

## **Wir gestalten unseren Zwei-Stadt-Staat!**

### **Unsere Forderungen zur Bürgerschaftswahl 2023.**

Das letzte Jahr war geprägt durch kurzfristige Entwicklungen und Herausforderungen, insbesondere seit dem Angriffskrieg gegen die Ukraine: Wir stehen solidarisch zur Ukraine und werben für eine Willkommenskultur für Geflüchtete – aus der Ukraine und aus allen anderen Ländern. Wir werben für eine Beschleunigung der Energiewende, um CO<sub>2</sub> einzusparen, aber auch um energiepolitisch unabhängiger von Russland zu werden. Zu ergänzen wären auch Liefer- und Materialprobleme und die akuten Auswirkungen der Pandemie. Es gilt für diese Herausforderungen Antworten für unseren Zwei-Stadt-Staat zu finden.

Darüber hinaus gibt es Entwicklungen, die uns schon lange begleiten: unser Land ist im Umbruch. Wir stecken mitten in einer Mobilitäts-, Energie- und Technologiewende. Um den menschengemachten Klimawandel und damit verbundene Naturkatastrophen aufzuhalten, müssen wir anders arbeiten, wirtschaften und leben. Als Gewerkschaften unterstützen wir die Ziele des Pariser Klimaabkommens, bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen. Und als Gewerkschaften agieren wir genau dort, wo diese Klimaziele verinnerlicht und umgesetzt werden müssen: Sowohl innerhalb als auch außerhalb der Betriebe, öffentlichen Einrichtungen und Dienststellen mitten in der Gesellschaft. Ökologische Transformation bedeutet insbesondere, dass fossile Brennstoffe und Verbrennungsmotoren ihren Zenit überschritten haben. Nach unserem Verständnis ist die Transformation allerdings auch ein technologischer Wandel: Das bedeutet demnach auch, dass Tätigkeiten wegfallen, weil technologische Entwicklungen – wie z.B. Roboter oder intelligente Programme - in der Lage sind, Aufgaben zu übernehmen, die bisher vom Menschen erledigt werden.

Diese Veränderungen vollziehen sich in allen Branchen, aber auch im Privaten ist die Digitalisierung nicht mehr wegzudenken. Wir stellen uns diesen Veränderungen nicht in den Weg. Wir wissen, dass dieser Wandel nur dann nachhaltig sein wird, wenn er sozial vonstattengeht. Das bedeutet, dass da, wo Tätigkeiten rationalisiert werden, Beschäftigung durch Weiterbildung zukunftssicher sein muss. Das bedeutet, dass Ausbildung weiterentwickelt werden muss und Fähigkeiten vermittelt werden müssen, die heute und morgen gebraucht werden. Das bedeutet, dass Veränderungsprozesse mitbestimmt werden müssen, damit sie mit und nicht gegen die Beschäftigten umgesetzt werden. Neue Technologien dürfen nicht zur Überwachung von Mitarbeiter\*innen missbraucht werden dürfen und der Daten- und Gesundheitsschutz muss auch in der digitalisierten Arbeitswelt an erster Stelle stehen. Das bedeutet für uns vor allem, dass wir jetzt erst recht Gute Arbeit fordern, am besten abgesichert durch einen Tarifvertrag: faire und flexible Arbeitszeiten, die Familie und Beruf vereinbar machen, gute und sichere Arbeitsbedingungen sowie eine ordentliche Bezahlung. Wir wissen, dass Veränderungen und Krisen in der Wirtschaft immer auch dazu missbraucht werden, Rechte und Errungenschaften von Beschäftigten einzuschränken. Dagegen stellen wir uns als DGB und Einzelgewerkschaften mit unseren Mitgliedern, Betriebs- und Personalrät\*innen in den Tariffbewegungen aber auch gesamtgesellschaftlich und politisch.

Dafür fordern wir von der Politik, insbesondere diese Punkte stark zu machen:

## Wirtschaft und Klima

Wir, der DGB mit allen Mitgliedsgewerkschaften, wollen eine Transformation, die unser Land sozial, ökologisch und demokratisch zum Besseren verändert. Der Fachkräftemangel beschränkt sich nicht mehr nur auf einzelne Branchen, sondern dehnt sich im Gegenteil zu einem Arbeitskräftemangel aller Branchen aus. Nur, wenn wir gemeinsam mit den Beschäftigten Zukunft gestalten, soziale Sicherheit vermitteln und Gerechtigkeit schaffen, können wir uns in der Transformation gute Arbeitsplätze schaffen und politische Lösungen gegen den Fachkräftemangel finden. Als Gewerkschaften sind wir uns dieser Verantwortung bewusst. Wir müssen und wollen Dreh- und Angelpunkt der Transformation sein, denn wir sind bereit, gemeinsam mit den Beschäftigten, den Arbeitgeber\*innen, der Zivilgesellschaft und der Politik zu gestalten und etwas zu verändern.

**Niemandem darf der Gashahn zugedreht werden!** Mit Sorge schauen wir auf die Energiepreisentwicklung. Auf Bundesebene fordert der DGB einen Energiepreisdeckel mit einer Grundsicherung an Erdgas, die einerseits Sicherheit insbesondere für Privatkunden in den kalten Monaten garantiert und andererseits dazu anregt, Energie zu sparen. Bis so eine Regelung trägt, fordern wir für Bremen eine Lösung, die dazu führt, dass niemandem der Gaszugang gesperrt werden kann. Die SWB hat seit Jahren bereits einen Runden Tisch mit dem Verbraucherschutz und anderen, der in Einzelfällen soziale Härten verhindert. Dies muss mit Unterstützung der Politik ausgebaut werden. Die Zahlungsunfähigkeit wird massive Probleme verursachen, nicht nur bei kleinen Einkommen. Weder die Verbraucher\*innen noch die Energierversorger können dieses Problem allein lösen. Dazu muss die bestehende Idee des Runden Tisches, unter der Beteiligung der Politik und öffentlicher Mittel, ausgeweitet werden. Wir setzen uns für einen Energiekostenzuschuss auf Landesebene ein, um die Belastungen für die Haushalte aufzufangen.

**Transitionsgesellschaften schaffen - Fachkräftebedarfe und Änderungen strukturell begleiten:** Unser Ziel als Gewerkschaften in der Transformation ist, dass Beschäftigung erhalten bleibt, auch wenn Tätigkeiten wegfallen. Das bedeutet, dass Beschäftigte, wenn ihre Tätigkeit wegfällt, gleichwertigen Ersatz bekommen sollen. Bei diesen Umstiegen brauchen sie die Gewissheit, dass sie nicht arbeitslos werden oder in schlecht bezahlte, prekäre Arbeit abrutschen. Daher soll, wie schon von der Klima-Enquete Kommission vorgeschlagen, **eine Transitionsgesellschaft** gegründet werden, die Beschäftigte in der Phase des Übergangs berät, begleitet und unterstützt und dabei auch nach passender Weiterbildung und Umqualifizierung sucht. Wichtig ist dabei, dass Beschäftigte präventiv beraten und weitergebildet werden und dass sie und ihre Interessen und Talente im Mittelpunkt stehen. Die Arbeitgeber\*innen müssen an diesem Prozess finanziell beteiligt werden.

**Transformationsrat - Strategischen politischen Prozess anstoßen:** Transformation als politischen Prozess mit den Sozialpartner\*innen, Politik und Wissenschaft gestalten. Dabei sollen Zeitachsen entwickelt werden, feste Absprachen getroffen werden und ein Monitoring installiert werden. Dieser Austausch kann nach dem Vorbild der Sozialpartner\*innenrunde während der Corona-Krise gestaltet werden. Allerdings ist uns auch der regelmäßige und institutionalisierte Austausch mit der Bürgerschaft wichtig, um nicht nur die Exekutive zu beraten, sondern auch die Legislative. Andere Bundesländer haben bereits solche Transformationsräte eingerichtet – Bremen muss da nachziehen. Das Thema Transformation als Querschnitt von Wirtschaft, Arbeit und

Soziales muss dabei Auswirkungen auf die personelle Ausstattung der senatorischen Behörden haben. Inwiefern es Einfluss auf die Zuschneidung der senatorischen Behörden hat, ist eine separate Frage. Für uns ist aber klar: Arbeit und Wirtschaft gehören zusammen!

**Betriebs- und Personalräte als Transformationsmotoren qualifizieren - Auswirkungen der Transformation in allen Branchen betrachten:** Die Transformation führt zu Änderungen in allen Branchen und Betrieben. Sie ist dabei jedoch kein Sachzwang oder eine Bedrohung von außen, auf die nur reagiert werden kann. Gerade die digitale Transformation spielt auch im Dienstleistungsbereich eine große Rolle. Mitbestimmungsrechte müssen ausgeweitet werden, eben auch im digitalen Bereich. Wir setzen uns dafür ein, dass Betriebs- und Personalrät\*innen als Gestalter\*innen der Transformation geschult werden: CO<sub>2</sub>-Einsparung, neue Produktionsweisen, zukunftssichere und ökologische Arbeitsweisen sind da zentrale Ziele. Betriebsrät\*innen müssen auch geschult werden, um die neuen Technologien durchdringen und den Einfluss auf die Belegschaft einschätzen zu können. Sie müssen aber auch in der Lage sein, darüber mitentscheiden zu können, welche Produkte hergestellt werden und welche Form der Produktion wirksamer ist. So gibt es einen direkten Einfluss auf die ökologische Produktions- und Arbeitsweise der Betriebe.

