



Joboption Berlin

Ergebnisbericht der Sozialpartnerdialoge
07/2019 bis 06/2022

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation

ArbeitGestalten

Projekträger

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Gebäudereinigung.....	5
2.1	Ausgangslage in der Branche	5
2.2	Ziel der Sozialpartnerdialoge.....	6
2.3	Ergebnisse.....	8
2.4	Fazit und Ausblick.....	11
3	Hotel- und Gaststättengewerbe.....	13
3.1	Ausgangslage in der Branche	13
3.2	Ziel der Sozialpartnerdialoge.....	14
3.3	Ergebnisse.....	16
3.4	Fazit und Ausblick.....	18
4	Einzelhandel	19
4.1	Ausgangslage in der Branche	19
4.2	Ziel der Sozialpartnerdialoge.....	19
4.3	Ergebnisse.....	20
4.4	Fazit und Ausblick.....	26
5	Fazit.....	26

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



ArbeitGestalten

1 Einleitung

Aktuell ist in Berlin der bundesweit stärkste Anstieg an Erwerbstätigkeit zu beobachten. Diese Entwicklung ist überwiegend auf den Beschäftigungsaufwuchs im Dienstleistungssektor zurückzuführen.¹ Anders als im industriellen Sektor sind dort nach wie vor prekär-atypische Beschäftigungsbedingungen verbreitet. Diese zeichnen sich u.a. durch einen hohen Anteil an geringfügiger Beschäftigung und kleiner Teilzeiten aus. Viele der Dienstleistungsbetriebe sind von kleiner oder mittlerer Größe, mit negativen Folgen für betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung und Organisation in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Die Zunahme der Erwerbstätigkeit in Berlin ist also nicht gleichbedeutend mit der Zunahme gut entlohnter, sicherer und sozialer Arbeitsplätze. Prekäre Beschäftigung verharrt auf hohem Niveau. Die Tarifbindung ist rückläufig, wodurch eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu erwarten ist.²

Oft gehen aktuelle Digitalisierungsschübe auf Kosten guter Arbeitsbedingungen, eine Entwicklung, die z.B. im Einzelhandel besonders ausgeprägt ist. In dieser Branche ist die Beteiligungsorientierung zur gemeinsamen Gestaltung des digitalen Wandels der Arbeit, vorangetrieben durch den wachsenden Online-Handel, dringend erforderlich. Denn es droht eine zunehmende Dequalifizierung der Arbeit von Fachkräften durch die Einführung digitaler Technologie. Um den Veränderungsprozess für die Beschäftigten gut zu gestalten, müssen sie selbst von Anfang an einbezogen werden.

Unternehmen streben nach immer flexiblerem Personaleinsatz und senken, wo es möglich ist, die Personalkosten. Beides lässt sich mit Hilfe atypischer Beschäftigungsformen, wie z.B. Minijobs oder befristeten Arbeitsverhältnissen, erreichen. Gleichzeitig ist der Mangel an Arbeits- und Fachkräften immer deutlicher spürbar und wird inzwischen allgemein als Wachstumsbremse betrachtet. Instrumente zur Anwerbung und Bindung von Personal sind gefragt. Mit Guter Arbeit können Unternehmen im Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte punkten.

Der Dienstleistungssektor weist eine hohe Integrationskraft für migrierte Menschen auf. Hier ist häufig ein niedrigschwelliger Einstieg in den Arbeitsmarkt und ein learning-on-the-job möglich. Vielsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz sollten folglich in der Auseinandersetzung mit prekärer Beschäftigung im Dienstleistungssektor stets mitbedacht werden.

¹ <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/047-2022>

² <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



ArbeitGestalten



Das Ziel des Projekts Joboption Berlin ist die beteiligungsorientierte Erarbeitung von Maßnahmen zur Zurückdrängung prekärer Beschäftigungsformen und zur Umsetzung Guter Arbeit, und zwar branchenspezifisch. Im Format strukturierter Sozialpartnerdialoge sind an erster Stelle die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände der Branche vertreten, darüber hinaus in aller Regel Betriebsräte, Beschäftigte, Unternehmensleitungen und weitere Fachleute aus den Branchen.

Die hier dokumentierten Sozialpartnerdialoge wurden in den drei Branchen Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel und der Gebäudereinigung durchgeführt, die alle einen sehr hohen Anteil prekärer, atypischer Beschäftigung aufweisen.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation

Projekträger

2 Gebäudereinigung

2.1 Ausgangslage in der Branche



Im Berliner Branchenvergleich finden sich in der Gebäudereinigung die meisten Beschäftigten, die auf Hilfskraft-Niveau arbeiten, im Juni 2021 waren dies 63 Prozent aller 36.540 Beschäftigten. Vor allem für die Reinigungskräfte in der Unterhaltsreinigung gibt es wenig oder keine Weiterbildung. Die Personalbindung ist schwierig und Unternehmen leiden unter großer Personalfuktuation. Öffentliche Vergabestellen versuchen, viel Zeit zwischen Zuschlagstermin und Leistungsbeginn zu lassen, weil Unternehmen auftragsbezogenes Personal rekrutieren. Geteilte Dienste sind neben den ohnehin schon unattraktiven Arbeitszeiten verbreitet. Durch häufiges Bücken und Tragelasten in gedrehter Körperhaltung sowie durch den sehr hohen Zeitdruck, in dem gereinigt werden muss, ist die Arbeit körperlich sehr belastend. Gesundheitsprogramme der Arbeitgeber:innen sind selten. Von den 36.540 Berliner Beschäftigten in der Gebäudereinigung sind 16.280 Frauen³. Die Teilzeitquote liegt bei 67.⁴ Es gibt 5.420 ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Die Beschäftigten haben trotz des allgemeinverbindlichen Entgelttarifvertrages mit einem Mindestlohn von 11,55 Euro⁵ (Lohngruppe 1) ein Monatseinkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle, u.a., weil die sehr verbreiteten kleinen Teilzeiten und geringfügige Beschäftigungen nur kleine Einkommen generieren.

