

<b>Titel</b>	Den Arbeitsmarkt updaten - Unsere Jungsozialistischen Ansätze für eine Sozial-Ökologische Arbeitswelt		
<b>AntragstellerInnen</b>	Jusos Halle		
<b>Zur Weiterleitung an</b>	Juso-Bundeskongress,	SPD-Bundestagsfraktion,	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

*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. Überall im Land steht die Notwendigkeit einer
- 3 aktiven Gestaltung des Wandels im Fokus, um die regionale Wirtschaft zukunftsfähig
- 4 auszurichten und den sozialen Fortschritt voranzutreiben. Gerade die Braunkohlerevie-
- 5 re Bedeburg (Rheinisches Revier NRW), Saarbrücken, Halle/Pegau (Mitteldeutsches Re-
- 6 vier) und Cottbus/Görlitz (Lausitzer Revier) sind davon betroffen. Doch Transformation
- 7 muss überall passieren und darf nicht nur auf diese Regionen beschränkt werden.
- 8 Unsere Vision ist es, diese Regionen zu Vorreitern in den Bereichen Innovation, Nach-
- 9 haltigkeit, Arbeitsmarktfähigkeit und Arbeitsbedingungen zu machen. Dabei ist von zen-
- 10 traler Bedeutung, dass wir als Jungsozialist\*innen mit unseren natürlichen Bündnispart-
- 11 ner\*innen, den Gewerkschaften nicht nur zusammenarbeiten, sondern aktiv Politik für
- 12 die Beschäftigten in unserem Land machen. Der DGB hat mit seinem Projekt "Revier-
- 13 wende" dazu bereits die ersten notwendigen Schritte getan, denn Strukturwandel und
- 14 Energiewende kann nur mit den Beschäftigten gestaltet werden. Die Kohleregion kön-
- 15 nen dabei zur Modellregion für ganz Europa werden. Um dieses Ziel zu erreichen, sind
- 16 gezielte Schritte erforderlich. Die vorgeschlagenen Maßnahmen konzentrieren sich auf
- 17 verschiedene Schwerpunkte, die eng miteinander verknüpft sind und gemeinsam ei-
- 18 ne umfassende und nachhaltige Transformation ermöglichen sollen. Dabei sind diese
- 19 Aspekte nur ein Teil der Lösung, denn Transformation muss aktiv gestaltet und weiter-
- 20 entwickelt werden.

21 Wir sind davon überzeugt, dass eine aktive Gestaltung der Transformation in Sachsen-  
22 Anhalt von entscheidender Bedeutung ist, um die zukünftigen Herausforderungen er-  
23 folgreich zu bewältigen. Dabei geht es nicht nur um die wirtschaftliche Entwicklung, son-  
24 dern auch um die Sicherung von Arbeitsplätzen und guten Arbeitsbedingungen für alle  
25 Beschäftigten, die Förderung von Bildung und Ausbildung sowie den Schutz unserer  
26 Umwelt und Ressourcen.

## 27 **1. Umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie**

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

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

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

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

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

57 Ausbildungsniveau steigern: Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie ermög-  
58 licht es, die Ausbildungskriterien zu verbessern und die Qualität der Ausbildung zu stei-

59 gern. Dies führt zu gut qualifizierten Fachkräften und einem insgesamt höheren Ausbil-  
60 dungsniveau in der Region.

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

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

72 Insgesamt bietet eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie eine nachhaltige Lö-  
73 sung, um die Ausbildungssituation zu verbessern, Fachkräfte zu sichern und die Zu-  
74 kunftsfähigkeit einer Region langfristig zu stärken. Die DGB-Jugend hat in ihrem Aus-  
75 bildungsreport 2022 dazu konkrete Forderungen erarbeitet, wie diese aussehen kann,  
76 denn der jetzige Gesetzesentwurf aus dem Bundesministerium reicht dazu noch nicht  
77 aus!