**Bremen als Energieland positionieren:** Die sozial-ökologische Transformation bietet auch Chancen für die Beschäftigungssicherung. Dafür muss das Land Bremen auf seine strukturell vorhandenen Stärken aufbauen. Die unmittelbare Nähe zu Erzeugungsorten für Offshore-Wind, Speicherkapazitäten (beispielsweise im Groniger Feld), sowie die Häfen und die industrielle Nutzung von grünem Wasserstoff in der Stahlproduktion sind Chancen, sich in der Wasserstoffwirtschaft als Standort zu etablieren. Auch in der Luft- und Raumfahrtbranche, unter anderem im Bereich klimaneutrales Fliegen, oder im Bereich Künstliche Intelligenz, sowie beim Import von grünem Wasserstoff kann Bremen aufgrund struktureller und regionaler Vorteile seine Standortvorteile nutzen. Sobald Expertise in einer Zukunftstechnologie in Bremen aufgebaut werden kann, wird die Ansiedlung weiterer Betriebe in diesem Bereich wahrscheinlicher, da dann bestehendes Wissen, Fachkräfte und Infrastruktur genutzt werden können. Aufgrund der geografisch bedingten Standortvorteile (Offshore Wind, Hafeninfrastruktur) hat Bremen hier die Chance, sich mit diesen Zukunftstechnologien zu positionieren. Sie decken die gesamte Wertschöpfungskette von grüner Energie ab: von Speicherung bis zur großmaßstäbigen Anwendung. Dafür muss die notwendige Infrastruktur geschaffen werden. Das beinhaltet die bessere Hinterlandanbindung des Hafens, die Nutzung des Hafens für den Import von Wasserstoff und anderen Energieträgern, denn diese werden an Bedeutung gewinnen.

**Qualifizierte Fachkräfte als Standortfaktor begreifen:** Um diese Änderungen sinnvoll zu begleiten, müssen Fachkräfte und deren Qualifizierung als zentrale Aspekte für Standortattraktivität begriffen werden. Dafür muss das Land Bremen eine Qualifizierungsoffensive starten: Qualifizierungsbedarfsanalysen und ein strategisches Qualifikationsmonitoring, insbesondere in neu entstehenden Wirtschaftsbereichen wären dafür die Grundlage. Wenn Bremen sich im Bereich Wasserstoffwirtschaft positionieren kann, werden dafür Wasserstoffkompetenzen nachgefragt – beispielsweise im Bereich Transformation der Gasinfrastruktur, Service und Wartung. Eine **Wasserstoffakademie** könnte diese Aspekte bündeln und Beschäftigte zu einer aktiven Mitgestaltung der Energiewende befähigen.

**Wissensintensive Dienstleistungen stärken:** Wissensintensive Dienstleistungen sind typisch für Großstädte und deren wirtschaftliches Wachstum der letzten Jahre. In diesem Bereich muss Bremen nachholen und geeignete Förderprogramme im Startup-Bereich auflegen, sowie die Bereitstellung attraktiver Flächen und Räume befördern. Diese Förderung muss an Kriterien von Guter Arbeit und Tarifbindung gekoppelt werden. Auch die Gesundheitswirtschaft zählt in diesen Bereich. Sie ist eine Zukunftsbranche, in der Wachstumspotenzial in Bremen besteht. Momentan ist die Beschäftigung in diesem Bereich unterdurchschnittlich.

**Gewerbeflächen erschließen und klimafreundlich machen:** Die Erschließung von Gewerbeflächen sowie deren Anbindung muss strategisch mit dem Umland geplant werden. Hier brauchen wir ein Sofortprogramm zur zügigen Aktivierung von platzsparenden Gewerbeflächen, deren Vergabe an die Bedingungen von Guter Arbeit geknüpft wird (insbesondere also auch an eine Strategie zur Entgeltgleichheit sowie die Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen). Gerade die Häfen und große Industrieflächen müssen dabei in Bezug auf ihren Platzverbrauch analysiert, sowie die Nutzung von Kreislaufwirtschaft und Abwärmenutzung mitgedacht werden. Dabei soll insbesondere für das nordwestliche Areal der Überseestadt, die Horner Spange, Nußhorn sowie Bremen-Nord eine Gewerbeflächenvermarktungsstrategie erarbeitet werden.

**Zukunft des Hafens, tarifliche Regelungen einhalten:** Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen wird aufgefordert, einen maritimen Roundtable zur Digitalisierung in den Häfen im Lande Bremen zwischen den Sozialpartner\*innen einzurichten, um die Auswirkung der Digitalisierung zu beraten und abzustimmen. Der geltende Tarifvertrag darf nicht zu Lasten der Beschäftigten verwässert oder ignoriert werden. Ebenso ist der Einsatz von fremden Personaldienstleistern in den Häfen im Lande Bremen zu untersagen. Bei Automatisierungs- und Digitalisierungsprozessen muss der Mensch und nicht die Kosten oder technische Faktoren im Vordergrund stehen. In den Häfen im Land Bremen sind jegliche Prozesse in diesem Zusammenhang durch die Tarifvertragsparteien zu begleiten und zu tarifieren. Gerade in dieser Region müssen Arbeitsplatzertand und notwendige Maßnahmen zum Erhalt des Wirtschaftsstandorts und der Wirtschaftskraft im Fokus aller Beteiligten stehen. Zusätzlich braucht der Hafen die verstärkte Einrichtung von verstromten Liegeplätzen. Momentan laufen durchgehend die Schiffsmotoren, wenn das Schiff im Hafen liegt – der Grund, warum Bremerhaven keine Umweltzone in der Innenstadt hat. Hier muss schnellstmöglich auf grüne Energieversorgung an den Liegeplätzen umgestellt werden.

**Mehr Beschäftigung und Vielfalt in der Innenstadt:** Die Innenstädte sind nicht zuletzt durch Corona unter Druck geraten. Dem Wettbewerb zwischen Einzel- und Versandhandel muss unter anderem durch allgemeinverbindliche Tarifverträge, durch die Ersetzung von Minijobs durch reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sowie durch ein Bekenntnis zum Einzelhandel in der Innenstadt begegnet werden. Dabei muss die Innenstadt vielfältiger und bunter werden und unterschiedliche Angebote gemischt werden: Kultur, Gastronomie und Wohnen müssen in der Innenstadt zusammengedacht werden. Das wird gebraucht, um Bremen und Bremerhaven zu attraktiven Orten für Bremer\*innen, Bremerhavener\*innen und für das Umland zu machen.

**Chancen zur Rekommunalisierung nutzen, wo sie sich bieten:** 2028 läuft der Vertrag mit Hansewasser aus. Jetzt gibt es die Möglichkeit für die Stadt Bremen, die ehemals privatisierten Bereiche wieder in die öffentliche Hand zurückzunehmen. Wir erwarten, dass diese Chance genutzt wird! Öffentliche Aufgaben gehören in

öffentliche Hand. Für die Beschäftigten braucht es dringend eine sichere Perspektive mit Beschäftigungsgarantie, zum Beispiel durch einen Überleitungstarifvertrag.

## Gute Arbeit und Gleichstellung

Die Transformation stellt das Land Bremen vor große Herausforderungen – bei allen Chancen, die sie bietet. Die betroffenen Beschäftigten brauchen Sicherheit und Perspektiven auch mittels entsprechender Strukturhilfen. Unternehmensinvestitionen in Zukunftstechnologien müssen unterstützt aber schließlich von Unternehmen umgesetzt werden. Angst vor Arbeitsplatzverlust ist Gift für einen progressiven Wandel. Deshalb muss Beschäftigungssicherung ein zentraler Faktor der Transformation sein. Unsere Kolleg\*innen, Betriebs- und Personalrät\*innen und die Tarifvertragspartner haben Erfahrung bei der Gestaltung von strukturellen Wandlungsprozessen und wollen daher den Wandel mitgestalten.

### **Tariftreugesetz und Landesmindestlohn - Bestehende Regelungen umsetzen und kontrollieren:**

Tarifbindung ist die Grundlage dafür, dass Beschäftigte und Betriebe gleichermaßen am erwirtschafteten Wohlstand teilhaben. Viele Arbeitgeber\*innen entziehen sich dem jedoch durch Tarifflicht. Um dem Lohndumping etwas entgegen zu setzen, fordern wir die konsequente Anwendung, Umsetzung und Kontrolle des Tariftreue- und Vergabegesetzes. Dazu gehört auch die Kontrolle des Landesmindestlohnes. Dafür müssen die zuständigen Stellen mit ausreichend Mitteln und vor allem mit ausreichend Personal ausgestattet werden, damit das Gesetz kein bloßes Lippenbekenntnis bleibt. Dazu gehört auch die Verfolgung von Betriebsratsbehinderungen oder Union Busting stärker zu ahnden. Dafür müssen Mittel bei der Strafverfolgung eingesetzt werden und die Staatsanwaltschaft entsprechende Schwerpunkte setzen. Außerdem müssen digitale Zugangsrechte der Gewerkschaften gestärkt werden, insbesondere in der Plattformökonomie. Das Tariftreugesetz darf außerdem nicht durch die Beauftragung Selbstständiger umgangen werden.

**Tarifbindung stärken: Tariftreue- und Vergabegesetz erweitern.** Einige Lücken im Tariftreue- und Vergabegesetz sollten in der nächsten Legislaturperiode geschlossen werden. Eine Ausweitung auf alle Entgeltbestandteile ist ein sinnvoller nächster Schritt: Auch betriebliche Altersvorsorge und Jahressonderzahlungen sollten dort aufgenommen werden. Auch dafür ist eine ausreichende personelle und infrastrukturelle Ausstattung der zuständigen Stellen notwendig. Wichtig wäre es auch, die Kriterien um Entgeltgleichheitsregelungen zu erweitern, sodass dem Ziel „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gerecht wird. Dafür müssen wissenschaftlich abgesicherte Standards entwickelt werden, anhand derer diese Prüfung erfolgen kann. Es müssen Regelungen geschaffen werden, die es zum Beispiel verhindern, dass Frauen systematisch in schlechter eingruppierten Tätigkeiten arbeiten. Ein weiterer Aspekt wäre, dafür zu sorgen, dass die Betriebe, die Aufträge für eine der beiden Kommunen oder das Land durchführen, die Ausbildungsvergütung der jeweils in der Branche geltenden Tarifverträge zahlen. Wir setzen uns darüber hinaus dafür ein, dass die Tarifbindung auch zur Voraussetzung bei der Vergabe öffentlicher Flächen zur gewerblichen Nutzung erhoben wird. Große Konzerne wie Amazon dürfen sich nicht weiter ohne Tarifbindung im öffentlichen Raum ausbreiten

**Das Recht auf Weiterbildung für alle:** Im Wandel muss die Sicherheit für alle Beschäftigten im Mittelpunkt stehen. Die Sicherheit, den Arbeitsplatz zu behalten, aber auch die Sicherheit, die passenden Fortbildungen zu erhalten, die man für die neuen Aufgaben benötigt. Ein Qualifizierungsgeld, das nicht nur an Betriebe, sondern auch an Beschäftigte ausgezahlt wird, würde diese Sicherheit bieten. 200 Euro an monatlicher Aufwandsentschädigung wären dafür ein Anfang. Gerade für Ungelernte gibt es gerade keine Unterstützung. Diese Förderlücke sollte durch ein Landes BAföG geschlossen werden: Das würde Weiterbildungskosten übernehmen und Zuschüsse zur Sicherung des Lebensunterhaltes beinhalten, analog zu den Regelungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes. Außerdem muss es ein Recht auf Abschluss geben – vor allem dann sind Fortbildungen eine Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg. Die LABEW als neu eingerichtete Institution muss Beschäftigte und Interessenvertretungen zielgerichtet beraten und auf die oben genannten Punkte besonderen Wert legen.

