



10-Punkte-Plan zur Arbeitskräftesicherung

Gemeinsames Positionspapier
CDU-Bürgerschaftsfraktion und CDU-Landesvorstand Bremen

Beschluss vom 13.05.2024 und 22.05.2024

Der Mangel an Arbeitskräften droht zur größten Wachstumsbremse zu werden, wobei sich dieser inzwischen nicht mehr nur auf Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung beschränkt: Restaurants, Arztpraxen und Apotheken schließen, es fehlt an Lehr-, Kita- und Pflegekräften, Mechatronikern, Bauarbeitern und Berufskraftfahrern 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 rd. 9.000 im Jahresdurchschnitt 2023 einen Rekordwert. Jede zweite Stelle für qualifiziertes Personal konnte nicht besetzt werden – mehr als im Bundesdurchschnitt und dem Durchschnitt der westdeutschen Großstädte. Fast zwei Drittel der bremischen Betriebe machten diese Erfahrung. Innerhalb der kommenden zehn Jahren gehen im Land Bremen etwa 80.000 Beschäftigte in Rente, ohne dass diese Abgänge adäquat durch Zugänge aus der Generation der 15- bis 24-jährigen ausgeglichen werden können. Die Zahl der Erwerbspersonen im Land Bremen wird aktuellen Prognosen zufolge bis zum Jahr 2035 um etwa 16.000 Personen schrumpfen. 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 soziale Probleme. Viele Lehrkräfte fühlen sich überfordert und von der Politik allein gelassen. Über 600 bzw. 10 Prozent unserer Jugendlichen verlassen Jahr für Jahr die allgemeinbildende 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:

- eine bedarfsgerechte, verlässliche und flexible Kinderbetreuung sicherstellen (siehe Kapitel 6),
- dafür die Kita-Finanzierung auf ein Gutscheinsystem nach Hamburger Vorbild umstellen,
- den Kita-Ausbau unter Einbindung städtischer Wohnungsbaugesellschaften wie der BREBAU, privater Investoren und Betriebskindergärten beschleunigen,
- die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher (PiA) stärken und die Zahl der Ausbildungsplätze signifikant erhöhen,

- zusätzlich die Möglichkeit der Integrierten Regelausbildung für Erzieherinnen und Erzieher (InRA) stärker zu bewerben und Interessenten im Bewerbungsverfahren und bei der Beantragung des Aufstiegs-BAföG zu unterstützen,
- die Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistenz (SPA) sowie zur Kinderpflegerin / zum Kinderpfleger von Beginn an entlohnen,
- ein verpflichtendes Vorschuljahr für Kinder mit Sprachdefiziten einführen,
- den Ganztagschulausbau voranbringen,
- Initiativen starten, damit mehr Menschen ein Lehramtsstudium aufnehmen und erfolgreich absolvieren und hierfür u.a. ein Stipendien- und Begabtenförderprogramm einführen,
- Unterrichtsausfall, nicht oder fachfremd erteilten Unterricht durch qualifizierten Quereinstieg und organisatorische Maßnahmen auf ein Minimum reduzieren,
- die Unterrichtsqualität in Bremen durch verbindliche Teilnahme aller Schulen an den Lernausgangslagenerhebungen, einer systematischen datengestützten Schul- und Unterrichtsentwicklung sowie individuelle Fördermaßnahmen verbessern,
- Ziffernnoten ab Klasse 3 und die Möglichkeit, einen Jahrgang zu wiederholen, wieder einführen,
- pädagogische Fach- und Lehrkräfte von Verwaltungsaufgaben sowie durch die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen (z.B. durch Einführung des digitalen Klassenbuchs und der digitalen Stunden- und Vertretungsplanung) entlasten.

2. Jugendlichen einen erfolgreichen Start in Ausbildung oder Studium ermöglichen

Zahleichen Schülerinnen und Schülern fehlt es auch am Ende der Sekundarstufe II noch an basalen Grundkenntnissen, an Autonomie und Selbstsicherheit – eine große Hürde auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Sie finden in ihrem Elternhaus und in ihrer Schule häufig nicht die Unterstützung, die sie benötigen. Vielen Jugendlichen fällt eine informierte Berufswahl zudem 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 und Funktionsweise einer dualen Ausbildung sind vielen nicht bewusst. Entsprechend schwierig gestaltet sich für manche der Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf. Hier braucht es ein Bündel an Maßnahmen.