³ Bundesagentur für Arbeit. Berichtsmonat Juni 2021: Frauenanteil, Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigte, Anzahl insgesamt https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Branchen-im-Fokus/Branchen-im-Fokus-Nav.html#bst_vi_anchor

⁴ <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html?regionIndStat=d&selJob=541&niveau=2>

⁵ Ab dem 01.10.2022 steigt dieser Mindestlohn auf 13 Euro.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



10,6 Prozent der Berliner Beschäftigten der Branche erhalten daher zusätzliche Sozialleistungen. Gearbeitet wird meistens in den Randzeiten des Tages oder auch nachts.

Vor dem Hintergrund der geringen Attraktivität der Arbeitsplätze und dem allgemein eher negativen Image der Reinigungsbranche haben Unternehmen große Mühe, ihren Personalbedarf zu decken.

Ein erfolgversprechender Ansatz zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze vor allem in der Unterhaltsreinigung, in der die große Mehrheit der Reinigungskräfte arbeitet, ist die Tagesreinigung. Sie ermöglicht familienfreundliche Arbeitszeiten und mehr Arbeitsstunden am Tage, sodass vollzeitnahe und Vollzeitstellen geschaffen werden können. Damit kann die Tagesreinigung Niedriglohn und Mehrfachbeschäftigung zurückdrängen.

2.2 Ziel der Sozialpartnerdialoge

Insbesondere im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie wurde in jüngster Vergangenheit in öffentlichen Immobilien eine zusätzliche tageszeitliche Reinigung von Kontaktflächen und Sanitärräumen beauftragt.⁶ Es hat sich gezeigt, dass es sich hierbei überwiegend um zusätzliche Arbeitsinsätze von wenigen Stunden handelt, die zwar während der Betriebszeiten stattfinden, jedoch oftmals nicht einmal einen täglichen Stundenumfang einer halben Stelle umfasst. Diese kurzen Reinigungseinsätze werden häufig Tagesreinigung genannt, obwohl damit keine Vollzeit- bzw. vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnisse mit zusammenhängenden Arbeitsstunden und keine substantielle Verbesserung der Lage der Reinigungskräfte ermöglicht wird.

Daher wurde im Herbst 2021 zwei Fachgespräche im Sozialpartnerdialog durchgeführt. Ziel war es, über die gemeinsame Erarbeitung eines Konzeptes für ein Label „Tagesreinigung stärkt gute Arbeit“ für den Bereich der öffentlich beauftragten Reinigung eine Definition der Tagesreinigung im Sinne guter Arbeit zu entwickeln. Zwei Kernfragen standen im Vordergrund:

1. Welches sind die Kriterien, nach denen ein Label „Tagesreinigung stärkt gute Arbeit“ vergeben werden könnte?
2. Wer könnte ein solches Label an wen oder für was vergeben - welche Abläufe bzw. Prüfverfahren wären damit verbunden?

⁶ Siehe hierzu Antwort des Abgeordnetenhauses auf die schriftliche Anfrage der Abgeordneten Dr. Maja Lasić, Regina Kittler und Marianne Burkert-Eulitz zum Thema „Schulreinigung“ <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/18/SchrAnfr/S18-25397.pdf>

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.





Alexandra Brinkmann
Senatsverwaltung Integration, Arbeit und Soziales, Berlin

An den Fachgesprächen waren beteiligt:

Markus Baumgartner	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) Region Berlin-Brandenburg
Alexandra Brinkmann	Senatsverwaltung Integration, Arbeit und Soziales
Heike Elvers	Immobilienmanagement Bezirksamt Treptow-Köpenick
Frank Hartmann	Betriebsratsvorsitz Piepenbrock Dienstleistungen GmbH + Co. KG, IG BAU, Bau Ortsverband Berlin Mitte
Manuel Hoffmann	Bereichsleitung Gleichfeld Gebäudeservice & Service GmbH Berlin.
Peter Hollmann	Betriebsleitung, NIEDERBERGER Berlin GmbH & Co. KG, Vorstand Berliner Gebäudereiniger-Innung – <i>fehlte terminbedingt</i> .
Torsten Kohn	Geschäftsführer RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung, F.SARIKAYA & T. KOHN GBR
Oliver Majowski	Sachverständiger Gebäudereinigung, Handwerkskammer Cottbus, Güteausschussvorsitz, RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung, Geschäftsführung 2M Gruppe GmbH Potsdam.
Dr. Constantin Terton	Abteilungsleitung Handwerkskammer Berlin

Mit allen Beteiligten waren im Vorfeld ausführliche Vorgespräche geführt worden, um Hintergründe für Standpunkte und Perspektiven besser verstehen und in die Fachdialoge einbinden zu können.

Ergänzend dazu wurden Praxiserfahrungen zur Tagesreinigung in einer Gesprächsrunde mit den Sozialpartnern im Frühjahr 2022 reflektiert.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



2.3 Ergebnisse



Torsten Kohn, Geschäftsführer der RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung, Inhaber F.SARIKAYA & T. KOHN GBR

In den Fachgesprächen im Herbst 2021 wurden folgende Kriterien für ein Label „Tagesreinigung stärkt gute Arbeit“ vorgeschlagen:

Kriterium	Hintergrund
Tägliche Arbeitszeit im Umfang von mindestens sechs Stunden - zusammenhängend	<ul style="list-style-type: none"> Mit sechs Stunden täglicher Arbeitszeit kann ein höheres Einkommen erreicht werden.⁷ Sechs Stunden ist ein bevorzugter täglicher Stunden-Umfang von Eltern; Bei sechs Stunden täglich sind keine Pausenräume erforderlich (besonders wichtig in Schulen); Acht Stunden werden als körperlich zu belastend erachtet;⁸

⁷ Mit einer 40-Stundenwoche und dem Vergabemindestlohn von 12,50 Euro lässt sich ein monatliches Einkommen von 2.167 Euro brutto erzielen, siehe Mindestlohnrechner des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales online erreichbar unter <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohnrechner/mindestlohnrechner.html>

