



10-Punkte-Plan zur Arbeitskräftesicherung

Der Mangel an Arbeitskräften droht zur größten Wachstumsbremse zu werden: Restaurants, Arztpraxen und Apotheken schließen, es fehlt an Lehr-, Kita- und Pflegekräften, Mechatronikern, Logistikern sowie an Handwerkern zum Bau von Wohnungen und zur Installation von Solaranlagen oder Wärmepumpen. Die Zahl der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten freien Stellen im Land Bremen erreichte mit 9.000 im Jahresdurchschnitt 2022 einen Rekordwert. Über ein Drittel aller angebotenen Fachkräftestellen können nicht besetzt werden, in jedem sechsten Fachkräfteberuf und in jedem dritten Handwerksberuf mangelt es inzwischen an Arbeitskräften. Innerhalb der kommenden zehn Jahren gehen im Land Bremen etwa 80.000 Beschäftigte in Rente. Diese Abgänge können nicht durch Zugänge aus der Generation der 15- bis 24-Jährigen ausgeglichen werden. Die Zahl der Erwerbspersonen im Land Bremen wird aktuellen Prognosen zufolge bis zum Jahr 2035 um etwa 16.000 Personen abnehmen. Es ist höchste Zeit, dass Wirtschaft, Politik und Arbeitsverwaltung schnell und umfassend dieser Entwicklung entgegenwirken. Hierfür haben wir einen Plan:

1. Bessere Bildung von Anfang an

In nahezu allen Vergleichstests landet Bremen auf dem letzten Platz. Viele Kinder haben trotz Rechtsanspruch nie eine Kinderkrippe oder einen Kindergarten von innen gesehen. Kinder, in deren Familien nicht Deutsch gesprochen wird, erhalten keine oder keine ausreichende Sprachförderung. Damit ist die Startlinie schon bei der Schuleinführung sehr unterschiedlich. Der Schulalltag ist geprägt durch Unterrichtsausfall, fachfremd erteiltem Unterricht und sozialen Problemen. Viele Lehrkräfte fühlen sich überfordert und von der Politik allein gelassen. Rund 10 Prozent unserer jungen Menschen verlassen Jahr für Jahr die Schule ohne Abschluss. Schulerfolg lässt sich unter diesen Umständen nur schwer von sozialer Herkunft entkoppeln. Schließlich gilt es, unsere Schülerinnen und Schüler durch moderne Lehrmaterialien und -konzepte auf die digitale Arbeitswelt vorzubereiten.

Wir wollen daher:

- jedem Kind einen Kindergartenplatz anbieten,
- die Kita-Finanzierung für einen schnelleren und bedarfsgerechten Ausbau auf ein Gutscheinsystem nach dem Vorbild Hamburgs umstellen,
- den Kita-Ausbau unter Einbindung städtischer Wohnungsbaugesellschaften, privater Investoren und Betriebskindergärten beschleunigen,
- die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher (PiA) zur Regelausbildung an öffentlichen Fachschulen machen und die Zahl der Ausbildungsplätze von aktuell 75 auf 200 verdreifachen,

- zusätzlich die Möglichkeit der Integrierten Regelausbildung für Erzieherinnen und Erzieher (InRA) stärker zu bewerben und Bewerberinnen und Bewerber im Bewerbungsverfahren und bei der Beantragung des Aufstiegs-BAföG weitestgehend zu unterstützen,
- die Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistenz (SPA) sowie zur Kinderpflegerin / zum Kinderpfleger von Beginn an entlohnen,
- Initiativen starten, damit mehr Menschen ein Lehramtsstudium aufnehmen und erfolgreich absolvieren,
- in diesem Zusammenhang ein Landes-Stipendienprogramm für Lehramtsstudierende in MINT-Fächern sowie ein Begabtenförderprogramm einführen,
- ein verpflichtendes Vorschuljahr für Kinder mit Sprachdefiziten einführen,
- Unterrichtsausfall, nicht oder fachfremd erteilten Unterricht durch qualifizierten Quereinstieg, organisatorische Maßnahmen und Abordnungen von Lehrkräften auf ein Minimum reduzieren,
- die Unterrichtsqualität in Bremen durch verbindliche Teilnahme aller Schulen an den Lernausgangslagenerhebungen, einer systematischen datengestützten Schul- und Unterrichtsentwicklung sowie darauf aufbauenden individuelle Fördermaßnahmen verbessern,
- Ziffernnoten ab Klasse 3 und die Möglichkeit, einen Jahrgang zu wiederholen, wieder einführen,
- pädagogische Fach- und Lehrkräfte von Verwaltungsaufgaben entlasten.

