

# **Gute Arbeit als Erfolgsfaktor zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung?**

**Dokumentation des Fachdialogs  
vom 30. August 2018**

„Gute Arbeit als Erfolgsfaktor zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung?“  
Dokumentation des Fachdialogs vom 30. August 2018

Berlin, November 2018

Herausgeber:

## ArbeitGestalten

Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff  
Albrechtstr. 11a  
10117 Berlin

Telefon: 030 / 2 80 32 08 – 6  
E-Mail: [info@arbeitgestaltengmbh.de](mailto:info@arbeitgestaltengmbh.de)  
[www.arbeitgestaltengmbh.de](http://www.arbeitgestaltengmbh.de)  
Twitter: @arbeitgestalten

Fotos: Melanie Hauke

Die Dokumentation wurde im Rahmen des Projektes *Joboption Berlin* erstellt und wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.

Senatsverwaltung  
für Integration, Arbeit  
und Soziales



# Inhalt

<b>1. Programm der Veranstaltung</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Hintergrund und Ziele</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Begrüßung</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Arbeiten in Berlin. Ein Blick hinter die Kulissen des rasanten Beschäftigungswachstums in der Bundeshauptstadt</b> .....	<b>5</b>
<b>5. Minijobs im Gastgewerbe und in der Gebäudereinigung in Berlin</b> .....	<b>10</b>
<b>6. Gute Arbeit in der Gebäudereinigung und im Hotel- und Gaststättengewerbe stärken – Handlungsfelder zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in den Branchen – Zwei Gesprächsrunden</b> .....	<b>13</b>
6.1 Gesprächsrunde 1 – Hotel- und Gaststättengewerbe	13
6.2 Gesprächsrunde 2 – Gebäudereinigung	17
<b>7. Auftakt der Kampagne zu Guter Arbeit</b> .....	<b>19</b>
<b>8. Podiumsdiskussion: Gute Arbeit in Berlin – Welche Chancen und Herausforderungen gibt es? Welche Impulse müssen gesetzt werden?</b> .....	<b>22</b>
<b>9. Ausblick</b> .....	<b>25</b>
<b>10. Ergebnisse der Workshops im Juni 2018</b> .....	<b>28</b>
10.1 Workshop „Gute Arbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe stärken“ am 7. Juni 2018	28
10.2 Workshop „Gute Arbeit in der Gebäudereinigung stärken“ am 13. Juni 2018	31
<b>11. Veröffentlichungen von Joboption Berlin</b> .....	<b>36</b>

## 1. Programm der Veranstaltung

---

14.00 Uhr	<b>Begrüßung</b> <i>Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten GmbH</i>
14.10 Uhr	<b>Arbeiten in Berlin. Ein Blick hinter die Kulissen des rasanten Beschäftigungswachstums in der Bundeshauptstadt</b> <i>Dr. Holger Seibert, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung</i>
14.45 Uhr	<b>Minijobs im Gastgewerbe und in der Gebäudereinigung in Berlin</b> <i>Viveka Ansorge, ArbeitGestalten GmbH</i>
15.05 Uhr	<b>Gute Arbeit in der Gebäudereinigung und im Hotel- und Gaststättengewerbe stärken – Handlungsfelder zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in den Branchen</b>  <b>Gesprächsrunde 1 – Hotel- und Gaststättengewerbe</b> <i>Gerrit Buchhorn, stellv. Hauptgeschäftsführer des DEHOGA Berlin</i> <i>Sebastian Riesner, Gewerkschaftssekretär der Gewerkschaft NGG, Region Berlin-Brandenburg</i> <i>Katja Skulski, Personalreferentin Bayrische Wirtshaus Berlin GmbH</i>  <b>Gesprächsrunde 2 – Gebäudereinigung</b> <i>Ralf Böker, Vorstandsmitglied der Gebäudereiniger-Innung Berlin</i> <i>Christian Heistermann, Geschäftsführer der HSG Heistermann-Gebäude-Service GmbH</i> <i>Jens Korsten, Gewerkschaftssekretär der IG BAU, Region Berlin-Brandenburg</i>
16.10 Uhr	<b>Auftakt der Kampagne zu Guter Arbeit</b> <i>Elke Breitenbach, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales</i>
16.30 Uhr	<b>Pause</b>
16.45 Uhr	<b>Podiumsdiskussion: Gute Arbeit in Berlin – Welche Chancen und Herausforderungen gibt es? Welche Impulse müssen gesetzt werden?</b> <i>Alexander Fischer, Staatssekretär für Arbeit und Soziales, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales</i> <i>Christian Hoßbach, Vorsitzender des DGB Bezirk Berlin-Brandenburg</i> <i>Alexander Schirp, Geschäftsführer der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg</i> <i>Burkhard Volbracht, Bereichsleiter Talent Services, Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH</i>
17.55 Uhr	<b>Ausblick und Verabschiedung</b> <i>Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten GmbH</i>

---

Moderation: *Alke Wierth, Journalistin*

## 2. Hintergrund und Ziele

Die Berliner Wirtschaft boomt und die Beschäftigtenzahlen steigen. Im Juli 2018 gab es 1.476.900 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – 3,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Arbeitslosenquote ist zurzeit so gering wie seit vielen Jahren nicht mehr. Der Bedarf an Fach- und Arbeitskräften steigt und kann kaum gedeckt werden.

Doch nicht alle Beschäftigten profitieren von der positiven wirtschaftlichen Entwicklung Berlins. Vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Wachstums sind gleichbleibende schlechte Beschäftigungsbedingungen für viele Berlinerinnen und Berliner nicht nachvollziehbar. Im Ländervergleich hat die Hauptstadt mit Abstand das stärkste Beschäftigungswachstum und gleichzeitig die höchste Quote an Beschäftigten, die auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt angewiesen sind – 4,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin können nicht von ihrer Arbeit leben und von den 115.146 ausschließlich geringfügig Beschäftigten erhalten sogar 21,2 Prozent Leistungen nach SGB II.

Welche Möglichkeiten gibt es, um prekäre Beschäftigung zurückzudrängen? Wie kann die Beschäftigungssituation verbessert und der Bedarf an Arbeitskräften gedeckt werden? Auf dem Fachdialog „Gute Arbeit als Erfolgsfaktor zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung?“ am 30. August 2018 in Berlin präsentierte Dr. Holger Seibert vom IAB aktuelle und für den Fachdialog zusammengestellte Daten zum Berliner Arbeitsmarkt und Analysen zum Beschäftigungswachstum in der Bundeshauptstadt. Anschließend stellte Viveka Ansorge, Beraterin bei der ArbeitGestalten GmbH, Erkenntnisse zu den prekären Beschäftigungssituationen in den Branchen des Hotel- und Gaststättengewerbes und der Gebäudereinigung vor.

Im Vorfeld der Tagung wurden exemplarisch zu zwei Branchen mit einem hohen Anteil an prekär-atypischer Beschäftigung – Gebäudereinigung und Hotel- und Gaststättengewerbe – Workshops durchgeführt, in denen beteiligungsorientiert konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen erarbeitet wurden. Beim Fachdialog wurden die Ergebnisse der Workshops kurz präsentiert und im Anschluss daran mit jeweils drei Branchenvertreterinnen und -vertretern aus den beiden Workshops diskutiert. Die in den Workshops erarbeiteten Maßnahmen werden im Anhang der vorliegenden Publikation ausführlich dokumentiert.

Der Staatssekretär für Arbeit und Soziales, Alexander Fischer, stellte im Fachdialog die Kampagne „Das ist Gute Arbeit“ vor, mit der die Senatsverwaltung für gute Beschäftigungsbedingungen wirbt.

