellen für viele Auszubildende
169 eine große Herausforderung dar. Um den Auszubildenden den Prüfungsstress zu er-
170 leichtern und sie bestmöglich auf die Prüfungen vorzubereiten, sollten ihnen angemes-
171 sene Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Dies kann in Form von zu-
172 sätzlichen Schulungsmaßnahmen, Prüfungsvorbereitungskursen oder individueller Be-
173 treuung durch erfahrene Ausbilderinnen und Ausbilder geschehen.

174 Betriebliche Unterstützung und Begleitung: Eine gute Betreuung und Unterstützung sei-
175 tens des Ausbildungsbetriebs ist entscheidend, um die Ausbildungsbedingungen attrak-
176 tiv zu gestalten. Regelmäßiges Feedback, klare Ansprechpartner*innen sowie die Mög-
177 lichkeit zur regelmäßigen Weiterentwicklung und Fortbildung tragen dazu bei, dass sich
178 Auszubildende gut aufgehoben und unterstützt fühlen.

179 Förderung von eigenverantwortlichem Arbeiten: Auszubildende sollten frühzeitig eigen-
180 verantwortliche Aufgaben übernehmen und ihre Fähigkeiten unter Anleitung entwickeln
181 können. Die Möglichkeit, eigenständig an Projekten mitzuarbeiten und Verantwortung
182 zu übernehmen, macht die Ausbildung interessanter und fördert die Motivation und das
183 Selbstvertrauen der Auszubildenden.

184 Einbeziehung in betriebliche Entscheidungen: Die Einbindung der Auszubildenden in be-
185 triebliche Entscheidungsprozesse und die Möglichkeit zur Mitbestimmung schaffen ein
186 Gefühl der Zugehörigkeit und steigern die Motivation. Dazu müssen JAVs aktiv geför-
187 dert und unterstützt werden. Durch regelmäßige Austausch- und Feedbackmöglichkei-
188 ten können Auszubildende aktiv an der Gestaltung ihrer Ausbildung teilhaben und ih-
189 re Ideen und Vorschläge einbringen. Die Jugendbeteiligung im Transformationsprozess
190 muss gefördert werden, damit die Azubis diesen aktiv mitgestalten können.

191 Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten: Die Möglichkeit zur Weiterbildung und be-
192 ruflichen Weiterentwicklung ist ein wichtiger Aspekt, der Ausbildungsplätze attraktiver
193 macht. Durch die Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten während der Aus-
194 bildung können Auszubildende ihre Fähigkeiten und Kenntnisse erweitern. Dazu zählt
195 auch die Ausweitung des Bildungsurlaubs!

196 **4. Mehr betriebliche Mitbestimmung**

197 Wir sind überzeugt, dass eine stärkere Einbindung der Beschäftigten in unternehme-
198 rische Entscheidungsprozesse einen positiven Beitrag zur Transformation leisten kann.
199 Daher fordern wir eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung in Sachsen-Anhalt.
200 Dies wird langfristig nur durch mehr Tarifbindung erreicht! Es braucht daher außerdem
201 eine Abkehr und neu Regelung vom Tarifeinheitgesetz. Durch eine erweiterte Beteili-
202 gung der Arbeitnehmer*innen werden wichtige Erfahrungen und Ideen eingebracht, die
203 zu einer erfolgreichen Umsetzung von Transformationsprozessen beitragen können.

204 Um die betriebliche Mitbestimmung zu verbessern, können folgende Maßnahmen er-
205 griffen werden:

206 Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV): Die JAV ist eine wichtige In-
207 stitution, die die Interessen der Auszubildenden und jungen Beschäftigten im Betrieb
208 vertritt. Um die betriebliche Mitbestimmung zu stärken, ist es wichtig, die Rechte und
209 Befugnisse der JAV zu stärken und ihr eine aktive Rolle bei betrieblichen Entschei-
210 dungen zu ermöglichen. Dies kann beispielsweise durch Schulungen und Weiterbildungen

211 für JAV-Mitglieder, klare Zuständigkeiten und regelmäßige Austauschmöglichkeiten mit
212 dem Betriebsrat geschehen.