⁸ Betriebsräte und selbst Unternehmensvertreter:innen sagen, acht Stunden halte niemand durch, weil die erwartete Flächenleistung einer Reinigungskraft die körperliche Leistungsfähigkeit über Maßen strapaziert. Würde weniger Flächenleistung erwartet, wäre die Arbeit auch bei einer Vollzeitstelle körperlich leistbar. Zu den gesundheitlichen Belastungen in der Gebäudereinigung siehe das aktuelle Branchenbild aus dem Risikoobservatorium der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung DGUV online verfügbar unter https://www.dguv.de/medien/ifa/de/fac/arbeiten_4_0/branchenbild_gebaeudereinigung_langfassung.pdf

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



Kriterium	Hintergrund
Tägliche Arbeitszeit im Zeitfenster von 07:30 Uhr bis 16:00 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> • Dieses Zeitfenster erleichtert die Vereinbarkeit zwischen beruflichem und privatem Leben; • Es fällt in die übliche Betriebszeit der Objekte, Reinigungskräfte werden dann als Teil des betrieblichen Geschehens wahrgenommen und wertgeschätzt. • Abweichungen sind möglich und müssen begründet werden. Bedingung ist, dass sich mindestens 60 % der Tagesarbeitszeit mit der regulären Betriebszeit des Objektes überschneidet.
Anforderungen an Beschäftigte: - Kundenkommunikation - Kenntnisse der deutschen Sprache - eigenverantwortliche Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • Spontane Gelegenheiten zur Reinigung müssen mit Nutzer:innen ausgehandelt werden, denn Revierpläne können nicht einfach abgearbeitet werden; • Insgesamt ist eine gute Kommunikation unter allen Beteiligten entscheidend für das Gelingen der Tagesreinigung.
Anforderungen an Unternehmen: a) Schulung der Beschäftigten (vor allem Reinigungskräfte) zu Kundenkommunikation, eigenständiger Arbeitsorganisation und zu deutscher Sprache; ⁹ b) Schaffung von vollzeitnahen oder Vollzeitstellen; c) Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.	<ul style="list-style-type: none"> • a) Das für die Reinigung zuständige Personal muss eigenständig die Kundenkommunikation zur Aushandlung von Reinigungsgelegenheiten übernehmen und entsprechend die Arbeit organisieren, denn Revierpläne können nicht einfach abgearbeitet werden; • b) Tagesreinigung kann gesundheitliche Risiken von Schichtarbeit und geteilten Diensten sowie Stress durch mangelnde Wertschätzung vorbeugen. Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement sichert die Qualität und Wirksamkeit dieser und weiterer Maßnahmen der Prävention gesundheitlicher Belastungen;

⁹ Reinigungskräften, die häufig keine Berufsausbildung in der Gebäudereinigung haben, erhalten sehr selten berufsbegleitende Weiterbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.

Kriterium	Hintergrund
Anforderungen an Kundenunternehmen / Nutzer:innen und beauftragende Institution: Einbeziehung aller Beteiligten in die Einführung der Tagesreinigung	<ul style="list-style-type: none"> • Tagesreinigung rückt die Reinigung und das Reinigungspersonal näher an die Nutzer:innen heran, welche dies u.U. als störend empfinden. Die Aufgaben und Position des Reinigungspersonals schon im Vorfeld transparent an alle Beteiligten zu kommunizieren, hilft diesen Wandel erfolgreich zu vollziehen. • Tagesreinigung gelingt bei guter Kommunikation zwischen allen Beteiligten, Nutzer:innen müssen sich also dem Thema Reinigung in gewisser Weise zuwenden und über Vorteile und Ziele des Vorhabens informiert sein. • Tagesreinigung wird als Arbeitsprozess in das betriebliche Geschehen integriert, daher müssen Revierpläne im Vorfeld gemeinsam mit den Dienstleistungsunternehmen auf das betriebliche Geschehen abgestimmt werden.

Ausführlich ist der Fachaustausch und das Konzept zum Label in der Veranstaltungsdokumentation „Was ist Tagesreinigung? Fachdialog zu einem Label „Tagesreinigung stärkt gute Arbeit“¹⁰ beschrieben.

In einer weiteren öffentlichen Gesprächsrunde, Programmpunkt des Fachdialogs „Was ist unter Tagesreinigung zu verstehen?“ am 15.06.2022, wurden Praxiserfahrungen reflektiert.

An der Gesprächsrunde waren beteiligt:

Markus Baumgartner	Gewerkschaftssekretär IG Bauen-Agrar-Umwelt Region Berlin-Brandenburg
Frank Hartmann	Betriebsratsvorsitzender des gemeinsamen Betriebsrates der Piepenbrock Niederlassungen
Peter Hollmann	Gebäudereiniger Innung Berlin, Betriebsleiter, Prokurist, Gebäudereiniger- meister, NIEDERBERGER Berlin GmbH & Co. KG, <i>fehlte terminbedingt</i>
Stephanie Kroß	Betriebsrätin der Piepenbrock Niederlassungen
Ivana Riedel	Reinigungskraft der Piepenbrock Niederlassungen

¹⁰ Online verfügbar unter <https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Veranstaltungen/2022/LA-BELFachaustauschDOKUMENTATION.pdf>

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



Arbeitgebervertreter:innen machten deutlich, wie schwer die Personalsuche ist und betonten daher die Bedeutung familienfreundlicher Arbeitszeiten, was die anwesenden Reinigungskräfte bestätigten. Vor allem für Eltern mit Kita- oder Schulkindern ist beispielsweise der Dienstbeginn nach 06:00 Uhr früh sehr attraktiv, weil genug Zeit für die morgendliche Versorgung der Kinder bleibt. In Schulen, so zeigte sich, muss jedoch häufig ab 05:00 Uhr gereinigt werden (z.B. die Turnhalle). Hier können möglicherweise weitere Praxiserfahrungen Lösungen erbringen. Die Wirkung der Tagesreinigung, konsequent während des Tagesbetriebs durchgeführt, wurde von allen Beteiligten als sehr positiv beschrieben. Nicht zuletzt wurde hervorgehoben, welche Bedeutung die Wertschätzung hat, die Reinigungskräfte erhalten, wenn sie am Tage Teil des betrieblichen Geschehens werden.

Das Fachgespräch und der gesamte öffentliche Fachdialog in der Veranstaltungsdokumentation¹¹ beschrieben und online verfügbar.