Abschließend diskutierten Staatssekretär Alexander Fischer, Christian Hoßbach (Vorsitzender des DGB Bezirk Berlin-Brandenburg), Alexander Schirp (Geschäftsführer der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg) und Burkhard Volbracht (Bereichsleiter Talent Services, Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH) über die Chancen und Herausforderungen für die Wirtschaft und Branchen durch Gute Arbeit in Berlin.

Moderiert wurde die Veranstaltung von der Journalistin Alke Wierth.

## 3. Begrüßung

*Elke Ahlhoff, Geschäftsführerin, ArbeitGestalten GmbH*

Elke Ahlhoff übernahm zu Beginn die Begrüßung. Sie betonte, dass sowohl in der Gebäudereinigung als auch im Hotel- und Gaststättengewerbe der Anteil weiblicher Beschäftigter überwiege. Der entsprechenden

Besetzung der Positionen sei geschuldet, dass beide Branchen heute durch männliche Mitwirkende vertreten seien.

In den letzten Jahren seien durch das Projekt *Joboption Berlin*, gefördert von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, die traditionellen Branchen Gebäudereinigung und Gemeinschaftsverpflegung untersucht worden, da besonders diese beiden Branchen bzw. Bereiche von öffentlichen Ausschreibungen profitierten.

Es habe sich gezeigt, dass die Ausgestaltung öffentlicher Ausschreibungen gute Beschäftigungsverhältnisse nicht unbedingt fördere, fasste Frau Ahlhoff zusammen. Bei der Analyse der Strukturen und Bedingungen, die prekäre Beschäftigungen förderten, konnten jedoch in den vorangegangenen Fach-Workshops Handlungsfelder zur Förderung guter Arbeit herausgearbeitet werden. Dabei



seien konstruktive Vorschläge und Ideen der Akteurinnen und Akteure aller Branchen ersichtlich geworden, wie Beschäftigung verbessert werden könne.

Das Ziel sei *Gute Arbeit*, betonte Frau Ahlhoff. Jeder wolle sowohl von seinem Einkommen leben können, als auch eine Zukunftsperspektive für eine Lebensplanung haben.

Elke Ahlhoff wünschte allen Teilnehmenden eine interessante Diskussion und Anregung für ihre Arbeit.

## 4. Arbeiten in Berlin. Ein Blick hinter die Kulissen des rasanten Beschäftigungswachstums in der Bundeshauptstadt

*Dr. Holger Seibert, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Berlin-Brandenburg (IAB)*

Dr. Holger Seibert begann seinen Vortrag mit einem Blick in die Berliner Vergangenheit. Mitte der 2000er Jahre habe niemand geglaubt, dass sich der Arbeitsmarkt so gut entwickeln würde, nachdem das Gesamtwachstum im Jahresdurchschnitt seit dem Jahr 2000 von 1,12 Millionen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen bis 2005 auf knapp eine Million abgesunken war.<sup>1</sup> Dann stiegen die Zahlen wieder. Die Weltwirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 habe damals kaum

---

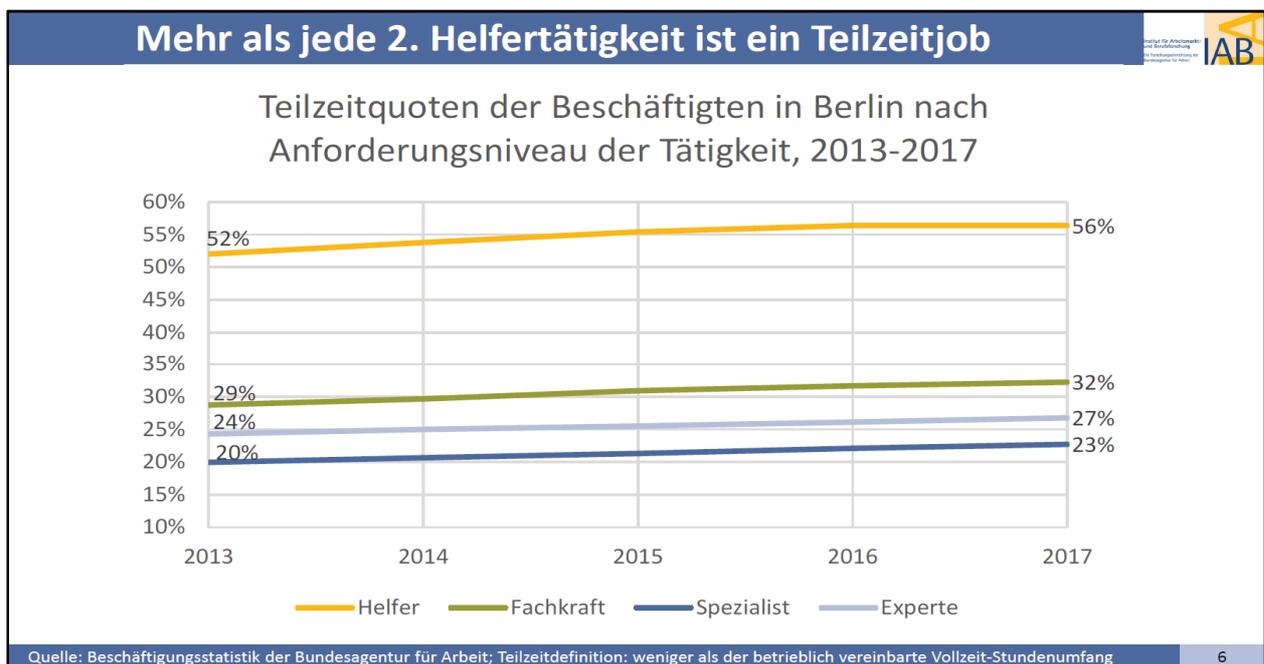
<sup>1</sup> Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Berlin-Brandenburg ist eine Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Sie wertet v. a. Daten über sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Auf diese Daten stützt sich der Vortrag.

Auswirkungen auf die Stadt gehabt, weil Berlin kein großer Exportstandort sei. Herr Seibert prognostizierte, dass Berlin auf dem besten Wege sei, bis zum Jahresende 2018 „die 1,5 Millionen-Marke zu knacken“.

Im Vergleich mit anderen Bundesländern und Großstädten liege Berlin dabei mit einer Wachstumsrate von 35 Prozent in den letzten zehn Jahren weit vorn. (München: 26 Prozent; Hamburg: 23 Prozent; Frankfurt a. M. und Stuttgart: je 19 Prozent).

### Boom der Teilzeit

Betrachte man die Beschäftigungsentwicklung in Berlin unter dem Aspekt der Arbeitszeitvolumen, so falle auf, dass vor allem der Anteil der Teilzeitbeschäftigten<sup>2</sup> gestiegen sei. 2005 hätten den 744.000 Vollzeitbeschäftigten noch 212.000 Teilzeitbeschäftigte gegenübergestanden, bis 2017 habe sich diese Zahl bei 919.000 Vollzeitbeschäftigten auf 465.000 Teilzeitbeschäftigten mehr als verdoppelt.



Unabhängig von der Staatsangehörigkeit seien es eher Frauen, die in Teilzeitbeschäftigungen stünden. Der Anteil der Männer steige indes kontinuierlich an. Bei den Beschäftigten nicht-deutscher Staatsangehörigkeit sei die Teilzeit-Quote wesentlich höher.