**Neue Arbeitsplatzmodelle ausprobieren:** Unsere Antwort auf den Fachkräftemangel ist eine langfristig gedachte. Nicht Arbeitszeitverlängerung, sondern das Gegenteil ist die Lösung, gerade in Branchen mit einer starken mentalen und körperlichen Belastung. Die Aufgaben wachsen, und in vielen Branchen, vor allem im Gesundheits- und sozialen Bereich, verlassen die Menschen den Job aufgrund von Überlastung. Es wäre an der Zeit, vermehrt auf Modellprojekte zu setzen, wie eine 4-Tage-Woche im Gesundheits- und Pflegebereich, sowie in öffentlichen Dienststellen. In vielen Berufen wird außerdem der Arbeitsort flexibler: Seit Corona ist mobiles Arbeiten viel verbreiteter geworden. Obwohl wir ein Recht auf Home Office befürworten, setzen wir uns außerdem auch für das Recht auf einen Arbeitsplatz im Betrieb ein. Mobiles Arbeiten darf nicht zur Einsparung von Büroarbeitsplätzen führen.

**Für Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt sorgen:** Der Gender Pay Gap in Bremen ist mit 22% immer noch zu hoch. Ein Schlüssel ist die Aufwertung von typischen „Frauen“-berufen. Dafür müssen bekannte Projekte, die gegen Geschlechterklischees angehen, in Bremen und Bremerhaven bekannter gemacht werden. Schon bestehende Angebote wie die Feminale oder der Studiengang Informatik für Frauen an der Hochschule müssen dafür ausfinanziert und langfristig gesichert werden. Führen in Teilzeit muss ermöglicht werden. Weiterbildungen und Ausbildungen müssen in Teilzeit angeboten werden, damit sie auch für Frauen mit Betreuungspflichten attraktiver werden. Und natürlich muss das Thema Eingruppierung und Entgeltgleichheit in allen öffentlichen Behörden überprüft werden. Der öffentliche Dienst muss mit gutem Beispiel vorangehen. Unfaire Eingruppierungen müssen aufgedeckt und behoben werden.

**Bestehende weibliche Fachkräftepotenziale nutzen:** Damit geplante Klimaschutzmaßnahmen umgesetzt werden können, brauchen wir die Aktivierung von allen Fachkräftepotenzialen. Gerade Frauen mit Betreuungspflichten arbeiten häufig in Teilzeit, obwohl sie auch in Vollzeit arbeiten könnten und wollen. Eine gesicherte Kinderbetreuung während Arbeits- aber auch Weiterbildungszeiten für Frauen, bildet somit die Grundlage, Vollzeitbeschäftigung in allen Branchen ergreifen zu können. Dafür fordern wir eine 24/7 Kinderbetreuung. Randzeiten müssen zwingend mit abgedeckt werden, damit alle Branchen davon profitieren. Natürlich müssen diese Plätze mit gut ausgebildetem Personal ausgestattet sein, um dem erhöhten Betreuungsaufwand gerecht zu werden.

**Soziale Aufgaben mit Fachpersonal absichern:** Der Dequalifizierung in diesen Bereichen muss ein Riegel vorgeschoben werden. Zum Beispiel müssen sich die Arbeitsbedingungen in Kitas massiv verbessern, damit wir

dem Fachkräftemangel bei Erzieher\*innen begegnen können. So muss die Gruppengröße auf 15 Kinder bei zwei Fachkräften beschränkt werden, Personal und Sachkosten müssen ausreichend refinanziert werden und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten muss hohe Priorität genießen. Die frühkindliche Bildung ist keine Aufbewahrungsstation für Kinder, damit ihre Eltern arbeiten können. Dort wird der Grundstein gelegt für den Aufbruch von Geschlechterrollen und eine gleichberechtigte Teilhabe an der Arbeitswelt und demokratische Teilhabe in der Gesellschaft. Daher müssen im Erzieher\*innenbereich vor allem voll ausgebildete Fachkräfte eingesetzt werden. Auch in anderen Bereichen darf aufgrund des Fachkräftemangels nicht auf unausgebildete Fachkräfte zurückgegriffen werden. Soziale Berufe sind keine einfachen Tätigkeiten, die man nebenbei ausführen kann. Sie müssen durch eine gute Ausbildung begleitet werden und dann durch vernünftig bezahlte Fachkräfte ausgeführt werden. Dazu gehört neben notwendigen Qualitätssteigerungen wie Verkleinerung der Gruppen/Klassen oder erhöhte Zuweisungen für Vor- und Nachbereitungszeiten, etc. auch eine bessere Bezahlung aller Fachkräfte, nicht nur in ‚Brennpunkt-Kitas‘, nach E8b.

**Ausbildungsbedingungen für Erzieher\*innen dualisieren:** Für frauentypische Berufsbilder, etwa im sozialpädagogischen Bereich, findet die Ausbildung dagegen vollschulisch statt. Die Auszubildenden haben den Status einer Schüler\*in, ihr Ausbildungsverhältnis ist nicht gesetzlich geschützt, sie erhalten keine Vergütung und sind nicht sozialversichert. Ihr Einstieg in die Arbeitswelt beginnt prekär. Um das zu ändern, gibt es seit 2018 in Bremen das Modellprojekt einer praxisintegrierten Ausbildung (PiA). Die Auszubildenden schließen einen Ausbildungsvertrag mit einer Einrichtung, sind dadurch sozialversichert Beschäftigte und erhalten eine Ausbildungsvergütung. Sie arbeiten in einer KiTa oder in der Jugendhilfe und besuchen an ihren Berufsschultagen die Fachschule. Das ist vorteilhaft für die Auszubildenden, für die Einrichtungen, schafft freie Kapazitäten an den Fachschulen und hilft gegen den Fachkräftemangel. PiA ist in jeder Beziehung erfolgreich und hat sich bewährt. Die praxisintegrierte Ausbildung soll deshalb der Standardweg für die Ausbildung zur Erzieher\*in werden. Wir erwarten, dass der angekündigte Runde Tisch zur Weiterentwicklung der Erzieher\*innenausbildung unter Einbezug der Gewerkschaften endlich eingerichtet wird, um diese Schritte zu begleiten.

**Betreuungsarbeit gerecht verteilen:** Die ungerechte Verteilung von Betreuungszeiten ist ein Grund dafür, dass Frauen immer noch häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten und ihre Erwerbsarbeit unterbrechen. Das ist ein Grund für den weiter bestehenden Gender Pay Gap. Diese ungleiche Verteilung muss aufgebrochen werden. Mehr Kinderbetreuung ist dabei ein wichtiger Schritt, reicht aber allein nicht aus, da der Mental Load häufig weiterhin bei der Mutter liegt. Es darf für Männer kein Nachteil mehr sein, mehr als die typischen zwei Monate Elternzeit zu nehmen. Ein Modell, bei dem die Elternzeit noch maximal ausgereizt werden kann, wenn beide Eltern sie paritätisch nehmen, wäre denkbar, um Anreizstrukturen anders zu setzen. Dafür kann Bremen sich auf Bundesebene einsetzen.

**Diskriminierende Strukturen aufdecken und abschaffen:** Viele Frauen arbeiten außerdem in schlechter bezahlten Bereichen wie der Pflege, im Erziehungsbereich oder im Handel. Diese Bereiche müssen aufgewertet werden, es braucht eine angemessene Personalbemessung und verbesserte Rahmenbedingungen. Führen in Teilzeit muss ermöglicht und verstärkt als Modell von Frauenförderung verstanden werden. Klischeebilder in der Berufsberatung und ab dem Kita-Alter müssen aufgedeckt und dann aktiv gegen sie gearbeitet werden, damit

jeder Mensch seiner individuellen Neigung folgen kann und sich nicht in starren Geschlechtergrenzen bewegen muss.

**Allgemeinverbindlichkeit ausbauen:** Allgemeinverbindliche Tarifverträge bedeuten reale Lohnsteigerungen für tausende Menschen. So konnte im Gastgewerbe der Entgelttarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden. Das ist ein großer Erfolg für die verhandelnde Gewerkschaft. Die Unterstützung von Seiten der Politik ist auch weiterhin notwendig, gerade im immer weiterwachsenden Niedriglohnssektor.

**Abbau von Diskriminierung und Ausbeutung:** Besonders häufig werden Erwachsene in der Arbeitswelt diskriminiert und ausgebeutet. Aus diesem Grund muss ein zentrales Anliegen der bereits beschlossenen Landesantidiskriminierungsstelle sein, die Entwicklung in der Arbeitswelt und der davon direkt betroffenen Arbeitnehmer\*innen mit zu berücksichtigen. Zu diesem Zweck ist eine enge Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle ADA (Antidiskriminierung in der Arbeitswelt) und der Bremer und Bremerhavener Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung (MoBA) sowie dem Projekt „Faire Integration“ unerlässlich. Um die bereits bestehenden kompetenten und bewährten Beratungsangebote von ADA, MoBA und „Faire Integration“ in den Gewerkschaftshäusern von Bremen und Bremerhaven zu verstetigen und bedarfsorientiert auszubauen, braucht es statt der bisherigen, langjährigen Projektförderung einer stabilen Finanzierung als Regelförderung des Landes Bremen mit ausreichender Personalausstattung für die verschiedenen Zielgruppen. MoBA muss zudem als feste Beratungsinstitution des Landes Bremen im Rahmen der EU-Freizügigkeitsregelungen etabliert werden, um den steigenden Bedarf in diesem Beratungsfeld abdecken zu können.