2.4 Fazit und Ausblick

Tagesreinigung bietet die Chance auf eine substantielle Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen für Reinigungskräfte in der Unterhaltsreinigung. Ist sie so organisiert, dass vollzeitnahe oder Vollzeitstellen geschaffen werden können, profitieren die Reinigungskräfte von mehr täglichen Arbeitsstunden und dann auch sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu familienfreundlichen Arbeitszeiten.

¹¹ Unter <https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Veranstaltungen/2022/20220615-FD-TagesreinigungDoku.pdf>

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.





Damit das gelingt, muss Tagesreinigung gewissen Kriterien folgen, die im Sozialpartnerdialog erarbeitet worden sind. Diese können ein Label „Tagesreinigung stärkt gute Arbeit“ konstituieren, welches u.U. auch als Referenz bei der Vergabe von Reinigungsaufträgen dienen könnte.

Hierfür ist die Fortführung der Konzeptentwicklung für ein solches Label im Austausch mit den Sozialpartnern und weiteren Akteur:innen der Berliner Gebäudereinigung erforderlich. Die Kriterien müssen verabschiedet werden, es muss festgelegt werden, wer bzw. was genau ausgezeichnet werden könne (z.B. eine Beauftragung bzw. ein Vertrag mit Tagesreinigung), wer die Auszeichnung übernehmen kann (z.B. ein zu gründendes Gremium der Sozialpartner), wer die erforderlichen Prüfprozesse durchführen kann und wie diese genau gestaltet sind, um die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen der Reinigungskräfte zu sichern.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation

Projekträger

3 Hotel- und Gaststättengewerbe

3.1 Ausgangslage in der Branche

Laut Daten der Bundesagentur für Arbeit arbeiteten 2019 in Berlin 84.630 Personen in der Gastronomie, 28 Prozent davon ausschließlich als geringfügig Beschäftigte. 2021 waren es 67.510 mit einem Anteil von 24 Prozent an Minijobber:innen. Es gab also einen deutlichen Rückgang an Beschäftigung (Minus von 17.120). In der Beherbergung ebenso: 2019 arbeiteten noch 20.990 Menschen in der Branche, 9 Prozent davon ausschließlich als Minijobber:innen, 2021 waren es nur mehr 14.590 (Minus von 6400), bei einem Anteil von 6 Prozent ausschließlich geringfügig Beschäftigter. Die pandemiebedingten Einschränkungen und monatelangen Geschäftsschließungen belasten die Branche und ihre Beschäftigten enorm. Andere Belastungen, wie etwa der starke Anstieg der Gewerbemieten in Berlin, bestehen unabhängig davon ebenfalls weiter.

Die Entlohnung in der Branche ist unzureichend. Während 2020 der bundesweite Niedriglohnsektor über alle Branchen hinweg 18,4 Prozent aller Vollzeit-Lohnabhängigen betraf, lag dieser Anteil laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung im Gastgewerbe bei 68,9 Prozent. Die Branche liegt damit auf einem negativen ersten Platz.¹²

Der Personalmangel ist die zentrale Herausforderung und lässt sich ein gutes Stück weit mit den unattraktiven Arbeitsbedingungen der Branche erklären. Aufgrund der strukturellen Mängel der Beschäftigungsformen, konkret dem sehr hohen Anteil an geringfügiger Beschäftigung, konnten wenige Beschäftigte während der pandemiebedingten Betriebsschließungen durch Kurzarbeit gehalten werden.

Immer weniger Jugendliche entscheiden sich für eine Ausbildung in der Branche. Circa die Hälfte derjenigen die eine Ausbildung beginnt bricht, diese wieder ab, eine weitere Hälfte wechselt nach Abschluss der Ausbildung in eine andere Branche.

¹² <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-niedriglohn-trotz-vollzeit-38417.htm>

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.

3.2 Ziel der Sozialpartnerdialoge

Das Ziel des Sozialpartnerdialogs 2019 und der drei Sozialpartnerdialoge im Jahr 2022 war eine Verständigung darüber, was „Gute Ausbildung“ und „Gute Arbeit“ in der Branche bedeuten kann und wie beides gestärkt werden kann. Der für 2020 geplante Sozialpartneraustausch musste pandemiebedingt entfallen.

Die Stärkung Guter Arbeit im Hotel und Gaststättengewerbe war Inhalt des Sozialpartnerdialogs am 21. März 2019.

Teilgenommen haben:

Gerrit Buchhorn	DEHOGA Berlin
Bünde Ulla	Bildungsmarkt e.V.
Frauke Herrmann	IBIS Hotel Spandau
Franz Horlacher	Technische Universität Berlin
Dr. Irina Lazarova	Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA
Sebastian Riesner	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG
Melanie Rühl	Agentur für Arbeit Berlin Süd
Katja Skulski	Bayerische Wirtshaus Berlin GmbH
Arnd Unger	Betriebsrat Maritim proArte Hotel Berlin
Adele Deutschmann	Bayerische Wirtshaus Berlin GmbH

Frauke Herrmann, Betriebsrätin am IBIS Hotel Spandau startete mit einem Impuls-Vortrag zu Guter Führung im Gastgewerbe aus Sicht der Beschäftigten. Sie kritisierte den Fokus vieler Betriebe auf Unternehmenskennzahlen und hob demgegenüber die Bedeutung sozialer Kompetenz für gute Führung hervor.