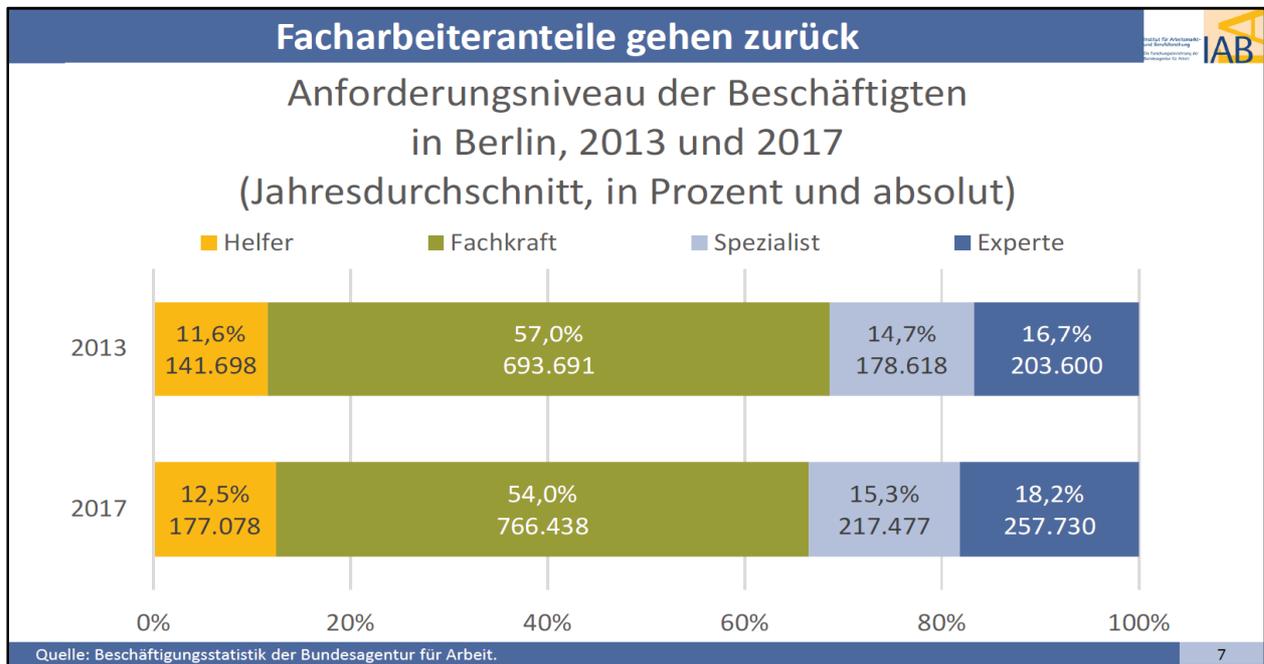
Vom Anstieg des Teilzeitsegments seien insbesondere Helfertätigkeiten betroffen. 2013 sei zwar bereits jede zweite Teilzeitbeschäftigung eine Helfertätigkeit gewesen, dieser Anteil sei allerdings auf mittlerweile 56 Prozent angestiegen. Das münde in „einer gewissen unheilvollen Kombination aus niedriger Arbeitszeit und geringen Gehältern“, resümierte Herr Seibert. In den Bereichen, in denen mehr verdient wird, könne man immerhin von einem Teilzeit-Job in Berlin gut leben. Denn auch bei Fachkräften, Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten sei ein Wachstum der Teilzeitquoten erkennbar.

### Zweigeteilter Arbeitsmarkt in Berlin

In Berlin werde „die Fachkräftebasis dünner“, fuhr Herr Seibert fort. Sie sei zwischen 2013 und 2017 von 57 Prozent auf 54 Prozent gesunken. In diesem Bereich seien im gleichen Zeitraum nur 10 Prozent neue Beschäftigungsverhältnisse hinzugekommen, wohingegen sie bei den Helferberufen in diesen vier Jahren um 25 Prozent, also um 35.380 Beschäftigungsverhältnisse zugenommen hätten. Das Wachstum bei den Expertinnen und Experten lag sogar noch leicht darüber. Damit seien inzwischen ein Drittel (33 Prozent) aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Berlin Expertinnen und Experten oder Spezialistinnen und

<sup>2</sup> Die Bundesagentur für Arbeit definiert „Teilzeit“ bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als Arbeitszeit, die unterhalb der betrieblich vereinbarten Vollzeit liegt. Deshalb könnten in anderen Statistiken u. U. niedrigere Zahlen vorkommen.

Spezialisten. 13 Prozent, also 177.000 Beschäftigungsverhältnisse, seien als Helfertätigkeiten registriert, für die in der Regel keine oder nur eine einjährige Ausbildung erforderlich sei.



Somit gebe es immer mehr Hilfskräfte auf der einen Seite und immer mehr Expertinnen und Experten auf der anderen. Der im Gegensatz zum Bundesgebiet auffällig hohe Anteil an Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten unterstreiche den Standort Berlin als hochqualifizierten Arbeitsmarkt, auf dem es einfache Arbeitskräfte relativ schwer hätten. Nichtsdestotrotz sei das Helfersegment auch in Berlin deutlich angestiegen.

### Dienstleistungsberufe nehmen zu

Es seien vor allem Dienstleistungsberufe – sowohl gut als auch schlecht bezahlte –, die zunehmen würden. Dies spiegele den Wandel des Industriestandortes Berlin zu einer Dienstleistungsmetropole wider. Herr Seibert schlüsselte sodann auf, wie sich die Helferanteile in den 15 häufigsten Berufsgruppen verteilen, da das Anforderungsniveau zwischen diesen Gruppen stark voneinander abweicht.

Die Helferanteile seien im Bereich der Reinigung mit 72 Prozent besonders hoch, gefolgt von der Lagerwirtschaft mit 60 Prozent. An dritter Stelle stünde die Speisenzubereitung mit einem Helferanteil von 48 Prozent. Im Bereich der Gastronomie sei er mit 18 Prozent schon deutlich niedriger. Hier würden vor allem Fachkräfte gebraucht, deren Anteil liege bei 76 Prozent. Dagegen seien die Quoten der Spezialistinnen und Spezialisten in der Gastronomie und bei der Speisenzubereitung mit jeweils 6 Prozent eher gering, bei den Reinigungsberufen liege die Quote sogar nur bei 2 Prozent.

### Ungünstige Kombination aus niedrigem Verdienst und kleiner Teilzeit

In den Berufsgruppen mit einem hohen Anteil an Hilfstätigkeiten sei überdies die Teilzeitquote häufig höher. Herr Seibert betonte, dass „dort, wo besonders schlecht verdient wird, auch besonders viele in Teilzeit arbeiten“. Ganz oben stünde der Reinigungsbereich. Das liege einerseits an einer Objektgebundenheit, um zu bezahlende Wegezeiten einzusparen, und andererseits an sogenannten Stoßreinigungszeiten, in denen Reinigungskräfte besonders gebraucht würden. Diese Umstände führten insgesamt zu verkürzten Arbeitszeiten. So komme es, dass immer weniger Vollzeit-Verträge abgeschlossen würden, gab Herr Seibert zu bedenken.



Davon betroffen seien zudem die Bereiche der Gastronomie sowie der Speisenzubereitung. Denn dort seien Stoßzeiten ebenso üblich und Teilzeitbeschäftigungen würden dort gleichfalls zunehmen. Es stelle sich die Frage, ob Arbeit in all diesen Berufen nicht so organisiert werden könne, dass mehr Vollzeitbeschäftigungen gebildet werden könnten.

Abschließend erläuterte Herr Seibert die monatlichen Brutto-Median-Entgelte in ausgewählten Wachstumsberufen in Berlin: Am wenigsten verdiene man im Bereich Gastronomie, hier liege der monatliche Bruttolohn in Vollzeit bei 1.778 Euro, bei Teilzeit seien das „nicht mal 1.000 Euro“ (967 Euro). Im Bereich der Reinigungsarbeiten und der Speisenzubereitung sehe es nicht viel anders aus. In der Regel lägen die Teilzeit-Löhne<sup>3</sup> geringfügig über der Hälfte des Vollzeit-Lohns.



<sup>3</sup> Die Bundesagentur für Arbeit weise in den Entgelt-Analysen üblicherweise nur Vollzeit-Werte aus. Daher sei ein direkter Vergleich mit den Vollzeit-Löhnen schwierig, weil man nicht wisse, wie viele Stunden tatsächlich in Teilzeit geleistet würden.

