



# WIR GESTALTEN ZUKUNFT IN MECKLENBURGVORPOMMERN. SOLIDARISCH, NACHHALTIG, DEMOKRATISCH.

Anforderungen des DGB Nord an die demokratischen Parteien in Mecklenburg-Vorpommern zur Landtagswahl 2021

#### Impressum

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nord Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg www.nord.dgb.de

Verantwortlich: Ingo Schlüter, Stellvertretender Vorsitzender DGB Nord Gestaltung/Druck: drucktechnik-altona.de

März 2021

## **VORWORT**

Die Zukunft in Mecklenburg-Vorpommern gestalten wir – solidarisch, nachhaltig, demokratisch. Das ist der Anspruch, mit dem die DGB-Gewerkschaften zur Landtagswahl 2021 ihre Vorschläge und Forderungen an die demokratischen Parteien in Mecklenburg-Vorpommern richten.

Die Bewältigung der Corona-Krise und auch der weiteren Herausforderungen der Transformation erfordern eine enorme Kraftanstrengung. Im Zentrum der Bemühungen müssen dabei der Schutz der Beschäftigten, die Aufwertung von schlecht bezahlten Tätigkeiten sowie der Erhalt der Arbeits- und Ausbildungsplätze stehen. Die Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der Bildung, in der Gebäudereinigung, im Einzelhandel, in der Industrie, im Handwerk oder in der Polizei haben dafür gesorgt, dass »der Laden läuft«. Die Wertschätzung ihrer gesellschaftlich wichtigen Arbeit muss sich auch in höheren Einkommen und besseren Arbeitsbedingungen niederschlagen. Die Beschäftigten dürfen nicht diejenigen sein, die die Zeche zahlen.

Deutschlandweit und auch in Mecklenburg-Vorpommern haben in der Krise viele Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren. Zudem sind viele Arbeitsplätze nicht langfristig gesichert und zahlreiche — oft ohnehin prekär — Beschäftigte müssen schmerzhafte Einkommensverluste hinnehmen. Mit der NEUSTART-Prämie hat Mecklenburg-Vorpommern als einziges Bundesland eigene Anstrengungen unternommen, um die Härten von Beschäftigten in Kurzarbeit abzufedern. Hieran müssen wir anknüpfen.

Es geht vor allem darum, gute, tarifvertraglich abgesicherte Arbeit durchzusetzen! Auch, damit Mecklenburg-Vorpommern mit attraktiven Löhnen und Arbeitsbedingungen im schärfer werdenden überregionalen Standortwettbewerb bestehen kann. Nur so können wir dem Fachkräftemangel wirksam begegnen. Die Arbeitgeber müssen ihre noch immer weitverbreitete Blockadehaltung aufgeben und sich zu Tarifbindung und Sozialpartnerschaft bekennen. Auch von den demokratischen Parteien erwarten wir dazu ein unmissverständliches Bekenntnis in ihren Wahlprogrammen.

Die Herausforderungen der Zukunft für unsere gesamte Gesellschaft und besonders auch für Arbeit und Beschäftigung sind immens. Digitalisierung, De-Karbonisierung und Demographie sind die zentralen Themen der Transformation. Wir brauchen eine Digitalisierungsstrategie, die die Chancen, die sich durch neue Technologien bieten, für die Menschen nutzt. Für gute Arbeit, für gute Aus- und Weiterbildung, für gute Bildung an den Schulen und Hochschulen. Wir brauchen eine ökologische Transformation, die die Ressourcen unserer Erde schont und zukunftsfähige Arbeitsplätze schafft. Wir brauchen eine Politik, die den demografischen Wandel vorausschauend begleitet und an den richtigen Stellen gegensteuert. Dabei gilt: Mecklenburg-Vorpommern ist Industrie-



**Uwe Polkaehn** Vorsitzender DGB Nord



**Ingo Schlüter**Stellvertretender Vorsitzender
DGB Nord

und Dienstleitungsland zugleich. Deshalb braucht Mecklenburg-Vorpommern eine nachhaltige und zukunftsweisende Industrie- und Dienstleistungspolitik.

Weiterverfolgt und ausgebaut werden müssen auch die Investitionen in die öffentliche Daseinsvorsorge. Die Bedeutung eines modernen und gerechten Bildungssystems, einer funktionierenden Gesundheitsversorgung und einer gut ausgebauten Verkehrsinfrastruktur mit einem leistungsfähigen ÖPNV sind nicht zuletzt in der Corona-Krise für alle sichtbar geworden. Der handelnde Staat hat sich dabei bewährt. Es muss jetzt weiter in die Zukunft investiert werden. Besonderes Augenmerk muss dabei auf der Förderung des ländlichen Raums liegen. Es darf nicht zugelassen werden, dass abgehängte Regionen entstehen, in denen die öffentliche Daseinsvorsorge nur eingeschränkt gewährleistet ist. Die besondere Förderung Vorpommerns soll fortgesetzt werden.

Eine solidarische, demokratische und gerechte Gesellschaft setzt auch den konsequenten Einsatz für Demokratie und Weltoffenheit voraus. Die Zustimmung zur Demokratie ist leider nicht selbstverständlich. Auch in Mecklenburg-Vorpommern haben sich an vielen Stellen rechte Ideologien breitgemacht.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sagen deshalb sehr deutlich: Demokratiefeindlichkeit, Rassismus, Rechtsextremismus und andere menschenfeindliche Ideologien haben keinen Platz in Mecklenburg-Vorpommern. Die demokratischen Parteien und Fraktionen sowie die zukünftige Landesregierung müssen gemeinsam mit der Zivilgesellschaft alle Anstrengungen zur Verteidigung und Förderung unserer Demokratie unternehmen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begegnen allen demokratischen Parteien und der künftigen Landesregierung auf Augenhöhe – für die Zukunft in Mecklenburg-Vorpommern. Solidarisch. Nachhaltig. Demokratisch.

**Uwe Polkaehn** 

Vorsitzender DGB Nord

Mure Sollachin

Ingo Schlüter

Stellvertretender Vorsitzender DGB Nord

# **INHALT**

Für Gute Arbeit, pro Tarifvertrag	4
Für gute Ausbildung	8
Für eine nachhaltige Industrie-, Dienstleistungs- und Energiepolitik	12
Für eine nachhaltige Verkehrs- und Energieinfrastruktur	14
Für Investitionen und mehr Steuereinnahmen	16
Für gute Bildung	17
Für attraktive Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst	19
Für gute Arbeitsbedingungen an Hochschulen	21
Für gleiche Teilhabe von Frauen und Männern	22
Für die Überwindung von Armut	25
Für guten Arbeitsschutz	25
Für Weltoffenheit und Demokratie	26



### FÜR GUTE ARBEIT, PRO TARIFVERTRAG

Mecklenburg-Vorpommern ist immer noch durch ein insgesamt zu niedriges Entgeltniveau, hohe Erwerbslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit geprägt. In der Corona-Krise haben sich für die Beschäftigten und Auszubildenden viele Probleme noch einmal verschärft. In vielen Betrieben wurde das beschäftigungssichernde Instrument der Kurzarbeit umfangreich genutzt – unter Verlust eines wesentlichen Teils des Einkommens der Beschäftigten.

Zwar hat das Land Mecklenburg-Vorpommern als einziges Bundesland konstruktiv auf die Einkommensverluste in Kurzarbeit reagiert, indem es für aus der Kurzarbeit zurückkommende Beschäftigte bis zu 700 Euro netto als »NEUSTART-Prämie« auszahlte. Viel zu viele Arbeitgeber stahlen sich aber aus ihrer der Verantwortung für diejenigen, die ihnen sonst erst die guten Geschäfte ermöglichen: Prekär Beschäftigte wie Minijobber\*innen, befristet Beschäftigte, Werkvertragsnehmer\*innen und Leiharbeiter\*innen verloren trotz der vielen Hilfsprogramme für Unternehmen oft ihren Job. Darüber hinaus hatten viele Soloselbstständige und Kulturschaffende plötzlich keine Aufträge und Einkünfte mehr.

Wir brauchen deshalb dringend weitere Initiativen für Beschäftigungssicherung und Gute Arbeit im Land. Tarifverträge sind dabei eine wesentliche Voraussetzung. Denn nur mit Tarifverträgen können wir gemeinsam gute Arbeit und sichere standortstrategische Perspektiven gestalten. Sie garantieren nicht nur höhere Löhne, sondern sorgen für verlässliche Regeln im Wandel und beinhalten gegenüber den Beschäftigten das Versprechen, dass auch in schwierigen Prozessen gemeinschaftlich, ernsthaft und auf Augenhöhe an Lösungen gearbeitet werden wird.

#### Bruttolöhne in Mecklenburg-Vorpommern in Vollzeit mit und ohne Tarifvertrag:

Durchschnittlicher Bruttolohn	2590,00 Euro
Mit Tarifvertrag	2874,90 Euro
»Orientierung am Tarifvertrag«	2434,60 Euro
Ohne Tarifvertrag	2201,50 Euro

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018



#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

#### Initiativen für Gute Arbeit – pro Tarifvertrag

Durch die Maßnahmen der bisherigen Landesregierung konnte der Negativtrend der Tarifbindung vorerst gestoppt werden. 44 % der Beschäftigtigen stehen aktuell unter dem Schutz eines Tarifvertrags. Diese Bemühungen müssen mit aller Kraft weitergeführt und verstärkt werden. Ob bei der Vergabe, in der Wirtschaftsförderung, der Haushaltsaufstellung, der Gesetzgebung oder dem Erlass von Verordnungen und Richtlinien – überall müssen tarifliche Standards besonders beachtet und als subventionsrelevantes Kriterium privilegiert werden. Unternehmensverbände, die nicht tariflich gebundene Unternehmen vertreten, dürfen nicht länger gleichberechtigte Gesprächspartner der Landes- und Kommunalpolitik sein. Die Praxis, eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung anzubieten, muss abgeschafft werden.

## Kriterien für Gute Arbeit in der Wirtschaftsförderung verschärfen

Bei der Evaluation der EU-Fonds und der Bundesprogramme (GRW-Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur) sollen insbesondere die in der laufenden Legislaturperiode erfolgreich eingeführten »Gute Arbeit«-Kriterien in ihrer Wirkung untersucht und in der kommenden Förderperiode verschärft werden. Tarifliche Entlohnung und unbefristete sozialversicherte Arbeitsplätze müssen noch stärker als subventionsrelevante Bedingung für staatliche Unterstützung festgeschrieben werden.

