

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

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

Die Transformation ist ein zentraler Aspekt unserer Zeit, der sowohl Herausforderungen als auch große Chancen mit sich bringt. Überall im Land steht die Notwendigkeit einer aktiven Gestaltung des Wandels im Fokus, um die regionale Wirtschaft zukunftsfähig auszurichten und den sozialen Fortschritt voranzutreiben. Gerade die Braunkohlereviere Bedeburg (Rheinisches Revier NRW), Saarbrücken, Halle/Pegau (Mitteldeutsches Revier) und Cottbus/Görlitz (Lausitzer Revier) sind davon betroffen. Doch Transformation muss überall passieren und darf nicht nur auf diese Regionen beschränkt werden.

Unsere Vision ist es, diese Regionen zu Vorreitern in den Bereichen Innovation, Nachhaltigkeit, Arbeitsmarktfähigkeit und Arbeitsbedingungen zu machen. Dabei ist von zentraler Bedeutung, dass wir als Jungsozialist*innen mit unseren natürlichen Bündnispartner*innen, den Gewerkschaften nicht nur zusammenarbeiten, sondern aktiv Politik für die Beschäftigten in unserem Land machen. Der DGB hat mit seinem Projekt "Revierwende" dazu bereits die ersten notwendigen Schritte getan, denn Strukturwandel und Energiewende kann nur mit den Beschäftigten gestaltet werden. Die Kohleregion können dabei zur Modellregion für ganz Europa werden. Um dieses Ziel zu erreichen, sind gezielte Schritte erforderlich. Die vorgeschlagenen Maßnahmen konzentrieren sich auf verschiedene Schwerpunkte, die eng miteinander verknüpft sind und gemeinsam eine umfassende und nachhaltige Transformation ermöglichen sollen. Dabei sind diese Aspekte nur ein Teil der Lösung, denn Transformation muss aktiv gestaltet und weiterentwickelt werden.

Wir sind davon überzeugt, dass eine aktive Gestaltung der Transformation in Sachsen-Anhalt von entscheidender Bedeutung ist, um die zukünftigen Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Dabei geht es nicht nur um die wirtschaftliche Entwicklung, son-

dern auch um die Sicherung von Arbeitsplätzen und guten Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, die Förderung von Bildung und Ausbildung sowie den Schutz unserer Umwelt und Ressourcen.

1. Umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie

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

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

Fachkräftesicherung: Die Ausbildung junger Menschen ist von entscheidender Bedeutung, um den Bedarf an qualifizierten Fachkräften langfristig zu decken und diese in den für den Strukturwandel bedeutsamen Unternehmen zu etablieren. Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie stellt sicher, dass ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen und somit der Fachkräftemangel bekämpft wird.

Solidarität: Durch die Umlagefinanzierung werden die Kosten für die Ausbildungsplatzgarantie auf alle Unternehmen verteilt. Dies fördert Solidarität zwischen den Unternehmen und stellt sicher, dass auch kleinere Betriebe Ausbildungsplätze anbieten können, ohne übermäßig belastet zu werden. Dies stärkt vor allem tarifgebundene kleine und mittlere Unternehmen (KMU), denn diese sind für die Transformation besonders relevant.

Arbeitsmarktsituation verbessern: Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie trägt zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation bei, indem sie Jugendlichen bessere Perspektiven und Möglichkeiten bietet. Dies reduziert die Jugendarbeitslosigkeit und erhöht die Beschäftigungsfähigkeit der jungen Generation.

Ausbildungsniveau steigern: Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie ermöglicht es, die Ausbildungskriterien zu verbessern und die Qualität der Ausbildung zu steigern. Dies führt zu gut qualifizierten Fachkräften und einem insgesamt höheren Ausbildungsniveau in der Region.

Regionale Entwicklung fördern: Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie unterstützt die regionale Entwicklung, indem sie jungen Menschen ermöglicht, in ihrer Heimatregion eine Ausbildung zu absolvieren und anschließend dort auch beruflich tätig zu werden. Dadurch werden die Abwanderung von Fachkräften reduziert und die Wirtschaft vor Ort gestärkt. Gerade für die Reviere stellt die Abwanderung ein großes Problem dar.