Er nannte weitere Berufe wie beispielsweise in der Lagerwirtschaft, in der Fahrzeugführung, im Objektschutz und im Verkauf, wo man mit Teilzeit nur ein Bruttoeinkommen um 1.000 Euro erzielen könne.

Das mittlere Entgelt für Vollzeitbeschäftigte in Berlin liege derzeit bei 3.126 Euro und für Teilzeitbeschäftigte bei 1.723 Euro; das schließe freilich die Einkommen der Fachkräfte, Expertinnen und Experten und der Spezialistinnen und Spezialisten mit ein. Hier werde der Abstand zur Gastronomie deutlich.

### Lohnabstände in Berlin wachsen

Dabei sei besonders hervorzuheben, dass die nominalen Lohnabstände zwischen Helferberufen und Expertinnen und Experten immer größer würden. Das monatliche Brutto-Median-Entgelt hätte im Jahr 2017 bei den Expertinnen und Experten bei 4.778 Euro gelegen, dagegen bei den Helferinnen und Helfern nur bei 1.909 Euro. Vollzeit-Beschäftigte in Expertenberufen verdienten in Berlin im Mittel also fast 2.900 Euro mehr als Personen in Helferberufen.

Gleichwohl seien die Löhne in allen vier Berufsgruppen (Helferinnen und Helfer, Fachkräfte, Spezialistinnen und Spezialisten, Expertinnen und Experten) zwischen 2012 und 2017 relativ konstant gestiegen. Aber man müsse sich schon fragen: „Was ist das Geld heute wert? Da sieht die Rechnung dann etwas anders aus. Wenn man das, was die Leute in der Tasche haben, neben die gestiegenen Lebenshaltungskosten in Berlin legt, wäre es eigentlich nur gerecht, wenn diese unteren Lohngruppen mehr bekämen. Aber empirisch ist das nicht der Fall.“



Zuletzt fächerte Herr Seibert Einkommensdifferenzen in Berlin zwischen Geschlecht und Staatsangehörigkeit auf. So war zu sehen, dass Männer bei Helfer-, Spezialisten- und Expertentätigkeiten mehr verdienen. Positiv sei, dass Frauen im Fachkräftebereich – immerhin 54 Prozent aller Beschäftigten – mehr verdienen würden. Das habe damit zu tun, dass Frauen eher in Dienstleistungsberufen tätig seien. In der Regel bliebe ein Gender-Pay-Gap, „den man auch unter Berücksichtigung aller Umstände nicht wegerklären kann“.

Insbesondere Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit seien außergewöhnlich häufig in Teilzeit-Jobs beschäftigt und übten gleichzeitig viel seltener qualifizierte Tätigkeiten aus.

Herr Seibert nannte abschließend das Beispiel München, das zeige, dass sich „die Leute, die in der Stadt dafür sorgen, dass die Stadt läuft – Polizistinnen und Polizisten, Pflegekräfte, Reinigungskräfte –, es sich schon lange nicht mehr leisten können, in der Stadt selbst zu leben. Möchte man das in Berlin haben? Kann man das überhaupt aufhalten?“

Er sehe deswegen *Joboption Berlin* als richtiges Forum, um solche Fragen anzusprechen.

## 5. Minijobs im Gastgewerbe und in der Gebäudereinigung in Berlin

Viveka Ansorge, ArbeitGestalten GmbH

Viveka Ansorge zeigte in ihrem Vortrag auf, welche Strukturen zu prekär-atypischer Beschäftigung in der Gemeinschaftsverpflegung sowie der Gebäudereinigung führen würden.

Zunächst beleuchtete sie die Entwicklung der Minijobs insgesamt in Berlin zwischen 2008 und 2017:



Während die Zahl der geringfügigen Beschäftigung insgesamt leicht angestiegen sei (rote Linie), sei die Zahl derer, die ausschließlich geringfügig arbeiten, relativ gleichgeblieben (orange Linie). Zugenommen hätten

also diejenigen Minijobs, die zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt würden.

Mit Bezug auf die Situation in den Branchen ging Frau Ansorge auf die Gemeinschaftsverpflegung ein. In Berlin umfasse die Gemeinschaftsverpflegung als Segment des Gastgewerbes Versorger und Betreiber von Großküchen in Betrieben, in Schulen oder Krankenhäusern und Universitätskantinen. Auch der Betrieb von sogenannten Produktionsküchen, deren Speisen ausgeliefert werden, gehöre dazu.

Um den Hintergrund<sup>4</sup> für die Zunahme von prekärer Beschäftigung in diesem Sektor deutlich machen zu können, schilderte Frau Ansorge den mehrstufigen Prozess der Lebensmittelzubereitung am Beispiel des sogenannten *Cook & Chill*-Verfahrens. Hier würden Rohware oder vorproduzierte Lebensmittel zunächst angeliefert und gelagert, dann vor- und anschließend zubereitet werden. Die nächsten Arbeitsschritte seien das Portionieren und ein schnelles Herunterkühlen. Letzteres mache langes Lagern der vorgegarten Nahrung möglich. Zu flexiblen Zeiten könne das Essen nun geliefert, aufgewärmt und ausgegeben werden.



Dieser Produktionsprozess sei durch einfache standardisierte Arbeitsschritte unterteilt und bedeute im Resultat eine Zunahme an Einfacharbeitsplätzen. So würde im Zuge der Rationalisierung und Industrialisierung eine Dequalifizierung in Kauf genommen. Die meisten Tätigkeiten in der Gemeinschaftsverpflegung stellten dementsprechend geringe Anforderungen an Beschäftigte. Nur in der eigentlichen Zubereitung sei qualifizierte Facharbeit notwendig. Schließlich seien wenige Fachkräfte ausreichend, um Ungelernte gezielt und eingegrenzt anzuleiten.

<sup>4</sup> ArbeitGestalten GmbH (Hrsg.) (2017): Gemeinschaftsverpflegung in Berlin. Ein Report. Erarbeitet 2017 im Rahmen des Projektes *Joboption Berlin*.

Frau Ansorge zeigte dann auf, dass Teilzeit- und Minijobs in vielen Fällen nicht den Lebensunterhalt decken würden: Knapp 15 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und knapp 30 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten des Berliner Gastgewerbes erhielten zusätzlich Leistungen nach dem SGB II.<sup>5</sup>

Im Bereich der Gebäudereinigung in Berlin sei die „Aufstocker-Quote“ sogar noch höher: 15,6 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und 32,5 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten erhielten in dieser Branche ergänzende Leistungen nach dem SGB II. Eine Studie der Bundesagentur für Arbeit habe vor zwei Jahren gezeigt, dass besonders hier Mehrfachbeschäftigung („Multijobber“) stark verbreitet sei.<sup>6</sup> In der Praxis sehe das so aus, so Viveka Ansorge, dass Reinigungsjob mit Reinigungsjob und Reinigungsjob kombiniert würde.

In der Reinigungsbranche gebe es allerdings im Unterschied zur Gastronomie einen allgemeinverbindlichen Entgelttarifvertrag. Sie schlüsselte auf, wie ein Einkommen bei einer Vollzeitbeschäftigung in Lohngruppe 1 aussehe.

	Ost	West
Stundenlohn	9,55 Euro	10,30 Euro
Arbeitnehmer-Brutto bei Vollzeit (40 h x 4,35)	1.661,70 Euro	1.792,20 Euro

Die hohe Teilzeit-Quote der Branche erzeuge niedrige monatliche Einkommen, was sich in der „Aufstocker-Quote“ widerspiegele.