#### Beschäftigte und Beschäftigung vor Corona-Folgen schützen

Die künftige Landesregierung muss im eigenen Wirkungskreis und auf Bundesebene alles unternehmen, um Beschäftigte, Auszubildende, Schüler\*innen, Student\*innen, Soloselbstständige und Hilfebedürftige vor den Folgen der Corona-Krise zu schützen. Sämtliche Hilfsinstrumente an Unternehmen sind an den Erhalt von Beschäftigung zu knüpfen. Wer Hilfsleistungen in Anspruch nimmt, muss auch der Verantwortung seinen Beschäftigten gegenüber gerecht werden. Das Land muss dies konsequent kontrollieren.

#### Langzeitfolgen der Corona-Krise entgegenwirken: Öffentlich geförderte Beschäftigung neu ausrichten, soziale Teilhabe sichern

Die Corona-Krise wird über den Pandemiezeitraum hinaus deutliche Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt zur Folge haben. Vielen, vor allem den schon heute Langzeitarbeitslosen, wird ein schneller Einstieg in Arbeit noch stärker verwehrt bleiben.

Das Instrument der öffentlich geförderten Beschäftigung muss deshalb wieder stärker gefördert und neu ausgerichtet werden. Es gilt, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Vor allem jedoch ist der Aspekt der sozialen Teilhabe deutlich zu stärken. Öffentlich geförderte Beschäftigung muss vom Bund und dem Land so gestaltet werden, dass auch Langzeitarbeitslose mit mehreren Vermittlungshemmnissen an sozialversicherungspflichtiger Arbeit partizipieren können. Eine solche öffentlich geförderte Beschäftigung muss diskriminierungsfrei sein: Sie soll voll sozialversicherungspflichtig sein und es muss das



allgemeine Arbeitsrecht gelten. Die finanzielle Ausstattung der Jobcenter ist nachhaltig zu verbessern.

#### Prekäre Beschäftigung stoppen

Die Corona-Krise hat wie unter einem Brennglas die Bedeutung von guten und gesicherten Arbeitsplätzen verdeutlicht. Während der Corona-Krise hatten vor allem prekär Beschäftigte, wie Leiharbeiter\*innen, Minijobber\*innen, Soloselbständige und befristet Beschäftigte das Nachsehen. Hier gilt es, aus der Krise zu lernen. Die Verdrängung guter und sozialversicherter Arbeit durch prekäre Beschäftigung muss durch aktive Re-Regulierung der Arbeit und die Einbeziehung aller Beschäftigungsverhältnisse in die sozialen Sicherungssysteme gestoppt werden. Hierzu muss die zukünftige Landesregierung auf Bundesebene initiativ werden.

#### Befristungswahn beenden

Der Befristungswahn muss beendet werden. In Mecklenburg-Vorpommern lag die Befristungsquote bei Neueinstellungen zuletzt bei knapp 40 %, davon 39 % ohne sachlichen Grund. Nur etwa die Hälfte der befristet Beschäftigten wird anschließend unbefristet übernommen. Insbesondere öffentliche Arbeitgeber fallen hier negativ auf: 46 % der Einstellungen in der öffentlichen Verwaltung erfolgen befristet. Auch wenn hier im Vergleich zur letzten Wahl (67 %) eine deutliche Verbesserung erzielt werden konnte, ist dieser Wert immer noch viel zu hoch. Hier muss das Land in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für seine eigenen Beschäftigten initiativ und innovativ vorangehen, indem es wie Hamburg und Schleswig-Holstein freiwillig auf sachgrundlose Befristungen im öffentlichen Dienst verzichtet und sich auf Bundesebene für die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen einsetzt.

#### Kurzarbeitergeld aufstocken

In der Corona-Krise wurde zudem überaus sichtbar, wie wichtig das Instrument der Kurzarbeit ist. Gleichzeitig ging Kurzarbeit für viele betroffene Beschäftigte mit erheblichen Einkommenseinbußen von bis zu 40 % einher. Nicht wenige Beschäftigte gerieten in Not, auch und gerade, weil die Branchen besonders betroffen waren, in denen Menschen zuvor bereits nur mit Niedriglöhnen abgespeist wurden. Als einziges Bundesland hat Mecklenburg-Vorpommern auf die Not der Betroffenen reagiert und mit der »NEUSTART-Prämie« für die aus der Kurzarbeit Zurückkehrenden nachträglich einen finanziellen Ausgleich von bis zu 700 Euro netto bereitgestellt. Darüber hinaus fordern wir die zukünftige Landesregierung auf, sich im Bund für eine generelle Aufstockung auf 80 bzw. 87 % vom ersten Monat an einzusetzen.

#### Aktive Arbeitsmarktpolitik im Land und im Bund

Eine Spaltung in Gewinner\*innen und Verlierer\*innen der Transformation dürfen Land und Bund nicht zulassen. Dazu gehört auch die Ausweitung der Arbeitslosenversicherung auf einen größeren Personenkreis, eine Neuregelung der Zumutbarkeitsregeln, eine deutliche und bedarfsgerechte Erhöhung der Regelsätze im Hartz IV-System und die Entschärfung der existenzgefährdenden Sanktionsregelungen. Mit dem derzeitigen Hartz IV-System wird Armut nicht bekämpft, sondern zementiert. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften bleiben ein wichtiges



Instrument der Krisen- und Transformationsbewältigung und müssen zukünftig wieder besser institutionell und tarifgleich gefördert werden.

# Öffentliche Aufträge tariftreu mit dynamisiertem vergabespezifischem Mindestlohn vergeben

Land und Kommunen besitzen im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung guter tariflicher Arbeitsbedingungen. Lohndumping darf kein Wettbewerbsvorteil sein. Öffentliche Aufträge und Vergaben müssen mit fairen Löhnen kalkuliert werden. Das Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern ist daher grundlegend zu novellieren und zu einem echten Tariftreue- und Vergabegesetz weiterzuentwickeln. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die Stärkung der Regelungen zur Tariftreue und die Einrichtung einer gut ausgestatteten Kontrollstelle für alle Vergaben im Land und in den Kommunen. In einem solchen Gesetz ist auch das verpflichtende Angebot zum Personalübergang zu den bisherigen Arbeitsbedingungen bei Betreiberwechsel im SPNV und ÖPNV auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 festzulegen. Der von der Landesregierung 2018 auf den Weg gebrachte und zuletzt im Oktober 2020 auf 10,35 EUR erhöhte Landes-Vergabemindestlohn ist weiter zu erhöhen.

Zu prüfen ist darüber hinaus, wie soziale und gleichstellungspolitische Kriterien des Vergaberechtes auch im Bereich öffentlicher Unternehmen, Beteiligungen und bei Zuwendungsempfängern verankert werden können.

#### Kontrolle des Mindestlohns und der Mindestausbildungsvergütung

Studien bestätigen, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht bei allen Beschäftigten ankommt. Dieser Betrug geht nicht nur zu Lasten der einzelnen Beschäftigten und ihrer Familien, sondern ist ebenso Betrug an den Sozialkassen und am Steueraufkommen. Das Land braucht deshalb effizientere und effektivere Maßnahmen, um die Einhaltung gesetzlicher oder tariflicher Mindestlöhne zu kontrollieren. Dazu gehört vor allem die Verbesserung der Personalausstattung für die zuständigen Landes- und Bundesbehörden.

Der Zoll allein wird eine wirksame Kontrolle in einer kleinteiligen Wirtschaftsstruktur auch in Zukunft nicht sicherstellen können. Dem Land fällt eine wichtige Koordinationsfunktion zwischen den verschiedenen Kontrollinstanzen (Zoll, Gewerbeaufsicht, Arbeitsschutzbehörden, Jobcenter, Arbeitsagenturen, Sozialversicherungen etc.) zu. Kritische Bereiche sind gemeinschaftlich zu bestimmen und abgestimmt gemeinsam zu kontrollieren. Hierfür bedarf es eines Umsetzungskonzeptes durch das Land unter Einbeziehung der Gewerkschaften.

#### Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen unterbinden

Die Eindämmung der Leiharbeit und der Schutz der häufig von purer Ausbeutung betroffenen Beschäftigten in missbräuchlichen Werkverträgen sind nicht nur Aufgabe der Bundesregierung. Die auch in Mecklenburg-Vorpommern immer wieder aufgedeckten skandalösen Zustände, unter denen besonders viele ausländische Beschäftigte leiden, erfordern einen deutlich stärkeren Fahndungs- und Ahndungsdruck (Meldekette) der zuständigen Bundes-, Landes- und kommunaler Behörden. Diese müssen dazu personell wieder besser ausgestattet werden.



#### Verstetigung der mobilen Beratungsstelle CORRECT!

Das Projekt »CORRECT!« wurde 2019 als gewerkschaftliche Beratungsstelle zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung ausländischer Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern eingerichtet. Die bisherige Erfahrung zeigt, dass sich auch in Mecklenburg-Vorpommern in etlichen Wirtschaftszweigen ausbeuterische Strukturen etabliert haben. Da ein andauernd hoher Beratungsbedarf besteht, werden vergleichbare Projekte in anderen Bundesländern verstetigt. »CORRECT!« ist außer für EU-Bürger\*innen auch für Beschäftigte aus Drittstaaten, aus denen die Arbeitsmigration zunimmt sowie für Opfer von Menschenhandel zuständig. Dadurch ist ein zunehmender Beratungsbedarf zu erwarten. Die Verstetigung des Projektes ist nach Ende der Projektlaufzeit 2022 deshalb zwingend notwendig.

#### **Index Gute Arbeit**

Nur wer die Erwartungen und Einschätzungen der Beschäftigten zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen sowie die landes- und branchenspezifischen Problemlagen kennt, kann gezielt Maßnahmen für Gute Arbeit auf den Weg bringen. Ein auf Dauer angelegter Landesindex Gute Arbeit, der die Arbeitswirklichkeit in Mecklenburg-Vorpommern empirisch untersucht, ist in Abstimmung mit den Gewerkschaften einzuführen.

#### Sonntagsschutz ist nicht verhandelbar

Die im Ladenöffnungsgesetz und in der Bäderverkaufsverordnung bestehenden Regelungen zum Sonntagsschutz sind nicht anzutasten.

# FÜR GUTE AUSBILDUNG

Die DGB-Gewerkschaften setzen sich nachdrücklich dafür ein, dass unsere Gesellschaft allen Jugendlichen das Recht auf eine gute Ausbildung eröffnet und sicherstellt. Dies geschieht aus sozialer Verantwortung und sichert gleichzeitig die Zukunftsfähigkeit des Landes.

