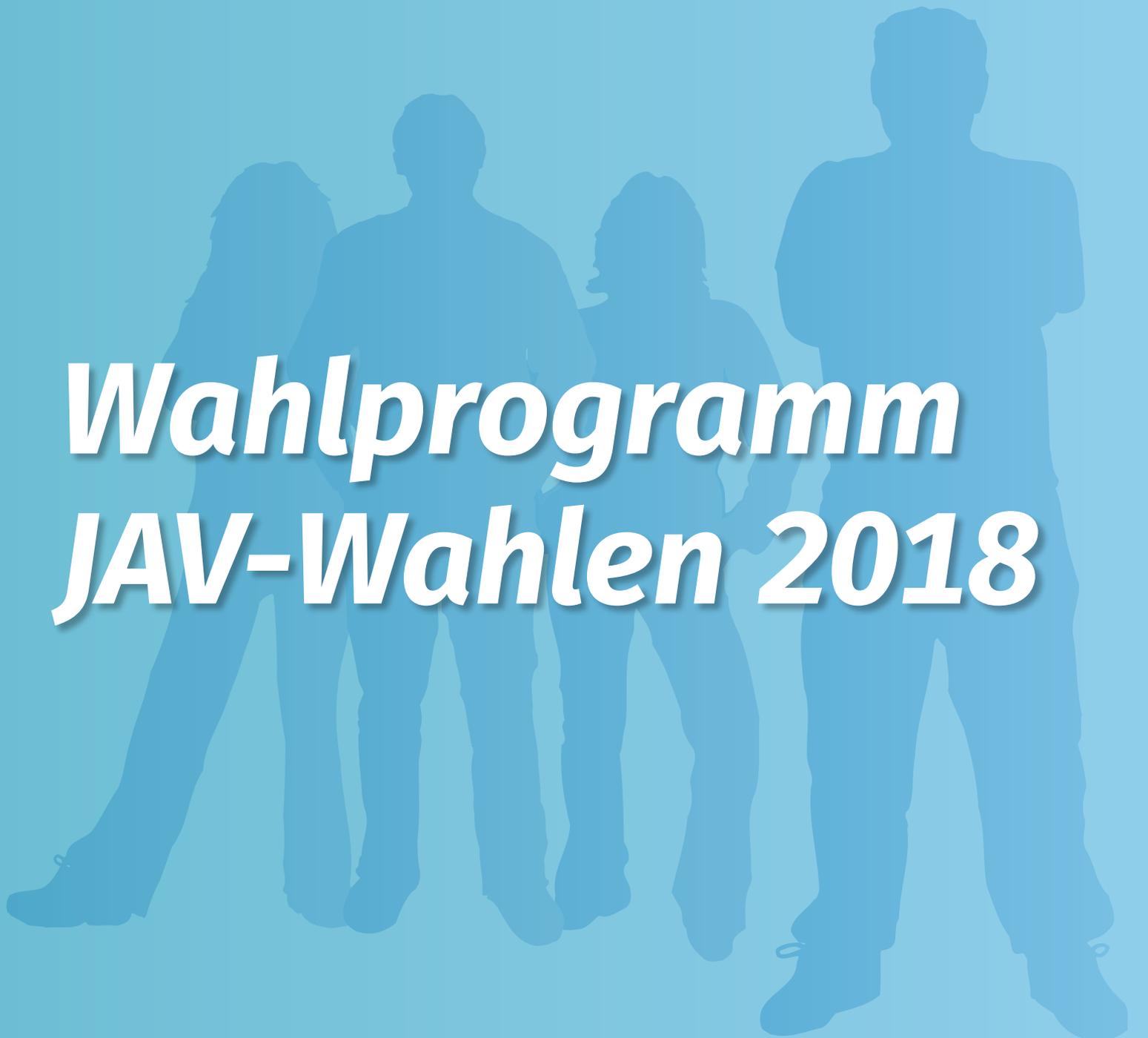


# JAV-Wahlen 2018

---



# Wahlprogramm JAV-Wahlen 2018

---

**MITBESTIMMEN.**

**MITGESTALTEN.**

**MIT UNS.  2018**



# JAV-Wahlprogramm 2018

Die EVG vertritt die Mitglieder aller Verkehrsunternehmen. Und die Erbringung von Verkehrsleistungen ist eine Gemeinschaftsleistung verschiedener Berufsgruppen. Aus diesem Grund ist für uns jede Berufsgruppe von Bedeutung, denn der Verkehr in Deutschland kann nur fließen, weil tausende Kolleginnen und Kollegen jeden Tag einen hervorragenden Job machen.