Der starke Verdrängungswettbewerb in der Branche erhöhe erfahrungsgemäß den Druck auf die Personalkosten, gab Frau Ansorge zu bedenken. Weil Kundschaft offenbar nicht bereit sei, Wegezeiten

<sup>5</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Mai 2017, Daten aus der Beschäftigungsstatistik nach Wohnort und Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

<sup>6</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2016): Beschäftigungsstatistik Mehrfachbeschäftigung. Nürnberg.

zwischen den Objekten zu bezahlen, und überdies meist gewünscht würde, dass außerhalb der üblichen Geschäftszeiten gereinigt wird, sei es einfacher, Arbeitszeiten zu verkürzen, zu unterteilen und entsprechende Minijobs zu vergeben.

So würden gleichzeitig Personalkosten und Wegezeiten eingespart. Es würde versucht, mehr Arbeitsleistung in einer Stunde unterzubringen. Das geschehe in der Praxis durch „Objektlöhne“ oder indem Beschäftigte immer mehr Quadratmeter pro Zeiteinheit schaffen müssten, durch sogenannte Flächenleistungsverdichtung.

Durch die Verbindung der kurzen Arbeitszeiten in den Stoßzeiten mit erhöhten Anforderungen steige die Arbeitsbelastung.<sup>7</sup> Frau Ansorge zitierte den Geschäftsführer eines mittelständischen Reinigungsunternehmens mit den Worten: „Acht Stunden hält niemand durch!“ Zudem zeige sich mangelnde Wertschätzung in der Unsichtbarkeit der Reinigungskräfte.

Wenn also den erbrachten Dienstleistungen eine dürftige Qualität vorgeworfen würde, liege das an der fehlenden Zeit, zog Frau Ansorge das Fazit. Sie bezog sich dabei auf Missstände sowohl in der Schulspeisung als auch im Reinigungsgewerbe, die Einzug in die Presse gefunden hatten. Man müsse den Zusammenhang zu den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen derjenigen sehen, die diese Arbeit unter hohem Zeitdruck erbringen müssten.

## 6. Gute Arbeit in der Gebäudereinigung und im Hotel- und Gaststättengewerbe stärken – Handlungsfelder zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in den Branchen – Zwei Gesprächsrunden

Ute Kathmann, Beraterin bei der ArbeitGestalten GmbH, präsentierte vor den Gesprächsrunden jeweils die Maßnahmen, die in je einem Workshop beteiligungsorientiert zur Branche Hotel- und Gaststättengewerbe und Gebäudereinigung vor dem Fachdialog erarbeitet wurden. (Hinweis: In der vorliegenden Dokumentation kann eine ausführliche Darstellung der vorangegangenen Workshops Kapitel 10 entnommen werden.)

### 6.1 Gesprächsrunde 1 – Hotel- und Gaststättengewerbe

- *Katja Skulski, Personalreferentin Bayerische Wirtshaus Berlin GmbH*
- *Gerrit Buchhorn, stellv. Hauptgeschäftsführer des DEHOGA Berlin*
- *Sebastian Riesner, Geschäftsführer der Gewerkschaft NGG, Region Berlin-Brandenburg*

Zu Beginn berichtete Katja Skulski, Personalreferentin der Bayerische Wirtshaus Berlin GmbH, von großen Problemen, fachkundiges Personal zu finden. Auch sei das Interesse an Ausbildungen in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Zwar sei zum Beispiel bei den Servicekräften eine abgeschlossene Berufsausbildung keine Bedingung, jedoch brauche ein großer Gastronomie-Betrieb Fachkräfte.

---

<sup>7</sup> Branchenreport Gebäudereinigung. Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse. Erarbeitet 2016 im Rahmen des Projektes *Joboption Berlin*.

Leider seien die Erwartungen von Ausbildungs-Interessierten oft unrealistisch, zum Beispiel in Bezug auf die Arbeitszeit. Wochenendarbeit und Schichten am Abend würden offenbar viele abschrecken. Die Berufsberatung müsse künftige Auszubildende besser dazu informieren, was sie erwartet.

Gute Arbeitsbedingungen seien allerdings wichtig, um das Personal zu unterstützen. Im Workshop seien interessante Maßnahmen diskutiert worden. So hält Katja Skulski eine flexible Dienstplangestaltung für sinnvoll. Die verbessere nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern werte auch den Beruf auf. Gastronomie-Berufe bräuchten ein positiveres Image.

Gerrit Buchhorn, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Hotel- und Gaststättenverbands Berlin e. V. (DEHOGA Berlin), sprach auch das Thema Führungskompetenz an, die auch Einfluss auf das Image der Branche haben könne und die Mitarbeiterzufriedenheit beeinflusse. Es sei heute zu einfach, einen Gastronomie-Betrieb aufzumachen. Wie solle man aber ohne Führungskompetenz Personal anleiten? Mitarbeiterzufriedenheit wirke sich eben auch auf die Arbeitsqualität aus. Mittlerweile hätten das viele Betriebe erkannt und schulten nun ihre Führungskräfte.



Sebastian Riesner, Geschäftsführer der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), stimmte zu, es sei offensichtlich sehr leicht sei, einen Gastronomie-Betrieb zu eröffnen. Einzelne Jungunternehmerinnen und -unternehmer hätten dabei womöglich völlig überzogene Gewinnvorstellungen.



Der DEHOGA Berlin begrüße es, betonte Herr Buchhorn, wenn bereits bei der Existenzgründung mehr Wert auf die Qualifikation der Gründerinnen und Gründer gelegt würde. Um den Ruf der Branche aufzuwerten, müsse zuerst die Qualität in relevanten Betrieben verbessert werden. Es gäbe bereits viele Betriebe, die erkannt hätten, wie wichtig gute Arbeitsbedingungen seien.

Die Moderatorin fragte, ob es hilfreich sein könne, wenn bei der Vergabe öffentlicher Fördergelder für Unternehmensgründungen eine Tarifbindung verlangt würde. Wie man wisse, spiele bei der Unzufriedenheit von Beschäftigten eine geringe Entlohnung eine Rolle und trage zum schlechten Image einer Branche bei.

„Je mehr Tarifbindung, desto besser ist das für die Branche“, bestätigte Gerrit Buchhorn. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften seien sich in dieser Frage sicherlich einig. Obwohl es bezüglich der

Tarifbindung prinzipielle Wahlfreiheit (mit oder ohne Tarifbindung) für die Mitglieder des DEHOGA gäbe, sei eine solche betriebliche Selbstverpflichtung gleichwohl der Wunsch des DEHOGA Landesverbandes Berlin-Brandenburg, auch wenn dies nicht das Allheilmittel sei.

Sebastian Riesner, Geschäftsführer der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Berlin, befürwortete den Vorschlag ebenfalls, warf jedoch ein, dass die Tarifbindung in Berlin momentan nur bei 10 Prozent der Unternehmen im Hotel- und Gaststättengewerbe liege. Der Mangel an Fachkräften und an Auszubildenden in diesem Bereich sei von den Betrieben selbst verschuldet. Noch immer hätten einige Unternehmen nicht begriffen, dass ihr Tun letztendlich dazu beigetragen habe, „dass wir heute in der Situation sind, in der wir sind“. Er gab zu bedenken, dass die Situation in ländlichen Gebieten weitaus dramatischer sei; Berlin profitiere als interessante Stadt von einer Sogwirkung.



Herr Riesner beklagte obendrein einen Mangel an Organisationsgrad in der Branche. Auf der einen Seite meinten Unternehmerinnen und Unternehmer häufig, eine Mitgliedschaft im Unternehmerverband würde nur Kosten verursachen und auf der anderen Seite hielten es Beschäftigte nicht für wichtig, sich gewerkschaftlich zu organisieren und für ihre eigenen Interessen einzustehen. Katja Skulski ergänzte, dass sich die derzeit 118 Angestellten der Bayerische Wirtshaus Berlin GmbH bislang nicht in einem Betriebsrat

organisiert hätten. Und zur Tarifbindung ergänzte sie, der Betrieb müsse sich der Realität des Marktes stellen: Würde nach Tarif bezahlt, wäre der Betrieb im Wettbewerb erheblich benachteiligt. Andererseits unterstütze die Bayerische Wirtshaus Berlin GmbH die Beschäftigten beispielsweise mit BVG-Karten. Eine deutschlandweite Tarifentlohnung sei jedoch in ihrem Interesse, weil es das Hotel- und Gaststättengewerbe für Arbeitnehmer/innen attraktiver mache.