## Bildung und Ausbildung

**Bildungsfinanzierung:** Das Bremische Bildungssystem steht vor der Herausforderung, bei unterschiedlichen Lebenslagen allen Menschen Bildungschancen zu eröffnen - von den Kleinsten (frühkindliche Pädagogik) bis ins Erwachsenenalter (Aus, Fort- und Weiterbildung). Bildung ermöglicht, Partizipation an der Gesellschaft und ist ein elementarer Bestandteil unseres Gesellschaftssystems. Damit dies gelingt, braucht es ausreichende, motivierte Fachkräfte aller Professionen und moderne Gebäude. Hierzu sind die Haushaltsmittel entsprechend einzustellen. Bremen muss in der Bildungsfinanzierung pro Kopf zu den anderen Stadtstaaten aufschließen.

**Durchlässigkeit und Flexibilität:** Bremen muss weiter an der Durchlässigkeit des Bildungssystems arbeiten. In Deutschland ist es schwierig, zwischen den Bildungssystemen zu wechseln. Sowohl Ausbildung als auch Studium müssen leichter in Teilzeit durchführbar sein, das betrifft vor allem die Lernorte Berufsschule und Hochschulen. Um Durchlässigkeit zu fördern, muss die Landespolitik den Beschäftigten Weiterbildung ermöglichen. Staatliche Hochschulen müssen befähigt werden, den Bildungsauftrag des lebenslangen Lernens umzusetzen.

**Gewerkschaften und Interessenvertretungen in die Lehrpläne** Wir fordern das Thema Gewerkschaften und Interessenvertretung stärker im Lehrplan in allen weiterführenden Schulen zu thematisieren. Um auf die Arbeitswelt vorbereitet zu sein, müssen Schüler\*innen einen Einblick in Funktionsweisen von Kapitalismus, Tarifverträgen, betrieblicher Mitbestimmung und Rechten von Arbeitnehmer\*innen bekommen. Die Themen können in bestehenden Fächern eingebracht werden und zusätzlich durch externe politische



Jugendbildungsangebote ergänzt werden. Zusätzlich zu den allgemeinen Informationen zur Mitbestimmung fordern wir, dass die Geschichte der Arbeiter\*innenbewegung behandelt wird. Das ist gelebte Demokratieförderung.

**Ausbildungsfonds umsetzen:** Der Ausbildungsfonds, der noch in dieser Legislaturperiode beschlossen werden soll, ist umzusetzen und auszubauen. Wir gehen davon aus, dass noch in dieser Legislatur eine entsprechende Gesetzesinitiative beschlossen wird. Der Fonds, in den alle Betriebe einzahlen, dient der Unterstützung und der Qualität der Ausbildung und damit allen Betrieben, auch denen, die nicht ausbilden. Wichtig ist uns dabei auch eine Bedarfsdebatte für die Nutzung des Fonds. Wir fordern die Arbeitgeberverbände daher auf, mit uns in den Austausch zu gehen, um diese Bedarfe zu definieren und damit auch Aufgaben des Ausbildungsfonds festzulegen.

Eine Rückvergütung an ausbildende Betriebe befürworten wir. Die Rückvergütung muss gedeckelt sein. Auch muss sie an Bedingungen geknüpft sein. Für Geschäftsmodelle, die Auszubildende als vollwertig Beschäftigte einsetzen, dürfen keine Anreize gesetzt werden. Deshalb fordern wir einen Ausschluss von der Rückvergütung für Betriebe, in denen der Anteil der Auszubildenden mehr als 35 % beträgt. Wer mehr ausbildet – gerade in kleinen und mittleren Betrieben – kann der Verantwortung einer angemessenen Ausbildung gegenüber den Auszubildenden nicht nachkommen.

Die Ausbildungsvergütung in der außerbetrieblichen Ausbildung muss der tariflich vereinbarten Ausbildung entsprechen. Da die Azubis in außerbetrieblicher Ausbildung keinen Ausbildungsplatz im dualen System gefunden haben (eventuell nachgewiesen durch vergebliche Bewerbungen), ist es ihnen nicht anzulasten, dass sie in außerbetrieblicher Ausbildung sind. Anstelle von Negativanreizen schlagen wir eine Übergangsprämie vor, um weitere Anstrengungen, ins duale System überzugehen, zu belohnen. Die Übernahme ins zweite Ausbildungsjahr sollte Standard sein. Wir fordern, dass alle die Möglichkeit erhalten, einen Abschluss zu erreichen. Ob der Fonds dazu genutzt werden kann, Jugendlichen, die nicht in die betriebliche Ausbildung übergehen können, einen Abschluss zu ermöglichen, muss der Gesetzgeber klären und gewährleisten.

**Berufsausbildung an Berufsschulen zukunftssicher gestalten:** Berufsschulen müssen modern ausgestattet und in gutem baulichem Zustand sein. Die Standorte müssen bestmöglich in die Lage versetzt werden, die Anforderungen aus den beschulten Ausbildungsberufen auch im theoretischen Teil der Ausbildung nachvollziehen zu können. Dafür braucht es eine bessere Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Auch die Ausbilder\*innen dürfen dabei nicht vergessen werden: Sie brauchen nicht nur eine fachliche, sondern auch eine pädagogische Ausbildung, um jungen Menschen angemessen begegnen zu können. Der Digitalisierung muss dabei mit einer Weiterbildungs- und Infrastrukturoffensive für junge Menschen und Fachkräfte begegnet werden. Der geplante Umzug der berufsbildenden Schulen ist ein Weg, der konsequent weitergegangen werden soll, das heißt, sie müssen mit ausreichenden finanziellen Mitteln ausgestattet werden, damit eventuell steigende Baupreise nicht zu einem Projektabbruch führen. Das darf nicht zu Lasten des Personals gehen.

**Jugendberufsagentur zur zentralen Drehscheibe der Berufsberatung machen:** Die Jugendberufsagentur Bremen und Bremerhaven ist sehr weit und in ihrer Umsetzung insbesondere mit dem direkten Vergleich

zu anderen Kommunen vorbildlich. Sie muss gestärkt werden, um ihrer Aufgaben, junge Menschen und Betriebe auf dem Weg in den Beruf zu begleiten, gerecht zu werden. Dazu gehören die entsprechenden Gesetze, mit deren Hilfe Abläufe vereinfacht werden können, ebenso wie eine Einbindung in die Ausbildung vor- und nachgelagerter Systeme, das heißt der Übergang in Arbeit bzw. Einbindung bei Vertragslösungen. Die JBA muss hier zentrale Drehscheibe werden. Die Berufsorientierung an die JBA zu koppeln und somit zu zentralisieren wäre ein nächster wichtiger Schritt.

**Diskriminierungsfreie Ausbildung ermöglichen:** Statistiken und eigene Befragungen der DGB Jugend zeigen: People of color haben größere Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden und sind überproportional in Berufen mit schlechten Bewertungen vertreten. Wir brauchen in Bremen einen diskriminierungsfreien Ausbildungsmarkt. Die Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Unterstützungssysteme sind gut beraten, hier korrigierend einzugreifen, in den AEVO das Thema Antidiskriminierung und Diversity verstärkt zu behandeln und alle Potenziale für gute Ausbildung auszuschöpfen. Politik und Betriebe müssen in die berufliche Aus- und Weiterbildung investieren und hier auch Diskriminierungserfahrungen in den Blick nehmen. Hier braucht es eine Aufstockung und Verstetigung der schon bestehenden Beratungsstrukturen, um sich dieser Zielgruppe anzunehmen. Deutsche Sprachkenntnisse sind Voraussetzung für das Gelingen und das Bestehen von Prüfungen, für den Berufsalltag und innerbetriebliche Aufstiegschancen. Wir erwarten vom Land Bremen, Angebote einzuführen, die zur Verbesserung des Sprachniveaus beitragen.

**Gute Arbeit an Bremischen Schulen:** Die Schaffung einer Vertretungsreserve an jeder einzelnen Schule durch einen Versorgungsgrad von 105 Prozent ist nach wie vor an allen Schulen anzustreben. Für Elternarbeit und die Arbeit in multiprofessionellen Teams braucht es Zeit, das heißt eine Kürzung von Lehrverpflichtungen. Wir fordern verbindliche Zeiten, fest im Stundenplan jeder Schule verankert, für die Kooperation in multiprofessionellen Teams. Diese Zeiten müssen auf die Unterrichts- und Stundenverpflichtung von Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften angerechnet werden. Die Lehrer\*innenwochenstunden und direkte Zeiten mit den Kindern müssen dafür gesenkt werden (3-5 Stunden wöchentlich). In der Expertise Inklusion 2022 wird von den Wissenschaftler\*innen die aktuell prekäre Personalversorgung an Bremens Schulen explizit benannt. Eine durchgängige Umsetzung und Weiterentwicklung inklusiver Praktiken an Bremens Schulen benötigt eine auskömmliche Ressourcenausstattung. Entlastungspotentiale sind auszuschöpfen. Die temporäre Schulleitungsstelle „Leitung des Unterstützungs- und Übergangssystems“ (A15) muss verstetigt und dauerhaft implementiert werden.

Schule muss ein Ort sein, an dem die Lehrkräfte gut und gesund arbeiten können, ohne für die individuelle Entlastung in Teilzeit gehen zu müssen. Vereinbarkeit ist zu gewährleisten. Die Zertifizierung der Behörde als „ausgezeichnet familienfreundlich“ ist gut, greift aber zu kurz.

**Gute Arbeit an Bremischen Hochschulen:** Wir erwarten, dass Verabredungen des Rahmenkodex, Gute Arbeit an Bremischen Hochschulen in Überlegungen zur Novellierungen des Bremisches Hochschulrechts einfließen. Die Zielsetzungen des Kodex, den das Land unterzeichnet hat, müssen in Verhandlungen zu Bund-Länder finanzierten Programmen mitgenommen werden, damit Gute Arbeit an Bremischen Hochschulen gelebt werden kann. Regel- und Daueraufgaben sind arbeitsvertraglich unbefristet abzusichern. Der Rahmenkodex muss

verbindlich sein. Die im Rahmenkodex ‚Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten‘ enthaltene Richtschnur für Gute Arbeit an bremischen Hochschulen ist seitens der Hochschulen umzusetzen, der Umsetzungsstand durch das zuständige Fachressort zu überprüfen und sicher zu stellen. Der Wissenschaftsplan 2025 muss ausfinanziert sein. Die Hochschulen brauchen deutlich mehr Grundmittel.