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 die multiprofessionellen BO-Teams an den Schulen stärken,

- dafür Instrumente wie den (digitalen) Berufswahlpass, Potenzialanalysen, Werkstatt-Tage, Praktika, Schülerfirmen, Tage der beruflichen Bildung, Tage der offenen Tür, Berufsmessen und die Einladung von Unternehmern in Schulen nutzen,
- Projekte wie „TandemPower“ mit der IT-Wirtschaft, „Be oK“ mit der ZGF und „Beruf(ung) Hafen“ mit dem Hafenumuseum weiterführen,
- die Zusammenarbeit der Schulen mit der Agentur für Arbeit, der Jugendberufsagentur sowie mit Kammern und Betrieben verbessern,
- an beruflichen Schulen das Nachholen von Schulabschlüssen, Förderunterricht, Sprachkurse und Schulsozialarbeit weiter ausbauen und dort auch ermöglichen, dass Lehrkräfte aus den allgemeinbildenden Schulen „Praxiskurse“ anbieten,
- marktbenachteiligte Jugendliche in abschlussbezogene Maßnahmen, wie die Bremer Berufsqualifizierung (BQ) und die Einstiegsqualifizierung (EQ), statt in schulische Übergangsmaßnahmen¹ vermitteln,
- die Zahl der Ausbildungsabbrüche durch ausbildungsbegleitende Hilfen, wie „Ausbildung – Bleib dran!“, verringern,
- durch mehrsprachige Prüfungen bzw. Sprachassistenzen verhindern, dass Azubis allein wegen unzureichender Deutschkenntnisse durch die schriftliche Prüfung fallen.

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. Die im Bundesdurchschnitt überdurchschnittliche Ausbildungsbeteiligung der bremischen Wirtschaft, der Anstieg der bei der Agentur für Arbeit unbesetzten Ausbildungsstellen sowie der Rückgang der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber im Land Bremen über die letzten Jahre zeigen auf, dass es keine Notwendigkeit für eine Ausbildungsabgabe, wohl aber für eine bessere Schulbildung und Berufsorientierung der Jugendlichen (siehe Kapitel 1 und 2) gibt. 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 beruflichen Schulen und Betrieben stärken,

¹ v.a. Berufsorientierungs- und Praktikumsklassen, einjährige berufsvorbereitende Berufsfachschulen und außerbetriebliche Ausbildungsverbände

- 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 Ausbildungsqualität in dualen Studiengängen durch (Muster-)Verträge zwischen Hochschulen und Praxispartnern sichern,
- das Berufsschulstandortkonzept mit seinem Campus-Gedanken umsetzen und mit einem wirtschaftsnahen Aus- und Weiterbildungscampus für Klimafachberufe („Klima-Campus“) verzahnen,
- den Quereinstieg in das Berufsschullehramt erleichtern,
- den Anteil der Ausbildungsplatzbewerber ohne Angaben zum Verbleib (15,5 Prozent im Jahr 2022) durch gezielte Kontakthalte- und Nachfassmaßnahmen weiter senken,
- die Hochschulen sanieren und besser ausstatten,
- einen integrierten Gesundheitscampus als Teil einer Medizinischen Fakultät gründen,
- die Internationalisierung der Hochschulen durch attraktive Studiengänge, Werbemaßnahmen und Career Center unterstützen,
- Studienabbrecher bei der Neuorientierung unterstützen und akademisch erworbene Kompetenzen auch im Fachschulstudium anerkennen,
- Studenten- und Azubi-Wohnheime unter Beteiligung privater Träger bauen,
- den sog. „Ausbildungsunterstützungsfonds“ wieder abschaffen.

4. Angebote zur Weiterbildung, Gesundheitsförderung und Arbeitsmarktintegration verbessern

Die Möglichkeiten für berufliche Weiterbildung über den Betrieb sind im Land Bremen zweigeteilt: Die eine Hälfte der Beschäftigten fühlt sich von ihrem Arbeitgeber dabei unterstützt, die andere nicht. Unterschiede zeigen sich dabei nach Personengruppen, Ausbildungsniveau, Verdiensten und Betriebsgröße. Problematisch ist die hohe Ungelerntenquote von einem Fünftel der Erwerbsbevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren. Das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz haben die Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit für die Weiterbildung von Beschäftigten bereits deutlich erweitert. Deren Inanspruchnahme durch die Betriebe und Beschäftigten ist jedoch ebenso ausbaufähig wie beim bremischen „Qualifizierungsbonus“. Um Ausfallzeiten zu minimieren und die Arbeitsfähigkeit insbesondere von Älteren zu verbessern, sind die Betriebe zudem gefordert, ihr Gesundheitsmanagement auf bzw. auszubauen. Schließlich gilt es, das Potenzial von Menschen mit Behinderungen für den Arbeitsmarkt stärker zu nutzen.