Investition in die Zukunft: Eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie ist eine Investition in die Zukunft der Gesellschaft. Durch die gezielte Förderung der Ausbildung junger Menschen werden sie optimal auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet und können langfristig zum wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt beitragen.

Insgesamt bietet eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie eine nachhaltige Lösung, um die Ausbildungssituation zu verbessern, Fachkräfte zu sichern und die Zukunftsfähigkeit einer Region langfristig zu stärken. Die DGB-Jugend hat in ihrem Ausbildungsreport 2022 dazu konkrete Forderungen erarbeitet, wie diese aussehen kann, denn der jetzige Gesetzesentwurf aus dem Bundesministerium reicht dazu noch nicht aus!

Wir brauchen:

- solidarische Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten durch alle Betriebe mit Kostenausgleich für auszubildende Betriebe
- Intensive und ausgeweitete Begleitung aller Jugendlichen vor dem Schulabschluss bis zum Ausbildungsabschluss
- Aufbau eines Auffangnetzes außerbetrieblicher Ausbildungsplätze bei Einhaltung aller Qualitätsstandards und intensiven Vermittlungsbemühungen in betrieblichen Ausbildungsplätzen

Die Bundesregierung hat alle nötigen Mittel dazu in der Hand, um diese konkreten Maßnahmen zu erlassen. Her mit der umlagefinanzierten Ausbildungsplatzgarantie!

2. Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung

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

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

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

Stärkere Vernetzung von Schulen, Unternehmen und Arbeitsverwaltung: Um den Zugang zur Ausbildung zu verbessern, ist eine engere Zusammenarbeit zwischen Schulen, Unternehmen und der Arbeitsverwaltung erforderlich. Durch regelmäßigen Austausch und gezielte Kooperationen können die Bedürfnisse der jungen Menschen besser erfasst und passende Ausbildungsangebote vermittelt werden.

Verbesserung der Qualität der Berufsorientierungsangebote: Die Tatsache, dass mehr als sieben von zehn Auszubildenden angaben, dass ihnen die schulische Berufsorientierung "gar nicht" oder "weniger" geholfen haben (DGB-Jugend Ausbildungsreport), zeigt den dringenden Bedarf an Verbesserungen. Es ist erforderlich, die Qualität der Berufsorientierungsangebote zu steigern, indem beispielsweise qualifizierte Berufsberater*innen eingesetzt werden und praxisnahe Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden.

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

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

Erhöhung der Übernahmechancen: Die Tatsache, dass nur rund 33% der befragten Auszubildenden eine Übernahmezusage hatten, verdeutlicht die Unsicherheit vieler Jugendlicher bezüglich ihrer beruflichen Perspektiven. Um den Zugang zur Ausbildung zu verbessern, sollten die Übernahmechancen erhöht werden, beispielsweise durch verstärkte Kooperationen zwischen Unternehmen und die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Auszubildende. Optimal wäre eine Ausweitung des Rechtsanspruchs,

auf Ausbildung. Bundesarbeitsminister Heil hat in seinem Gesetzentwurf einer "Ausbildungsplatzgarantie" vom Mai 2023 zwar diesen grundsätzlich in Gesetzesform gegossen, doch dieser muss sich auch auf die Umlage beziehen und ausgeweitet werden. Möglich sind hier landesrechtliche Regelungen, am Beispiel von Bremen oder wie geplant in Niedersachsen.

Indem diese Maßnahmen umgesetzt werden, kann der Zugang zur Ausbildung und Berufsorientierung deutlich verbessert werden. Dadurch erhalten junge Menschen bessere Möglichkeiten, ihren beruflichen Werdegang aktiv zu gestalten und werden gleichzeitig den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht.