213 Förderung von Betriebsräten: Betriebsräte sind wichtige Akteure der betrieblichen Mit-
214 bestimmung. Um ihre Rolle zu stärken, ist es notwendig, die Bildung von Betriebsräten
215 zu unterstützen und ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Dies kann
216 beispielsweise durch Schulungen und Weiterbildungen für Betriebsratsmitglieder, die
217 Förderung von Informations- und Kommunikationstechnologien zur effektiven Zusam-
218 menarbeit sowie die Gewährleistung eines konstruktiven Dialogs zwischen Betriebsrat
219 und Geschäftsleitung geschehen.

220 Ausbau der Mitbestimmungsrechte: Um die betriebliche Mitbestimmung zu verbessern,
221 können die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer*innen erweitert werden. Dies
222 kann beispielsweise durch die Einführung von erweiterten Informations- und Konsulta-
223 tionsrechten bei betrieblichen Veränderungsprozessen, die Einbeziehung von Betriebs-
224 räten in die strategische Planung oder die Schaffung von Möglichkeiten zur Mitbestim-
225 mung bei der Arbeitszeitgestaltung geschehen.

226 Förderung von Kooperation und Dialog: Eine offene und konstruktive Kommunikation
227 zwischen Betriebsrat, JAV, Geschäftsleitung und Belegschaft ist entscheidend für eine
228 erfolgreiche betriebliche Mitbestimmung. Durch regelmäßige Austausch- und Informa-
229 tionsveranstaltungen, Feedbackkanäle und eine transparente Kommunikation können
230 Missverständnisse vermieden und das Vertrauen zwischen den Parteien gestärkt wer-
231 den.

232 Feministische Perspektiven stärken: Vor allem die Perspektive von FINTA* wird in die-
233 sem Thema häufig zu wenig berücksichtigt. Doch gerade aus den 1990er Jahren wissen
234 wir, dass gerade die FINTA*-Personen im damaligen Strukturumbuch oft eine mehrfa-
235 che Last trugen. Es braucht daher eine Ausweitung der strategischen Verankerung in
236 allen Handlungsfeldern von Gleichstellungsaspekten.

237 Rechtliche Rahmenbedingungen verbessern: Um die betriebliche Mitbestimmung zu
238 verbessern, können auch die rechtlichen Rahmenbedingungen überprüft und gegebe-
239 nenfalls angepasst werden. Dies kann beispielsweise die Vereinfachung von Verfahren,
240 die Stärkung der Rechte von Betriebsräten und JAVs oder die Schaffung von Anreizen
241 für Unternehmen zur aktiven Einbeziehung der Beschäftigten sein.

242 Indem diese Maßnahmen umgesetzt werden, kann die betriebliche Mitbestimmung ge-
243 stärkt und zu einer positiven Unternehmenskultur beitragen, in der die Interessen der
244 Arbeitnehmer*innen den Betrieb bestimmen und sich das Profitstreben der Unterneh-
245 mer*innen mehr in Richtung der Interessen der Beschäftigten bewegt.

246 **5. Fachkräftemangel Sofort-Paket**

247 Um dem akuten Fachkräftemangel in bestimmten Branchen entgegenzuwirken, schla-
248 gen wir die Einführung eines Fachkräftemangel Sofort-Pakets vor. Dies beinhaltet ge-
249 zielte Maßnahmen wie die Intensivierung der Aus- und Weiterbildung in den betroffe-
250 nen Bereichen, die Vereinfachung von Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüs-
251 se und die Förderung von Einwanderung auf den Arbeitsmarkt. Viele der oben bereits
252 aufgeführten Maßnahmen müssen Teil des Fachkräfte Sofort-Pakets sein:

253 Stärkere Ausbildungsförderung: (siehe oben)

254 Attraktivität der Ausbildungsberufe steigern: Die Attraktivität der Ausbildungsberufe
255 kann durch verschiedene Maßnahmen gesteigert werden. Dazu gehören eine angemessene
256 Vergütung, gute Entwicklungsperspektiven, eine gute Work-Life-Balance sowie die
257 Anerkennung und Wertschätzung der Auszubildenden. Es ist wichtig, die Vielfalt und
258 die Möglichkeiten der Ausbildungsberufe bekannt zu machen und das Image von Aus-
259 bildungsberufen zu verbessern.