Mecklenburg-Vorpommern braucht dringend eine große Kraftanstrengung, um den bevorstehenden Kollaps der bestehenden Berufsschulstruktur zu verhindern, die Berufliche Erstausbildung als tragende strukturpolitische Säule zu erhalten und die Qualität und Attraktivität der Beruflichen Erstausbildung insgesamt zu verbessern. Zur unübersehbaren Achillesferse der dualen wie der vollzeitschulischen Ausbildung und der Ausbildungsvorbereitung werden in der kommenden Legislatur die personelle und sächliche Ausstattung der Beruflichen Schulen im Land: Aufgrund der Personalpolitik der letzten 30 Jahre hat die Überalterung der Kollegien inzwischen einen Stand erreicht, der die Aufrechterhaltung der bestehenden Berufsschulstruktur und damit die Beschulung aller Schularten der beruflichen Schule massiv in Frage stellt. Der Unterrichtsausfall an Beruflichen Schulen ist viel zu hoch. Nicht erst die Corona-Ausnahmesituation ab dem Frühjahr 2020 hat überdeutlich gemacht, dass die IT-Ausstattung der Berufsbildenden Schulen in Mecklenburg-Vorpommern weder den Herausforderungen einer Pandemie noch denen der Transformation gerecht wird. Berufliche Schulen müssen wieder zu attraktiven Innovationskernen für die regionale wirtschaftliche Entwicklung werden.



Die Ausbildungsstellenmarktsituation hat sich vor dem Hintergrund des dramatischen demografischen Wandels in Mecklenburg-Vorpommern bis zur Corona-Krise zwar statistisch betrachtet insgesamt entspannt. Verbesserungswürdig sind aber weiterhin die Ausbildungsqualität und Übernahmebereitschaft in einzelnen Branchen, die Förderung besonderer Zielgruppen sowie die Transparenz im Ausbildungsstellenmarkt.

#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

#### Investitionsprogramm Berufliche Schulen (IBS)

Das Land legt ein Investitionsprogramm Berufliche Schulen (IBS) auf, um die Überlebensfähigkeit der Beruflichen Erstausbildung in Mecklenburg-Vorpommern strategisch zu sichern und ihre Qualität und Attraktivität nachhaltig zu verbessern. Dazu müssen Landesregierung und Schulträger vor dem Hintergrund der Überalterung der Kollegien und der mangelnde Attraktivität des Arbeitsplatzes Berufliche Schule im ersten Schritt die Ergebnisse der 2020 in Auftrag gegebenen Studie zur Berufsschulstruktur gemeinsam mit den Sozialpartnern, den Kammern und der Bundesagentur für Arbeit bewerten und Kriterien für eine zukunftsfähige personelle, bauliche und sächliche Ausstattung der Beruflichen Schulen und ihrer Vernetzung entwickeln. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Senkung der Arbeitsbelastung für Lehrkräfte und die Entwicklung und dauerhafte Realisierung multiprofessioneller Teamarbeit.

Darüber hinaus sind die heutige und zukünftige Struktur der Ausbildungsbetriebe sowie die Zumutbarkeit von Wegstrecken für Schüler\*innen sowie Lehrkräfte zu beachten. Die zukünftige Personalstruktur muss sicherstellen, dass Lehrkräfte von Aufgaben wie z.B. IT-Support, Karriereberatung, regionaler Netzwerkarbeit und Administration qualifiziert entlastet werden. Im zweiten Schritt müssen im gleichen Rahmen die Planungen zur Weiterentwicklung der Profile und Standorte konkretisiert und drittens entsprechende Vereinbarungen zwischen den Schulträgern und Land erarbeitet, politisch beschlossen, in den Haushalten abgesichert und zügig umgesetzt werden.

## Aus- und Fortbildung von Lehrkräften an Beruflichen Schulen forcieren

Die Nachwuchsgewinnung von Berufsschullehrer\*innen muss energisch vorangetrieben werden, um den enormen Ersatzbedarf der kommenden Jahre zu decken. Hierfür ist eine originär auf die Gewinnung von Studieninteressierten mit dem Berufsziel »Lehrkraft an einer Beruflichen Schulen des Landes« zielende Kampagne sowie ein »Masterplan Berufsschullehrkräfte für ländliche Regionen« mit Anreizinstrumenten analog zu denen für Fachärzte erforderlich. Die Universität Rostock und das »Kompetenzzentrum Berufliche Bildung« müssen die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften gemeinsam konzeptionell weiterentwickeln und umsetzen. Gleichzeitig müssen die Kapazitäten zur berufsbegleitenden Weiterbildung der an den Beruflichen Schulen Tätigen am IQMV und der Universität Rostock bedarfsgerecht erweitert werden.

#### Berufliche Schulen des Landes digital ertüchtigen

Die in der Corona-Krise und bereits davor gemachten Erfahrungen zum digitalen Lernen sind gemeinsam mit den Schulträgern, den Sozialpartnern, den Kammern, der Bundesagentur für Arbeit und in Kooperation mit den Hochschulen des Landes mit dem Ziel auszuwerten, die



Nutzung von Lernplattformen, die Ausstattung mit Endgeräten und die IT-Infrastruktur nachhaltig zu verbessern. Jede Schule soll qualifiziertes Zusatzpersonal (Systemadministration, Medienpädagogik und -didaktik) für die Unterstützung digitalen Lehrens und Lernens erhalten. Bundesförderungen sind bedarfsgerecht mit den notwendigen Haushaltsmitteln des Landes und der Schulträger zu ergänzen. Inhaltliche und didaktische Konzepte, auch zur Lernortkooperation, sind mit den Berufsbildungspartnern abzustimmen.

#### Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Mecklenburg-Vorpommern braucht trotz der statistisch betrachtet insgesamt entspannten Ausbildungsstellenmarktsituation mit Blick auf die dramatische Berufsschulsituation, das weiterhin unübersichtliche Übergangsgeschehen sowie die dynamischen Transformationsprozesse eine integrierte Ausbildungsberichterstattung. Hierzu sind die Erfahrungen anderer Bundesländer (u. a. Hessen und SH) und die Kapazitäten der Universität Rostock zu nutzen. In den Blick zu nehmen sind hierbei auch die privaten Beruflichen Schulen.

#### **Azubi-Ticket**

Das 2021 von der Landesregierung eingeführte, ÖPNV/SPNV-basierte Azubi-Ticket wird den Mobilitätsanforderungen der an den Beruflichen Schulen Beschulten wegen der viel zu dünnen ÖPNV/SPNV-Dichte im Flächenland Mecklenburg-Vorpommern weder konzeptionell noch finanziell gerecht. Dringend notwendig ist hier die zeitnahe Einführung des Realkostenerstattungsprinzips analog § 113 Schulgesetz sowie ein fundiertes Mobilitätskonzept, das auch die Förderung der Lehramtsstudierenden berücksichtigt.

#### Landeskonzept Azubiwohnheime

Die zu befürchtenden Standortkonzentrationen der Beruflichen Schulen erhöht den Bedarf an modernen, preisgünstigen Azubiwohnheimen und -apartments in öffentlicher oder gemeinnütziger Trägerschaft. Das Land, die Schulträger, die Kammern und die Ausbildungsbetriebe müssen diesen Anforderungen gemeinsam gerecht werden, um die Erstausbildung attraktiv zu halten. Ein rein privatwirtschaftlicher Betrieb dieser Unterkünfte würde zu unverhältnismäßigen Preissteigerungen für die Schüler\*innen führen. Auch diese Aufgabe muss Bestandteil des Investitionsprogramms Berufliche Schulen (IBS) werden.

#### Förderung der Kosten der Azubis für Unterkunft heraufsetzen

Wegen der zukünftig größer werdenden Einzugsgebiete der Beruflichen Schulen kommen auf die Berufsschüler\*innen immer höhere Kosten für Unterkunft und Fahrtkosten zu. Hier soll die künftige Landesregierung mehr Geld zur Unterstützung der Azubis einsetzen und die Grenzwerte für die Förderung heraufsetzen, um steigenden Kosten gerecht zu werden.

#### Mindestausbildungsvergütung einhalten

Mit der Novellierung des BBiG gilt seit dem 1. Januar 2020 die Mindestausbildungsvergütung. Darüber hinaus müssen Ausbildungsvergütungen mindestens 80 Prozent der branchenüblichen tarifli-



chen Vergütung betragen. Damit die jeweils zuständigen Kammern die Ausbildungsverträge rechtssicher auf die Einhaltung der Regelung BBiG §17 überprüfen können, muss das Tarifregister des Landes stets aktuell gehalten und die Daten vor Ausbildungsbeginn zur Verfügung gestellt werden.

## Niedrigschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden einführen

Der Anteil von Vertragslösungen in der Ausbildung ist in Mecklenburg-Vorpommern mit 32,7 % weiterhin sehr hoch. Um hier frühzeitig intervenieren zu können, muss eine neutrale Anlaufstelle für d ie Schüler\*innen an allen Berufsbildenden Schulen angesiedelt werden, die bei den vielschichtigen Problemlagen (u. a. mangelnde Ausbildungsqualität, persönliche Probleme) unterstützt. Diese unabhängige, für alle Auszubildenden zugängliche Beratung soll in Zuständigkeit der örtlichen Jugendhilfeund Schulträger als Aufgabe der Jugendberufshilfe (§13 SGB VIII) und durch das für Berufliche Bildung zuständige Ministerium gemeinsam mit dem Sozialministerium landesweit koordiniert werden.

#### Berufliche Orientierung verbessern, Landeskonzept Ȇbergang Schule – Beruf« fortschreiben

Ziel der Beruflichen Orientierung ist es, alle Schüler\*innen zu unterstützen, eine individuelle, klischeefreie Berufswahlkompetenz zu entwickeln um fundierte Berufswahlentscheidungen treffen zu können. Den Lehrkräften kommt hier eine Schlüsselrolle zu, da Berufliche Orientierung wichtiger Bestandteil des Bildungs- und Erziehungsauftrages von Schule ist. Diejenigen Lehrkräfte, die die überaus vielschichten Angebote der Berufsorientierung koordinieren, planen, umsetzen und evaluieren, müssen eine verbindliche Regelung bzgl. der Abminderungsstunden erhalten.

Gestärkt werden muss der Praxisbezug der schulischen und außerschulischen Angebote sowie die Zusammenarbeit mit Eltern und anderen außerschulischen Partnern am Übergang Schule – Beruf. Darüber hinaus stellen die Anforderungen aufgrund inklusiver Schulsettings eine besondere Herausforderung dar.