Gerrit Buchhorn gab Frau Skulski an dieser Stelle Recht: Man dürfe den enormen Preiskampf in der Stadt nicht unterschätzen. „Wir können als Arbeitgeberverband natürlich nicht sagen: Erhöht doch mal alle die Preise!“



Überdies trage auch die Kundschaft ihren Teil zu den prekären Arbeitsverhältnissen bei, führte Sebastian Riesner diesen Aspekt weiter aus. Bei Verbraucherinnen und Verbrauchern herrsche oft eine „Geiz ist geil“-Mentalität vor. Viele würden sich keine Gedanken darüber machen, wie es sein könne, dass ein Schnitzel mit Pommes und Salat im Restaurant für unter 10 Euro serviert werden könne. Tiere und Pflanzen würden bei diesem Preis weder artgerecht und gesund behandelt, noch würden die Menschen anständig vergütet. Der Gast müsse sich darüber im Klaren sein.

Es müsse, so Riesner, eine Preissensibilität bei den Verbraucherinnen und Verbrauchern hergestellt werden. Eine Folge der unzureichenden Entlohnung sei u. a., dass die Arbeitsverhältnisse durch Steuermittel alimentiert würden, weil Beschäftigte auf ergänzende Leistungen zum Lebensunterhalt angewiesen seien. Dies seien ca. 15 Prozent der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Herr Buchhorn erinnerte daran, dass eines der Ergebnisse der Workshops die Forderung nach einer transparenten Preisgestaltung gewesen sei, um Verbraucherinnen und Verbraucher zu sensibilisieren.

Es müsse ein gesellschaftlicher Umdenkungsprozess stattfinden, unterstrich Herr Riesner. Die Kundschaft müsse Verantwortung für ihr Handeln übernehmen, denn Menschen sollten von ihrer Arbeit leben können. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände könnten ihren Teil dazu beitragen, wenigstens die Löhne auf Tarifniveau zu bringen. Zusätzlich müssten sich sowohl Beschäftigte als auch Unternehmerinnen und Unternehmer dieser Branche aufmachen, um entsprechende Schritte zu gehen.



Frau Wierth ergänzte abschließend, auf diese Weise könne man möglicherweise eine höhere Fachlichkeit in der Branche insgesamt einfordern. Vermutlich müssten sich Verbraucherinnen und Verbraucher darauf einstellen, dass dann auch die Preise ansteigen würden.

Angeregt wurde aus dem Publikum, mit einer zusätzlichen Imagekampagne für einen höheren Organisationsgrad bei den Beschäftigten zu werben.

Herr Riesner erklärte, dass dies keine einfache Aufgabe sei, denn allein in Berlin gebe es 800 Beherbergungsbetriebe sowie 16.000 Gastronomiebetriebe. Die Menschen müssten sich des Wertes ihrer Arbeitskraft bewusst werden: „Unser Anspruch als Gewerkschaft sind tarifliche Mindestlöhne und die liegen deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn.“

Aus dem Publikum kamen weitere Diskussionsbeiträge: Ein Beitrag erweiterte den Blick auf andere europäische Länder. Dort seien beispielsweise Kenntnisse über Gastronomie weiter verbreitet. Wenn Kund/innen aber mehr über die Herstellung eines Lebensmittels wüssten, wären sie eher bereit, für diese Mühen angemessene Preise zu bezahlen. Unternehmen sollten auch deshalb anfangen, über ihre Lieferketten aufzuklären.

Ein weiterer Beitrag stimmte dem Vorredner zu, dass neue Wege eingeschlagen werden müssten. In



der Berufsschule sei täglich erlebbar, dass Betriebe ihre Auszubildenden aus dem Unterricht „abziehen“ würden, „weil das Personal unterbesetzt ist“.

Und: Auszubildende würden regelmäßig drei große Mängel immer wieder benennen: Bezahlung, Arbeitszeiten, Wertschätzung. Und Wertschätzung beinhalte eben auch das Recht auf eine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz. Unzureichende oder schlechte Ausbildungsbedingungen hätten keinen Empfehlungscharakter.

## 6.2 Gesprächsrunde 2 – Gebäudereinigung

- *Ralf Böker, Vorstandsmitglied der Gebäudereiniger-Innung Berlin, stellv. Lehrlingswart und Gebäudereinigermeister bei der Mosaik-Services-Integrationsgesellschaft mbH*
- *Christian Heistermann, Geschäftsführer der HSG Heistermann-Gebäude-Service GmbH*
- *Jens Korsten, Gewerkschaftssekretär der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), Bezirksverband Berlin*

Christian Heistermann, Geschäftsführer der HSG Heistermann-Gebäude-Service GmbH, Berlins bester Ausbildungsbetrieb 2018, beschrieb eingangs die Situation im Reinigungssektor aus seiner Sicht.

Am Beispiel des Fernsehturms, der täglich von 5.000 Menschen frequentiert würde, erläuterte er ortsgebundene Gegebenheiten, mit denen Firmen konfrontiert seien. Wo es möglich sei, würde dort am Tag gereinigt, andere Bereiche müssten in der Nacht gereinigt werden. Nachts sei zwar der Lohn höher, weil zu viel Nachtarbeit aber krankmache, müssten Arbeitszeiten sinnvoll gestaltet werden.



Herr Heistermann erklärte, dass für Sonderreinigungen eine Ausbildung unbedingt erforderlich sei. Ausgebildete Kräfte seien in der laufenden Reinigung (Unterhaltsreinigung) ebenfalls wünschenswert, jedoch stünden Betriebe auch um Fachkräfte im Wettbewerb, wozu die niedrigen Tarife beitragen. Zudem verdienten mit 10,30 Euro brutto pro Stunde<sup>8</sup> die ausgebildeten Gebäudereinigungskräfte in der Unterhaltsreinigung genauso viel wie Ungelernte. Das sorge für Unmut unter den Beschäftigten. Eine Fachkraft müsse daher mindestens 12 Euro erhalten, das aber sei den Kundinnen und Kunden in der Regel nicht vermittelbar.

Seine Firma arbeite vorwiegend im privaten Sektor. Um den hohen Ansprüchen der Kundschaft zu genügen, sei es der Firma wichtig, Ausbildung nach den eigenen Qualitätsmaßstäben durchzuführen. Er wolle folglich seine guten Leute nicht an die Konkurrenz verlieren und müsse sie übertariflich bezahlen. So sei eine betriebliche Preisstruktur entwickelt worden, die es ihm unmöglich mache, sich auf öffentliche Aufträge zu bewerben. „Wir sind zu teuer.“ Man habe sich indes einen Kundenstamm aufgebaut, der das Preis-Leistungs-Verhältnis akzeptiere. Bei 50 Beschäftigten habe man überdies sechs Ausbildungsplätze, die in diesem Jahr wieder alle vergeben werden konnten.

Ralf Böker, Vorstandsmitglied der Gebäudereinigung-Innung Berlin, beklagte, dass das Image der Gebäudereinigungsfachkräfte unattraktiv geworden sei. Die Innung habe stark zu kämpfen. So habe es dieses Jahr nur 112 Anmeldungen an der Berufsschule gegeben; in den Jahren zuvor waren es immerhin noch knapp 300 Anmeldungen. Eine gemeinsame Imagekampagne mit dem Bundesinnungsverband habe bisher nichts daran ändern können, dass die Bewerbungszahlen zurückgingen. Man versuche, mit großen Plakaten an ausgewählten Orten gegenzusteuern, eine flächendeckende Kampagne sei allerdings teuer und für einen Verband nicht zu finanzieren.