Dazu zählen wir auch Euch, die ihr Euch in der Berufsausbildung, in einer Qualifizierungsmaßnahme oder im dualen Studium befindet. Auch hier möchten wir keinen Unterschied machen und sprechen daher im vorliegenden Wahlprogramm generell von Ausbildung.

Im Mai 2018 haben zahlreiche Beschäftigte der EVG ihr Vertrauen ausgesprochen und unsere Kandidatinnen und Kandidaten in die Betriebsräte gewählt. Dafür sind wir als EVG dankbar.

Aber wir haben nicht nur viel für die „Erwachsenen“ erreicht, sondern auch für Euch als Auszubildende. Der NachwuchskräfteTV, Büchergeld, garantierte Übernahme, wenn Ihr Eure Ausbildung bei der DB AG macht, oder eine höhere Vergütung bei ChancePlus...

All diese Dinge konnten wir nur erreichen, weil Ihr unsere Kandidatinnen und Kandidaten gewählt habt und wir wollen diesen Erfolgskurs mit Euch gemeinsam weiterverfolgen. Das vorliegende Wahlprogramm zeigt Euch unsere Vorstellung für die Zukunft auf.

**Wenn Ihr diesen Weg mit uns gemeinsam gehen wollt, wählt die EVG bei den JAV-Wahlen 2018! Oder kandidiert selber – natürlich für die EVG!**

**EURE EVG-Jugend**

## → **Gute Ausbildung neu denken –** *statt weiter so zu machen*

Der heute bereits deutlich spürbare Personalmangel wird noch lange anhalten bzw. sich noch weiter verstärken. Daraus ergibt sich ein dringender Handlungsbedarf für die EVG und die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, denn die zukünftigen Fachkräfte werden unter weiter zunehmender Arbeitsverdichtung und -belastung zu leiden haben und werden Leidtragende einer mangelhaften Personalpolitik sein.

Über den Weg der qualifizierten Berufsausbildung muss verstärkt das heute und künftig benötigte Personal rekrutiert werden. Eine deutliche Erhöhung der Ausbildungszahlen und der entsprechenden Ausbildungskapazitäten und -personale sind zwingend notwendig.

Dabei muss die Ausbildung den Grundstein für die zukünftig anstehenden Veränderungen in der Arbeitswelt bilden. Nur eine moderne und innovative Ausbildung wird junge Menschen befähigen, mit den Herausforderungen der Digitalisierung und fortwährenden Veränderung umzugehen.

## → **Förderung individueller Stärken –** *statt Auswahl nach Schema F*

Jeder Mensch hat Stärken und Schwächen. Die Beurteilung eines Menschen auf Zeugnisnoten oder Einstellungstests abzustellen, greift zu kurz. Auch die Persönlichkeit, die individuellen Chancen und Weiterbildungsmöglichkeiten eines Schulabgängers sind bei der Auswahl künftiger Nachwuchskräfte zu betrachten.

Wenn der erste Berufswunsch eines Bewerbers nicht zu erfüllen ist, muss das Unternehmen den Schulabgängern individuelle Alternativen für eine Ausbildung bieten, um einen Interessenten nicht zu verlieren.

## → **Individuelle Unterstützung und Weiterentwicklungsangebote für alle Nachwuchskräfte –** *statt ausschließlicher Elitenförderung*

Nachwachskräfte sind vielfältig und individuell, in ihren Persönlichkeiten, in ihren Leistungen und auch in den Anforderungen, die sie an sich und ihre Ausbildung stellen. Mit dem Grundsatz „Dem einen bringe ich das Laufen bei und dem anderen ermöglihe ich das Fliegen“ beschreiben wir die Erwartungshaltung der Nachwuchskräfte an Unterstützungs- und Entwicklungsmaßnahmen, die nicht nach dem Gießkannenprinzip funktionieren.

Hierzu muss auch die sozialpädagogische Betreuung ausgeweitet und verstärkt werden. Die intelligente Vernetzung mit den Angeboten der Sozialpartner ist eine sinnvolle wie notwendige Ergänzung der bestehenden Möglichkeiten.