Konzeptionell und mit Maßnahmen stärker zu untersetzen ist die Berufliche Orientierung an Berufsbildenden Schulen mit ihren unterschiedlichen Bildungsgängen in der Berufsvorbereitung, der Berufsausbildung und der beruflichen Fortbildung. Berufswahl ist ein sich über die gesamte Bildungs- und Erwerbsbiografie erstreckender Prozess; er ist nicht mit Eintritt in die Ausbildung abgeschlossen. Dies belegen die vielfältigen Wechsel sehr eindrücklich.

All dies erfordert eine Fortschreibung des Landeskonzeptes Ȇbergang Schule — Beruf« auf der Basis einer Evaluation der bisherigen Maßnahmen mit dem Fokus auf die Ausstattung der Schulen mit ausreichenden personellen Ressourcen, Digitalisierung und Inklusion, die Stärkung der Zusammenarbeit von Schule und außerschulischen Partnern, insbesondere mit den Sozialpartnerprojekten, sowie eine Weiterentwicklung bisheriger Ansätze. Darüber hinaus ist in diesem Bereich eine kontinuierliche und systematische Aus- und Fortbildung für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen erforderlich.

#### Jugendberufsagenturen flächendeckend einführen

Die als zentraler Baustein im Landeskonzept Ȇbergang Schule — Beruf« gesetzten Jugendberufsagenturen müssen endlich flächendeckend nach den landeseinheitlichen Qualitätsstandards



eingeführt, personell und finanziell abgesichert sowie laufend evaluiert werden. Die hier verortete rechtkreisübergreifende Zusammenarbeit muss für alle Jugendlichen in Mecklenburg-Vorpommern gleichwertige Beratungs- und Vermittlungsangebote bereithalten, unabhängig von ihrem Wohnort bzw. von ihrem Status nach dem Sozialgesetzbuch. Die Anschubfinanzierung durch das Land ist fortzusetzen.

# FÜR EINE NACHHALTIGE INDUSTRIE-, DIENSTLEISTUNGS- UND ENERGIEPOLITIK

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind sich der hohen Bedeutung und der Herausforderungen des Klimaschutzes bewusst. Sie bekennen sich zu klaren, verbindlichen Klimaschutzzielen, wie sie unter anderem 2015 in Paris beschlossen worden sind. Die Gewerkschaften vertreten im Rahmen der Klimapolitik einen Nachhaltigkeitsansatz, der sich aus einer ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimension zusammensetzt.

Die Bedeutung des industriellen Sektors und der mit ihr verbundenen Dienstleistungsstruktur für Wohlstand, gute Beschäftigung und das Erreichen der Klimaschutzziele können nicht hoch genug geschätzt werden. Die weltweiten technologischen Entwicklungen in den Feldern Energie und Mobilität, ökologische Nachhaltigkeit und Digitalisierung machen deutlich, dass diese Felder, gemeinsam aufeinander abgestimmt, zu Markterfolgen und der Absicherung guter Beschäftigung führen können.

Erneuerbare Energien bilden dabei die Basis für eine klimaneutrale Industrie. Insbesondere im Verkehrs- und Wärmesektor muss die Energiewende endlich vorankommen. Hierfür brauchen wir einen weiteren Ausbau der erneuerbaren Energien und das Re-Powering bestehender Anlagen. Eine nachhaltige industriepolitische Strategie muss nicht nur für einen verlässlichen und zügigen Ausbau der erneuerbaren Energien sorgen und energieeffizientes Wirtschaften fördern, sondern sie muss auch die in der Energiewende liegenden Chancen für Wertschöpfung und Beschäftigung im Land nutzen.

#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

#### Industriepolitisches Aktionsprogramm

Mecklenburg-Vorpommern braucht ein auf den Entwicklungschancen aufbauendes gemeinsames Aktionsprogramm, welches auf einer qualitativen Wachstumsstrategie basiert und eine »high-road-Entwicklungsstrategie« durch Innovation, Mitbestimmung, technologischen Fortschritt, qualifizierte Arbeitskräfte und hochwertige Bildung zum Ziel hat. Im Fokus steht dabei der Erhalt und Ausbau von Industriearbeitsplätzen zu fairen und tarifvertraglich abgesicherten Bedingungen.

Der DGB und seine Gewerkschaften fordern dazu von der neuen Landesregierung die Entwicklung und Umsetzung einer mit den anderen norddeutschen Bundesländern abgestimmten und an den konkreten Standortbedingungen des Landes orientierten maritimen Industriestrategie, welche die Bereiche Meerestechnik, regenerative Energien, Schiffbau und Schiffsverkehr umfasst. Wir erwarten darüber hinaus, dass Tourismus und industrielle Entwicklung von Seiten des Landes nicht gegeneinander ausgespielt werden. Beide Wirtschaftssektoren stehen keinesfalls im



Widerspruch. Andere Bundesländer haben längst bewiesen, dass industrielle Entwicklung mit touristischer Entwicklung erfolgreich miteinander einhergeht.

#### Digitalisierung gestalten, »mv works« verstetigen

Mecklenburg-Vorpommern darf den Anschluss an zunehmend digital vernetzte Wertschöpfung sowohl im Dienstleistungs- als auch Industriebereich nicht verpassen und muss den Prozess aktiv begleiten. Dabei verändert die Digitalisierung die Arbeitswelt nachhaltig. Damit die Chancen zunehmender Flexibilität überwiegen, müssen Mitbestimmung, Tarifbindung und soziale Sicherung ausgeweitet werden. Der Digitalisierungsprozess darf nicht zulasten der Beschäftigten gehen, vielmehr müssen die sich daraus ergebenden Chancen für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, alternsgerechte Arbeitsplätze und lernfördernde Arbeitsumgebungen herausgearbeitet, genutzt und diskriminierungsfrei gestaltet werden.

Um die Chancen von Digitalisierung bestmöglich zu nutzen und Risiken zu begegnen, ist die Wiederbelegung der sträflich vernachlässigten Arbeitsforschung dringend notwendig. Die Gewerkschaften fordern daher die Einrichtung eines Lehrstuhls für Arbeitswissenschaften an einer der Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern sowie die Fortführung des »Kompetenzzentrums Arbeit 4.0 — mv works«, welches u. a. Betriebs- und Personalräte bei der Bewältigung der Herausforderung Transformation der Arbeitswelt unterstützt.

# Energiewende im Norden: wirtschaftlich erfolgreich, klimaneutral, technologieoffen, sozial gerecht

Die Gewerkschaften sind überzeugt, dass in der Energiewende trotz erheblicher Rückschläge bedeutende beschäftigungs- und industriepolitische Chancen für den gesamten Norden liegen. Für eine erfolgreiche Energiewende fordern wir:

- 1. Die Erweiterung des energiepolitischen Dreiecks einer zuverlässigen, bezahlbaren sowie umweltschonenden Energieversorgung um den Aspekt »Gute Arbeit« und beschäftigungspolitische Aspekte zu einem Viereck.
- 2. Einen technologieoffenen Ansatz: Das Ziel einer CO2-neutralen Volkswirtschaft bis 2050 ist gewaltig. Die heute abschätzbaren benötigten Energiemengen, um in allen Sektoren aus fossilen Energieträgern auszusteigen, sind bedeutend. Erreichbar ist dieses Ziel nur durch den Einsatz aller Technologieansätze sowie der Verknüpfung aller EE-Technologien für die jeweiligen Anwendungen im Verkehrs-, Wärme-, Strom- und Industriesektor (Energieeffizienz, Wasserstoff, Batterie, Wärme, Demand Side Management).
- 3. Planbare und verbindliche Mindestausbauziele für die Windkraft sowie eine zügige und rechtssichere Ausweisung von Windenergienutzungsflächen.
- 4. Eine stärkere Sektorenkopplung unter Einbeziehung aller Speichertechnologien.
- 5. Einen zügigen und vorausschauenden Netzausbau: Eine strukturelle Benachteiligung durch regional unterschiedliche Netzentgelte müssen vermieden werden.
- 6. Eine gerechte Finanzierung der Energiewende, verbunden mit einem sozialen Ausgleich.
- 7. Die Befreiung von Stromspeichern und speicherrelevanter Systeme von Steuern und Abgaben.



8. Die Energiewende muss einhergehen mit einer massiven, sozial-ökologischen Investitionsoffensive mit den Schwerpunkten Mobilität, Gebäudesanierung und Infrastruktur, deren Finanzierung auch durch öffentliche Klimafonds haushalts- und konjunkturunabhängig organisiert werden sollte.

#### Ausbau der norddeutschen Kooperation

Die Kooperation der fünf norddeutschen Bundesländer ist Grundlage für eine gemeinsame Perspektive. Bereits jetzt gibt es in Sachen Industriepolitik große thematische Überschneidungen und wie z.B. mit der norddeutschen Wasserstoffstrategie zum Teil gemeinsame Strategien. Dieser Weg muss fortgesetzt und noch verbindlicher gestaltet werden. Das Land ist gefordert, den Ausbau der norddeutschen Kooperation in Fragen der Industrie- und Energiepolitik weiter voranzutreiben. Die Konkurrenz der norddeutschen Bundesländer in diesen Bereichen muss zugunsten gemeinsamer Entwicklungsperspektiven überwunden werden, auch um die gemeinsame Position gegenüber dem Bund und den bevölkerungsreichen Bundesländern im Süden und Westen der Republik zu stärken. Ziel muss eine abgestimmte Industrie- und Energiepolitik aller fünf Bundesländer sein.

# FÜR EINE NACHHALTIGE VERKEHRS- UND ENERGIEINFRASTRUKTUR

In den kommenden Jahren muss die Verkehrs- und Energieinfrastruktur in Mecklenburg-Vorpommern als Teil der Daseinsvorsorge entsprechend der Bedürfnisse der Menschen weiter modernisiert und klimagerecht gestaltet werden. Der Ausbau des schienengebundenen Güterverkehrs, des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) und des Bus- und Straßenbahnverkehrs (ÖPNV) mit seiner herausragenden Bedeutung für gesellschaftliches und soziales Leben ist wesentlicher Bestandteil des klimapolitisch notwendigen Umbaus des Verkehrssystems und notwendig für die Mobilität der Bürger\*innen, auch abseits der Großstädte.

Für die Umsetzung der notwendigen Infrastrukturmaßnahmen im Verkehrs- und Energiebereich bedarf es einer guten und transparenten Dialogstruktur, einer auch personell gut ausgestatteten Landesplanung einschließlich der Genehmigungsbehörden und einer zügig arbeitenden Justiz, um ggf. Einsprüche und Klagen zügig entscheiden zu können.