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,
- die geförderte Qualifizierung „on the job“ weiter ausbauen,
- 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 dem neuen Nationalen Online Weiterbildungsportal (NOW) der Bundesagentur für Arbeit stärker bekannt machen und nutzen,
- die Finanzierung von Weiterbildungseinrichtungen sicherstellen,
- 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,
- KMU bei der Einführung eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen,
- 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,
- die Instrumente des „Budgets für Arbeit“ sowie des „Budgets für Ausbildung“ für eine Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stärker bewerben und leichter nutzbar machen.

5. Arbeitssuchende besser qualifizieren und vermitteln

Bremen hat seit 2015 die höchste Arbeitslosenquote aller Bundesländer, im Jahresdurchschnitt 2023 waren es 10,6 Prozent. Den im Land Bremen gemeldeten rd. 9.000 freien Stellen standen im Jahr 2023 rd. 39.000 registrierte Arbeitslose gegenüber, von denen 41 Prozent als langzeitarbeitslos gelten, d.h. seit mindestens einem Jahr auf Arbeitssuche sind – auch dies bundesweit ein Spitzenwert. 46 Prozent der Arbeitslosen im Land Bremen haben keinen deutschen Pass. Zwei Drittel wiederum verfügen über keinen Berufsabschluss – der höchste Wert aller westdeutschen Bundesländer. Der hohe Bestand an Arbeitssuchenden im Land Bremen muss durch verstärkte Qualifizierungs- und Vermittlungsbemühungen für die Arbeitskräftesicherung nutzbar gemacht werden. Um die Passung von Angebot und Nachfrage auf dem

Arbeitsmarkt zu verbessern, müssen möglichst viele Unqualifizierte einen Berufsabschluss nachholen können. Besonderes Augenmerk muss auch auf die rund 50.000 Menschen in Bremen und Bremerhaven gelegt werden, die als funktionale Analphabeten gelten und daher selten eine Arbeit über Helferniveau finden.

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 im Land Bremen arbeiten, dann überwiegend in Teilzeit (47 Prozent). 20 Prozent der Frauen in Teilzeit und 43 Prozent der Beschäftigten mit Kindern im Haushalt geben fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten als Hinderungsgrund für eine Stundenaufstockung an.

Sowohl unfreiwillige Erwerbslosigkeit als auch unfreiwillige Teilzeit sind ein verschwendetes Fachkräftepotenzial.

Wir wollen daher:

- die Kinderbetreuungsquote im Elementarbereich (Ü3) schrittweise auf 100 Prozent und im Krippenbereich (U3) auf 60 Prozent erhöhen,
- bis dahin die Kriterien „alleinerziehend“ und „berufstätig“ bei der Vergabe von Kita-Plätzen stärker gewichten und Eltern ein unkompliziertes Kitaplatz-Sharing auf freiwilliger Basis ermöglichen,
- 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. Integration findet in vielen Fällen kaum noch statt. Das sehen wir mit Sorge. Geflüchteten mit Bleibeperspektive wollen wir durch schnell startende Sprachkurse, Schulplätze für Kinder, die Erteilung einer Arbeitserlaubnis und die Anerkennung bereits vorhandener Berufskennnisse und Qualifikationen bzw. entsprechender Anpassungsqualifizierungen 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,
- dabei die geförderte Qualifizierung „on the job“ weiter ausbauen,
- das Praktikumsangebot in Verwaltung und Wirtschaft ausweiten und mit der bundesweiten Initiative „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ zusammenarbeiten,
- Betriebe und zugewanderte Arbeitnehmer bzw. Auszubildende über die RKW-Servicestelle „Deutsch am Arbeitsplatz“ unterstützen,
- 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 Fachkräftelücke 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 Fachkräfteeinwanderung 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 und Städtepartnerschaften nutzen, um Arbeitskräfte und Auszubildende anzuwerben,
- die Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsqualifikationen vereinfachen und beschleunigen, z.B. durch die Anerkennung englischsprachiger Nachweise, niedrigschwellige Zugang zu (kostenlosen) Übersetzungsleistungen, den Verzicht auf für das Anerkennungsverfahren nicht zwingend notwendige Dokumente und Beglaubigungen, eine bessere personelle und technische Ausstattung der Anerkennungsstellen sowie schnell startende Vorbereitungskurse, Gleichwertigkeitsprüfungen und (auch modulare) Anpassungsqualifizierungen,
- in diesem Zusammenhang das zweistufige Anerkennungsverfahren zur Erzieherin und zum Erzieher zu einem Verfahren zusammenführen und bessere Quereinstiegsmöglichkeiten für ausländische Lehrkräfte schaffen,
- sicherstellen, dass die wichtigsten Behördengänge, insbesondere zum Migrationsamt, auch auf Englisch angeboten werden; das soll auch für andere grundlegende staatliche Dienstleistungen gelten,
- ausbildungs- bzw. berufsbegleitende Sprachförderprogramme für ausländische Fachkräfte ausbauen
- Arbeitgeber dazu anzuhalten, im „Ankommensprozess“ eine Willkommensberatung bei einem dafür spezialisierten Träger (z.B. IQ-Beratungsstellen für Faire Integration) einzubinden, um ausländische Fachkräfte und Gründungswillige bei der Integration, d.h. bei aufenthaltsrechtlichen Fragen, Behördengängen, Wohnungssuche, Kita-Platz-Suche sowie bei Fragen zum Gesundheits- und Bildungssystem etc. unterstützen,
- in diesem Zusammenhang den „Willkommensservice“ der WFB zu einem „Welcome Center“ mit Standorten in Bremen und Bremerhaven weiterentwickeln,
- Die Möglichkeit von „Fastlanes“, d.h. beschleunigten Verfahren, für ausländische Fachkräfte bei den bremischen Ausländerbehörden konsequent nutzen,
- das Standortmarketing schlagkräftiger aufstellen und hierbei mehrsprachige Kampagnen auf Social Media gezielt an ausländische Communities adressieren.