## → **Rekrutierung individueller gestalten – statt weiter zu zentralisieren**

Junge Menschen brauchen beim Wechsel von Schulleben ins Berufsleben eine intensivere und persönliche Begleitung und keine unpersönliche Homepage oder eine Betreuung aus der Ferne. Bewerberinnen und Bewerber müssen dort angesprochen werden, wo sie leben, wo sie sich sicher und wohl fühlen und in den Schulen

Unternehmen müssen sich aktiv in die Berufsorientierung einbringen. Praktika müssen ermöglicht, Berufsbilder vorgestellt und potenzielle Bewerber/innen dauerhaft betreut und damit frühzeitig an die Unternehmen gebunden werden.

## → **Berufsausbildung in der Fläche stärken**

Ausbildung muss an jedem Ort des Betriebes ermöglicht werden, an dem Arbeitsplätze frei werden oder schon heute Personalbedarf besteht.

Hierfür bedarf es zwingend einer deutlichen Erhöhung von Ausbildungskapazitäten und -personalen an bereits bestehenden Standorten. Darüber hinaus müssen neue Ausbildungsstandorte und -personale aufgebaut werden, um Regionen und Städte (wieder-)zu erschließen, in denen heute keine Ausbildung (mehr) stattfindet.

Es ist unumgänglich, diesen Weg zu beschreiten, um die Ausbildung zu den Menschen zu bringen. Wer als Bewerberin oder als Bewerber in ihrer/seiner Heimat arbeiten und leben möchte, wird nur begrenzt gewillt sein, diese für die Zeit der Ausbildung zu verlassen, um später zurückzukehren.

Flächendeckende Präsenz und Bekanntheit (auch in strukturschwächeren Regionen) ist auch ein Vorteil für die Unternehmen. Sie müssen sie nutzen, um im Konkurrenzkampf um Bewerber/innen (vor allem in den Ballungsgebieten) nicht unterzugehen.

## → **Schnellerer Prozess zum Ausbildungsvertrag – statt Verzögerungen im Betriebsablauf**

Unnötige Wartezeiten im Bewerbungsverfahren verprellen die Bewerber/innen – eine zügige Besetzung der Ausbildungs- und Studienplätze sichert eine frühzeitige Bindung der Bewerber.

Zwischen dem Bewerbungseingang und dem ersten Tag der Ausbildung hat eine intensive und individuelle Begleitung der künftigen Nachwuchskraft zu erfolgen, um eine frühzeitige Bindung an das Unternehmen sicherzustellen. So können hohe Abspringerquoten vor Ausbildungs- oder Studienbeginn reduziert werden. Positive Erfahrungen einzelner Betriebe sind konsequent und flächendeckend auszuweiten und weiter zu entwickeln (bspw. Azubi-Eltern-Tage, Einladungen zu Betriebsfeiern, frühzeitige Versendung des Konzernausweises und der Unternehmensbekleidung etc.)

## → **Alle Ausbildungsberufe und Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für alle Geschlechter**

Weniger als ein Viertel der Beschäftigten in Verkehrsunternehmen sind weiblich. Dabei unterscheidet sich die Geschlechterrelation nicht nur nach Betrieben, sondern auch innerhalb der jeweiligen Beschäftigungsbereiche der Verkehrsunternehmen. In den Werken ist der Frauenanteil nur marginal; im Dienstleistungs- und Kaufmännischen Bereich machen Frauen dagegen knapp die Hälfte der Beschäftigten aus. Diesem Auseinanderdriften muss entgegengewirkt werden, denn sonst verfestigen sich traditionelle Geschlechterstereotypen und die männliche Dominanzkultur in den Werken. Daher setzt sich die EVG-Jugend für eine klischeefreie Berufsorientierung ein und für die Gewinnung junger Frauen für gewerblich-technische und handwerkliche Berufe. Dies wird nur gelingen, wenn junge Frauen in ein Betriebsklima kommen, das für sie offen ist und sich durch gegenseitigen Respekt und Akzeptanz auszeichnet. Strukturelle und kulturelle Barrieren, wie die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die herrschende männliche Dominanzkultur in bestimmten Bereichen, müssen erkannt und korrigiert werden. Darüber hinaus muss an allen potenziellen Ausbildungsstandorten die entsprechende Infrastruktur für alle Geschlechter geschaffen werden.