2. Jugendlichen einen erfolgreichen Start in Ausbildung oder Studium ermöglichen

Vielen Jugendlichen fällt eine informierte Berufswahl schwer, weil sie sich in ihrer Schulzeit nicht adäquat beraten fühlen, sie ihre Stärken (noch) nicht kennen und es ihnen angesichts der Vielzahl möglicher Berufs- und Karrierewege an Orientierung fehlt. Vor allem die Vorteile einer dualen Ausbildung sind vielen nicht bewusst. Entsprechend schwierig gestaltet sich für manche der Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf.

Wir wollen daher:

- den Werkunterricht im Rahmen des Sachunterrichts an der Grundschule sowie des Schulfachs Wirtschaft-Arbeit-Technik (WAT) in der Sekundarstufe I stärken,
- eine stärkenorientierte, klischeefreie und praxisnahe Berufsorientierung ab der 4. Klasse garantieren, dazu mit jeder Schule eine Vereinbarung schließen und das Projekt „Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ weiterführen,
- dabei Mädchen auch für typische „Männerberufe“, z.B. im MINT-Bereich begeistern, und umgekehrt,

- dafür Instrumente wie den Berufswahlpass, Potenzialanalysen, Werkstatt-Tage, Praktika, Schülerfirmen, Tage der beruflichen Bildung, Berufsmessen und die Einladung von Unternehmern in Schulen nutzen,
- die Zusammenarbeit der Schulen mit der Agentur für Arbeit, der Jugendberufs-agentur sowie mit Betrieben verbessern,
- an Berufsschulen das Nachholen von Schulabschlüssen, Förderunterricht, Sprachkurse und Schulsozialarbeit weiter ausbauen und dort auch ermöglichen, dass Lehrkräfte aus den allgemeinbildenden Schulen „Praxiskurse“ anbieten,
- durch mehrsprachige Prüfungen bzw. Sprachassistenzen verhindern, dass Azubis allein wegen unzureichender Deutschkenntnisse durch die schriftliche Prüfung fallen,
- marktbenachteiligte Jugendliche in abschlussbezogene Maßnahmen, wie die Bremer Berufsqualifizierung (BQ) und die Einstiegsqualifizierung (EQ), statt in schulische Übergangsmaßnahmen¹ vermitteln,
- die Zahl der Ausbildungsabbrüche durch ausbildungsbegleitenden Hilfen verringern.

3. Stärkung der beruflichen Ausbildung und Weiterentwicklung von Studienangeboten

Die berufliche Bildung legt neben der akademischen Bildung die Grundlage für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Die bremischen Betriebe müssen dabei unterstützt werden, auszubilden und ihre Ausbildungsstellen mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern aus Bremen und Bremerhaven zu besetzen. Wir streben eine größtmögliche Durchlässigkeit zwischen einer beruflichen und einer akademischen Ausbildung an. Das Studium an den Hochschulen im Land Bremen muss attraktiv sein – für in- und ausländische Studierende.

Wir wollen daher:

- die Kooperationen zwischen Berufsschulen und Betrieben stärken,
- Betriebe mit Ausbildungsberechtigung gezielt beraten und gemeinsame Vermittlungsaktionen mit den Kammern durchführen,
- die Finanzierung der überbetrieblichen Ausbildung und kleinere Fachklassen im Handwerk absichern,
- die schulischen Ausbildungsplätze in den Gesundheits- und Erziehungsberufen ausbauen,
- die beruflichen Gymnasien stärken und mehr duale Studiengänge anbieten,
- die Berufsschulen und Hochschulen sanieren und besser ausstatten,
- den Quereinstieg in das Berufsschullehramt erleichtern,
- einen Klima-Campus für Klimafachberufe sowie einen integrierten Gesundheitscampus als Teil einer Medizinischen Fakultät gründen,
- die Internationalisierung der Hochschulen durch attraktive Studiengänge, Werbemaßnahmen und Career Center unterstützen,