**Gute Arbeit für studentische Beschäftigte tariflich absichern:** Wir fordern den Zugang zu Tarifverhandlungen für studentische Beschäftigte frei zu machen. Das Land Bremen soll sich innerhalb der Tarifgemeinschaft der Länder für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte an den Hochschulen (TVStud) aussprechen. Falls es dennoch nicht zu einem bundesweiten Abschluss kommt, müssen auf Landes- oder Hochschulebene Tarifverträge ermöglicht werden. Durch erhöhte Zuschüsse an die Universitäten sind die gesteigerten Lohnkosten vom Land zu übernehmen. Eine angemessene Bezahlung der studentischen Beschäftigten darf nicht zu weiteren Einsparungen im Hochschulbereich führen!

**Stärkung des Wissenschaftsstandorts:** Im Bereich der Digitalisierung und der sozial-ökologischen Transformation sind erhebliche Fachkräftebedarfe festzustellen. Aus-, Um- und Weiterqualifizierungsangebote müssen vorgehalten werden. Der deutschlandweit erste Master für Betriebs- und Personalrät\*innen an der Universität Bremen ist ein erster wichtiger Schritt! Aber auch für beruflich Qualifizierte müssen die Hochschulen sich öffnen, um berufsbegleitende Weiterbildungen für Fachkräfte und Ausbildungen für Spezialisten anzubieten. Diese sind finanziell so zu gestalten, dass sie nicht nur denen vorbehalten sind, die es sich finanziell leisten können. Weiterbildung ist eine zentrale Aufgabe der Hochschule und sollte allen offenstehen. Weiterbildung im besonderen staatlichen Interesse ist für die Teilnehmenden kostenfrei zu halten! IAW und ZAP müssen finanziell gesichert und stabilisiert werden. Sie sind für uns elementare Bestandteile der Universität.

**Entwicklung von einheitlichen Standards für das duale Studium:** Bezüglich des größer werdenden Angebots dualer Studiengänge muss auf die curriculare Entwicklung von Ausbildungsqualität und realistische Arbeitsbelastung geachtet werden. Wildwuchs in der Akkreditierung von Studiengängen muss beschnitten werden. Die mitunter hohe Arbeitsbelastung der Studierenden muss reduziert werden. Duale Studiengänge sind per Definition ausbildungsintegrierend, hier ist auch die Zugehörigkeit zum Betrieb klar geregelt, die Mitbestimmungsorgane sind zuständig. Das BremHG ist an der Stelle nachzuschärfen. Wir brauchen klare Standards für die vertragliche Absicherung und Vergütung der Studierenden. Wir erwarten vom Land Bremen, sich dieser Gruppe Studierender anzunehmen. Das beinhaltet auch die dual Studierenden in Bremer Betrieben, die außerhalb Bremens oder an einer privaten Hochschule studieren. Wir fordern die Entwicklung von einheitlichen Standards für dual Studierende:

- Entwicklung von Musterverträgen für dual Studierende
- Ausschluss von Bindungs- und Rückzahlungsklauseln für dual Studierende im Erststudium
- Anforderungen an die Praxisphasen
- Gremien, in denen die Akteure gemeinsam über die Weiterentwicklung beraten und entscheiden, inklusive der Sozialpartner.

**IT-Aus- und -Weiterbildung stärken:** Bremen benötigt zur Transformation der Wirtschaft aber auch zur Sicherung eigener Fachkraftbedarfe deutlich mehr Ausbildungskapazitäten im IT/KI-Bereich. Hier sollen im hochschulischen Bereich spezielle Masterprogramme entwickelt werden. Insbesondere zur Deckung des akademischen Fachkräftebedarfs der wissensintensiven Dienstleister sind neue Studiengänge einzurichten. Hierzu gehört der Ausbau der Studienkapazitäten im Bereich IT/KI und die Entwicklung spezialisierter Masterprogramme. Auch im Bereich der Dualen Ausbildung müssen Betriebe angehalten werden, auszubilden, insbesondere im Start-Up-Bereich ist die Kultur der Ausbildung von eigenen Fachkräften wenig verankert. Hier kann die Wirtschaftsförderung Anreize setzen.

**Fachkräfte im Bildungsbereich:** Für gute Unterrichtsversorgung und gute Berufsorientierung an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen braucht es Fachkräfte, also Studiengänge und ausreichend Refrendariatsplätze. Die Bremischen Hochschulen sollen Berufsorientierung bzw. Arbeit/Wirtschaft/Technik wieder ins Angebot für Lehramtsstudent\*innen aufnehmen, damit Bremen diese Lücke aus eigener Kraft schließen kann. Auch das pädagogische Personal muss in der Ausbildung aufgestockt werden und ist so auszubilden, dass für alle Bereiche der späteren Tätigkeit qualifiziert ist, ob Jugendhilfe, Schule oder KiTa. Die Arbeitsbedingungen müssen dergestalt sein, dass Bremen für Fachkräfte attraktiv bleibt.

**Ausbau der Ganztagsbetreuung:** Der DGB fordert das Land Bremen und seine Kommunen auf, dass die Kinderbetreuung den Bedarf deckt und Betreuungszeiten angeboten werden, die den Eltern eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit angemessenen Arbeitszeiten inklusive Wegezeiten ermöglicht. Der Ganzttag muss ausgebaut werden ab U 3, insbesondere auch im Grundschulbereich und bis 14 Jahre. Die Nutzung dieser Angebote ist für die Eltern kostenfrei zu gestalten. Der Rechtsanspruch auf Betreuung muss gelebt werden. Das heißt auch, Ausbau der Ganztagschulen mit pädagogisch sinnvollen Konzepten und rhythmisiertem Unterrichtsangebot zeitnah und zügig voranzutreiben, ergänzt durch bedarfsdeckende und kindeswohlorientierte Angebote für Ferienbetreuung sowie für die Betreuung von Kindern von Arbeitnehmer\*innen, die Schichtarbeit leisten, den infrastrukturellen und personellen Ausbau der Freizeit-, Beratungs- und Hilfeeinrichtungen für Jugendliche und junge Erwachsene voranzutreiben und deren nachhaltige Finanzierung sicherzustellen. Diese Angebote braucht es in allen Stadtteilen und auch für flexible Ortsänderungen, etwa aufgrund von Weiterbildungen der Elternteile.

**Politische (Weiter-)Bildung als Katalysator der Demokratie:** Die politische Weiterbildung für nachhaltige Entwicklung die Möglichkeit zur Orientierung, kritischen Reflexion und Ermutigung. Sie stärkt somit die Mündigkeit aller Bürger\*innen, eröffnet ihnen demokratische Handlungsmöglichkeiten und fördert den sozialen Zusammenhalt. Die Mittel für die anerkannten Weiterbildungsträger die u.a. nach dem Bremer WBG finanziert werden, wurden im Jahr 2020 erhöht, um ihren Honorarkräften grob 25 Euro je Unterrichtseinheit zu bezahlen. Die Honorarkräfte in BAMF-Kursen bekommen allerdings ab dem 01.01.2021 ein Mindesthonorar von 41 Euro bekommen. Um zu einer vergleichbaren Bezahlung von Angestellten und Honorarkräften zu kommen, sind Honorarsätze von 50 Euro notwendig und damit eine Aufstockung des Etats notwendig. Darüber hinaus wurde die institutionelle Förderung nach dem Weiterbildungsgesetz – Personalausstattung – seit 2010 nicht mehr erhöht. Daher ist hier eine Aufstockung des Weiterbildungsbudget um 25 % notwendig, um die Förderung an die gestiegenen Lohnkosten anzugleichen. Bei einer Ausweitung der Studienplätze an den staatlichen Hochschulen,

und damit auch der Schaffung von neuen Studiengängen, ist es notwendig, die Bedarfe an Fachkräften in der Weiterbildungsbranche und bei den arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern genau zu analysieren und notwendige Studiengänge zu entwickeln.

## Haushalt und öffentlicher Dienst

**Weg mit der Schuldenbremse:** Wir stellen uns hinter die Maßnahmen der Enquete-Kommission zur Klimaneutralität. Allerdings wird mit der damit verbundenen Investitionssumme von 7 bis 8 Milliarden deutlich, dass dies mit einer Schuldenbremse nicht zu machen ist. Seit Jahren sind der DGB und seine Einzelgewerkschaften gegen die Schuldenbremse. Natürlich muss ordentlich gewirtschaftet werden und natürlich dürfen öffentliche Mittel nicht verschwendet werden. Aber notwendige Investitionen dürfen nicht ausgebremst werden. Gerade in der anstehenden Transformation sind Investitionen durch die öffentliche Hand von besonderer Bedeutung. Daher fordern wir die Fraktionen der Bürgerschaft auf, die Schuldenbremse ersatzlos zu streichen, insbesondere an den Stellen, wo sie über die Schuldenbremse des Bundes hinausgeht, nämlich der Schuldenbremse für die Kommunen sowie die öffentlichen Unternehmen oder Beteiligungsgesellschaften.

**Alle Punkte des Enqueteberichts umsetzen mit der Priorität „Beschäftigungssicherung“:** Wir fordern eine Umsetzung aller Maßnahmen, die im Abschlussbericht der Enquetekommission aufgeführt wurden. Da alle Maßnahmen nicht gleichzeitig umsetzbar sind, gilt es Prioritäten zu setzen. Dabei setzen wir besonders auf die Maßnahmen, die wirtschaftsstärkend bzw. beschäftigungssichernd wirken. Welche das aus unserer Sicht sind, wurde im Kapitel Wirtschaft und Klima ausgeführt.