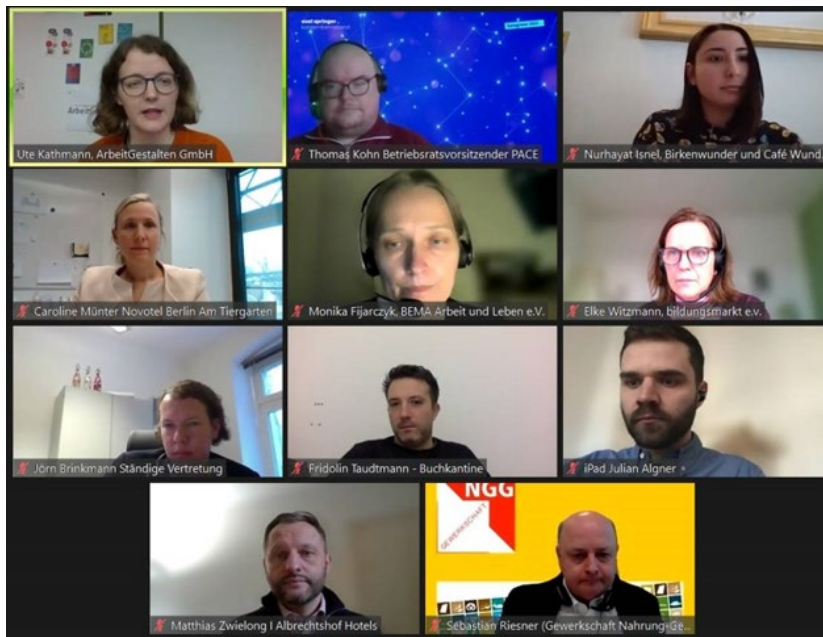
In der Diskussion wurden die drängendsten Themen herausgearbeitet, zu denen Arbeitshilfen für verschiedene Adressaten entwickelt werden sollten.

Inhalt des Sozialpartnerdialogs am 11. Januar 2022 war, was Arbeitgeber:innen, speziell in der Gastronomie, unternehmen können, um ihrem Personal attraktive Beschäftigungsbedingungen zu bieten und damit ihre Attraktivität zu steigern.

Es wurden Themen und Inhalte für einen Leitfadens für (neue) Arbeitgeber:innen in der Gastronomie herausgearbeitet. Das Ergebnis, die Print-Version des Leitfadens, wurde am 14. Juni 2022 bei dem Fachdialog der Branche unter dem Titel [„Gute Leitung – motivierte Beschäftigte. Leitfaden für Arbeitgeber:innen in der Gastronomie“](#) vorgestellt.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.





Der Sozialpartnerdialog im Januar 2022 wurde online durchgeführt.

Am 11. Januar 2022 haben teilgenommen:

Julian Algner	IHK Berlin
Jörn Peter Brinkmann	Ständigen Vertretung Gastronomie GmbH
Ulla Bünde	bildungsmarkt e.V.
Monika Fijarczyk	BEMA - Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit
Brigitte Franz	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Nurhayat Isnel	Birkenwunder und Café Wunder
Thomas Kohn	PACE Papparazzi Catering & Event GmbH
Moritz Majer	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe
Caroline Münter	Novotel Tiergarten
Sebastian Riesner	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG
Juliane Schönau	DEHOGA Berlin
Fridolin Taudtmann	Buchkantine
Elke Witzmann	bildungsmarkt e.V.
Matthias Zwielong	Hotel Albrechtshof

Im Mai 2022 fanden zwei aufeinanderfolgende Fachdialoge zu dem Thema „Gute Ausbildung“ statt. Ziel des ersten Termins war es gemeinsam herauszuarbeiten, welche Hindernisse erfolgreicher und motivierender Ausbildung im Weg stehen. Bei dem zweiten Termin wurden die erarbeiteten Probleme gewichtet und Lösungsansätze besprochen. Dies geschah vor dem Hintergrund der neuen Ausbildungsordnung, die am 01. August 2022 in Kraft tritt.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



Teilgenommen haben:

Sara Greive	Hotel Riu Plaza Berlin
Ulrike Keller	ubs e. V. - Umwelt, Bildung, Sozialarbeit
Jessica Matschke	Mercure Hotel & Residenz Berlin Checkpoint Charlie
Caroline Münter	Novotel Tiergarten
Sebastian Riesner	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG
Ralph Späth	OSZ Gastgewerbe
Marcus Striek	inab - Ausbildungshotel

Bei dem zweiten Termin zusätzlich:

Annegret Buchholz	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Katja Falkenberg	IHK Berlin
Anne Kahlich	Hotel Albrechtshof
Antonia Schmidt	Mövenpick Hotels Dtl. GmbH - Mövenpick Hotel Berlin
Juliane Schoenau	DEHOGA Berlin
Amanda Troisch	Mövenpick Hotels Dtl. GmbH Mövenpick Hotel Berlin

3.3 Ergebnisse

Ergebnisse des Sozialpartnerdialogs von März 2019: In Gruppen von drei bis sechs Personen wurden Vorschläge für Handlungshilfen erarbeitet. Diese Handlungshilfen sollten zu den Themen „How-to Dienstplanung“, „Personalbindung“ sowie „Tarifbindung und Preiszusammensetzung kommunizieren“ konzipiert werden.

Zur Dienstplanung wurde betont, dass allein durch die Umstellung von Papier auf Softwareprogramme und Apps nicht automatisch eine gute Mitarbeiterführung entsteht. Auch digitale Dienstpläne würden von Menschen gemacht und Apps oft im Interesse von Arbeitgeber:innen programmiert. Gleichwohl wurde angeführt, dass die Reduktion des bürokratischen Aufwands durch die Digitalisierung unter Umständen mehr Zeit für persönliche Interaktionen zwischen Führung und Personal lasse.

Zur Personalbindung gelte es, Studien und Erkenntnisse aufzubereiten und die monetären Folgen von fehlender Personalbindung, Fluktuation, hohen Krankenständen und Personalleasing aufzuzeigen. Die Bindung von Beschäftigten lasse sich, hierin waren sich die Vertreter:innen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden durchaus einig, sehr gut über Kennzahlen und Kosten abbilden.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



Zur Kommunikation von Tarifbindung und Preisgestaltung wurde die Kundschaft in den Blick genommen. Wenn ein Betrieb damit wirbt, Tariflohn zu bezahlen und u.U. auch seine Personalbindungskennzahlen (Zahl der Festangestellten, Durchschnittlicher Verbleib im Betrieb) im Unternehmen bekannt gibt, kann eine Klientel angesprochen werden, die nachhaltig konsumieren möchte. Arbeitnehmer:innenvertretung und Arbeitgeber:innen sahen hier Potential, weil häufig nach Empfehlungen für Hotels und Restaurants mit guten Arbeitsbedingungen gefragt würde.