¹ v.a. Berufsorientierungs- und Praktikumsklassen sowie einjährige berufsvorbereitende Berufsfachschulen

- Studienabbrecher bei der Neuorientierung unterstützen und akademisch erworbene Kompetenzen auch im Fachschulstudium anerkennen,
- Studenten- und Azubi-Wohnheime unter Beteiligung privater Träger bauen,
- auf die Einführung des Ausbildungsfonds verzichten.

4. Angebote zur Weiterbildung und Gesundheitsförderung der Beschäftigten erhöhen

Zuletzt unterbreitete lediglich ein Drittel der bremischen Betriebe ihren Beschäftigten Fort- und Weiterbildungsangebote. Dieser Wert kann ebenso wenig zufriedenstellen wie die hohe Ungelerntenquote von einem Fünftel der Erwerbsbevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren im Land Bremen. Das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz haben die Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung von Beschäftigten bereits deutlich erweitert. Deren Inanspruchnahme durch die Betriebe und Beschäftigten ist jedoch ebenso ausbaufähig wie beim bremischen „Qualifizierungsbonus“. Bei der Anpassung von Kompetenzen und Qualifikationen müssen individuelle Voraussetzungen und betriebliche Bedarfe zusammengeführt werden. Um Ausfallzeiten zu minimieren und die Arbeitsfähigkeit insbesondere von Älteren – nach deren Wunsch auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus – zu verbessern, sind die Betriebe zudem gefordert, ihr Gesundheitsmanagement auf- bzw. auszubauen.

Wir wollen daher:

- ein strategisches „Qualifikationsmonitoring“ einführen, um Qualifikationsdefizite zu ermitteln und Weiterbildungsangebote abzustimmen,
- Aus- und Fortbildung stärker miteinander verzahnen, z.B. durch das fortbildungsbegleitende Nachholen beruflicher Erfahrung,
- den Anteil der beruflich Qualifizierten an den Hochschulen durch eine bessere Anrechenbarkeit beruflicher Qualifikationen erhöhen,
- berufsbegleitende Studien- und Weiterbildungsangebote an den Hochschulen ausbauen,
- das Potenzial digitaler, anbieterübergreifender Lern- und Weiterbildungsplattformen wie im angelsächsischen Raum stärker nutzen,
- Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen durch Netzwerkveranstaltungen zusammenbringen,
- die bremische „Aufstiegsfortbildungs-Prämie“ absichern und verstetigen,
- ein Landes-BAföG für die Qualifizierung von Ungelernten zur Fachkraft einführen,
- ein Förderprogramm für individuelle Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Vorbild des Programms „Weiterbildung in Niedersachsen (WiN)“ einführen,
- betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung, wie z.B. Gesundheitskurse im Betrieb, Kooperationsvereinbarungen mit Fitness-Studios, Verbesserung der ergonomischen Ausstattung der Arbeitsplätze im Betrieb und im Homeoffice, verstärkt einfordern und fördern.

5. Arbeitslose besser qualifizieren und vermitteln

Den im Land Bremen gemeldeten rund 9.000 freien Stellen standen im Jahr 2022 über 37.000 registrierte Arbeitslose gegenüber, von denen 44 Prozent als langzeitarbeitslos gelten. Bremen hat seit 2015 die höchste Arbeitslosenquote bundesweit, im Jahres-durchschnitt 2022 waren es 10,2 Prozent. Zwei Drittel der in Bremen arbeitslos Gemeldeten verfügt über keinen Berufsabschluss. Um die Passung zu verbessern, müssen daher möglichst viele Arbeitslose einen Berufsabschluss nachholen können. Besonderes Augenmerk muss auf die rund 50.000 Menschen in Bremen und Bremerhaven gelegt werden, die als funktionale Analphabeten gelten.