#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

#### Nachhaltige Verkehrslösungen

Die Daseinsvorsorge in Bezug auf den ÖPNV/SPNV ist als Pflichtaufgabe für die kreisfreien Städte, die angrenzenden Landkreise und die Kommunen festzuschreiben. Um die Akzeptanz des ÖPNV zu erhöhen und mehr Nutzer\*innen für eine nachhaltige Mobilität zu gewinnen, fordern wir:

1. Ein landesweit gültiges und verkehrsträgerübergreifendes 365 EUR-Jahresticket, welches mit den jeweils umliegenden Verkehrsverbünden sinnvoll verkoppelt ist. Die Finanzierung



- des ÖPNV muss verstärkt aus Landesmitteln erfolgen, da Kreise und Kommunen bereits jetzt deutlich an ihre Grenzen stoßen.
- 2. Eine höhere Taktfrequenz, insbesondere im ländlichen Raum, damit die Menschen im Land und unsere Gäste weit weniger als bisher auf PKWs angewiesen sind.
- 3. Moderne, leistungsfähige Verkehrslösungen unter Einbeziehung aller Fortbewegungsmöglichkeiten. Dazu gehören auch gut erreichbare ÖPNV/SPNV-Ein- und Ausstiegspunkte sowie sichere Abstellmöglichkeiten für Fahrräder und PKWs an den Ein-, Aus- und Umstiegspunkten.
- 4. Den Ausbau schneller SPNV-Verbindungen sowie den Ausbau und die Instandsetzung notwendiger Infrastruktur, um steigende Nutzerzahlen zu erreichen. Dazu gehört auch ein zügiger Ausbau des SPNV um die beiden kreisfreien Städte Schwerin und Rostock.
- 5. Den zweigleisigen Ausbau der Bahnstrecke zwischen Stralsund und Rostock sowie die Elektrifizierung der Strecke Güstrow Pasewalk, auch um die in den nächsten Jahrzehnten steigenden Anforderungen des ökologischen Verkehrsträgers Schiene im Personen- und Güterverkehr gerecht zu werden.

Darüber hinaus sind die schienengebundenen Hafenhinterlandanbindungen zu stärken und auszubauen, auch damit ein erhöhtes Güterverkehrsaufkommen einem Ausbau des Personenverkehrs nicht entgegensteht. Dabei gilt es, neue Entwicklungen im europäischen Bahnschnellverkehr in Verbindung mit den Ostseefähren und dem Wiedererstarken von Nachtzugverbindungen nicht zu verschlafen. Auch hier ist im Anschluss ein schneller, flächendeckender ÖPNV unumgänglich.

#### **Gute vorausschauende Planung**

Um den künftigen Herausforderungen gerecht zu werden, braucht es gute Planungen in eine zukunftsfähige Verkehrs-, Energie- und Wärmeinfrastrukturplanung. Diese muss viel mehr als bisher zusammengedacht werden. Hierfür bedarf es personell ausreichend ausgestatteter Planungsbehörden im Land, welche auch Einsprüche zügig und sachgerecht bearbeiten können. Die Benachteiligung des nachhaltigen Verkehrsträgers Schiene muss abgebaut werden.

#### **Massive Investitionen**

Massive und kontinuierliche Investitionen in Verkehrs-, Energie- und Wärmeinfrastruktur sind notwendig und finanzierbar (Wasserstofftankstellen für Schwerlast-, Eisenbahn- und Schiffsverkehr, E-Ladesäulen, Strom-, Gas- und Wärmeverteilnetze einschließlich dezentraler Ein- und Ausspeisepunkte). Die Kapitalaufnahme für die notwendige Investitionstätigkeit ließe sich über staatliche Klimafonds etwa auf Landesebene effizient, transparent und schuldenbremsenkonform organisieren. Dieser Fonds soll eigenständig und damit unabhängig von Konjunktur und Haushalt arbeiten.

Insbesondere überregionale Güterverkehre sind stärker als bisher auf die Schiene zu verlagern. Dafür gilt es, die gesamte Schieneninfrastruktur weiter zu modernisieren, auszubauen, zu elektrifizieren und an den Trassen für mehr Lärmschutz zu sorgen.



# FÜR INVESTITIONEN UND MEHR STEUEREINNAHMEN

Bund und Länder haben in der Pandemie das Richtige getan und die Schuldenbremse ausgesetzt, um die gravierendsten Auswirkungen der Corona-Krise abzumildern. Das Land hat im Wesentlichen über Sondervermögen 2,85 Milliarden Euro »MV-Schutzfonds« für verschiedene Stützmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Vorgesehen ist, mit der Tilgung im Jahr 2025 zu beginnen und den Kreditbetrag mit einem gleichbleibenden jährlichen Betrag von 142,5 Millionen Euro über 20 Jahre abzutragen.

Was die Pandemie für Wirtschaft, Beschäftigung und Wachstum am Ende bedeuten wird, ist derzeit noch nicht abzusehen: Die Konjunkturprognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute gehen weit auseinander und noch ist schwer einschätzbar, was an Steuerausfällen tatsächlich auf die Haushalte von Bund und Länder zukommt oder welche weiteren Finanzierungsbedarfe die zweite Pandemie-Welle noch notwendig machen wird. Entsprechend begrüßen die Gewerkschaften alle länderseitigen Maßnahmen, die Tilgungspläne auf einen möglichst langen Zeitraum (Vorbild NRW: 50 Jahre) zu strecken und die Haushalte durch Sonderfonds mit eigener Kreditermächtigung dauerhaft zu entlasten.

#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

#### Pragmatisches Agieren in der Haushaltspolitik fortsetzen, Investitionen dauerhaft von der Schuldenbremse ausnehmen und Steuerreform

Die Schuldenbremse ist kein Selbstzweck und wurde auch bereits vor der Pandemie nicht nur von den Gewerkschaften, sondern auch vom Institut der deutschen Wirtschaft in der existierenden Form als Investitionshemmnis bewertet. Die Gewerkschaften fordern von einer neuen Landesregierung eine Bundesratsinitiative mit dem Ziel, Investitionen von der Schuldenbremse auszunehmen und im Wege einer sozial-gerechten Steuerreform die Staatseinnahmen dauerhaft strukturell zu erhöhen. Entsprechende Vorschläge der Gewerkschaften liegen auf Bundesebene vor.

#### MV-Schutzfonds mit eigener Kreditermächtigung ausstatten

Schuldenbremse und Landesverfassung ermöglichen es aber auch schon heute, den MV-Schutzfonds so zu strukturieren, dass er mit einer eigenen Kreditermächtigung ausgestattet wird. Auf
diese Weise kann das Land den pragmatischen Umgang mit der Schuldenbremse fortsetzen, denn
ein Fonds mit eigener Kreditermächtigung ist nicht auf die Schuldenbremse »anzurechnen« und
muss entsprechend nicht aus dem Landeshaushalt getilgt werden. Dies ist ein finanzpolitischer
Baustein, mit dem sich das Land den finanziellen Gestaltungsspielraum schafft, der in den
kommenden Jahren für die Bewältigung der Transformation (De-Karbonisierung, Digitalisierung,
Demografie) nötig sein wird.

#### Klimafonds mit eigener Kreditermächtigung einrichten

Die Gewerkschaften fordern von der neuen Landesregierung die Einrichtung eines Klimafonds. Er ermöglicht die notwendige Investitionstätigkeit im Rahmen einer sozialökologischen Transfor-



mation effizient, transparent und schuldenbremsenkonform. Dieser Fonds soll eigenständig arbeiten und damit unabhängig von Konjunktur und Haushalt. Damit ist er das perfekte Instrument für eine langfristig angelegte Investitionsplanung, die sowohl ökologisch, sozial als auch ökonomisch sinnvoll ist.

Selbstverständlich gehen die Gewerkschaften davon aus, dass für der Klimafonds starke demokratische Kontroll- und Mitbestimmungsrechte des Landesparlaments vorgesehen werden.



Bildung ist der lebensbegleitende Entwicklungsprozess der Menschen, bei dem sie ihre geistigen, kulturellen und lebenspraktischen Fähigkeiten sowie ihe persönlichen und sozialen Kompetenzen erweitern. Bildung eröffnet Zugangschancen in Arbeit, Beruf und gesellschaftliche Teilhabe. In Deutschland hängt der Bildungserfolg in hohem Maße von der sozialen Herkunft, ab. Das bedeutet, unser Bildungssystem versagt im Kampf für gleiche Bildungschancen für alle. Der DGB setzt sich für ein Gesamtsystem von Erziehung und Betreuung, von Bildung und Wissenschaft ein, in dem alle Menschen ihr Recht auf Bildung verwirklichen können und in dem die hier Beschäftigten Arbeitsbedingungen vorfinden, die eine professionelle, pädagogische und wissenschaftliche Arbeit ermöglichen.

#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

#### Investitionen in gute Bildung erhöhen

Bildung braucht attraktive Bedingungen. Die von den Schulträgern gemeinsam mit dem Land, dem Bund und der EU investierten Mittel für den Schulbau und für das Voranbringen der Digitalisierung stellen einen wegweisenden Schritt dar, müssen aber erhöht werden, um den aufgestauten Investitionsbedarf der vergangenen Jahre abzutragen. Dafür braucht es ein attraktives und mit den pädagogischen Konzepten der Schulen abgestimmtes Schulbauprogramm. Wesentlich verstärkt werden muss der kontinuierliche finanzielle Einsatz für attraktive und konkurrenzfähige Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Schule.

#### Schulisches Fachpersonal aus eigener Kraft sichern

In Mecklenburg-Vorpommern fehlen u.a. Schulsozialarbeiter\*innen, Heilerzieher\*innen (unterstützendes pädagogisches Fachpersonal) und Sonderpädagog\*innen. Ganz besonders dramatisch mangelt es an allgemein- und berufsbildenden Lehrkräften. Zu viele angehende Fachkräfte brechen die Ausbildung ab oder verlassen das Land, um an anderer Stelle in den Beruf zu starten. Zu viele berufserfahrende Lehrkräfte werden arbeitsbedingt krank, wechseln in Teilzeit oder vorzeitig in die Rente.