Aus dem Sozialpartnerdialog im Januar 2022 ging der oben bereits erwähnte Leitfaden für Arbeitgeber:innen hervor. In einer personalintensiven Branche wie der Gastronomie hängt der Erfolg eines Betriebs wesentlich mit einem stabilen und motivierten Teamgefüge zusammen. Der Leitfaden gibt (neuen) Arbeitgeber:innen Informationen und Anregungen zur Schaffung guter Beschäftigungsbedingungen an die Hand. Themen sind: Personalgewinnung und –bindung, interkulturelle Kompetenz, Arbeitszeitplanung, Beschäftigungsformen, Tarifvertrag, Preiskalkulation, Ausbildung, Krisenmanagement und Altersvorsorge.

Ergebnis der beiden Sozialpartnerdialoge zu Guter Ausbildung von Mai 2022 ist die Diskussion vier zentraler Herausforderungen und möglicher Lösungen. Die vier Herausforderungen sind „Wertschätzung im Betrieb“, „Rahmenpläne der neuen Ausbildungen“, „Dienstplanänderung“ und „Be-

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



ArbeitGestalten

In Kooperation

Projektträger

sondere Bedarfe“ der Auszubildenden. Eine detaillierte, tabellarische Übersicht der Herausforderungen und möglicher Gegenmaßnahmen findet sich im online verfügbaren ausführlichen Protokoll.¹³



3.4 Fazit und Ausblick

Der Personal- und Fachkräftemangel ist die zentrale Herausforderung des Hotel- und Gaststättengewerbes. Das Thema stand in allen Sozialpartnerdialogen im Mittelpunkt. Einigkeit bestand dazu, dass diesem Mangel langfristig und nachhaltig nur durch attraktivere Beschäftigungs- und Ausbildungsbedingungen begegnet werden kann. Dabei zeigte sich, dass der Austausch der Teilnehmenden untereinander sehr hilfreich für die Entwicklung konstruktiver Ideen und Vorschläge war. Zahlreiche Maßnahmen und Wege zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurden in den Sozialpartnerdialogen diskutiert und Vorschläge dazu flossen in die Erarbeitung des Leitfadens „Gute Leitung – motivierte Beschäftigte“ ein. Wie diese auch ohne Kostensteigerung umzusetzen sind, lässt sich nun im Leitfaden nachlesen. Damit unterstützt er Arbeitgeber:innen dabei, bessere Beschäftigungsbedingungen für ihr Personal zu schaffen, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und das eigene Personal nachhaltig an den Betrieb zu binden.

¹³ <https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Veranstaltungen/2022/JoboptionBerlin-Protokoll-Sozialpartnerdialoge-Gastgewerbe.pdf>

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



4 Einzelhandel

4.1 Ausgangslage in der Branche

Inzwischen sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Einzelhandel in Teilzeit unter 35 Wochenstunden angestellt. Die Pandemie macht sich vor allem als Digitalisierungstreiber bemerkbar. Der intensive Preiswettbewerb geht in der gesamten Branche mit starken Verdrängungs- und Konzentrationsprozessen einher. 8 Prozent der Berliner:innen arbeiten in Einzelhandel, damit ist die Branche beschäftigungspolitisch von Bedeutung.

Die Branche ist geprägt von Kleinstbetrieben, jedoch arbeiten etwa zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in mittelständischen und großen Unternehmen. Der teilweise ruinöse Konkurrenzkampf hat Auswirkung auf die Beschäftigungssituation. Mit vielfältigen Strategien versuchen die Händler die Personalkosten zu minimieren. Niedriglohn ist weit verbreitet, teilweise trotz Fachkräfteniveau. Die Mehrheit der Beschäftigten ist weiblich. Es gibt eine geringe Tarifbindung und wenig Mitbestimmung.¹⁴

4.2 Ziel der Sozialpartnerdialoge

Die Bedeutung digitaler Betriebswege wächst seit Jahren. Damit geht ein hohes Substituierbarkeitspotential der Beschäftigung einher. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten auf Kosten der Beschäftigten nimmt zu, obwohl sich bereits der Beginn eines Fach- und Arbeitskräftemangels abzeichnet. Der Einzelhandel fungiert häufig nicht als Ausbildungsort, der Perspektiven eröffnet, sondern als „Auffangbecken“ sowohl für Fachkräfte aus anderen Branchen als auch für ungelernete Hilfsarbeiter:innen. Besonders deutlich zeigt sich diese Tendenz in der Zeitarbeit, die stark auf die Konjunktur reagiert und im Einzelhandel mit der Öffnung nach der COVID-19-Pandemie wieder stark zugenommen hat.¹⁵ Die Fluktuation in der Branche ist entsprechend hoch und damit sind die Bedingungen für die Mitbestimmung bei der Digitalisierung erschwert.

Es stellen sich die Fragen:

- Ob und welche Weiterbildungs- und Umschulangebote Unternehmen machen, wenn Beschäftigte in Tätigkeiten aufgrund neuer Technologien nicht mehr benötigt werden?

¹⁴ Siehe ausführlich: ArbeitGestalten (2021): Beschäftigung im Berliner Einzelhandel. Ein Branchenbericht.

¹⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022) Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Entwicklungen in der Zeitarbeit. S. 14.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



- Wie werden langjährige Beschäftigte bei der Transformation der Arbeit mitgenommen bzw. darauf vorbereitet?

Sowohl in den Betrieben, als auch sozialpartnerschaftlich müssen hier neue Konzepte erarbeitet werden, um Arbeitsverdichtung, Dequalifizierung und den Beschäftigungsrückgang zu bremsen.

4.3 Ergebnisse

Im ersten Sozialpartnerdialog 2020 wurden Handlungsfelder festgelegt, die in den Folgeveranstaltungen bearbeitet wurden. Im Jahr 2021 konnte wegen Tarifverhandlungen kein Sozialpartnerdialog stattfinden. Im Jahr 2022 wurde mit zwei Veranstaltungen an das Thema Digitalisierung und Beschäftigung angeschlossen. Die im Januar 2022 veröffentlichte Arbeitshilfe „Achtung Betriebsänderung!“ (Mitbestimmung bei der digitalen Transformation im Einzelhandel)¹⁶ greift dieses Thema spezifisch für Betriebsräte auf.