Wir wollen daher:

- Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung ausbauen,
- Grundbildung und Alphabetisierung fest in der Arbeitsförderung und der beruflichen Weiterbildung verankern,
- bei Qualifizierungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit und der Jobcenter einen Schwerpunkt auf abschlussbezogene Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung, wie z.B. Umschulungen oder Teilqualifizierungen, legen,
- längerfristige Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitsuchende durch eine motivierende Beratung und umschulungsbegleitende Hilfen flankieren,
- Alleinerziehende ohne Abschluss intensiv auf dem Weg zum Berufsabschluss (auch in Teilzeit) begleiten und das Projekt „Vermittlung und Integration von Alleinerziehenden (VIA)“ fortsetzen,
- den bremischen „Qualifizierungsbonus“ für Beschäftigte ohne verwertbaren Berufsabschluss und Arbeitslose stärker bewerben und etablieren,
- öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahmen stärker mit abschlussbezogenen Weiterbildungen verbinden,
- alle Maßnahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms des Landes Bremen (BAP) auf ihre Wirksamkeit evaluieren und das Programm reformieren.

6. Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen – Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Von dem im Grundgesetz verankerten Ziel einer Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Bundesland Bremen besonders weit entfernt. In keinem anderen Bundesland ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen so niedrig (67,8 Prozent) und ihre Gehaltslücke gegenüber den Männern so groß wie in Bremen. Typisch weibliche Berufsfelder in Gesundheit, Pflege und Erziehung werden zu wenig wertgeschätzt. Von den Müttern mit Kindern im Alter bis zu sechs Jahren sind in Bremen nur die Hälfte erwerbstätig – der Hauptgrund sind unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. In keinem anderen Bundesland ist die Betreuungslücke (11 Prozentpunkte) und damit die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf so hoch. Die Folge: Wieder mehr Eltern entscheiden sich für das klassische Alleinverdienermodell, bei dem i.d.R. die Frau zu Hause bleibt. Wenn Frauen arbeiten, dann überwiegend in Teilzeit (44,6 Prozent) oder in

Minijobs (12,6 Prozent). Sowohl unfreiwillige Erwerbslosigkeit als auch unfreiwillige Teilzeit sind ein verschwendetes Fachkräftepotenzial. Zur Fachkräftesicherung muss zudem insgesamt die hohe Teilzeitquote von Frauen und Männern in den Blick genommen werden, welche sich in den letzten 30 Jahren auf heute fast 30 Prozent verdoppelt hat.

Wir wollen daher:

- die Betreuungsquote im Kitabereich auf 100 Prozent und im Krippenbereich auf 60 Prozent ausbauen.
- bis dahin das Kriterium „alleinerziehend“ im Rahmen des Vergabeverfahren von Kita-Plätzen stärker gewichten,
- verlässliche und flexible Angebote zur Ganztagsbetreuung von Kindern schaffen, die, wie in anderen Großstädten, auch Tagesrandzeiten abdecken,
- die häusliche Pflege von Angehörigen durch hochwertige ambulante Angebote und Tagespflegeangebote in ausreichender Zahl erleichtern,
- eine Frauenberufsoffensive für mehr Ausbildungsabschlüsse und eine höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen starten,
- die Attraktivität frauentypischer Berufe durch eine leistungsadäquate Entlohnung, eine fachlich kompetent begleitete Ausbildung, bessere Entwicklungs- und Aufstiegswege im Beruf, berufsbegleitende Weiterbildungen, flexible und mit der Familie gut zu vereinbarende Arbeitszeiten erhöhen,
- eine familienfreundliche Personalpolitik (z.B. Teil-, Gleit- und Vertrauensarbeitszeit, Homeoffice, betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in Elternzeit) mit Beratungs- und Zertifizierungsangeboten fördern,
- ein Beratungs-Förderprogramm zur strategischen, lebensphasenorientierten Personalplanung in KMU auflegen.