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 niedrigschwelliger 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,
- digitale Transformationsprozesse in der Wirtschaft im Dialog mit den Sozialpartnern gestalten.

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 Nutzerfreundlichkeit. 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.

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 der Modernisierung der Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen, einem modernen Arbeitszeitrecht, das orts- und zeitsouveränes Arbeiten und damit eine Vollzeitbeschäftigung fördert, über eine anreizkompatible Renten-, Steuer- und Abgabepolitik bis zur Regelung der Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten und dem Aufenthaltsrecht. Attraktive, flexible Gestaltungslösungen auf betrieblicher Ebene sind dabei ein wesentlicher Hebel, um das Arbeitskräfteangebot zu aktivieren und zu sichern.

Das Absinken der durchschnittlichen Arbeitszeit je Erwerbstätigen – Ausdruck der stark gestiegenen Teilzeitquote – hemmt das Wirtschaftswachstum, v.a. wenn in Zukunft die Babyboomer-Jahrgänge in Rente gehen. Diesen Trend gilt es zu stoppen. Eine Aufstockung der Stundenzahl muss für Teilzeitbeschäftigte möglich sein und sich für sie mehr lohnen. Umgekehrt braucht es auch für die Bezieher von Sozialleistungen mehr Anreize zur Arbeitsaufnahme bzw. zur Ausweitung ihrer Arbeitstätigkeit.

Deswegen setzen wir uns auf Bundesebene ein für:

- eine kontinuierliche Modernisierung der Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen auf Initiative der Sozialpartner,
- ein modernes Arbeitszeitgesetz sowie die Beibehaltung der freiwilligen Vertrauensarbeitszeit ohne Pflicht zur Arbeitszeiterfassung,
- 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 Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes mit Erleichterungen für KMU,
- eine Entlastung von Gering- und Durchschnittsverdienern durch eine Begrenzung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags auf 40 Prozent, eine Reform des Einkommensteuertarifs und einen Abbau der kalten Progression,
- die Beachtung des Lohnabstandsgebots bei der Bemessung der Höhe des Bürgergelds,
- die Wiedereinführung des Prinzips „Fördern und Fordern“ beim Bürgergeld mit der Möglichkeit zu Sanktionen, wenn eine zumutbare Arbeit oder angebotene Qualifizierungsmaßnahme abgelehnt wird,
- eine geringere Transferenzzugsrate für Grundsicherungsempfänger, die eine Arbeit aufnehmen und „Aufstocker“ bzw. Wohngeldempfänger, die ihre Arbeitszeit ausweiten wollen,
- den Ausbau von Lebensarbeitszeitmodellen und Anreizen, freiwillig über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus weiterzuarbeiten und nicht in den Vorruhestand zu gehen,
- 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 Ausländerbehörden bündelt sowie die Verfahren digitalisiert und beschleunigt,
- die Abschaffung immer wieder zu erneuernder, kurzfristiger „Fiktionsbescheinigungen“ für ausländische Arbeitskräfte zugunsten eines max. zweijährigen Arbeitsvisums,
- die Möglichkeit, dass das BAMF Deutschkurse für ausländische Arbeitskräfte schon vor der Einreise bei zertifizierten Trägern im Ausland fördern kann.