78 Wir brauchen:

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

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

## 88 **2. Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung**

89 Um allen jungen Menschen gleiche Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Zukunft  
90 zu ermöglichen, setzen wir uns für einen verbesserten Zugang zur Ausbildung und Be-  
91 rufsorientierung ein. Dies beinhaltet eine frühzeitige und umfassende Information über  
92 unterschiedliche Berufsbilder sowie die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Schu-  
93 len, Unternehmen und der Arbeitsverwaltung. Durch gezielte Beratungs- und Unterstüt-  
94 zungsangebote sollen individuelle Fähigkeiten und Interessen gefördert werden. Doch

95 was muss sich dazu genau verbessern? Die DGB-Jugend hat dazu in ihrem Ausbildungs-  
96 report von 2022 dazu einige konkrete Zahlen, anhand welcher fortlaufend erklärt wird,  
97 was wir verändern müssen:

98 Um den Zugang zur Ausbildung und Berufsorientierung zu verbessern, sind folgende  
99 Maßnahmen erforderlich:

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

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

112 Verbesserung der Qualität der Berufsorientierungsangebote: Die Tatsache, dass mehr  
113 als sieben von zehn Auszubildenden angaben, dass ihnen die schulische Berufsorientie-  
114 rung "gar nicht" oder "weniger" geholfen haben (DGB-Jugend Ausbildungsreport), zeigt  
115 den dringenden Bedarf an Verbesserungen. Es ist erforderlich, die Qualität der Berufs-  
116 orientierungsangebote zu steigern, indem beispielsweise qualifizierte Berufsberater\*in-  
117 nen eingesetzt werden und praxisnahe Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten  
118 zur Verfügung gestellt werden.

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

125 Verbesserung der Ausbildungsqualität: 10% der befragten Auszubildenden im DGB-  
126 Jugend Ausbildungsreport gaben an, mit der Qualität ihrer Ausbildung im Betrieb nicht  
127 zufrieden zu sein. Um den Zugang zur Ausbildung zu verbessern, ist es wichtig, die  
128 Ausbildungsqualität zu steigern. Dies kann durch regelmäßige Überprüfung der Ausbil-  
129 dungsbetriebe, Schulungen für Ausbilderinnen und Ausbilder sowie eine enge Zusam-  
130 menarbeit zwischen Betrieben und Berufsschulen erreicht werden.

131 Erhöhung der Übernahmechancen: Die Tatsache, dass nur rund 33% der befragten  
132 Auszubildenden eine Übernahmezusage hatten, verdeutlicht die Unsicherheit vieler Ju-

133 gendlicher bezüglich ihrer beruflichen Perspektiven. Um den Zugang zur Ausbildung zu  
134 verbessern, sollten die Übernahmechancen erhöht werden, beispielsweise durch ver-  
135 stärkte Kooperationen zwischen Unternehmen und die Förderung von Weiterbildungs-  
136 maßnahmen für Auszubildende. Optimal wäre eine Ausweitung des Rechtsanspruchs,  
137 auf Ausbildung. Bundesarbeitsminister Heil hat in seinem Gesetzentwurf einer "Ausbil-  
138 dungsplatzgarantie" vom Mai 2023 zwar diesen grundsätzlich in Gesetzesform gegos-  
139 sen, doch dieser muss sich auch auf die Umlage beziehen und ausgeweitet werden.  
140 Möglich sind hier landesrechtliche Regelungen, am Beispiel von Bremen oder wie ge-  
141 plant in Niedersachsen.

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

### 146 **3. Verbesserung der Ausbildungskriterien- und Bedingungen:**

147 Um die Qualität und die Bedingungen der Ausbildung weiter zu steigern, ist es erfor-  
148 derlich, die Ausbildungskriterien regelmäßig zu überprüfen und anzupassen. Eine enge  
149 Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Berufsschulen und Kammern ist dabei uner-  
150 lässlich. Wir setzen uns für eine stärkere Praxisorientierung, eine kontinuierliche Weiter-  
151 bildung der Ausbilder\*innen sowie eine Anpassung der Lehrpläne an aktuelle Entwick-  
152 lungen ein. Dies gewährleistet eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die den Anforde-  
153 rungen der Arbeitswelt entspricht. Dazu braucht es auch hier konkrete Maßnahmen:

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

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

170 Unterstützung bei Prüfungsvorbereitungen: Prüfungen stellen für viele Auszubildende  
171 eine große Herausforderung dar. Um den Auszubildenden den Prüfungsstress zu er-

172 leichtern und sie bestmöglich auf die Prüfungen vorzubereiten, sollten ihnen angemessene  
173 Unterstützungangebote zur Verfügung gestellt werden. Dies kann in Form von zusätzli-  
174 chen Schulungsmaßnahmen, Prüfungsvorbereitungskursen oder individueller Be-  
175 treuung durch erfahrene Ausbilderinnen und Ausbilder geschehen.