7. Geflüchtete Menschen mit Bleibeperspektive zügig in den Arbeitsmarkt integrieren

Bremen und Bremerhaven haben sich als Städte immer hilfsbereit bei der Aufnahme, Versorgung und Integration von Menschen gezeigt, die vor Krieg oder Verfolgung geflohen sind. Inzwischen sind jedoch viele unserer staatlichen Institutionen durch den großen Zuwanderungsdruck überfordert. Geflüchteten mit Bleibeperspektive wollen wir durch schnell startende Sprachkurse, Schulplätze für Kinder, die Erteilung einer Arbeitserlaubnis und die Anerkennung bereits vorhandener Berufskennnisse und Qualifikationen dazu befähigen, eine Ausbildung oder Arbeit aufzunehmen. Bei gut integrierten, langjährigen Geduldeten wollen wir die Möglichkeiten des neuen Chancen-Aufenthaltsrechts nutzen. Dies kann auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Auf der anderen Seite bedeutet dies, dass wir abgelehnte, ausreisepflichtige Asylbewerber schnell wieder in ihre Heimatländer zurückführen müssen. Hierzu verweisen wir auf unser Positionspapier „Atempause für Bremen“ vom September 2023 zur Flüchtlingspolitik.

Wir wollen daher:

- Geflüchtete mit Bleibeperspektive bei der Bewältigung von Behördengängen unterstützen
- schon vor Sprachkursbeginn auf kostenlose Sprach-Apps zum Erlernen der deutschen Sprache hinweisen,
- eine ausreichende Zahl verbindlicher Sprachkurse für Geflüchtete anbieten – prioritär für Menschen, die eine Bleibeperspektive bei uns haben,
- zügig über die Erteilung einer Arbeitserlaubnis entscheiden,
- diejenigen mit einer Arbeitserlaubnis aber ohne Job dazu verpflichten, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden, um deren Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsangebote zu nutzen,
- das Praktikumsangebot in Verwaltung und Wirtschaft auszuweiten,
- die Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutsch und den gängigsten Fremdsprachen ausbauen und übersichtlicher gestalten,
- die Anerkennungsverfahren vereinfachen und beschleunigen (siehe Punkt 8.),
- gemeinwohlorientierte Beschäftigungsverhältnisse analog zu den „Ein-Euro-Jobs“ im SGB II einrichten, deren Inanspruchnahme für erwerbsfähige, erwerbslose Asylbewerber und Geduldete verpflichtend sein soll.

8. Anwerbung und Integration von ausländischen Fachkräften

Auch bei optimaler Ausnutzung aller inländischen Potenziale wird sich die Fachkräfte-lücke nur durch die Einwanderung von qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland schließen lassen. Personen aus EU-Mitgliedsstaaten und ihnen gleichgestellten Ländern genießen in der EU bereits die volle Freizügigkeit. Darüber hinaus muss die Fachkräfte-einwanderung aus Drittländern beschleunigt und erleichtert werden. Deutschland verzeichnet eine Rekordzuwanderung – aber unter ihnen sind nur wenige Fachkräfte. Die Rahmenbedingungen dafür werden auf Bundesebene bestimmt. Hier erwarten wir von der Bundesregierung mehr Engagement und ein höheres Tempo im Wettbewerb um die besten ausländischen Fachkräfte. Die Landespolitik kann Anwerbeinitiativen unterstützen, Aufenthaltsverfahren beschleunigen und ausländische Fachkräfte beim Ankommen helfen. Bremen und Bremerhaven als weltoffene Städte müssen für ausländische Fachkräfte attraktiv zum Arbeiten, Wohnen und Leben sein.

Wir wollen daher:

- Unternehmen bei der Akquisition von Fachkräften aus Drittländern unterstützen,
- Anwerbemaßnahmen der Agentur für Arbeit in Mangelberufen, wie z.B. Kita-Fachkräften, intensivieren,
- die Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsqualifikationen vereinfachen und beschleunigen, z.B. durch die Anerkennung englischsprachiger Nachweise, niedrigschwellige Zugang zu (kostenlosen) Übersetzungsleistungen, eine bessere personelle und technische Ausstattung der Anerkennungsstellen sowie schnell startende Gleichwertigkeitsprüfungen und (auch modulare) Anpassungs-qualifizierungen,