**Unterstützung der Übergewinnsteuer und einer solidarischen Steuerpolitik auf Bundesebene:** Als DGB Bremen und Bremerhaven unterstützen wir die Initiative zur Besteuerung übermäßiger Gewinne auf Grund des Ukrainekrieges. Grundsätzlich unterstützen wir eine solidarische Steuerpolitik (siehe Steuerkonzept DGB). Eine Stärkung der Einnahmenseite sehen wir als notwendig an, in dem vor allem große Vermögen, Erbschaften, Kapitaleinkünfte und hohe Einkommen stärker in die Pflicht genommen werden. Damit verbinden wir die Forderungen nach einem Lastenausgleich für mittlere und kleine Einkommen.

**Digitalisierung im Öffentlichen Dienst:** Die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes muss sozialverträglich und menschengerecht weitergeführt werden, die Beschäftigten sollen dabei mitgestalten und qualifiziert werden. Das bedeutet auch, dass flexible Arbeitszeiten durch die Digitalisierung nicht für Einsparungen in der Personaldecke führen dürfen. Die Digitalisierung wird, den Erfahrungen in anderen Kommunen folgend, zunächst nicht weniger, sondern mehr Arbeit machen, dies ist im Stellenschlüssel zu berücksichtigen. „Bring your own device“ ist hier auszuschließen, Arbeitsmittel sind vom Arbeitgeber zu stellen.

Der öffentliche Dienst insgesamt und die Verwaltung im Besonderen müssen in die Lage versetzt werden, bürgernah zu agieren. Das heißt unter anderem auch, Zugänge zu Dienstleistungen für die Bürger\*innen zu erleichtern und diese nutzerfreundlich sowohl digital als auch örtlich anzubieten.

**Transformation braucht Partizipation:** Der Öffentliche Dienst ermöglicht es Senat und Magistrat, die politischen Vorhaben umzusetzen. Daher spielt der öffentliche Dienst eine große Rolle bei der Bewältigung der

Transformation. Ein öffentlicher Dienst, der sich konsequent an den Prinzipien der Nachhaltigkeit ausrichtet, muss die Expertise seiner Beschäftigten und insbesondere der Mitbestimmungsorgane einbeziehen. Nur partizipativ werden Veränderungen getragen und gerne gelebt. Hier ist jede Führungskraft und jede Dienststelle dazu aufgefordert, das BremPersVG zu leben und darüber hinaus ihre Beschäftigten mitzunehmen.

**Vergütung und Führungskultur:** Wer höherwertige Aufgaben übernimmt, muss dem entsprechend eingruppiert und vergütet werden. Das ist leider keine Selbstverständlichkeit, weder bei Angestellten noch bei Beamt\*innen. Die Bereiche sind entsprechend finanziell auszustatten. Die Beschäftigten erwarten zu Recht gute Arbeitsbedingungen in allen Dienststellen und ein einheitliches, faires Umgehen mit den Beschäftigten. Bei allen Vorhaben sind die Beschäftigten einzubinden. Das bestehende Personalvertretungsgesetz bietet hierfür eine geeignete Basis für alle Ressorts. Die Anforderungen an das Personal im öffentlichen Dienst steigen seit Jahren, die Personalausstattung jedoch nicht. So wird die Arbeit immer mehr verdichtet und für die Grundaufgaben bleibt keine Zeit. Wenn neue Aufgaben dazu kommen, müssen sie auch ausreichend mit finanziellen und personellen Mitteln ausgestattet werden. Unsere Kolleg\*innen erwarten attraktive und lebensnahe Arbeitszeitmodelle in allen Dienststellen. Gute Führung gehört zu einem attraktiven Arbeitgeber dazu. Hierzu braucht es entsprechende Weiterbildungen, Leitlinien, eine Kultur der Wertschätzung und Transparenz bei Beförderungen.

**Arbeitgeberattraktivität steigern heißt Leistungsstarken Öffentlichen Dienst aufbauen:** Die Personalsituation im bremischen öffentlichen Dienst ist nach wie vor angespannt. Bremen ist dabei, wieder Personal aufzubauen und die Unterfinanzierung des öffentlichen Dienstes zu überwinden. Bremen bildet viel aus, muss aber als Ausbildungsbetrieb noch stärker werden. Gleiches gilt für Bremerhaven. Das ist dringend notwendig, damit die – in vielen Fällen umfangreicher gewordenen – Aufgaben bewältigt werden können. Dieser Weg muss weiterverfolgt werden. Personalmangel führt zu einer weiter sinkenden Arbeitgeberattraktivität und für die Bürger\*innen zu Lasten ihrer Sicherheit, ihrer Lebensqualität und ihrer berechtigten Ansprüche an öffentliche Dienstleistungen. Der öffentliche Dienst muss diverser werden und gerade für Menschen, die nicht männlich, deutsch und weiß sind, attraktiver werden. LAZLO-Kräfte sind, nach Möglichkeit, in den Öffentlichen Dienst zu übernehmen, wenn sie sich bewähren.

**Amtsangemessene Besoldung für alle:** Alle Tarifergebnisse werden zukünftig zeit- und inhaltsgleich übernommen und strukturelle Mängel in der Besoldung behoben. Hierzu gehört die Anhebung der Anwärter-Sonderzuschläge, die Dynamisierung und Ruhegehaltsfähigkeit von Sonderzulagen, die Vereinheitlichung der Polizei-, Feuerwehr- und Justizzulage. Besoldung muss amtsangemessen sein. Wir erwarten vom Dienstherrn, dass eine Besoldungstabelle gemeinsam mit uns entwickelt wird, die nicht permanent an der verfassungsgemäßen Besoldung kratzt. Die Versorgungsauskünfte für Beamt\*innen müssen unabhängig vom Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand automatisch erfolgen. Dies ist ein aktiver Beitrag des Dienstherrn zur Verhinderung von Altersarmut. Wir fordern die Parteien auf, sich hier für eine Rahmenvereinbarung mit dem DGB stark zu machen, die Musterklagen erleichtert. Das entlastet im Zweifel auch die Verwaltungsgerichte.

## Gesundheitspolitik

**Quartiersnahe Gesundheitsversorgung absichern:** Die Pandemie und die erfolgreiche Impfkampagne Bremens haben uns gelehrt, wie wichtig wohnortnahe und niedrighschwellige Angebote und Gesundheitsversorgung sind. Dafür müssen Konzepte für Gesundheitsversorgung im Quartier entwickelt werden (Medizinische Versorgungszentren nach dem Vorbild von Polykliniken). Dabei müssen lokale Akteur\*innen wie Sportvereine mit einbezogen werden und auf eine Ansprache in der der Muttersprache der zu Versorgenden ermöglicht werden. Außerdem müssen diese in öffentlicher Hand liegen. Private Akteur\*innen, wie bei der Errichtung von Gesundheitskiosken geplant, stehen unter Profitzwang und können das Gemeinwohl nicht im Blick behalten.

**Für eine breite, öffentliche Debatte über die Zukunft der Bremischen Gesundheitsversorgung:** Im Mittelpunkt der Gesundheitspolitik müssen die Versorgungssicherheit der Bevölkerung sowie gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Gesundheitswesen stehen. Dafür braucht es eine breite, öffentliche Debatte. In eine Neuausrichtung müssen die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen von Beginn an eingebunden werden. Das betrifft vorrangig die Personal- und Betriebsrät\*innen und Mitarbeiter\*innenvertretungen aus den Kliniken aber auch der Praxen, sowie den stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen. Außerdem braucht es eine Einbindung der Bürger\*innen über Beiräte, sowie Patient\*innenvertretungen.

Wir fordern, dass alle Klinikstandorte erhalten bleiben. Dass bei akutem Fachkräftemangel auch Beschäftigungssicherung besteht, sollte klar sein. Einer Debatte über die Zukunftsfähigkeit der Kliniken verschließen wir uns nicht. Diese Debatte sollte allerdings mit den Interessenvertretungen aller Standorte ergebnisoffen geführt werden.

**Langfristige Planung anstatt von kurzfristiger Kostensenkung:** Aktuelle Entwicklungen scheinen sich vorrangig auf die finanzielle Sanierung der Gesundheit Nord zu konzentrieren. Entscheidungen darüber, welche medizinischen Leistungen an welcher Stelle erbracht werden sollen, werden nicht langfristig mitgedacht. Die Kliniken in freigemeinnütziger Tätigkeit müssen dringend einbezogen werden, ohne die Steuerungsmöglichkeit über die GeNo zu vernachlässigen.

**Das Gesundheitssystem in öffentliche Hand zurückführen:** Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sind ökonomisch defizitär und stehen unter großem Sanierungsdruck und Sparzwängen. Der Fokus liegt immer darauf, wie Kosten noch weiter gesenkt werden können. Eine Reform des Gesundheitssystems ist notwendig, um die Finanzierung zu stabilisieren. Die derzeit gängige Bezahlung nach Fallpauschalen (DRGs) ist oft nicht kostendeckend und zwingt die Einrichtungen dazu, ihre Entscheidungen (zum Beispiel frühzeitige Krankenhausentlassungen) nach ökonomischen Kriterien zu treffen. Die Investitionsquote von 8 Prozent muss zwingend erfüllt werden – und wird es in Bremen nicht mal zur Hälfte. Damit ist in Bremen ein großer Investitionsstau entstanden. Die Lösung über Public-Private-Partnerships lehnen wir entschieden ab. Pflege und Gesundheit muss zurück in die öffentliche Hand.

**Weiterbildungen und Schulungen im Gesundheitsbereich fördern:** Umfangreiche Qualifizierungen, Weiterbildungen und Schulungen sind nötig. Für das Personal, insbesondere in Führungspositionen, müssen Schulungen angeboten werden, um eine positive Veränderung in der bisher stark patriarchalisch geprägten

Führungskultur zu bewirken. Es ist festzustellen, dass Führungspositionen fast ausschließlich von Männern besetzt sind. Besondere Programme/Maßnahmen zur Förderung von Frauen müssen angeboten werden. Im Hinblick darauf fordern wir eine Novellierung der Pflegepersonalverordnung und des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes. Das Recht auf Qualifizierung und Anerkennung als Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts muss für alle Pflegehilfs/fach-- und Betreuungskräfte festgeschrieben werden. Ebenso muss es ein Recht auf Qualifizierungsmaßnahmen für Pflegehelfer\*innen und –assistent\*innen zum Erwerb der Qualifikation als Pflegefachkraft geben.