Herr Böker nannte die unattraktiven Arbeitszeiten als größtes Hindernis der Personalgewinnung. Die Reinigung außerhalb der Betriebszeiten mindere die Wertschätzung: „Wir sollen unsichtbar sein.“ Deshalb halte er den Vorschlag des *Daytime Cleaning* aus dem Workshop für unbedingt erstrebenswert. Mittlerweile

<sup>8</sup> Der Stundenlohn in Lohngruppe 1 beträgt laut aktuellem Entgelttarifvertrag 9,55 Euro (Ost) bzw. 10,30 Euro (West).

sei er ein Verfechter der Tagesreinigung, denn es gäbe gewiss mehr Interessentinnen und Interessenten für die Tätigkeit als Reinigungskraft oder für eine Ausbildung, wenn „zu normalen Tageszeiten“ gereinigt werden könne, so Herr Böker. Man könne beispielsweise im Büro von sechs bis zehn Uhr, „also vier Stunden am Stück arbeiten, ohne dass die Leute die Objekte wechseln müssten“.



Er nahm Bezug auf die Tatsache, dass u. U. ausgebildete Reinigungskräfte, wenn sie in der einfachen Unterhaltsreinigung tätig sind, nicht mehr Lohn als Ungelernte erhalten, und ihre abgeschlossene Ausbildung für die Bezahlung hier keine Rolle spielt. Diese könnten nur mit dem Tariflohn in Höhe von 10,30 Euro entlohnt werden, denn das sei tarifvertraglich geregelt und „wir können den Beschäftigten nur zahlen, was die Kundschaft zu zahlen bereit ist“, bestätigte Herr Böker.

Es gebe allerdings qualitative Unterschiede bei der Unterhaltsreinigung, widersprach Christian Heistermann mit dem Verweis auf die Krankenhausreinigung. Die sachgerechte Ausführung in solchen Objekten bedürfe einer fachlichen Kompetenz. Dort sei neben der Sauberkeit auch der hygienische Standard höher. Weshalb sei solch eine Arbeit keine 12 Euro wert?

Jens Korsten, Gewerkschaftssekretär der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt [IG BAU], Bezirksverband Berlin, pflichtete ihm bei: „Wir haben einen Gesellenlohn, aber wenn er nicht angewendet wird, haben wir de facto keinen.“ Die Allgemeinverbindlichkeit des Entgelttarifvertrages habe nur begrenzte Wirkung, weil sie permanent unterlaufen würde. Ausbildung müsse wertgeschätzt und besser bezahlt werden. So sei der Beruf der Fachkraft für Glas- und Fassadenreinigung einer der gefährlichsten Jobs Deutschlands. Generell seien die Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche schlecht: geringes Einkommen, ungünstige Arbeitszeiten – dazu zähle auch die Nacharbeit –, der Druck der Objektleitungen und viele Faktoren mehr. Unter anderem, so schilderte Herr Korsten, würden Vorarbeiter/innen mit Prämien belohnt, wenn sie wenig Arbeitsmaterialien herausgeben würden, um Ausgaben zu senken. Deshalb sei die Tagesreinigung nicht die alleinige Lösung aller Probleme: „Tagesreinigung ja, aber in Verbindung mit der Verbesserung der restlichen Arbeitsbedingungen.“

Ebenso müsse die öffentliche Hand ihre Verantwortung sehen, es dürfe nicht der Preis allein sein, der die öffentliche Auftragsvergabe bestimme. Das Problem sei dort nämlich ein ähnliches: Der Auftragnehmer weise zwar nach, dass der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag eingehalten würde, tatsächlich sei dies aber sehr oft nicht der Fall. Obendrein fehle es an Kontrollmechanismen.

Es sei die allgemeine geringschätzende Wahrnehmung des Berufes, die ihr den gesellschaftlich hohen Wert abspreche. Es gehe also um den Wert der Arbeit als solche. Es könne nicht hingenommen werden, dass gerade die Beschäftigten, die mit ihrer Arbeit dazu beitragen, dass Reinigung und Hygiene unser normales Leben aufrechterhält, unter schlechten Arbeitsbedingungen zu leiden hätten. Nicht vergessen sollte man, dass sich die Bezahlung schließlich auch auf die Renten auswirke.

Aus dem Publikum kam die Frage, ob es eine „Kriterienliste“ für Gute Arbeit in der Reinigung gebe, an der sich öffentliche Auftragsvergaben orientieren könnten.

Herr Böker gab den Hinweis, dass man sich an die Gebäudereiniger-Innung wenden könne. Es gebe dort Sachverständige, die Ausschreibungen auch begleiten könnten.

Herr Heistermann ergänzte, dass im vorbereitenden Workshop zur Gebäudereinigung in Erwägung gezogen worden war, eine Leistungskennzahlen-Datenbank einzurichten. Ausschreibungen seien sehr komplex und – weil oft Bezugspunkte fehlen würden – außerdem schwer zu bewerten. So könnte eine Datenbank hilfreich sein, um Ausschreibungen durchführen zu können oder einfach um den Preis zu kalkulieren.

Aus gewerkschaftlicher Sicht könne eine Leistungskennzahlen-Datenbank allenfalls Bestandteil eines Gesamtkonzeptes sein, so Jens Korsten. Denn auch eine Datenbank müsste kontrolliert werden. So stelle er immer wieder fest, dass nach Tariferhöhungen Flächenvorgaben pro Stunde erhöht würden, eine verstärkte Kontrolle der Einhaltung der Tarifverträge sei also geboten.



## 7. Auftakt der Kampagne zu Guter Arbeit

*Alexander Fischer, Staatssekretär für Arbeit und Soziales, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales*

Der Staatssekretär für Arbeit und Soziales, Alexander Fischer, begrüßte die Gäste des Fachdialogs. Er betonte, die Senatorin Elke Breitenbach begrüße, dass gute Arbeit im Zusammenhang mit zwei Branchen thematisiert würde, es gäbe hier noch erheblichen Handlungsbedarf.

Das Betriebspanel 2017 zeige, dass in Berlin 39 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse sogenannte atypische Beschäftigungen seien, also befristete Arbeitsverhältnisse, Minijobs, Teilzeit oder auch Leiharbeit. Diese Jobs seien häufig eine persönliche Sackgasse für die Menschen. Niedrige Löhne, weniger Möglichkeiten zur Weiterbildung, geringerer Sozialschutz, häufigere Arbeitslosigkeit und ungewisse Perspektiven, insbesondere drohende Altersarmut seien die Hauptrisiken atypischer Beschäftigungsverhältnisse.

Staatssekretär Fischer hob hervor, dass Beschäftigte in Vollzeit bei einer 40-jährigen Berufstätigkeit bundesweit im Schnitt mindestens einen Stundenlohn in Höhe von 12,63 Euro benötigten, um eine Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus zu erreichen. Aufgrund der gestiegenen Lebenshaltungskosten müsste der Mindestlohn laut Fischer in Berlin eigentlich noch höher liegen. In der Hauptstadt stünden überdies 13 Prozent aller Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis, im Bund seien es nur 8 Prozent. Bei Neueinstellungen würden gegenwärtig 54 Prozent der Arbeitsverhältnisse von vornherein befristet. Hier müsse gegengesteuert werden.

Gute und faire Arbeitsbedingungen seien essenziell für die Personalgewinnung. Wirtschaftlicher Erfolg und gute Arbeit seien kein Widerspruch, sondern bedingten einander. Fachkräftesicherung, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit seien nur mit auskömmlichen Löhnen, sozialer Sicherheit und motivierenden Arbeitsbedingungen nachhaltig möglich: Wertschöpfung brauche Wertschätzung. Diesen Anspruch habe er an die Berliner Wirtschaft, an die Sozialpartner und natürlich an sich selbst als Vertreter der Senatsverwaltung. Deshalb werde das Land Berlin künftig auf sachgrundlose Befristung verzichten.