## → **Vereinbarung von Familie und Berufsausbildung**

So unterschiedlich Lebensentwürfe junger Menschen auch sind, der Wunsch nach einem Ausgleich zwischen Familien- und Berufsleben ist weit verbreitet und gehört heute dazu. Zwischen den Wünschen und Bedürfnissen junger Kolleg/innen und der Wirklichkeit in den Betrieben klafft eine riesige Lücke.

Ausbildungszeit, Ausbildungsort, zeitlicher Ablauf der Ausbildungsinhalte und zusätzliche Unterstützungsangebote sind mit den Auszubildenden individuell abzustimmen, um einen Einstieg oder die Fortführung der Ausbildung zu ermöglichen.

Darüber hinaus muss die Ausbildung in Teilzeit bei voller Ausbildungsvergütung ermöglicht werden. Das betrifft nicht nur die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, sondern ist situationsbedingt individuell zu betrachten. Gerade durch eine Teilzeitausbildung haben junge Eltern die Chance, den Einstieg ins Erwerbsleben zu meistern.

## → **Diskriminierungsfreier Umgang im Betrieb gewährleisten, durch Schulung, Aufklärung und Sensibilisierung**

Die politischen Entwicklungen in Deutschland sind alarmierend. Die Zunahme von Gewalt im öffentlichen Raum, offen nach außen getragener Fremdenhass, wachsende Homophobie und die Stigmatisierung einzelner Religionsgruppen dürfen nicht weiter stillschweigend hingenommen werden.

Gerade die Rolle der Eisenbahn im Nationalsozialismus zeigt, wie unsere Branche missbraucht wurde und welche Bedeutung sie eingenommen hat. Dieser Tatsache müssen wir uns gemeinsam stellen und sie muss Bestandteil der Ausbildung sein.

Die EVG und ihre Jugendvertreterinnen und Jugendvertreter stellen klar, dass sie Vielfalt der Geschlechter, Religionen, Nationalitäten, sexuellen Orientierungen lebt und diese als Bereicherung ansieht.

Die Arbeitgeber haben ebenfalls einen Beitrag zu leisten. So muss die Geschichte der Eisenbahn im Nationalsozialismus und ihre Aufarbeitung ein Bestandteil der Ausbildung sein.

Wir fordern die Arbeitgeber auf, eine Anlaufstelle für Opfer einzurichten, an die sich unsere Kolleginnen und Kollegen wenden können und dort entsprechende Unterstützung erhalten. Darüber hinaus müssen die Arbeitgeber entschieden gegen Diskriminierungen vorgehen.

## → **Ausbildung statt Ausbeutung**

Die auch nur zeitweise Besetzung von Regelarbeitsplätzen mit Nachwuchskräften ist nicht zu akzeptieren. Dies steht nicht im Widerspruch zum Grundsatz der praxisorientierten Ausbildung.

Vielmehr sind Einsätze an Wochenenden, Feiertagen und zu Nachtzeiten aus Sicht der EVG-Jugend nicht dazu geeignet, ausbildungsrelevante Inhalte zu vermitteln und sind durch unsere betrieblichen Interessenvertretungen konsequent abzulehnen.

Berufsvorbereitende Maßnahmen müssen der Berufsorientierung dienen und nicht dem finanziellen Erfolg eines Unternehmens. Aus diesem Grund müssen diese Vorbereitungsmaßnahmen geschäftsfeldübergreifend gestaltet und mit verbindlichen Qualifizierungsplänen hinterlegt werden.