Das Land muss dringend die eigene Ausbildung inklusionsorientiert reformieren, Kapazitäten ausbauen und die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in den Schulen wesentlich verbessern. Dazu gehört prioritär u.a. die Senkung der Arbeitsbelastung durch weniger Unterrichtsver-



pflichtung, mehr Personal für die interdisziplinäre Zusammenarbeit unterschiedlich qualifizierter Pädagog\*innen und den Abbau von nicht pädagogisch relevanten Aufgaben. In Mecklenburg-Vorpommern muss zeitnah ein attraktiver und qualitätsvoller zweiter Weg in den Schuldienst, der Seiteneinstieg, etabliert werden, um hochqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und damit den akuten Personalmangel abzufedern. Weiter braucht es ein Landessonderprogramm, um Schulsozialarbeit für jede Schule auszubauen und entsprechende Pädagog\*innen sicher zu gewinnen.

Für diese zentralen Aufgaben des kommenden Jahrzehnts braucht es eine tragfähige Vereinbarung zwischen dem Land als Arbeitgeber und den Gewerkschaften als Vertretung der Fachkräfte.

#### Bildung und Betreuung in der Kita qualitativ ausbauen

Um den Anforderungen in der frühkindlichen Bildung und Betreuung besser gerecht zu werden, muss der Betreuungsschlüssel weiter abgesenkt werden. Wir fordern einen landesweit einheitlichen Personalschlüssel jeweils für Krippe, Kita und Hort. Eine weitere wichtige politische Aufgabe stellt die Verbesserung der Werbung für neue Fachkräfte dar. Dies kann nur durch attraktive tarifliche Beschäftigungsverhältnisse sowie gute Arbeitsbedingungen geschehen.

#### Ein inklusives und ganztägiges Schulsystem auf der Höhe der Zeit bereitstellen

Der DGB steht für ein inklusives Schulsystem, das bisher in Mecklenburg-Vorpommern nicht realisiert und für alle angestrebt wird. Dabei ist klar: Ohne erhebliche zusätzliche öffentliche Mittel wird das Ziel nicht zu erreichen sein. Alle jungen Menschen haben das Recht auf eine Schule, die ausgehend von den individuellen Lernvoraussetzungen bestmöglich beim Lernen — in einer Lerngruppe gemeinsam mit allen anderen — unterstützt und hochwertige Bildung bzw. Bildungsabschlüsse ermöglicht. Einen wesentlichen Beitrag dazu, und nicht nur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, können pädagogisch entwickelte Ganztagsschulen leisten. Das Land braucht nicht nur mehr, sondern auch qualitativ bessere Ganztagsschulen, in denen die inhaltliche und zeitliche Struktur des Tages Bildung unterstützt und alternative Erfahrungen für alle erlaubt. Dafür braucht es Zeit für Schulentwicklung sowie qualifiziertes, dauerhaft beschäftigtes Personal, dessen Arbeit gleichberechtigt zum Unterricht anerkannt wird.

#### Digitale Bildung entwickeln und etablieren

Digitalisierung durchdringt alle Lebensbereiche, auch die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen. Digitale Kompetenzen müssen neben Lesen, Schreiben und Rechnen als vierte Kulturtechnik verstanden werden. Ein bewusster Umgang mit den Möglichkeiten und Gefahren einer digitalisierten Welt ist deshalb zentrales Ziel schulischer Bildung. Wir fordern eine digitale Bildungsstrategie, die die Beziehung zwischen analogen und digitalen Lernmöglichkeiten im Sinne guter Bildung bestimmt, Lehrer\*innen beim Entwickeln entsprechender Konzepte und Fähigkeiten mit Ressourcen unterstützt und schnellstmöglich in allen Schulen die technischen und baulichen Bedingungen bereitstellt.



## Schule als Ort der politischen und demokratischen Bildung stärken

Gerade heute ist unmissverständlich klar, dass demokratische Beteiligung und Diskurs als zentrale Wege zur Lösung von Konflikten nicht selbstverständlich sind, sondern immer wieder von allen jungen Menschen selbstständig angeeignet werden müssen. Schule ist dafür ein wichtiger Lern- und Lebensort. Das Erproben und Erlernen von Demokratie muss daher frühestmöglich und in angemessener Weise Bestandteil von Lehrplänen und im Alltag jeder Schule sein, gerade auch in einer vorbildlichen Kultur der schulischen Mitbestimmung.

Die schulischen Mitwirkungsgremien sind ein fester Teil der jugendpolitischen Interessenvertretung an Schule. Diese Strukturen müssen in ihrer Attraktivität, Bedeutung und Wirksamkeit gestärkt werden. Das Bildungsministerium soll deshalb die Praktikabilität und Wirkungsweise der schulischen Mitwirkungsgremien an den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in Mecklenburg-Vorpommern sowie deren Gremien in den Kreisen/kreisfreien Städten evaluieren und Maßnahmen erarbeiten, um die Wirksamkeit der Mitwirkungsgremien zu unterstützen. Zudem soll das Bildungsministerium Vorschläge erarbeiten, wie politische und demokratische Bildung praxisorientiert und umfassend an den Schulen im Land erworben und im schulischen Miteinander erlebt werden kann.

# FÜR ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Strukturveränderungen, Personalabbau, wachsende Aufgaben und die daraus resultierende Arbeitsverdichtung prägen den öffentlichen Dienst Mecklenburg-Vorpommerns. Die voranschreitende Digitalisierung und der demographische Wandel sind mit großen Herausforderungen verbunden. Gleichzeitig identifizieren sich die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in hohem Maße mit ihren Aufgaben.

Viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes wünschen sich Anerkennung und Wertschätzung seitens der Landesregierung für ihre Arbeit und ihren Einsatz. Diese Anerkennung und Wertschätzung sollte sich in konkreten Maßnahmen niederschlagen.

Der DGB und seine Gewerkschaften erwarten von der zukünftigen Landesregierung, dass sie das Ziel der Guten Arbeit auch im öffentlichen Dienst konsequent verfolgt. Qualitativ hochwertige Arbeit braucht Mitbestimmung, gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung.

#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

#### »Verhandeln statt verordnen«

Beamtenrechtliche Regelungen sind unter intensiver Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu treffen. Die Form der Beteiligung muss dabei dem Grundsatz »Verhandeln statt verordnen« entsprechen. Die zwischen dem DGB und der Landesregierung getroffene Beteiligungsvereinbarung hat sich bewährt und muss weiterhin aktiv gelebt werden. Bei Gesetzesinitiativen zu beamtenrechtlichen Regelungen aus der Mitte des Landtages muss die Anhörung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften eine Selbstverständlichkeit sein.



#### Zeit- und wirkungsgleiche Übertragung von Tarifabschlüssen

Die Tarifabschlüsse für den öffentlichen Dienst der Länder sind zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung der Beamt\*innen des Landes und der Kommunen zu übertragen. Die Beamt\*innen dürfen nicht von der Einkommensentwicklung abgekoppelt werden. Die im Rahmen der Tarifverhandlungen gefundenen Einigungen müssen Maßstab für die Anpassung der Besoldung und Versorgung sein.

Als letztes Bundesland nimmt Mecklenburg-Vorpommern noch einen Abzug von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung zum Aufbau der Versorgungsrücklage vor. Die Gewerkschaften erwarten, dass auch das Land Mecklenburg-Vorpommern künftig auf diesen Abzug verzichten wird.

#### Mitbestimmung stärken

Das Personalvertretungsgesetz weist einen Novellierungsbedarf auf. Es ist seit 1993 weitgehend unverändert geblieben. Fortschritte in der Mitbestimmung in anderen Bundesländern und Entwicklungen in der Rechtsprechung wurden seitdem nicht mehr nachvollzogen. Die Mitbestimmung der Personalräte ist deshalb durch eine Novellierung des Personalvertretungsgesetzes zu stärken. Dabei ist eine Ausweitung der Mitbestimmung bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen zu gewährleisten. Darüber hinaus sind die individuellen Rechte der Beschäftigten auszubauen, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu implementieren und die überholten Begrifflichkeiten der Statusgruppen zu überarbeiten. Der Gesetzesentwurf ist in enger Abstimmung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu entwickeln.

#### Beschäftigte vor Gewalt schützen

Die Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nimmt immer mehr zu. Die Gewerkschaften erwarten, dass von den öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherren geeignete Maßnahmen getroffen werden, um dem Problem zu begegnen. Hierzu gehören beispielsweise einheitliche Kriterien für Meldungen und statistischen Erhebungen zu Gewaltvorfällen, der Zugang zu Beratungs- und Schulungsangeboten, der Schutz persönlicher Daten der Beschäftigten und eine konsequente Strafverfolgung durch Schwerpunktstaatsanwaltschaften.

#### Digitalisierung beschäftigtenfreundlich vorantreiben

Mit der voranschreitenden Digitalisierung des öffentlichen Dienstes gehen für alle Beschäftigten erhebliche Veränderungen von Arbeitsabläufen und Arbeitsweisen einher. Der digitale Wandel der Verwaltung ist deshalb unter Beachtung von Mitbestimmung und Beteiligung zu gestalten. Dem Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten, ihrer Qualifizierung und Weiterbildung muss dabei eine besondere Bedeutung zukommen. Eine datenschutzkonforme Verarbeitung von Beschäftigtendaten und der Schutz vor unzulässigen Verhaltens- und Leistungskontrollen sind zu gewährleisten.

Neue IT-Verfahren dürfen nicht zur Kündigung oder Änderungskündigung von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel der tariflichen Herabgruppierung führen. Bei notwendigen Versetzungen oder Umsetzungen werden grundsätzlich gleichwertige Arbeitsplätze bzw. Dienstposten angeboten, sofern im bisherigen Tätigkeitsbereich eine gleichwertige Tätigkeit nicht weiter möglich ist. Auf die Belange der Beschäftigten mit Behinderung muss besonders Rücksicht genommen werden.



Eine möglichst umfassende Barrierefreiheit und Usability entsprechend dem Stand der Technik muss ein selbstverständliches Auswahl- und Designkriterium für die im öffentlichen Dienst genutzten IT-Verfahren sein. Die IT-Verfahren des Landes sollen in dieser Hinsicht eine Vorbildfunktion einnehmen. Dies nützt auch den Bürgerinnen und Bürgern.

# FÜR GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN AN HOCHSCHULEN

Der DGB und seine Gewerkschaften stehen für eine demokratische und soziale Hochschule: Die soziale Öffnung, die Überwindung von Diskriminierungen, die Anerkennung der Gleichwertigkeit und die Sicherung der Durchlässigkeit im Bildungssystem, demokratische Teilhabe, Lehre und Forschung in gesellschaftlicher Verantwortung, Transparenz und Mitbestimmung, eine hohe Qualität von Studium, Lehre und Forschung sowie gute Studien- und Arbeitsbedingungen sind die zentralen Ziele, an denen wir die Hochschulen messen.