3. Verbesserung der Ausbildungskriterien- und Bedingungen:

Um die Qualität und die Bedingungen der Ausbildung weiter zu steigern, ist es erforderlich, die Ausbildungskriterien regelmäßig zu überprüfen und anzupassen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Berufsschulen und Kammern ist dabei unerlässlich. Wir setzen uns für eine stärkere Praxisorientierung, eine kontinuierliche Weiterbildung der Ausbilder*innen sowie eine Anpassung der Lehrpläne an aktuelle Entwicklungen ein. Dies gewährleistet eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die den Anforderungen der Arbeitswelt entspricht. Dazu braucht es auch hier konkrete Maßnahmen:

Faire Vergütung: Eine angemessene und faire Vergütung ist ein wichtiger Faktor, um Ausbildungsplätze attraktiv zu machen. Eine angemessene Vergütung ermöglicht den Auszubildenden, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten und sich aktiv auf ihre Ausbildung zu konzentrieren, ohne finanzielle Sorgen zu haben. Eine Überprüfung der Ausbildungsvergütungen und die Anpassung an die aktuellen Lebenshaltungskosten sind notwendig, um die Attraktivität von Ausbildungsplätzen zu steigern.

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

Unterstützung bei Prüfungsvorbereitungen: Prüfungen stellen für viele Auszubildende eine große Herausforderung dar. Um den Auszubildenden den Prüfungsstress zu erleichtern und sie bestmöglich auf die Prüfungen vorzubereiten, sollten ihnen angemessene Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Dies kann in Form von zusätzlichen Schulungsmaßnahmen, Prüfungsvorbereitungskursen oder individueller Betreuung durch erfahrene Ausbilderinnen und Ausbilder geschehen.

Betriebliche Unterstützung und Begleitung: Eine gute Betreuung und Unterstützung seitens des Ausbildungsbetriebs ist entscheidend, um die Ausbildungsbedingungen attraktiv zu gestalten. Regelmäßiges Feedback, klare Ansprechpartner*innen sowie die Möglichkeit zur regelmäßigen Weiterentwicklung und Fortbildung tragen dazu bei, dass sich Auszubildende gut aufgehoben und unterstützt fühlen.

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

Einbeziehung in betriebliche Entscheidungen: Die Einbindung der Auszubildenden in betriebliche Entscheidungsprozesse und die Möglichkeit zur Mitbestimmung schaffen ein Gefühl der Zugehörigkeit und steigern die Motivation. Dazu müssen JAVs aktiv gefördert und unterstützt werden. Durch regelmäßige Austausch- und Feedbackmöglichkeiten können Auszubildende aktiv an der Gestaltung ihrer Ausbildung teilhaben und ihre Ideen und Vorschläge einbringen. Die Jugendbeteiligung im Transformationsprozess muss gefördert werden, damit die Azubis diesen aktiv mitgestalten können.

Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten: Die Möglichkeit zur Weiterbildung und beruflichen Weiterentwicklung ist ein wichtiger Aspekt, der Ausbildungsplätze attraktiver macht. Durch die Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten während der Ausbildung können Auszubildende ihre Fähigkeiten und Kenntnisse erweitern. Dazu zählt auch die Ausweitung des Bildungsurlaubs!

4. Mehr betriebliche Mitbestimmung

Wir sind überzeugt, dass eine stärkere Einbindung der Beschäftigten in unternehmerische Entscheidungsprozesse einen positiven Beitrag zur Transformation leisten kann. Daher fordern wir eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung überall. Dies wird langfristig nur durch mehr Tarifbindung erreicht! Es braucht daher außerdem eine Abkehr und Neuregelung vom Tarifeinheitengesetz. Durch eine erweiterte Beteiligung der Arbeitnehmer*innen werden wichtige Erfahrungen und Ideen eingebracht, die zu einer erfolgreichen Umsetzung von Transformationsprozessen beitragen können.

Um die betriebliche Mitbestimmung zu verbessern, können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV): Die JAV ist eine wichtige Institution, die die Interessen der Auszubildenden und jungen Beschäftigten im Betrieb vertritt. Um die betriebliche Mitbestimmung zu stärken, ist es wichtig, die Rechte und

Befugnisse der JAV zu stärken und ihr eine aktive Rolle bei betrieblichen Entscheidungen zu ermöglichen. Dies kann beispielsweise durch Schulungen und Weiterbildungen für JAV-Mitglieder, klare Zuständigkeiten und regelmäßige Austauschmöglichkeiten mit dem Betriebsrat, bzw. Personalrat geschehen.