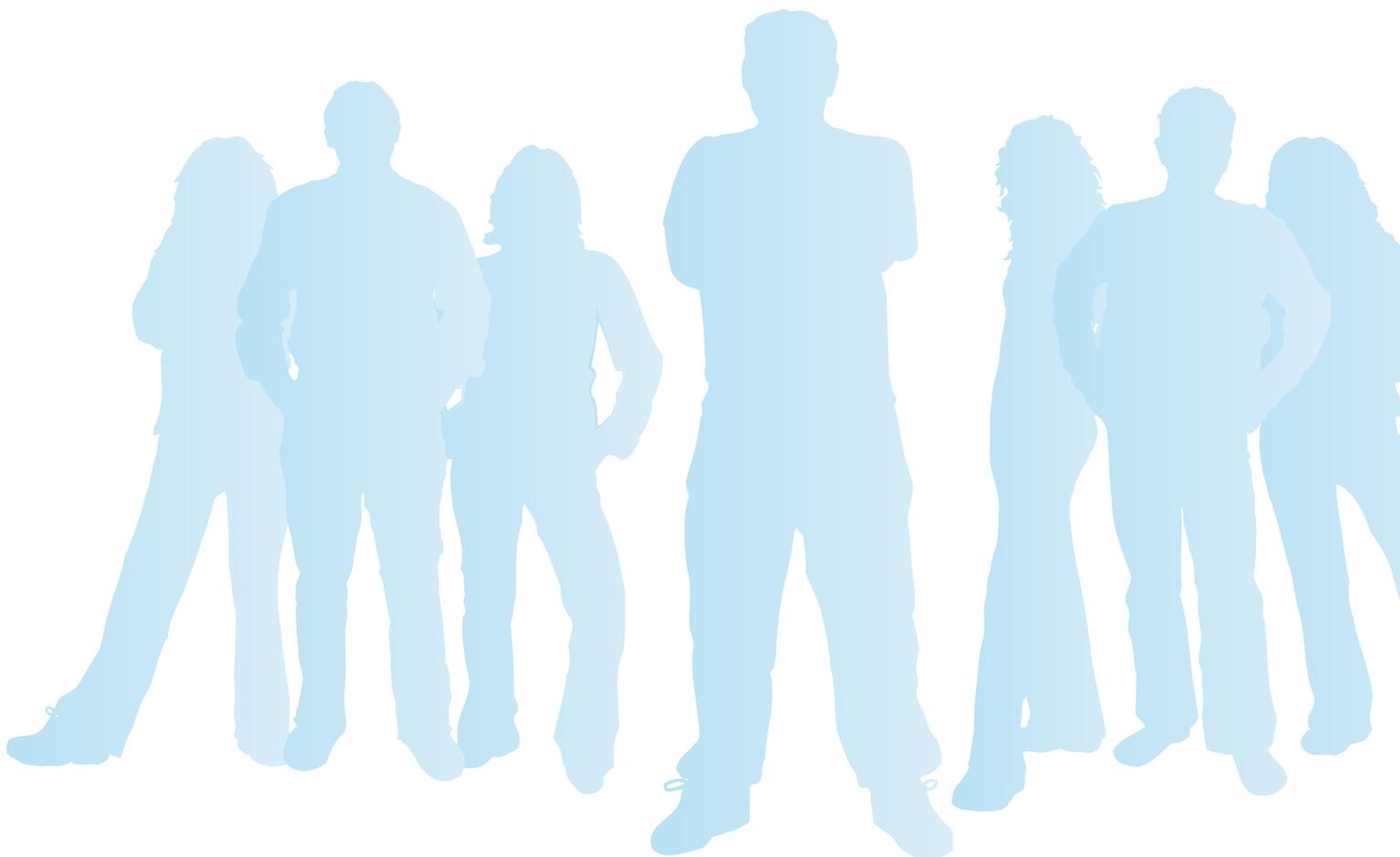
## → **Wertschätzung der Ausbildungspersonale**

Die betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungspersonale tragen im Wesentlichen dazu bei, dass eine hochwertige Ausbildung stattfindet und unsere jungen Kolleg/innen gut qualifiziert ins Berufsleben einsteigen. Aus diesem Grund tragen sie eine hohe Verantwortung für das Unternehmen und diese muss angemessen honoriert werden.

### **Ausbildung im Betrieb ist kein Nebenjob!**

Für Ausbildungspersonale darf die Ausbildung von Nachwuchskräften nicht zu einer Arbeitsverdichtung und Mehrbelastung führen! Wer sich um Ausbildung kümmert, muss auch die entsprechende Zeit eingeräumt bekommen, um Inhalte und praktische Erfahrungen zu vermitteln.

Um auch zukünftig eine möglichst hohe Qualität der Ausbildung sicherzustellen, muss das betriebliche und überbetriebliche Ausbildungspersonal während der Arbeitszeit den Anspruch auf eine mindestens jährliche methodische und pädagogische Qualifizierung erhalten.





MITBESTIMMEN.  
MITGESTALTEN.  
MIT UNS.  2018

**EVG**  
JUGEND 