260 Regionale Zusammenarbeit: Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, ist eine enge Zu-
261 sammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Arbeitsverwaltung und
262 anderen relevanten Akteur*innen erforderlich. Gemeinsame Projekte, Informationsver-
263 anstaltungen, Praktika und Kooperationen können dazu beitragen, die Ausbildungs-
264 möglichkeiten bekannt zu machen und den Übergang von der Schule in den Beruf zu
265 erleichtern. Es kann nicht aus Magdeburg oder Berlin heraus entschieden werden, was
266 im Revier benötigt wird. Mit dem Revierausschuss wurde bereits auf Landesebene ein
267 Gremium geschaffen, welches in die richtige Richtung zielt. Diese Projekte müssen ge-
268 stärkt und ausgeweitet werden!

269 Weiterbildung und Umschulung: Es ist wichtig, vorhandene Fachkräfte weiterzubilden
270 und umzuschulen, um den Bedarf an spezialisierten Arbeitskräften zu decken. Die För-
271 derung von Weiterbildungsmaßnahmen und Umschulungen, beispielsweise durch fi-
272 nanzielle Unterstützung oder Bildungsgutscheine, ermöglicht es den Menschen, sich
273 neue Fähigkeiten anzueignen und sich den Anforderungen des Arbeitsmarktes anzu-
274 passen. Gerade im Bezug auf die Digitalisierung ist es wichtig, alle Beschäftigten an ver-
275 schiedenen Möglichkeiten teilhaben zu lassen, wie z.B. dem Programm "Arbeit 4.0."

276 Attraktivität der Region steigern: Um Fachkräfte anzuziehen, ist es wichtig, die Attrakti-
277 vität der Region insgesamt zu steigern. Dazu gehören eine gute Infrastruktur, attrakti-
278 ve Wohnmöglichkeiten, kulturelle Angebote, Freizeitmöglichkeiten und eine gute Work-
279 Life-Balance. Eine positive Entwicklung der Region und gezielte Marketingmaßnahmen
280 können dazu beitragen, Fachkräfte anzulocken und langfristig zu binden.

281 Internationale Fachkräftegewinnung: Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, müssen
282 auch internationale Fachkräfte gewonnen werden. Dies erfordert eine gezielte Anspra-
283 che, Unterstützung bei der Integration und Anerkennung ausländischer Qualifikationen.
284 Der Ausbau von Sprachkursen und interkulturellen Trainings kann dazu beitragen, die
285 Integration von internationalen Fachkräften zu erleichtern.

286 Indem diese Maßnahmen umgesetzt werden, kann der Fachkräftemangel in Sachsen-
287 Anhalt bekämpft werden und die Region langfristig gestärkt werden.

288 **6. Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

289 Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist von zentraler Bedeutung für das Wohl-
290 ergehen der Beschäftigten und der Gesellschaft. In einer Zeit, in der sich Arbeitswel-
291 ten und -strukturen stetig verändern, gewinnt die Gestaltung gesunder, motivierender
292 und ausgewogener Arbeitsumgebungen immer mehr an Bedeutung. Arbeitsbedingun-
293 gen umfassen verschiedene Aspekte wie Arbeitszeit, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbe-
294 lastung, soziale Interaktionen am Arbeitsplatz und die Vereinbarkeit von Beruf und Pri-
295 vatleben. Eine gezielte Verbesserung dieser Bedingungen trägt nicht nur zur Zufrieden-
296 heit der Beschäftigten bei, sondern hat auch positive Auswirkungen auf ihre Produktivi-
297 tät, die Arbeitsqualität und die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Darüber
298 hinaus fördert die Verbesserung der Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Beschäf-
299 tigten, reduziert Stress und Burnout-Risiken und unterstützt eine bessere Work-Life-
300 Balance. In Sachsen-Anhalt ist es von besonderer Bedeutung, die Arbeitsbedingungen
301 kontinuierlich zu verbessern, um den Menschen eine gute Lebensqualität und Perspek-
302 tiven in ihrem beruflichen Umfeld zu bieten. Dieser Schritt ist nicht nur im Interesse
303 der Beschäftigten, sondern auch ein wichtiger Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der
304 Region und zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Sachsen-Anhalt.