- sicherstellen, dass die wichtigsten Behördengänge, insbesondere zum Migrationsamt, auch auf Englisch angeboten werden; das soll auch für andere grundlegende staatliche Dienstleistungen gelten,
- Sprachförderprogramme und Sprachlern-Apps für ausländische Fachkräfte ausbauen und sie bei aufenthaltsrechtlichen Fragen, Behördengängen, der Wohnungssuche, der Anmeldung auf einen Kita-Platz sowie bei Fragen zum Gesundheits- und Bildungssystem etc. unterstützen,
- in diesem Zusammenhang den „Willkommensservice“ der WFB weiterentwickeln und mit dem Portal „Fachkraefte-fuer-Bremen.de“ vernetzen,
- das Standortmarketing schlagkräftiger aufstellen und hierbei mehrsprachige Kampagnen auf Social Media gezielt an ausländische Communities adressieren.
- unsere Städtepartnerschaften nutzen um Arbeitskräfte und Auszubildende anzuwerben.

9. Chancen der Digitalisierung und von KI nutzen

In fast allen Bereichen von Industrie, Handel, Handwerk, Gewerbe und im öffentlichen Dienst besteht ein erhebliches Potenzial zur Schließung der Arbeitskräftelücke durch eine beschleunigte Digitalisierung von Prozessen und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI). Der Einsatz dieser Technik setzt allerdings wiederum Fachpersonal voraus – die Grundlagen hierfür werden bereits in der Schule gelegt. Vor allem KMU mangelt es im schwer planbaren Wandel an zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Umso wichtiger ist die Vernetzung der betrieblichen Akteure untereinander und mit der Wissenschaft sowie ein niedrighschwelliger Zugang von KMU zu Wissen.

Wir wollen daher:

- sämtliche Verwaltungsprozesse beschleunigt digitalisieren und ein Digitales Bürgeramt einrichten,
- die Verwaltung durch die Nutzung von KI für Standardprozesse und durch veränderte Prozesse effizienter, bürger- und unternehmensfreundlicher machen,
- für Unternehmen ein Servicekonto zur sicheren Abwicklung von E-Government-Prozessen einführen,
- die Schülerinnen und Schüler durch die Vermittlung digitaler Kompetenzen und die flächendeckende Einführung digitaler Technik im Schulverwaltungs- und Unterrichtsbetrieb frühzeitig auf die moderne Arbeits- und Lebenswelt vorbereiten,
- ein eigenständiges Unterrichtsfach Informatik ab der Sekundarstufe I einführen und die Lehrkräfte dafür an der Universität Bremen ausbilden,
- Schülerinnen über ein Tandem-Programm mit IT-Unternehmen zusammenbringen,
- einen „Kooperationsverbund Künstliche Intelligenz“ sowie einen Inkubator für Startups im Bereich Gesundheit aufbauen,
- Digitalisierungsmaßnahmen und den Einsatz von KI in KMU sowie die Beratung zum sicheren Umgang mit Daten stärker fördern.

10. Bremen als attraktiven Arbeitgeber positionieren

Bremen und Bremerhaven stehen vor großen Herausforderungen: Angefangen bei der Bildungspolitik, über die Digitalisierung sowie die Bekämpfung des Klimawandels und der Armut bis hin zur Schaffung von bezahlbarem Wohnraum und die Versorgung von Geflüchteten. Gleichzeitig verfestigt sich der Eindruck, dass unser staatliches Gemeinwesen an vielen Stellen nicht mehr richtig funktioniert: Zehntausende unbearbeitete Akten bei Polizei und Staatsanwaltschaft, wochenlange Wartezeiten auf einen Termin beim Bürger-Service-Center, überlange Verfahrensdauern und ein großer Investitionsstau an öffentlicher Infrastruktur sind nur einige Beispiele. Die Bürgerinnen und Bürger erwarten von ihrer Verwaltung Transparenz, Schnelligkeit, Verlässlichkeit und Nutzer-freundlichkeit. Dies sowie die weitere Digitalisierung lässt sich nur mit gut ausgebildeten, motivierten Mitarbeitern und einer modernen Führungskultur realisieren. Der öffentliche Dienst muss im Wettbewerb um Fachkräfte attraktiv sein.