¹⁶ Online verfügbar unter <https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Publikationen/2022/Handlungshilfe-Digitalisierung-FruehwarnsystemBRs.pdf>

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.

Die bisherige Projektarbeit hat gezeigt, dass es einen Konsens unter den Sozialpartnern dazu gibt, dass Beschäftigte frühzeitig in die digitale Transformation eingebunden werden müssen, damit neue Technologien gut eingesetzt werden können. So gibt es auch von Unternehmensseite ein Interesse daran, Beschäftigte und besonders die betriebliche Interessenvertretung frühzeitig in Umgestaltungsprozesse von Technologien einzubinden. Betriebsräte können, wenn sie frühzeitig die beschäftigungswirksamen Folgen einer technischen Neuerung im Betrieb einschätzen, daran mitwirken, dass es durch die neue Technik keine Dequalifizierung und keine Verstärkung der Belastungen durch Arbeitsverdichtung oder gar Beschäftigungsabbau im Betrieb gibt.

Sozialpartnerdialoge 2020

15.09.2020

Mit

Alexandra Brinkmann	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Nils Busch-Petersen	Handelsverband Berlin Brandenburg
Mateusz Hartwich	Industrie und Handwerkskammer Berlin
Oskar Jost	Institut für Arbeits- und Berufsforschung Berlin-Brandenburg
Luise Nesbeda	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe
Erika Ritter	ver.di
Franziska Scheier	IMU-Institut Berlin GmbH
Thomas Sielemann	Betriebsrat Thalia
Conny Weißbach	ver.di

Erarbeitete Handlungsfelder

- Arbeitszeitflexibilisierung (Minijob, „Stundenlöhner“ kleine Teilzeit)
- Belastungen (psychisch, im Konflikt mit Kundschaft, Überfälle)
- Ausbildung (vor Covid 19 eine der beliebtesten Ausbildungen)
- Auswirkungen der Covid-19 Pandemie (Digitalisierung und Wettbewerb)

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.





08.10.2020

Mit

Alexandra Brinkmann	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Günter Päts	Handelsverband Berlin Brandenburg
Mateusz Hartwich	Industrie und Handwerkskammer Berlin
Tina Rabinowitsch	Betriebsrätin Hennes & Mauritz GmbH (ehem.)
Robert Zimmermann	Berufsgenossenschaft Handel- und Warenlogistik
Erika Ritter	ver.di
Franziska Scheier	IMU-Institut Berlin GmbH
Thomas Sielemann	Betriebsrat Thalia
Conny Weißbach	ver.di

Arbeitszeitflexibilisierung

Sogenannte „Stundenlöhner“, auch „Mäuse“ genannt, werden vor allem im filialisierten Textileinzelhandel immer häufiger. 8-10 Wochenstunden werden als Mindestanzahl zugesichert. Wenn 6 Monate lang nachweislich 25% mehr gearbeitet wurde kann ein höherer Stundenvertrag durchgesetzt werden.

Die Praxis zeigt, dass es sich hierbei um ein Symptom von Personalknappheit handelt. Flexible Arbeitszeitmodelle gibt es fast überall, häufig ohne Betriebsvereinbarung. Beratungsvorteile des stationären Handels gegenüber dem Online-Handel gehen durch ungelerntes Personal verloren. Hier besteht Handlungsbedarf!

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



Belastungen (psychisch, im Konflikt mit Kundschaft, Überfälle)

In Kombination mit Arbeitsverdichtung und gestiegenen Anforderungen: 85% der Beschäftigten im Einzelhandel bekommen in Konfliktfällen keine Unterstützung vom Arbeitgeber.

Das Instrument der Psychischen Gefährdungsbeurteilung ist sehr hilfreich, auf eine genaue Ergebnissicherung muss geachtet werden. Die Probleme sollten nicht privatisiert werden, Konfliktstrategien können gemeinsam erlernt werden, Mindeststandards sollten etabliert werden, Konfliktlotsen (Deeskalationsbeauftragte) können hier ein Ansatz sein.

20.11.2020

Mit

Alexandra Brinkmann	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Nils Busch-Petersen	Handelsverband Berlin Brandenburg
Brigitte Franz	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Mateusz Hartwich	Industrie und Handwerkskammer Berlin
Christian Hoßbach	Deutscher Gewerkschaftsbund
Heiner Köhnen	TIE Global
Caroline Lehmann	WerkStadtForum City-West
Luise Nesbeda	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe
Jens Nyhus	Senatsverwaltung für S
Sebastian Otto	Betriebsrat IKEA
Marylin Repp	Handelsverband
Sebastian Riesner	NGG
Erika Ritter	ver.di
Franziska Scheier	IMU-Institut Berlin GmbH
Thomas Sielemann	Betriebsrat Thalia
Saskia Twardawsky	ECE Management, Tempelhofer Hafen

Auswirkungen der Covid-19 Pandemie: Strukturwandel und Beschäftigungssicherung (Thema wurde geändert)

Abwärtstrend von Geschäftsstraßen, kürzere Mietverträge, Filialschließungen, Entlassungen. Impuls: Visionsentwicklung für die City West 2040. Es wurde eine Charta mit Leitbild und Konzepten entwickelt. Ein Fokus liegt auf dem öffentlichen Raum und einem Mix aus Gastro, Einzelhandel, Kultur und Natur (Nutzungsmischung). Austauschräume mit hoher Verweildauer sollen ein Gegenangebot zum Vereinzelteten und zeitlich getriebenen Online Einkauf darstellen.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



Auswirkungen der Covid-19 Pandemie: Gestaltung von Digitalisierungsprozessen im Sinne Guter Arbeit

- Umfassende Warenwirtschaftssysteme & RFID Technologie,
- Anwendung mobiler Endgeräte durch Beschäftigte
- Omnichannel Vertriebsformen.

In den Betrieben geht es um

- Beschäftigungssicherung;
- qualitative Aspekte Guter Arbeit;
- Fragen der digitalen Kompetenzen;
- den Erhalt vielfältiger Tätigkeitsfelder bzw. der Dequalifizierung des Berufsbildes;Arbeitsverdichtung und Verhaltenskontrolle.