Förderung von Betriebsräten: Betriebsräte sind wichtige Akteure der betrieblichen Mitbestimmung. Um ihre Rolle zu stärken, ist es notwendig, die Bildung von Betriebsräten zu unterstützen und ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Dies kann beispielsweise durch Schulungen und Weiterbildungen für Betriebsratsmitglieder, die Förderung von Informations- und Kommunikationstechnologien zur effektiven Zusammenarbeit sowie die Gewährleistung eines konstruktiven Dialogs zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung geschehen.

Ausbau der Mitbestimmungsrechte: Um die betriebliche Mitbestimmung zu verbessern, können die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer*innen erweitert werden. Dies kann beispielsweise durch die Einführung von erweiterten Informations- und Konsultationsrechten bei betrieblichen Veränderungsprozessen, die Einbeziehung von Betriebsräten in die strategische Planung oder die Schaffung von Möglichkeiten zur Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung geschehen.

Förderung von Kooperation und Dialog: Eine offene und konstruktive Kommunikation zwischen Betriebsrat, JAV, Geschäftsleitung und Belegschaft ist entscheidend für eine erfolgreiche betriebliche Mitbestimmung. Durch regelmäßige Austausch- und Informationsveranstaltungen, Feedbackkanäle und eine transparente Kommunikation können Missverständnisse vermieden und das Vertrauen zwischen den Parteien gestärkt werden.

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

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

Indem diese Maßnahmen umgesetzt werden, kann die betriebliche Mitbestimmung gestärkt und zu einer positiven Unternehmenskultur beitragen, in der die Interessen der Arbeitnehmer*innen den Betrieb bestimmen und sich das Profitstreben der Unternehmer*innen mehr in Richtung der Interessen der Beschäftigten bewegt.

5. Fachkräftemangel Sofort-Paket

Um dem akuten Fachkräftemangel in bestimmten Branchen entgegenzuwirken, schlagen wir die Einführung eines Fachkräftemangel Sofort-Pakets vor. Dies beinhaltet gezielte Maßnahmen wie die Intensivierung der Aus- und Weiterbildung in den betroffenen Bereichen, die Vereinfachung von Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse und die Förderung von Einwanderung auf den Arbeitsmarkt. Viele der oben bereits aufgeführten Maßnahmen müssen Teil des Fachkräfte Sofort-Pakets sein:

Stärkere Ausbildungsförderung: (siehe oben)

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

Regionale Zusammenarbeit: Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Arbeitsverwaltung und anderen relevanten Akteur*innen erforderlich. Gemeinsame Projekte, Informationsveranstaltungen, Praktika und Kooperationen können dazu beitragen, die Ausbildungsmöglichkeiten bekannt zu machen und den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Es kann nicht aus den Landeshauptstädten oder Berlin heraus entschieden werden, was im Revier benötigt wird. Sachsen-Anhalt hat dabei mit dem Revierausschuss auf Landesebene ein Gremium geschaffen, welches in die richtige Richtung zielt. Diese Projekte müssen gestärkt und ausgeweitet werden!

Weiterbildung und Umschulung: Es ist wichtig, vorhandene Fachkräfte weiterzubilden und umzuschulen, um den Bedarf an spezialisierten Arbeitskräften zu decken. Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und Umschulungen, beispielsweise durch finanzielle Unterstützung oder Bildungsgutscheine, ermöglicht es den Menschen, sich neue Fähigkeiten anzueignen und sich den Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Gerade im Bezug auf die Digitalisierung ist es wichtig, alle Beschäftigten an verschiedenen Möglichkeiten teilhaben zu lassen, wie z.B. dem Programm "Arbeit 4.0."