305 Neue Arbeitszeitmodelle: Die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Teil-
306 zeit oder Homeoffice ermöglicht den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Be-
307 ruf und Privatleben. Indem die Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitszeiten flexibler gestal-
308 ten können, können sie beispielsweise familiäre Verpflichtungen, Weiterbildungen oder
309 Freizeitaktivitäten besser in ihren Alltag integrieren. Hierbei ist es aber von enormer
310 Wichtigkeit, dass die Flexibilisierung nicht zum Betrug wird. Es geht nicht um die Ein-
311 führung einer "NEW-WORK" Philosophie, sondern darum, dass die Beschäftigten sich
312 flexibler einteilen können, wann sie ihre Arbeit verrichten. Dabei muss vor allem ge-
313 währleistet werden, dass die Arbeitszeit genau erfasst wird und keiner mehr Arbeiten
314 muss, als es per Gesetz oder durch den Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Daher braucht
315 es eine gesetzliche Maximalarbeitszeit von 30h oder die Einführung einer 4 Tage Woche,
316 wie von der IG Metall jetzt in der aktuellen Tarifrunde "Stahl".

317 Arbeitszeitkonten: Arbeitszeitkonten bieten den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Ar-
318beitszeiten selbst zu steuern und Überstunden oder Mehrarbeit zu erfassen. Durch die
319 flexible Nutzung dieser Konten können Arbeitnehmer*innen Zeiten mit erhöhtem Ar-
320beitsaufkommen ausgleichen oder freie Tage für persönliche Belange nehmen.

321 Gesundheitsmanagement angepasst an die Bedürfnisse der Beschäftigten: Ein gutes Ge-
322 sundheitsmanagement fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftig-
323 ten. Maßnahmen wie Gesundheitsförderung, Sportangebote, Ergonomie am Arbeits-
324 platz und Stressbewältigungsprogramme können dazu beitragen, die Arbeitsbedingun-

325 gen zu verbessern und die Work-Life-Balance zu unterstützen. Diese müssen aber im
326 Rahmen der öffentlichen Daseinsvorsorge für alle zugänglich sein und nicht nur einigen
327 großen Betrieben. Ein Modell wie bei der umlagefinanzierten Ausbildungsplatzgarantie
328 halten wir hier für sinnvoll.

329 Fachkräfteschulungen: Fachkräfte spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Ar-
330 beitsbedingungen. Durch Schulungen und Trainings können sie sensibilisiert werden,
331 die Bedürfnisse der Beschäftigten zu erkennen und eine positive Arbeitskultur zu för-
332 dern. Das Stichwort heißt hier Solidarität unter den Beschäftigten, denn nur so können
333 gezielt Verbesserungen erkämpft werden.

334 Arbeitsplatzsicherheit: Eine sichere Beschäftigung und ein angemessener Kündigungs-
335 schutz schaffen Vertrauen und ermöglichen den Beschäftigten eine bessere Planbarkeit
336 ihres beruflichen und privaten Lebens. Eine gute Arbeitsplatzsicherheit ist ein wichtiger
337 Faktor für eine positive Work-Life-Balance.

338 Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege: Um die Vereinbarkeit von Beruf und Fa-
339 milie zu erleichtern, können Betreuungsangebote für Kinder sowie Unterstützungsleis-
340 tungen für die Pflege von Angehörigen bereitgestellt werden. Die Schaffung von Kita-
341 Plätzen, Betreuungsmodellen und Beratungsangeboten entlastet Beschäftigte in ihrer
342 familiären Verantwortung und fördert die Work-Life-Balance.

343 **7. Herkömmliche Betriebe hin zu Transformation**

344 Um herkömmliche Betriebe in Unternehmen umzuwandeln, die gut für Transforma-
345 tionsprozesse wie die Herstellung erneuerbarer Energien und Technologie oder von
346 ÖPNV-Geräten und Zubehör geeignet sind, sind folgende Schritte und Maßnahmen hilf-
347 reich. Dies muss aber immer und in allen Bereichen von Gewerkschaften und den Or-
348 ganen der betrieblichen Mitbestimmung begleitet werden und gegebenenfalls VETO-
349 Rechte geltend gemacht werden. Damit schlussendlich die Beschäftigten über den
350 Transformationsprozess des Unternehmens bestimmen:

351 Analyse und Bewertung: Zunächst ist es wichtig, den aktuellen Zustand des Betriebs zu
352 analysieren und zu bewerten. Dabei sollten sowohl die bestehenden Fähigkeiten, Res-
353 sourcen, Technologien und zukünftigen Anforderungen im Bereich erneuerbare Ener-
354 gien und ÖPNV berücksichtigt werden. Eine umfassende Bewertung ermöglicht es, die
355 vorhandenen Stärken und Schwächen des Betriebs zu identifizieren.