Beschäftigte haben Sorgen, sehen Chancen und stellen Forderungen. Konsens ist, dass ohne *Change Management* für Unternehmen keine Effizienzgewinne zu erwarten sind. Es gibt bereits gute Leitfäden, hier besteht Handlungs- und Informationsbedarf! Für die tatsächliche gemeinsame Gestaltung müssen Best Practice Beispielen herausgearbeitet werden. Die Stärkung der Beratungstätigkeit muss als Wettbewerbsvorteil geltend gemacht werden.

15.02.2022

Mit

Julian Algner	Industrie und Handwerkskammer Berlin
Heike Baschin	Betriebsrat Netto
Oliver Bogs	Betriebsrat IKEA
Nils Busch-Petersen	Handelsverband Berlin Brandenburg
Phuc Chu Thi Hong	Betriebsrätin COS
Brigitte Franz	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Franziska Henkel	Betriebsrätin Netto
Enrico Michel	Betriebsrat Primark
Luise Nesbeda	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe
Nils Schuster	Unternehmensverband Berlin Brandenburg
Maria Souksavath	Betriebsrätin Primark
Conny Weißbach	ver.di
Carsten Wirth	Hochschule Darmstadt

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



Digitalisierung und gute Arbeit I Bestandsaufnahme

Die Digitalisierung kann zur Dequalifizierung der Beschäftigten führen, diese kann sich verschieden äußern:

- Verlust oder zur Entwertung von Tätigkeiten;
- Einsatz der Beschäftigten nicht entsprechend ihrer Qualifikationen.

Impuls: Die Unternehmenskultur ist hier ein maßgeblicher Faktor.

In den Betrieben zeigt sich eine Abgruppierung:

- Statt Verkaufs- wird Hilfs- oder Logistikpersonal eingestellt;
- Die Einführung und Umsetzung von neuer Technik wird häufig nicht ausreichend betreut.

23.06.2022

Mit

Oliver Bogs	Betriebsrat IKEA
Annegret Buchholz	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Soziales
Phuc Chu Thi Hong	Betriebsrätin COS
Daniel Dalal	Betriebsrat Dussmann Kulturkaufhaus
Maria Erdmann	Betriebsrätin IKEA
Luise Nesbeda	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe
Sebastian Otto	Betriebsrat IKEA
Conny Weißbach	ver.di
Eva-Maria Walker	Karlsruher Institut für Technologie

Digitalisierung und gute Arbeit II

Best Practice Beispiel, Handlungsmöglichkeiten und Ideen

Das europäische Rahmenabkommen Barcelona 2.0 „Future of Work“ wurde vom Unilever Konzernbetriebsrat Hermann Soggeberg vorgestellt.

Impuls: Digitalisierung ist nicht unausweichlich und auch nicht immer die richtige Entscheidung. Für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen ist auch das Erfahrungswissen der Beschäftigten eine strategische Ressource.

Handlungsmöglichkeiten:

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



In Betrieben können Zukunftspläne erarbeitet werden. Diese Form der Mitbestimmung kann zur Fachkräftesicherung und Kundenbindung genutzt werden. Folgende Kriterien wurden als für die Gestaltung unerlässlich erarbeitet: gemeinsam, transparent, zeitnah, dauerhaft und individuell.

4.4 Fazit und Ausblick

Die Gestaltung der Digitalisierung ist aktuell die zentrale Herausforderung für gute Arbeit im Einzelhandel. Mit den Sozialpartnerdialogen 2020 und 2022 konnten die Berliner Akteure das herausarbeiten sowie sich dazu vernetzen und austauschen. Das Projekt Joboption hat mit dem Branchenbericht erstmals eine Analyse der Situation der Beschäftigten im Berliner Einzelhandel vorgelegt. Mit der Arbeitshilfe „Mitbestimmung bei der Digitalisierung im Einzelhandel“ können Betriebsräte Betriebsänderungen frühzeitig erkennen und handlungsfähig bleiben. Die Gestaltung der Digitalisierung wird im Einzelhandel auf verschiedenen Ebenen ausgehandelt: vom Digitalisierungstarifvertrag über Betriebsvereinbarungen bis hin zu Stellenbeschreibungen. Das Ergebnis der zwei Veranstaltungsreihen kann sich sehen lassen: um Fachkräfte und Kunden gleichermaßen zu binden, sind betrieblichen Zukunftspläne zu erarbeiten. Gemeinsam, transparent, zeitnah, dauerhaft und individuell können sie das Erfahrungswissen der Beschäftigten und die Digitalisierung produktiv zusammenbringen. Die weiteren Projektvorhaben schließen an diese Erkenntnisse an und werden die Handlungsmöglichkeiten weiter konkretisieren.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



5. Fazit

Es zeigt sich, dass die Themen in den drei Branchen weit gestreut waren. Während es in der Gebäudereinigung mit dem Schwerpunkt Tagesreinigung primär um Arbeitsorganisation und Vergaberecht ging, stand im Hotel- und Gaststättengewerbe die Gewinnung und Bindung von Fach- und Arbeitskräften durch attraktivere Beschäftigungsbedingungen im Vordergrund. Im Einzelhandel lag der Fokus auf Digitalisierung und der damit einhergehenden Frage, wie diese im Sinne guter Arbeit eingesetzt werden kann, wie also durch Mitbestimmung Dequalifizierung verhindert werden kann.

Was die drei Branchen jedoch eint, ist die Bereitschaft der Sozialpartner konstruktiv zusammenzuarbeiten und über Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen zu sprechen. Das Format der vorstrukturierten Sozialpartnerdialoge hat sich hierfür bewährt. Für die drei Branchen gibt es in Berlin kein vergleichbares Format, für die Sozialpartner ist es jedoch wichtig auch außerhalb konfrontativer Settings (wie etwa Tarifverhandlungen) zu themenspezifischen und moderierten Dialogen zusammen zu kommen.

Projektteam

Joboption Berlin

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation

ArbeitGestalten

Projektträger