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

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

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

6. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist von zentraler Bedeutung für das Wohlergehen der Beschäftigten und der Gesellschaft. In einer Zeit, in der sich Arbeitswelten und -strukturen stetig verändern, gewinnt die Gestaltung gesunder, motivierender und ausgewogener Arbeitsumgebungen immer mehr an Bedeutung. Arbeitsbedingungen umfassen verschiedene Aspekte wie Arbeitszeit, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbelastung, soziale Interaktionen am Arbeitsplatz und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Eine gezielte Verbesserung dieser Bedingungen trägt nicht nur zur Zufriedenheit der Beschäftigten bei, sondern hat auch positive Auswirkungen auf ihre Produktivität, die Arbeitsqualität und die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Darüber hinaus fördert die Verbesserung der Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Beschäftigten, reduziert Stress und Burnout-Risiken und unterstützt eine bessere Work-Life-Balance. Überall ist es von besonderer Bedeutung, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern, um den Menschen eine gute Lebensqualität und Perspektiven in ihrem beruflichen Umfeld zu bieten. Dieser Schritt ist nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch ein wichtiger Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Region und zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts.

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

Arbeitszeitkonten: Arbeitszeitkonten bieten den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten selbst zu steuern und Überstunden oder Mehrarbeit zu erfassen. Durch die flexible Nutzung dieser Konten können Arbeitnehmer*innen Zeiten mit erhöhtem Arbeitsaufkommen ausgleichen oder freie Tage für persönliche Belange nehmen.

Gesundheitsmanagement angepasst an die Bedürfnisse der Beschäftigten: Ein gutes Gesundheitsmanagement fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Maßnahmen wie Gesundheitsförderung, Sportangebote, Ergonomie am Arbeitsplatz und Stressbewältigungsprogramme können dazu beitragen, die Arbeitsbedingun-

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

Fachkräfteschulungen: Fachkräfte spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Durch Schulungen und Trainings können sie sensibilisiert werden, die Bedürfnisse der Beschäftigten zu erkennen und eine positive Arbeitskultur zu fördern. Das Stichwort heißt hier Solidarität unter den Beschäftigten, denn nur so können gezielt Verbesserungen erkämpft werden.

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

Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege: Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, können Betreuungsangebote für Kinder sowie Unterstützungsleistungen für die Pflege von Angehörigen bereitgestellt werden. Die Schaffung von Kita-Plätzen, Betreuungsmodellen und Beratungsangeboten entlastet Beschäftigte in ihrer familiären Verantwortung und fördert die Work-Life-Balance.

7. Herkömmliche Betriebe hin zu Transformation

Um herkömmliche Betriebe in Unternehmen umzuwandeln, die gut für Transformationsprozesse wie die Herstellung erneuerbarer Energien und Technologie oder von ÖPNV-Geräten und Zubehör geeignet sind, sind folgende Schritte und Maßnahmen hilfreich. Dies muss aber immer und in allen Bereichen von Gewerkschaften und den Organen der betrieblichen Mitbestimmung begleitet werden und gegebenenfalls VETO-Rechte geltend gemacht werden. Damit schlussendlich die Beschäftigten über den Transformationsprozess des Unternehmens bestimmen:

Analyse und Bewertung: Zunächst ist es wichtig, den aktuellen Zustand der Betriebe zu analysieren und zu bewerten. Dabei sollten sowohl die bestehenden Fähigkeiten, Ressourcen, Technologien und zukünftigen Anforderungen im Bereich erneuerbare Energien und ÖPNV berücksichtigt werden. Eine umfassende Bewertung ermöglicht es, die vorhandenen Stärken und Schwächen des Betriebs zu identifizieren.

Strategieentwicklung: Basierend auf der Analyse sollte eine klare Strategie entwickelt werden, die den Transformationsprozess hin zu einem Unternehmen im Bereich erneuerbare Energien oder ÖPNV definiert. Diese Strategie sollte Ziele, Meilensteine und konkrete Handlungsschritte enthalten. Die Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und Umweltfreundlichkeit sind dabei zentrale Aspekte.

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

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

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

8. Stärkung von Gewerkschaften im Betrieb und außerhalb

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

Fazit:

Für die Transformation braucht es folgende Schritte:

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

6. Verbesserung der Arbeitsbedingungen
7. Herkömmliche Betriebe hin zur Transformation
8. Stärkung von Gewerkschaften im Betrieb und außerhalb

Zur Weiterleitung an

Juso-Bundeskongress, SPD-Bundestagsfraktion, SPD-Landesparteitag Sachsen-Anhalt,
SPD-Landtagsfraktion Sachsen-Anhalt