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

181 Förderung von eigenverantwortlichem Arbeiten: Auszubildende sollten frühzeitig eigen-  
182 verantwortliche Aufgaben übernehmen und ihre Fähigkeiten unter Anleitung entwickeln  
183 können. Die Möglichkeit, eigenständig an Projekten mitzuarbeiten und Verantwortung  
184 zu übernehmen, macht die Ausbildung interessanter und fördert die Motivation und das  
185 Selbstvertrauen der Auszubildenden. Die Situation hier sieht im Moment allerdings ganz  
186 anders aus, denn über 11% der Azubis müssen häufig oder regelmäßig ausbildungs-  
187 fremde Tätigkeiten verrichten. Das fördert nicht nur nicht die Transformation, sondern  
188 schädigt aktiv.

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

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

#### 201 **4. Mehr betriebliche Mitbestimmung**

202 Wir sind überzeugt, dass eine stärkere Einbindung der Beschäftigten in unternehmeri-  
203 sche Entscheidungsprozesse einen positiven Beitrag zur Transformation leisten kann.  
204 Daher fordern wir eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung überall. Dies wird  
205 langfristig nur durch mehr Tarifbindung erreicht! Es braucht daher außerdem eine Ab-  
206 kehr und Neuregelung vom Tarifeinheitsgesetz. Durch eine erweiterte Beteiligung der  
207 Arbeitnehmer\*innen werden wichtige Erfahrungen und Ideen eingebracht, die zu einer  
208 erfolgreichen Umsetzung von Transformationsprozessen beitragen können.

209 Um die betriebliche Mitbestimmung zu verbessern, können folgende Maßnahmen er-  
210 griffen werden:

211 Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV): Die JAV ist eine wichtige In-  
212 stitution, die die Interessen der Auszubildenden und jungen Beschäftigten im Betrieb  
213 vertritt. Um die betriebliche Mitbestimmung zu stärken, ist es wichtig, die Rechte und  
214 Befugnisse der JAV zu stärken und ihr eine aktive Rolle bei betrieblichen Entscheidun-  
215 gen zu ermöglichen. Dies kann beispielsweise durch Schulungen und Weiterbildungen  
216 für JAV-Mitglieder, klare Zuständigkeiten und regelmäßige Austauschmöglichkeiten mit  
217 dem Betriebsrat, bzw. Personalrat geschehen.

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

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

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

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

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

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

## 251 **5. Fachkräftemangel Sofort-Paket**

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

258 Stärkere Ausbildungsförderung: (siehe oben)

259 Attraktivität der Ausbildungsberufe steigern: Die Attraktivität der Ausbildungsberufe  
260 kann durch verschiedene Maßnahmen gesteigert werden. Dazu gehören eine angemes-  
261 sene Vergütung, gute Entwicklungsperspektiven, eine gute Work-Life-Balance sowie die  
262 Anerkennung und Wertschätzung der Auszubildenden. Es ist wichtig, die Vielfalt und  
263 die Möglichkeiten der Ausbildungsberufe bekannt zu machen und das Image von Aus-  
264 bildungsberufen zu verbessern.

265 Regionale Zusammenarbeit: Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, ist eine enge Zu-  
266 sammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Arbeitsverwaltung und  
267 anderen relevanten Akteur\*innen erforderlich. Gemeinsame Projekte, Informationsver-  
268 anstaltungen, Praktika und Kooperationen können dazu beitragen, die Ausbildungs-  
269 möglichkeiten bekannt zu machen und den Übergang von der Schule in den Beruf zu  
270 erleichtern. Es kann nicht aus den Landeshauptstädten oder Berlin heraus entschie-  
271 den werden, was im Revier benötigt wird. Sachsen-Anhalt hat dabei mit dem Revieraus-  
272 schuss auf Landesebene ein Gremium geschaffen, welches in die richtige Richtung zielt.  
273 Diese Projekte müssen gestärkt und ausgeweitet werden!