#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

#### Kategorie »wissenschaftliche Hilfskräfte« abschaffen

Für die wissenschaftlichen Hilfskräfte mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium sind reguläre Beschäftigungsverhältnisse mit für Hochschulabsolvent\*innen angemessenen tariflichen Eingruppierungen nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vorzusehen. Die besondere Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte im Hochschulrecht ist entsprechend abzuschaffen.

#### Studentische Hilfskräfte nach Tarif bezahlen

Für die studentischen Hilfskräfte an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern findet der Tarifvertrag der Länder bisher keine Anwendung, was unter anderem zu einer ungleichen Bezahlung zwischen den einzelnen Hochschulen führt. Hier muss es zukünftig eine landesweit einheitliche Regelung für alle studentischen Hilfskräfte geben, die eine tariflich geregelte Bezahlung der Hilfskräfte einschließt. Mecklenburg-Vorpommern soll die Aufnahme der studentischen Hilfskräfte in den TV-L in die Tarifgemeinschaft der Länder einbringen.

#### Duale Ausbildung der Hochschulen ausweiten

Das Ausbildungsengagement der Hochschulen in Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sollte ausgeweitet werden. Die Hochschulen haben auch eine gesellschaftliche Verantwortung als große Arbeitgeber und wesentlicher Strukturfaktor an ihren jeweiligen Standorten. Darüber hinaus sollten sie das Ziel verfolgen, auf einem immer härter umkämpften Arbeitsmarkt fachlichen Nachwuchs für die eigene Tätigkeit zu sichern.



#### Den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte erleichtern

Der Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Studieninteressierten ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung muss weiter erleichtert und die Anerkennung beruflicher Leistungen auf ein Hochschulstudium verbessert werden.

#### Mitbestimmung in der Universitätsmedizin stärken

Die Interessenvertretungen der Beschäftigten in den Aufsichtsräten der Universitätsmedizinen muss deutlich gestärkt werden. Nach dem Vorbild der Privatwirtschaft sollte zumindest eine Drittelparität zwischen den Vertreter\*innen des Landes, externen Experten und Vertreter\*innen der Beschäftigten hergestellt werden.

#### Personalvertretungsrechtliche Teilhabe ermöglichen

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Personalvertretungsgesetzes ist die uneingeschränkte und antragslose Vertretung der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit durch die wissenschaftlichen Personalräte zu gewährleisten. Darüber hinaus ist es unabdingbar, mehr an den Hochschulen beschäftigten Menschen (z.B. den Hilfskräften, den Lehrbeauftragten und den Promovierenden) eine personalvertretungsrechtliche Teilhabe in den wissenschaftlichen Personalräten zu ermöglichen.

# FÜR GLEICHE TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Corona-Krise hat die bestehenden strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern und die Gender Gaps noch deutlicher sichtbar gemacht. Frauen sind in ganz besonderer Weise von der Pandemie betroffen: durch herausfordernde Erwerbsarbeit in systemrelevanten Berufen, durch die Mehrfachbelastung in der Sorgearbeit zu Hause und durch die mit Freistellung, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit einhergehenden Einkommenseinbußen. Wachsender finanzieller Druck, zusätzlicher Betreuungsaufwand und vermehrte Hausarbeit lasten vor allem auf den Schultern von Frauen.

Die gleichstellungspolitische Perspektive muss auch in die Debatten um die mittel- und langfristige Bewältigung der Krisenfolgen eingebracht werden und die Diskussion über die Umverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit vorantreiben.

Die nach wie vor vorhandene Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes muss überwunden werden.

Mecklenburg-Vorpommern hat ein gut ausgebautes Netz an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, das Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert. Dennoch müssen weitere Anstrengungen erfolgen, um den qualitativen Ausbau der Kinderbetreuung zu verbessern.



#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

#### »Pay-Gap« bekämpfen

Zur Schließung der Entgeltlücke von Frauen und Männern müssen verstärkt Maßnahmen zur Aufwertung von frauendominierten Berufen, insbesondere durch die Privilegierung von Tarifverträgen, ergriffen werden.

Die Förderung von Entgeltgleichheit und betrieblicher Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Begrenzung atypischer Beschäftigungsformen müssen grundsätzlich zu Kriterien für die öffentliche Auftragsvergabe sowie bei sämtlichen staatlichen Hilfen an Unternehmen gemacht werden.

Wir erwarten, dass die Landesregierung Initiativen für eine Weiterentwicklung des Entgeltgleichheitsgesetzes unterstützt und an geeigneter Stelle durch Bundesratsinitiativen vorantreibt.

Wir brauchen ein wirksames Gesetz, das verbindliche Prüfinstrumente und standardisierte Berichtspflichten für alle Unternehmen festschreibt.

Die Erprobung und Einführung von Entgeltprüfinstrumenten, wie z.B. der EG-Check, befürworten wir. Sie zeigen auf, wo die Ursachen für die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern liegen und können in gezielte Maßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gaps auf betrieblicher Ebene umgesetzt werden

#### **Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips**

Ein besonders geeignetes Instrument, um strukturelle Hemmnisse für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu identifizieren und abzubauen und sie als Querschnittsaufgabe im Regierungshandeln zu implementieren, ist eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie.

Staatliche initiierte konjunkturelle Impulse müssen auch die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männer am Erwerbsleben vorantreiben. Auch die Konjunkturprogramme müssen grundsätzlich daraufhin überprüft werden, ob sie für Frauen und Männer gleichermaßen wirksam sind.

Für die Umsetzung der neuen EU-Förderperiode von 2021–2027 müssen weiterhin Unterstützungsstrukturen zur Implementierung des Querschnittszieles Gleichstellung in allen Förderbereichen sichergestellt werden.

Für die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips auf allen Ebenen in der Landesverwaltung werden Qualifizierungen zum Erwerb der Genderkompetenz verpflichtender Standard. Ebenso muss eine geschlechterbezogene Datenlage Selbstverständlichkeit werden.

#### Kinderbetreuung qualitativ ausbauen

Der Betreuungsschlüssel, insbesondere bei den über 3-Jährigen bis zum Grundschuleintritt ist in Mecklenburg-Vorpommern bundesweit am höchsten. Um den Anforderungen in der frühkindlichen Bildung und Betreuung besser gerecht zu werden, muss der Betreuungsschlüssel weiter abgesenkt werden. Das gilt auch für den Hortbereich. Die wichtigste politische Aufgabe stellt die Verbesserung der Werbung für neue Fachkräfte dar. Dies kann nur durch attraktive tarifliche Beschäftigungsverhältnisse sowie gute Arbeitsbedingungen geschehen.



#### Minijobs umwandeln

Die überwiegend von Frauen ausgeübten sog. Minijobs müssen künftig leichter in voll sozialversicherte Beschäftigungsformen umgewandelt werden können. Die Corona-Pandemie hat drastisch erwiesen, dass Minijobs keine sichere Beschäftigungsform sind. Betroffene erhalten weder Kurzarbeiter- noch Arbeitslosengeld.

#### Klischeefreie Berufsorientierung nachhaltig gestalten

Eine klischeefreie Berufsorientierung muss in allen Maßnahmen Grundlage für berufsberatende und pädagogische Kräfte sein. Der Girls`Day und der Boys`Day sollen weiterhin für das Thema sensibilisieren. Eine Verstetigung der Orientierungstage für Schüler\*innen in Form von regelmäßigen geschlechtersensiblen Angeboten soll der Nachhaltigkeit dienen.

Die Vermittlung von Genderkompetenz bereits in der Lehramtsausbildung als auch in schulinternen Fortbildungen ist wesentliche Voraussetzung, damit die Schule als Lernort fürs Leben einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter und damit zu mehr Chancengerechtigkeit für Mädchen und Jungen leisten kann.

Die in der Corona-Krise rasant an Bedeutung gewonnene Digitalisierung muss genutzt werden, um digitale Kompetenzen von Mädchen zu fördern und für MINT-Berufe zu interessieren.

#### Parität herstellen

Frauen sind im Landtag und in politischen Gremien nicht entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung vertreten. Wir fordern eine grundgesetzkonforme gesetzliche Regelung, die alle Parteien verpflichtet, sich zu den Wahlen geschlechterparitätisch aufzustellen.

#### Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Frauen unterbrechen oder verkürzen wegen der Betreuung ihrer Kinder und/oder der Pflege von Angehörigen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger als Männer. In der Pandemiezeit wurde die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung noch verstärkt und es kam in vielen Paarbeziehungen zur Re-Traditionalisierung.

Gesetze und Verordnungen müssen so gestaltet werden, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben befördert wird. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben muss insbesondere auf der betrieblichen Ebene eine stärkere Ausrichtung erhalten. Insbesondere Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen und Alleinerziehende brauchen Unterstützung.

#### **Mobiles Arbeiten und Homeoffice**

Mobiles Arbeiten und Homeoffice haben in der Corona-Krise enorm an Bedeutung gewonnen. Sie können eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ermöglichen. Es braucht dazu allerdings eindeutige rechtliche Klarstellungen zu den Voraussetzungen und Bedingungen für mobiles Arbeiten. Gezeigt hat sich auch, dass effektives Arbeiten im Homeoffice über einen langen Zeitraum bei gleichzeitiger Schließung von Kitas und Schulen nicht möglich ist. Wir fordern deshalb eine Weiterentwicklung der Elternentschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz hin zu einer Familiensoforthilfe.



## FÜR DIE ÜBERWINDUNG VON ARMUT

Die Bekämpfung von Armut spielt nach wie vor eine große Rolle im Land. Mecklenburg-Vorpommern hat mit 20,9 % im Vergleich der Bundesländer nach Bremen aktuell die zweithöchste Armutsquote. Dabei sind die traditionell strukturschwachen östlichen Regionen mit teilweise knapp 23 % noch einmal stärker betroffen. Im 10-Jahresvergleich ist die Armutsquote zwar um mehr als 12 % gesunken, der Handlungsbedarf ist aber immer noch erheblich. Armut verteilt sich unterschiedlich auf bestimmte Gruppen im Land und wirkt sich besonders auf Alleinerziehende, Frauen, Kinder, junge Erwachsene, Erwerbslose und Senior\*innen aus.