**Stärkung der stationären Langzeitpflege:** Unsere Gesellschaft wird älter und damit wird der Bedarf an Pflegekräften steigen. Ohne die Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird es uns nicht gelingen, den Beruf für junge Leute attraktiver zu machen. Dazu kann Bremen auf Landesebene beitragen. Eine verbesserte Besetzung der Schichten und mehr Personal in den Einrichtungen ist wesentlicher Dreh- und Angelpunkt für gute Arbeitsbedingungen. Das Bremische Wohn- und Betreuungsgesetz muss geändert werden. Es muss zu einer Veränderung der Personalschlüssel für Nachtarbeit auf 1:20 kommen. Keine Pflegekraft darf alleine in einer Pflegeeinrichtung arbeiten. Die Tagesbesetzung ist auf 4:30 zu erhöhen, wobei hiervon mindestens 2 Personen Fachkräfte sein müssen und Praktikant\*innen sowie Auszubildende oder Pflegeschüler\*innen bei der Berechnung keine Berücksichtigung finden dürfen.

**Dequalifizierung im Gesundheitswesen entgegenwirken:** Darüber hinaus muss dem Trend der Dequalifizierung entgegengewirkt werden. Aufgrund des Personalmangels gibt es Überlegungen, auch Personal mit geringeren Qualifikationen einzustellen oder die notwendige Quote an Fachkräften pro Schicht zu senken. Die Pflege ist ein Dienst am Menschen und daher sind Qualitätsreduktionen indiskutabel. Das Personal braucht ordentliche Qualifikationen, um gute Arbeit zu leisten, und auch um gute Löhne zu erhalten. Denn je höher die Qualifikation, desto höher der Lohn. Programme zur Weiterqualifizierung müssen angeboten werden. Die Durchlässigkeit und Förderfähigkeit von Weiterqualifizierung muss sichergestellt werden.

**Vier-Tage-Woche für die Geno - Neue Arbeitszeitmodelle ausprobieren:** Wir wissen, dass das Problem des Fachkräftemangels in der Pflege kleiner wäre, wenn es verlässlichere Arbeitszeiten gäbe und mehr Zeit zur Regeneration bestünde. Gerade die Geno bietet sich an, bei der Arbeitszeit neue Wege zu gehen, um die Arbeitsbedingungen aufzuwerten und damit auch mehr und neue Beschäftigte zu binden und zu finden. Als Sofortmaßnahme schlagen wir zusätzliche Regenerationstage vor. Darüber hinaus regen wir an, zunächst als Modellversuch, die Viertage-Woche in bestimmten Bereichen einzuführen. Uns ist bewusst, dass damit kurzfristig die Gefahr der Verdichtung zunimmt. Mittelfristig ist allerdings zu erwarten, dass die zusätzliche Entlastung und bei vollem Lohnausgleich auch die zusätzliche finanzielle Attraktivität zu mehr Personal führen wird.

**Gleicher Lohn für gleiche Arbeit auch bei der Geno – GND zurückführen in die Geno und abwickeln:** Die Gesundheit Nord Dienstleistungen (GND) muss abgewickelt, die Beschäftigten wieder zurück in die Geno und in den ursprünglichen Tarifvertrag geholt werden. Dass die Entgelt-Tabelle der GND auf Grundlage eines Tarifvertrags basiert, ist uns bewusst. Dass dieser Tarifvertrag bis zu 30 % weniger Entgelt für die gleichen Leistungen als der Geno-Tarifvertrag ausschüttet, ist allerdings inakzeptabel. Dass die Aufgaben der GND sogar noch erweitert werden sollen, ist ebenfalls inakzeptabel.



## Mobilität

Eine zukunftsgerichtete Mobilität ist die Grundlage für eine leistungsstarke Wirtschaft, die Arbeitsplätze und Wohlstand sichert. Es braucht also Lösungen, die soziale und ökologische Anforderungen vereinen. Die Lösung ist dabei keine eins-zu-eins Umstellung von individuellem PKW-Verkehr auf Elektromobilität. Ein gut ausgebauter und bezahlbarer öffentlicher Verkehr ist für Bremen eine sinnvolle Lösung. Dafür muss die steuerliche Bevorzugung des Autos beendet werden. Auch für Fahrräder, Tickets des öffentlichen Nahverkehrs muss es Zuschüsse geben. In den Nahverkehrsgesellschaften sollten daher die Interessen von Bremen stärker berücksichtigt werden, um die Zusammenarbeit mit den Kommunen im Umland zu stärken.

**Kostenloser öffentlicher Personennahverkehr:** Das Ziel muss ein kostenloser ÖPNV sein. Die Finanzierung über die Grundsteuer ist ein Modell, das wir befürworten. Als Zwischenschritt dahin müssen alle Möglichkeiten erschöpft werden, um für arme Haushalte eine Erleichterung zu verschaffen. Wir fordern ein landesweites Azubi-Ticket für 1 Euro pro Tag für ganz Bremen und Niedersachsen. Das Ticket soll digital erhältlich sein und für alle Straßenbahnen, Bussen Nahverkehrszüge und Fähren zu den Nordseeinseln gültig sein. Zusätzlich soll es auch Freiwilligendienstleistenden zur Verfügung stehen. Soziale Tarife für Geringverdiener\*innen müssen ausgebaut werden. Die Qualität und die Sauberkeit der Wägen und der Haltestellen muss ausgebaut werden, damit der ÖPNV im Vergleich zum Auto zu einer echten Alternative wird.

**Autofreie Innenstadt und Verlegung von Straßenbahnlinien:** Der Diskussion um eine autofreie Innenstadt verschließen wir uns nicht. Um die Attraktivität der Bremer Innenstadt zu steigern, kann das ein sinnvoller nächster Schritt sein. Die Verlegung von Straßenbahnlinien, die Einrichtung von Parkhäusern am Stadtrand und weitläufigen Fußgängerzonen können dazu beitragen. Dafür braucht es keine weiteren Experimente, sondern ein klar kommuniziertes Konzept, das Alternativen zum Autofahren möglich und attraktiver macht.

**Bessere Anbindung:** Eine höhere Taktung insbesondere zu Stoßzeiten bzw. Schichtwechsel und die Nutzung des bestehenden Schienennetzes, sowie dessen Ausbau und eine Reduzierung des Autoverkehrs, gerade in der Innenstadt und beim Pendelverkehr zu Großbetrieben sowie auch ins Umland nach Niedersachsen sollte das Ziel sein. So muss zum Beispiel die Hansalinie an den ÖPNV angebunden werden. Außerdem fordern wir ein zusätzliches Gleis in Bremen-Nord, auch um die Anbindung an den Berufsschulcampus und den Hafen zu verbessern. Firmen sollten angesprochen und beraten werden, um eigene Mobilitätskonzepte zu erarbeiten.

**Alternative Antriebe:** Auch im öffentlichen Nahverkehr müssen wir weg von fossilen Brennstoffen. Dabei ist aber wichtig, diese effizient einzusetzen, strukturell umzugestalten und nicht nur Vorzeigeprojekte zu finanzieren. So ist beispielsweise die Nutzung von grünem Wasserstoff für Busse momentan nicht sinnvoll, da dieser im industriellen Bereich eine höhere CO<sub>2</sub>-Einsparung mit sich bringt. Sinnvoll wäre ein langfristiger Ausbau des Schienennetzes, bei gleichzeitiger Umstellung auf grünen Strom. Dabei muss auch die Anbindung der äußeren Stadtteile und der Gewerbegebiete ein zentraler Punkt werden.

**Fahrradrouten ausbauen:** Das Fahrrad ist gerade in Bremen ein zentrales Verkehrsmittel. Diese Stärke müssen wir weiter ausbauen. Fahrradfahren darf nicht das Privileg der Besserverdienenden und innenstadtnah Wohnenden bleiben. Daher müssen Fahrradstraßen und -schnellrouten auch in den Außenbezirken ausgebaut

werden. Auch Gewerbegebiete müssen angebunden werden, sodass diese schnell und sicher per Fahrrad erreicht werden können. Die Fahrradwege müssen vom Winterdienst freigeräumt werden. Außerdem fordern wir mehr Fahrradparkhäuser und sichere Stellplätze.

**Ladeinfrastruktur ausbauen:** Unternehmen müssen im Sinne des Klimaschutzes attraktiver werden. Das kann auch über Beiträge zum Ausbau der Ladeinfrastruktur erfolgen. Die Politik sollte sie dabei unterstützen. Das gilt nicht nur für den individuellen Personenverkehr, sondern auch für die industrielle Nutzung von E-Mobilität, beispielsweise für Schiffe.

## Wohnen

**Heterogene Stadtentwicklung fördern:** Bremen und Bremerhaven sind vielfältige Städte, homogene Stadtteilentwicklung ist für eine lebendige Stadtgesellschaft nicht förderlich und daher aufzubrechen. Der Bau von Sozialwohnungen in allen Stadtteilen ermöglicht mehr soziale Heterogenität in beiden Stadtgemeinden. Flächenvergabe muss mit dem Bau von Sozialwohnungen und insgesamt günstigen Wohnraum verknüpft werden.

**Sozialen Wohnungsbau fördern:** Zusätzliche Wohnungen sind ein wichtiger Beitrag gegen steigende Mieten. Wichtig sind dabei Sozialwohnungen, aber auch im mittleren Preissegment fehlt es an Wohnungen. Beim sozialen Wohnungsbau muss mehr getan werden. Zunächst einmal muss mehr gebaut werden. Die aktuellen Maßnahmen tragen nur dazu bei, den Bestand der Sozialwohnungen auf ca. 8.000 zu halten. Es muss aber zu einer Trendumkehr kommen, der Bestand muss mittelfristig in der anstehenden Legislaturperiode wieder steigen. Die Mehrwertsteuer auf Sozialwohnungen sollte von 19 auf sieben Prozent abgesenkt werden. Wir fordern Bremen dazu auf, sich im Bund dafür einzusetzen. Der Bau einer staatlich geförderten Wohnung wird auf diese Weise um ca. zehn Prozent günstiger. Bremen braucht zudem ein vereinfachtes Baurecht. Es wird höchste Zeit, dass Genehmigungsverfahren schlanker und schneller werden. Zwischen Bauantrag und Baubeginn geht oft wertvolle Zeit verloren und auch das kann ein Kostentreiber sein.