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

281 Attraktivität der Region steigern: Um Fachkräfte anzuziehen, ist es wichtig, die Attrakti-  
282 vität der Region insgesamt zu steigern. Dazu gehören eine gute Infrastruktur, attrakti-  
283 ve Wohnmöglichkeiten, kulturelle Angebote, Freizeitmöglichkeiten und eine gute Work-

284 Life-Balance. Eine positive Entwicklung der Region und gezielte Marketingmaßnahmen  
285 können dazu beitragen, Fachkräfte anzulocken und langfristig zu binden.

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

291 Indem diese Maßnahmen umgesetzt werden, kann der Fachkräftemangel bekämpft  
292 werden und die Region langfristig gestärkt werden.

## 293 **6. Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

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

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

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

326 Gesundheitsmanagement angepasst an die Bedürfnisse der Beschäftigten: Ein gutes Ge-  
327 sundheitsmanagement fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftig-  
328 ten. Maßnahmen wie Gesundheitsförderung, Sportangebote, Ergonomie am Arbeits-  
329 platz und Stressbewältigungsprogramme können dazu beitragen, die Arbeitsbedingun-  
330 gen zu verbessern und die Work-Life-Balance zu unterstützen. Diese müssen aber im  
331 Rahmen der öffentlichen Daseinsvorsorge für alle zugänglich sein und nicht nur einigen  
332 großen Betrieben. Ein Modell wie bei der umlagefinanzierten Ausbildungsplatzgarantie  
333 halten wir hier für sinnvoll.

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

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

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

## 348 **7. Herkömmliche Betriebe hin zu Transformation**

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

356 Analyse und Bewertung: Zunächst ist es wichtig, den aktuellen Zustand der Betriebe zu  
357 analysieren und zu bewerten. Dabei sollten sowohl die bestehenden Fähigkeiten, Res-  
358 sourcen, Technologien und zukünftigen Anforderungen im Bereich erneuerbare Ener-

359 gien und ÖPNV berücksichtigt werden. Eine umfassende Bewertung ermöglicht es, die  
360 vorhandenen Stärken und Schwächen des Betriebs zu identifizieren.

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

366 Kompetenzaufbau und Weiterbildung: Um die Transformation erfolgreich umzusetzen,  
367 ist es wichtig, das Wissen und die Fähigkeiten der Beschäftigten anzupassen und weiter-  
368 zuentwickeln. Dies kann durch Schulungen, Weiterbildungen und den gezielten Aufbau  
369 von Kompetenzen im Bereich erneuerbare Energien, ÖPNV oder Ähnlichem geschehen.  
370 Der Fokus sollte auf technischem Know-how, Nachhaltigkeit und neuen Produktions-  
371 und Fertigungstechniken liegen.

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

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

## 389 **8. Stärkung von Gewerkschaften im Betrieb und außerhalb**

390 Abschließend bleibt zu sagen, dass nur Gewerkschaften wirklich zur Verbesserung der  
391 Arbeitsbedingungen beitragen. Daher braucht es hier gerade von Seiten der SPD eine  
392 klare Unterstützung und Bekenntnis zur politischen Arbeit von Gewerkschaften. Denn  
393 nur eine gute Organisation im Betrieb führt langfristig zur wirklichen Work-Life-Balance  
394 und zur Transformation der Industrie!

### 395 **Fazit:**

396 Für die Transformation braucht es folgende Schritte:

- 397 1. Umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie
- 398 2. Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung
- 399 3. Verbesserung der Ausbildungskriterien- und Bedingungen
- 400 4. Mehr betriebliche Mitbestimmung
- 401 5. Fachkräfte Sofort-Paket
- 402 6. Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- 403 7. Herkömmliche Betriebe hin zur Transformation
- 404 8. Stärkung von Gewerkschaften im Betrieb und außerhalb
- 405 *Begründung*
- 406 Erfolgt mündlich.