356 Strategieentwicklung: Basierend auf der Analyse sollte eine klare Strategie entwickelt
357 werden, die den Transformationsprozess hin zu einem Unternehmen im Bereich er-
358 neuerbare Energien oder ÖPNV definiert. Diese Strategie sollte Ziele, Meilensteine und
359 konkrete Handlungsschritte enthalten. Die Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und Umwelt-
360 freundlichkeit sind dabei zentrale Aspekte.

361 Kompetenzaufbau und Weiterbildung: Um die Transformation erfolgreich umzusetzen,
362 ist es wichtig, das Wissen und die Fähigkeiten der Beschäftigten anzupassen und weiter-
363 zuentwickeln. Dies kann durch Schulungen, Weiterbildungen und den gezielten Aufbau
364 von Kompetenzen im Bereich erneuerbare Energien und ÖPNV geschehen. Der Fokus
365 sollte auf technischem Know-how, Nachhaltigkeit und neuen Produktions- und Ferti-
366 gungstechniken liegen.

367 Investitionen in Technologien und Infrastruktur: Die Umstellung auf die Herstellung er-
368 neuerbarer Energien oder ÖPNV-Geräte erfordert oft Investitionen in neue Technologi-
369 en und Infrastrukturen. Dies kann den Aufbau von Produktionsanlagen für erneuerbare
370 Energien, den Einsatz von erneuerbaren Energien in der Produktion oder die Entwick-
371 lung von innovativen Mobilitätslösungen umfassen. Förderprogramme und finanzielle
372 Unterstützung seitens der Regierung oder anderer Institutionen können dabei helfen,
373 die erforderlichen Investitionen zu stemmen. Diese müssen sich hier an die Tarifbindung
374 halten und nur Unternehmen, welche Tariflohn bezahlen, treffen. Der bereits angelaufe-
375 ne Just Transition Fund (JTF) kann dabei lediglich ein Anfang sein. Es muss gewährleistet
376 werden, dass die Investitionen, welche hieraus kommen nur an Unternehmen gezahlt
377 wird, die sicherstellen können, dass sich mit dem Geld nicht die Taschen voll gemacht
378 wird, sondern die Gelder wirklich für den Transformationsprozess ausgegeben werden.

379 Partnerschaften und Kooperationen: Um die Transformation erfolgreich zu gestalten,
380 können Partnerschaften und Kooperationen mit anderen Unternehmen, Forschungs-
381 einrichtungen oder Experten im Bereich erneuerbare Energien und ÖPNV von Vorteil
382 sein. Gemeinsame Projekte und der Austausch von Wissen und Erfahrungen können
383 den Transformationsprozess beschleunigen und neue Perspektiven eröffnen.

384 **8. Stärkung von Gewerkschaften im Betrieb und außerhalb**

385 Abschließend bleibt zu sagen, dass nur Gewerkschaften wirklich zur Verbesserung der
386 Arbeitsbedingungen beitragen. Daher braucht es hier gerade von Seiten der SPD eine
387 klare Unterstützung und Bekenntnis zur politischen Arbeit von Gewerkschaften. Denn
388 nur eine gute Organisation im Betrieb führt langfristig zur wirklichen Work-Life-Balance
389 und zur Transformation der Industrie in Sachsen-Anhalt!

390 **Fazit:**

391 Für die Transformation in Sachsen-Anhalt braucht es folgende Schritte:

- 392 1. Umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie
- 393 2. Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung
- 394 3. Verbesserung der Ausbildungskriterien- und Bedingungen
- 395 4. Mehr betriebliche Mitbestimmung
- 396 5. Fachkräfte Sofort-Paket

- 397 6. Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- 398 7. Herkömmliche Betriebe hin zur Transformation
- 399 8. Stärkung von Gewerkschaften im Betrieb und außerhalb
- 400 *Begründung*
- 401 Erfolgt mündlich.