Wir wollen daher:

- ein bedarfsgerechtes und attraktives Ausbildungsplatzangebot im öffentlichen Dienst sowie den nach Landesrecht geregelten Berufen (v.a. im Bereich Kindererziehung, Pflege sowie der Lehrer-, Feuerwehr- und Polizistenausbildung, Steuerverwaltung) vorhalten und bewerben,
- eine Personalentwicklungs- und Qualifizierungsstrategie einführen, die individuelle Aufstiegschancen mit den ermittelten Fortbildungsbedarfen verzahnt,
- den Beschäftigten attraktive Aus- und Weiterbildungsangebote unterbreiten und die Teilnahme daran, wenn notwendig, stärker einfordern,
- die Arbeitsbedingungen durch zeit- und ortsflexibles Arbeiten (sofern es die Tätigkeit erlaubt), flache Hierarchien, eine positive Fehlerkultur, wertschätzende Kommunikation sowie die Förderung von Eigenverantwortung, Lernbereitschaft und Gestaltungswillen attraktiv gestalten,
- eine Bezahlung gewährleisten, die sich konsequent am Bundesdurchschnitt orientiert und alle Möglichkeiten für leistungsorientierte Zulagen nutzt,
- Mehrarbeit vorzugsweise durch Freizeitausgleich abgelten und für Bereiche, wo dies nicht möglich ist, ausreichende finanzielle Mittel zum Ausgleich bereitstellen,
- die Ausbildungsordnungen, Beamtenetze, Laufbahnverordnungen, Mitbestimmungsgesetze und Tarifverträge für den öffentlichen Dienst im Hinblick auf agiles Arbeiten und lebenslanges Lernen modernisieren,
- bei allen personalrelevanten Veränderungen die Personalvertretungen einbinden.

Nachtrag: Die Weichen im Bund richtig stellen

Die Bekämpfung des Fachkräftemangels ist nicht nur eine Aufgabe für Länder und Gemeinden. Über die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Arbeitskräftesicherung wird in vielen Fällen im Bund entschieden: Angefangen bei einem modernen Arbeitszeitrecht, das orts- und zeitsouveränes Arbeiten und damit eine Vollzeit-beschäftigung fördert, über eine

anreizkompatible Renten-, Steuer- und Abgabenpolitik bis zur Regelung der Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten und dem Aufenthaltsrecht. Zentral ist dabei eine Erkenntnis: Wir können unseren Wohlstand angesichts der demografischen Entwicklung nur durch eine Ausdehnung des individuellen und gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens sichern. Wer anderen anstrengungslos Wohlstand, z.B. in Form eines Grundeinkommens, verspricht, handelt unlauter. Attraktive, flexible Gestaltungslösungen auf betrieblicher Ebene sind dabei ein wesentlicher Hebel, um das Arbeitskräfteangebot zu aktivieren und zu sichern.

Deswegen setzen wir uns auf Bundesebene ein für:

- eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes, z.B. durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit, sowie die Beibehaltung der Vertrauensarbeitszeit,
- einen Verzicht auf gesetzliche Regelungen für weitere Arbeitszeitverkürzungen (z.B. 35-Stunden- bzw. Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich) – tarifliche Regelungen bleiben davon unberührt,
- eine Entlastung von Gering- und Durchschnittsverdienern durch Wieder-einführung der Sozialgarantie (d.h. Deckelung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags auf 40 Prozent), eine Reform des Einkommensteuertarifs und einen Abbau der kalten Progression,
- die steuerliche Begünstigung von Überstunden bei Vollzeitbeschäftigung,
- die Wiedereinführung des Prinzips „Fördern und Fordern“ in der Arbeitsmarkt-politik mit der Möglichkeit zu Sanktionen, etwa wann eine zumutbare Arbeit oder angebotene Qualifizierungsmaßnahmen nicht angenommen werden,
- eine geringere Transferenzzugsrate für Grundsicherungsempfänger, die eine Arbeit aufnehmen,
- den Ausbau von Lebensarbeitszeitmodellen und Anreizen (z.B. steuerlicher Art), über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus weiterzuarbeiten,
- den Abschluss eines Staatsvertrags zwischen den Bundesländern zur Deckung des Lehrkräftebedarfs,
- die Schaffung einer Bundesagentur für Einwanderung als „One-Stop-Shop“ für ausländische Fachkräfte, die die Aufgaben von Visastellen und Ausländer-behörden bündelt sowie die Verfahren digitalisiert und beschleunigt.