#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

## Masterplan zur umfassenden Bekämpfung von Armut und Armutsrisiken

Die Landesregierung muss einen Masterplan zur umfassenden Bekämpfung von Armut und Armutsrisiken in allen gesellschaftlichen Bereichen unter Einbeziehung der Gewerkschaften und Sozialverbände erarbeiten. Es sind entsprechende Initiativen für die Bereiche Arbeit, Wohnen, Alterssicherung, Pflege, Gesundheit, Familie, Bildung und Teilhabe zu entwickeln und entschlossen umzusetzen.

# FÜR GUTEN ARBEITSSCHUTZ

Die Zahlen der Personalausstattung für die Arbeitsschutzaufsicht sind in allen Bundesländern seit Jahren rückläufig. Geschuldet ist dies einerseits den Einsparvorgaben der Länderhaushalte, andererseits dem zunehmenden Fachkräftemangel. Aktuell erfüllt kein Bundesland die von der ILO vorgegebene Quote von einer Aufsichtsperson je 10 000 Beschäftigten. Die Folgen sind dramatisch: Im Durchschnitt müssen die Betriebe bundesweit nur alle 22,3 Jahre mit einer Regelkontrolle rechnen. Dabei gilt, je kleiner der Betrieb, desto seltener die Kontrolle.

Für das vorhandene Personal steigt die Arbeitsbelastung dabei immer weiter an, nicht zuletzt auch aufgrund zunehmender Anforderungen vor dem Hintergrund einer sich massiv verändernden Arbeitswelt. Was das für die Kolleginnen und Kollegen bedeutet, hat der letzte DGB Personalreport im Herbst 2019 beschrieben.

Das neue Arbeitsschutzkontrollgesetz des Bundes sieht nun eine Mindestbesichtigungsquote von 5 % für die Länder vor, die ab dem Jahr 2026 verbindlich einzuhalten ist. Das ist gut, reicht aber nicht, um Beschäftigte wirksam zu schützen und Unterkünfte angemessen zu kontrollieren. Die Häufung von Coronafällen in Unterkünften von Beschäftigten u.a. der Fleischindustrie haben hier noch einmal den dringenden Handlungsbedarf deutlich gemacht.



#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

#### Schnellstmögliche personelle Verstärkung des Arbeitsschutzes

Um die Aufgaben bewältigen zu können, muss die Landesregierung die Ausstattung mit geeignetem Fachpersonal im Bereich der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht zeitnah deutlich verbessern und gleichzeitig die Kontrolldichte in den Betrieben intensivieren.

## Lückenlose und engmaschige Kontrolle durch Arbeitsschutzbehörden

Die Landesregierung muss dafür Sorge tragen, dass die Vorgaben des neuen Arbeitsschutzkontrollgesetzes im Hinblick auf das Werkvertrags- und Leiharbeitsverbot in der Fleischbranche lückenlos und engmaschig überwacht wird. Dies gilt ebenso für die Kontrolle der Qualitätsstandards der Unterkünfte von Beschäftigten. Die Möglichkeiten hierzu wurden mit dem neuen Arbeitsschutzkontrollgesetz für alle Branchen ausgeweitet.

# Verabschiedung eines Wohnungsaufsichtsgesetzes zur Schließung von Regelungslücken

Mit der Verabschiedung eines »Wohnungsaufsichtsgesetz Mecklenburg-Vorpommern« – Vorbilder gibt es bereits in sieben Bundesländern – sollen die kontrollfreien Schnittstellen zwischen Arbeitsstättenrecht und Wohnen geschlossen werden sowie Mindestwohnflächen pro Person in Mietwohnungen und qualitative Mindestanforderungen an Wohnraum normiert werden.

# FÜR WELTOFFENHEIT UND DEMOKRATIE

In den vergangenen Jahren konnten sich rassistische und rechtsextreme Denkmuster zunehmend auch in der Mitte der Gesellschaft festsetzen. Gerade im digitalen Raum werden rechtes Gedankengut und menschenfeindliche Positionen verbreitet. Aus Worten werden allzu oft leider auch Taten. Seit der Wiedervereinigung wurden bundesweit mehr als 200 Menschen von Rechtsextremisten ermordet. Auch in Mecklenburg-Vorpommern werden alltäglich Menschen aus rechten Motiven bedroht, beleidigt und ausgegrenzt oder tätlich angegriffen. Dagegen muss die zukünftige Landesregierung konsequent vorgehen.

Der Kampf gegen Rechtsextremismus und Rassismus ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Politikfelder einschließt und die vom Land, den Kommunen und der Zivilgesellschaft umgesetzt werden muss. Die Förderung von Demokratie in der gesamten Gesellschaft muss ein zentrales Ziel der Landesregierung von Mecklenburg-Vorpommern sein.



#### Deshalb fordern die Gewerkschaften:

#### Förderung von Initiativen fortsetzen

Die Förderung zivilgesellschaftlicher Initiativen, Netzwerke und Projekte muss von der neuen Landesregierung bedarfsgerecht fortgesetzt und verstetigt werden. Besondere Aufmerksamkeit muss dabei das Handlungsfeld Arbeit erfahren. Die Arbeitswelt ist für unser Zusammenleben von besonderer Bedeutung und kann Vorbild sein für den gesamtgesellschaftlichen Umgang mit Rechtsextremismus und Rassismus. Unternehmen sowie Betriebs- und Personalräte müssen umfangreich dabei unterstützt werden, sich im Betrieb gegen Diskriminierung einzusetzen. Für die berufliche Ausbildung müssen Curricula zu Demokratie, Ant-Diskriminierung, Aufarbeitung des Holocaust sowie zu Mitbestimmung und Rechten von Arbeitnehmer\*innen entwickelt werden.

#### Förderung der Politischen Bildung bedarfsgerecht erhöhen!

Demokratie braucht Demokrat\*innen. Teilhabe und Engagement von Bürger\*innen sind Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft. Hierfür notwendige Kompetenzen und Wissen werden von den verschiedenen Trägern der politischen Bildung vermittelt. Sie leisten zudem einen wichtigen Beitrag in der Auseinandersetzung mit populistischen Parteien und Akteuren. Um dies für die Zukunft sicherzustellen und auch Bürger\*innen mit geringem Einkommen die Teilnahme an Veranstaltungen der politischen Bildung zu ermöglichen, soll die neue Landesregierung die politische Bildung nachhaltig stärken, indem sie den Etat für die allgemeine und politische Bildung erstmals seit 2003 deutlich, um mindestens 25 % erhöht.

#### Schule als Ort der Partizipation und demokratischen Bildung

Schule ist ein wichtiger Lern- und Lebensort für alle jungen Menschen. Das Erproben und Erlernen von Demokratie und Partizipation muss daher wichtiger Bestandteil sowohl in den Lehrplänen als auch im Alltag der Allgemeinbildenden und Berufsbildenden Schulen sein. Die schulischen Mitwirkungsgremien sind ein verfasster Bestandteil der Schulorganisation und somit ein verfasster Bestandteil einer jugendpolitischen Interessenvertretung an Schule. Diese Strukturen müssen in ihrer Attraktivität, Bedeutung und Wirksamkeit gestärkt werden.

Das Bildungsministerium soll deshalb die Praktikabilität und Wirkungsweise der schulischen Mitwirkungsgremien an den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in Mecklenburg-Vorpommern sowie deren Gremien in den Kreisen/kreisfreien Städten evaluieren und Maßnahmen erarbeiten, um die Wirksamkeit der Mitwirkungsgremien zu unterstützen.

Zudem soll das Bildungsministerium Vorschläge erarbeiten, wie politische Bildung praxisorientiert und umfassend an den Schulen im Land vermittelt werden kann. Darunter fallen auch Angebote, die politische Bildung und Partizipation außerhalb von Schule vermitteln. Den Gewerkschaften müssen mit Blick auf die im Grundgesetz verankerte Vereinigungs- und Koaltitionsfreiheit (Artikel 9.3 GG) das Zutrittsrecht zu den Allgemeinbildenden und Berufsbildenden Schulen wie zu den Ausbildungszentren sowie Möglichkeiten zur Information über die Mitbestimmung und zur Mitgliederwerbung eingeräumt werden, damit Auszubildende und Schüler\*innen frühzeitig ihre Rechtsstellung als Arbeitnehmer\*innen erkennen und ein Grundverständnis zu Arbeits- und Tarifrecht entwickeln.



#### Konsequentes Vorgehen gegen Hass im Netz

Die Radikalisierung von Menschen im digitalen Raum, etwa in rechten Foren oder Chatgruppen, hat erheblich zugenommen. Eine Folge sind oft unverhohlene strafrechtlich relevante Äußerungen. Die Landesregierung muss diesen Taten konsequent nachgehen und die Täter\*innen zur Rechenschaft ziehen. Gleichzeitig müssen dabei Schutz und Beratung der Opfer gewährleistet sein. Die zuständigen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Einrichtungen zu einem wirksamen Opferschutz, der strafrechtlicher Aufklärung und nicht zuletzt Prävention sind entsprechend finanziell und personell auszustatten.

# Wahlalterabsenkung und Neureglung des Wahlrechts in Mecklenburg-Vorpommern

Der Rat der Europäischen Union weist ausdrücklich darauf hin, dass der demografische Wandel eine Anpassung des Wahlalters erfordert: Für eine generationengerechte und nachhaltige Politik müssen die demokratischen Mitbestimmungsmöglichkeiten gleichmäßig auf alle Altersgruppen verteilt werden. Mecklenburg-Vorpommern sollte dem Rat der EU und den Bundesländern Brandenburg, Hamburg, Bremen und Schleswig-Holstein folgen und ebenfalls das Wahlalter auf 16 Jahren absenken.

#### Jugendpolitische Gesamtstrategie für Mecklenburg-Vorpommern

Die Landespolitik trifft Entscheidungen z.B. über Beteiligungsmöglichkeiten, Landeswahlrecht, Rahmenpläne, Qualitätsstandards, Lehrinhalte, Gruppen- und Klassengrößen, Finanzrahmen der Jugendförderung, Zumutbarkeiten von Wegstrecken oder der Ausrichtung von Projektförderungen. Diese Entscheidungen haben unmittelbare jugendpolitische Relevanz, werden aber zumeist ohne echte Beteiligungsverfahren für junge Menschen und ihren Organisationen getroffen. Viele Regelungen gehen deshalb an den tatsächlichen Bedarfen und Notwendigkeiten für Kindern und Jugendlichen vorbei.

Die neue Landesregierung ist deshalb aufgefordert, nach Beendigung der Anhörungsreihe »Jugend im Landtag« gemeinsam mit Jugendlichen, Abgeordneten, Trägern der Jugendarbeit/ Jugendhilfe eine jugendpolitische Gesamtstrategie 2030 entwickeln.



