**Günstigen Wohnraum für junge Menschen und Azubis schaffen:** Wir fordern von der Landespolitik, dass sie sozialen Wohnungsbau fördert und der Gentrifizierung konsequent entgegenwirkt. Es muss sichergestellt werden, dass sich auch Menschen mit einem geringen Einkommen, wie Azubis oder Studierende, ein Leben in der (Innen-)stadt leisten können. Der Bau von Azubiwohnheimen muss in der Campus-Idee für die Berufsschulstandorte mitgedacht werden. In Bremen und Bremerhaven gibt es zu wenig günstigen Wohnraum für Azubis, Studierende und Schüler\*innen. Azubis kommen zum einen häufiger aus dem Umland, zum anderen müssen sie, wenn sie in Bedarfsgemeinschaft wohnen, weitgehend auf ihre Ausbildungsvergütung verzichten. Daher macht es sozialpolitisch auch in dem Kontext Sinn, dass die Motivation für den Abschluss einer Ausbildung durch einen eigenen Haushalt gesteigert werden kann.

**Nebenkosten runter:** Aus Sicht des DGB bedarf es folgender Maßnahmen, um Haushalte zu entlasten: Einführung eines Gaspreisdeckels für den Grundbedarf der Haushalte und eine Senkung der Stromsteuer sowie ein weiteres Entlastungspaket, das auch ab 2023 Haushalte von den absehbar weiter steigenden Lebenshaltungskosten entlastet. Dabei sollten alle Haushalte berücksichtigt werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum

Rentner\*innen, Studierende und Erwerbslose in den bisherigen Entlastungspaketen nur teilweise einbezogen wurden. Die Modernisierungumlage soll auf 4% gesenkt werden, die Grundsteuer nicht mehr in den Nebenkosten abgerechnet werden.

**Sanierung und Umnutzung vor Neubau mit ausgebildeten Fachkräften:** Die Sanierung von verfügbarem Wohnraum sowie die Umnutzung von bestehenden Flächen und die Vermeidung von Leerstand muss Priorität vor Neubau haben. Dafür braucht es Fachkräfte für Sanierungen. In so gut wie allen Gewerken fehlen Fachkräfte, die für die energetische Sanierung von Altbauten benötigt werden. Das ist ein bundesweites Problem. Fachkräfte in diesen Gewerken müssen weitergebildet werden, die Ausbildung in diesem Bereich ist für die Erreichung der Klimaziele elementar.

**Ermöglichung von alternativer Energieversorgung:** Jedem Quartier muss es möglich sein, ein eigenes Konzept für die Energieversorgung zu entwickeln und umzusetzen. Gerade sind quartierseigene Lösungen nicht möglich, sondern an große Energieversorger gebunden. So können zum Beispiel keine Blockheizwerke eingerichtet werden, obwohl es schon jetzt möglich wäre. Zusätzlich fordern wir die Solardachpflicht bei allen Neubauten, sowie in der Industrie, als auch im privaten Sektor. Die Fläche auf den Dächern muss für die Energiegewinnung genutzt werden. Das trägt einen erheblichen Teil zur autarken Energieversorgung der jeweiligen Nutzer\*innen bei.

**Genossenschaftliches Wohnen stärken – Leistbaren Wohnraum schaffen:** Kommunale Wohnungsunternehmen und Genossenschaften leisten ihren Beitrag für Schaffung und Erhalt von Wohnraum, der leistbar ist, das heißt inklusive der Nebenkosten ein Drittel des Einkommens nicht übersteigt. Daher müssen sie gestärkt werden und bei der Flächenvergabe bevorzugt berücksichtigt werden. Gleichzeitig muss die Vergabe von Wohnraum fair verlaufen. Dies ist zu kontrollieren und sicherzustellen.

**Aktive Bodenpolitik betreiben:** Der DGB fordert Bremen und Bremerhaven auf, Flächen nur noch in Erbpacht zu vergeben, damit Bremen Gestaltungsspielräume behält. Das bezieht sich auf Gewerbe- und Wohnbauflächen. Denkbar ist, geplante Bauvorhaben auch an Bedingungen zu knüpfen wie den Bau von Kitas. Spekulationen mit Leerstand müssen beendet werden, die Kommunen müssen hier ihr Vorkaufsrecht nutzen.

## Soziales und Zivilgesellschaft

### **Transformation als Chance für (Langzeit)Arbeitslose nutzen – Abschluss geht vor Vermittlung:**

Die Transformation führt zu einem zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangel. Das bietet eine Chance für Arbeitsuchende. Nichtsdestotrotz gilt der Grundsatz: Qualifizierung und Ausbildungsabschlüsse müssen im Vordergrund stehen und nicht die Vermittlung, womöglich in an- oder ungelernte Tätigkeiten. Wenn die Chance eines Abschlusses besteht, müssen die Beratungsgespräche in diese Richtung weisen.

Besondere Berücksichtigung verdienen aus Perspektive des DGB vor allem die Langzeitarbeitslosen, die im Lande Bremen eine nach wie vor große Gruppe darstellen. Dabei setzen wir in Bezug auf zwei Zielgruppen auf folgende Maßnahmenpakete: für Jugendliche die Stärkung der Jugendberufsagentur, Ausbau der Berufsorientierung während der Schule sowie die Schaffung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildung nach der Schule und den Einsatz von Sozialpädagog\*innen während der Ausbildung, um mehr Jugendliche in die Ausbildung zu bringen. Für alleinerziehende Mütter wollen wir mit der Garantie für Ganztagsbetreuung zumindest das Problem der Vereinbarkeit ausräumen, wissend, dass oft viele Ursachen zur Arbeitslosigkeit bei dieser Zielgruppe führen.

**Für eine Novellierung des Jugendförderungsgesetzes in Bremen!** Die Jugendverbandsarbeit und damit ihre Förderung müssen modernisiert werden. Um dem schwindenden ehrenamtlichen Engagement von jungen Menschen aus Arbeiter\*innenfamilien zu begegnen, müssen Aktivitäten förderfähig werden, die jenseits eines 6-Stunden-Tages liegen. Eine moderne Jugendverbandsarbeit muss auch in die Lage versetzt werden, verstärkt junge Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen zu erreichen, erhöhten Anforderungen wie Gewaltprävention, Inklusion und Integration gerecht werden zu können und die digitalen Lebensrealitäten junger Menschen zu reflektieren und zu demokratisieren. Moderne Jugendverbandsarbeit in Bremen bedeutet auch, dass es eine Förderstruktur für die jungen Menschen braucht, die in Bremen zur Schule, Ausbildung oder Universität gehen, jedoch in Niedersachsen wohnen. Wenn man Kinder und Jugendliche fördern will, gehört dazu auch, dass Jugendeinrichtungen erhalten bleiben und ausreichend finanziert werden.

### **Das Bundesteilhabegesetz darf nicht zu einer Ökonomisierung der Eingliederungshilfe führen:**

Inklusion gelingt nur mit ausreichend Personal und genügend Ressourcen. Die Träger der Eingliederungshilfe geraten zunehmend unter Druck. Die Refinanzierung muss abgesichert sein. Es darf keine Vergabe an private, renditeorientierte Träger geben. Auch hier herrscht bereits ein gravierender Fachkräftemangel, dem nur durch gute Arbeitsbedingungen zu begegnen ist. Dazu gehört die zügige Einführung einer bedarfsgerechten Personalbemessung, die massive Erhöhung von Ausbildungszahlen, das Recht auf Qualifizierung und ein guter Tariflohn, der nicht durch Dritte gedeckelt werden darf. Hier fordern wir eine politische Initiative zur Abschaffung des Besserstellungsverbots und fordern an dieser Stelle einen Modellversuch im Land Bremen bei der Eingliederungshilfe. Es ist nicht hinnehmbar, dass der Staat einerseits hoheitliche Aufgaben an freie Träger vergibt aber andererseits die Löhne durch unzureichende Finanzierung deckelt und die Tarifhoheit verletzt.

**Rechte Gewalt stoppen, Proteste unterstützen!** Angriffe durch rechtsradikale Gruppen und Organisationen nehmen in Deutschland zu und gefährden das demokratische und solidarische Miteinander in unserer Gesellschaft. Auch in Bremen gibt es Beispiele rechter Gewalt (siehe z.B. Plattform: [www.keine-randnotiz.de](http://www.keine-randnotiz.de)).

Neben strafrechtlich relevanten Anschlägen nehmen auch Angriffe unterhalb dieser Grenze zu (verbale Bedrohung, Beleidigung im Internet, Verkleben von Nazistickern etc.). Diese führen zu einem Gefühl der Bedrohung und Einschränkung. Als DGB und DGB Jugend fordern wir von der Landespolitik: Schluss mit Relativierungen und konsequentes Vorgehen gegen rechte Gewalt, rechte Straftäter\*innen und ihre Netzwerke. Wir fordern den Schutz von Betroffenen und nachweislich potenziell Betroffenen und damit auch die Stärkung von Ausstiegs- und Präventionsprogrammen. Wir fordern die Anerkennung des Problems und der Gefahr, die von rechter Gewalt ausgeht, auch unterhalb der Strafbarkeitsgrenze sowie Unterstützung und Wertschätzung des zivilen Protests gegen Rechts und keine Kriminalisierung dieser Proteste.

**Verschwörungsideologien stoppen!** Verschwörungsideologien haben durch die Corona-Pandemie einen neuen Aufschwung erhalten der sich altbekannter, zumeist antisemitischer, Muster bedient. Sie sind mitten in der Gesellschaft angekommen und es benötigt schnelle und klare Haltung und Handlung dagegen. Wir als Gewerkschaftsjugend setzen uns stattdessen für eine starke Mitbestimmung in Betrieb und Gesellschaft und damit für eine starke Demokratie ein. Von der Landespolitik fordern wir die Schulung des öffentlichen Personals **und** kostenlos zur Verfügung gestelltes Material für Maßnahmen in allen Bereichen der Jugendarbeit. Es muss eine landesweite Arbeitsgruppe mit Expert\*innen aus Wissenschaft, Polizei, Zivilgesellschaft und Justiz zur Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Verschwörungsideolog\*innen eingerichtet werden, sowie bestehende Institutionen gestärkt werden.