Eine gute Nachricht sei der Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Berlin. Jedoch seien viele Beschäftigungsverhältnisse prekär und mit Guter Arbeit kaum vereinbar. Gute Arbeit, das bedeute anständige Entlohnung, sichere Arbeitsplätze, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, altersgerechte Arbeitsbedingungen, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung und betriebliches Gesundheitsmanagement, hohe Standards beim Arbeitsschutz, und eine funktionierende Sozialpartnerschaft mit zukunftsfähigen Tarifverträgen.

Gute Arbeit als Leitbild für eine moderne Arbeitswelt und einen fairen unternehmerischen Wettbewerb stelle die Grundlage für ein sozial und wirtschaftlich erfolgreiches Berlin. Doch da, wo die Sozialpartnerschaft aufgrund einer geringen Tarifbindung nicht greife, oder wo auf Umwegen Tarifbestimmungen unterlaufen werden, sei es wichtig, ein Bewusstsein für Gute Arbeit zu schaffen. Denn wer seine Rechte und Möglichkeiten nicht kenne, könne sich auch nicht dafür einsetzen, so Fischer.



Ziel der heute startenden öffentlichen Kampagne zu Guter Arbeit sei es, die Menschen zu informieren und zu sensibilisieren. Viele Menschen wüssten nicht, dass sich hinter dem Begriff Gute Arbeit konkrete, harte Forderungen und Regelungen verbergen. Das gelte insbesondere für jene, die aus anderen Ländern zum Arbeiten nach Berlin kämen. Auch sie sollten wissen, welche Aspekte zu Guter Arbeit gehöre und was Sozialpartnerschaft und Tarifbindung oder auch betriebliche Mitbestimmung bedeuteten. Jede und jeder, die eines der Plakate der Kampagne lese, könne sich fragen: Habe ich Gute Arbeit? Oder Sorge ich für Gute Arbeit in meinem Unternehmen? Wie sieht es in meinem persönlichen Umfeld aus? Bestenfalls würden die Beschäftigten dazu angeregt, sich aktiv für die betriebliche Mitbestimmung einzusetzen, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

### Auftakt der Kampagne zu Guter Arbeit

**Postkarten**

**Wenn meine Arbeit respektiert wird, warum muss ich dann auf Abruf bereit stehen?**  
Mehr als nur ein Job: Gute Arbeit.  
Gute Arbeit ist fair, sicher und sozial. Dazu gehört auch ein verlässliches Einkommen durch geregelte Arbeitszeiten – mit einem Arbeitgeber, der Sie nicht kurzfristig bestellt oder wegschickt.

**Wenn mein Lohn per Gesetz steigt, warum muss ich dann in der gleichen Zeit mehr schaffen?**  
Mehr als nur ein Job: Gute Arbeit.  
Gute Arbeit ist fair, sicher und sozial. Dazu gehört auch, dass Sie mit dem steigenden Mindestlohn nicht plötzlich mehr Arbeit zugeteilt bekommen und Wege- oder Umkleidezeiten bezahlt bleiben.

**Wenn mein Job sicher ist, warum ist er dann befristet?**  
Mehr als nur ein Job: Gute Arbeit.  
Gute Arbeit ist fair, sicher und sozial. Dazu gehört auch ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit Kündigungsschutz: Spätestens nach sechs Monaten – oder nach zweimaliger vorheriger Befristung.

**Wenn ich mich täglich beweisen muss, warum nicht auch mein Chef?**  
Mehr als nur ein Job: Gute Arbeit.  
Gute Arbeit ist fair, sicher und sozial. Dazu gehört auch, dass Führungskräfte für ihre Aufgaben weitergebildet werden – und die Qualität ihrer Arbeit in Mitarbeiterbefragungen gemessen wird.

Die Informationskampagne liefere über Plakate in U-Bahnhöfen und auf Litfaßsäulen sowie über Postkarten in Berliner Kultureinrichtungen und in der Berliner Gastronomie wichtige Impulse und Informationen und verbinde diese mit weiterführenden, umfassenden Informationen auf der Webseite [www.das-ist-gute-arbeit.de](http://www.das-ist-gute-arbeit.de).

Die rot-rot-grüne Koalition in Berlin habe sich das Ziel gesetzt, Gute Arbeit in Berlin auf verschiedenen Wegen zu stärken. Dazu gehöre auch, Gute Arbeit im Zusammenhang mit der öffentlichen Auftragsvergabe zu thematisieren. Die Gebäudereinigung und das Hotel- und Gaststättengewerbe profitierten in nennenswertem Umfang von öffentlichen Aufträgen und seien zugleich Branchen, in denen viele Menschen in prekärer Beschäftigung arbeiteten.

Bei der öffentlichen Auftragsvergabe komme auch den Bezirken eine besondere Aufgabe zu. Staatssekretär Fischer betonte die starke Verankerung des Projekts *Joboption Berlin* in den Berliner

Bezirken. Ein schöner Erfolg im Hinblick auf Gute Arbeit sei im Frühsommer vermeldet worden: Im Bezirk Treptow-Köpenick sei nach einer internen Befragung durch das Facility Management die Einführung der tageszeitlichen Reinigung in vier Dienstgebäuden erfolgt. Vier Vollzeitkräfte würden diese vier Gebäude nun zu den Betriebszeiten reinigen und hätten dadurch nicht nur ein ausreichendes Arbeitszeitvolumen, sondern außerdem die Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Es sei also durchaus möglich, Gute Arbeit in Branchen zu stärken, die von prekärer Beschäftigung geprägt seien.

Wichtig sei deshalb auch eine öffentliche Debatte über Gute Arbeit. Alexander Fischer nannte an dieser Stelle auch die alte Kampagne „Warum Minijob? Mach mehr draus!“, die ebenfalls erfolgreich auf eine breite Information der Öffentlichkeit gesetzt habe. Denn gerade in Zeiten des großen Arbeits- und Fachkräftebedarfs könnten gut informierte Beschäftigte auf gute Beschäftigungsbedingungen pochen. Arbeitgeber könnten in der Konkurrenz um gutes Personal mit Guter Arbeit punkten. Gute Arbeit werde so zum Erfolgsfaktor bei der Arbeits- und Fachkräftegewinnung.

## 8. Podiumsdiskussion: Gute Arbeit in Berlin – Welche Chancen und Herausforderungen gibt es? Welche Impulse müssen gesetzt werden?

- *Alexander Fischer, Staatssekretär für Arbeit und Soziales, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales*
- *Christian Hoßbach, Vorsitzender des DGB Bezirk Berlin-Brandenburg*
- *Alexander Schirp, Geschäftsführer der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg*
- *Burkhard Volbracht, Bereichsleiter Talent Services, Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH*

Alexander Schirp, Geschäftsführer der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB), eröffnete die Diskussion mit dem Statement zur Kampagne „Das ist Gute Arbeit“: Gute Arbeit sei ein Erfolgsfaktor, und Unternehmen, die gute Arbeit bieten könnten, hätten es leichter, Arbeitskräfte zu finden. Gleichwohl sei der Druck auf die Unternehmen im Wettbewerb um Arbeitskräfte in Berlin niedriger als anderswo, bedingt durch Zuzug aus anderen Ländern.

Er halte konkrete Lösungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, wie das *Daytime Cleaning*, für ausgesprochen wichtig. Nichtsdestotrotz reiche es nicht aus, an das Gute zu appellieren. Unternehmen müssten sich stets der Preiskonkurrenz stellen. Es sei erfolgversprechender, so glaube er, der Kundschaft der Reinigungsbetriebe zu kommunizieren, dass gute Leistung eng mit guter Arbeit verknüpft sei. Leistungen könnten nur dauerhaft in Anspruch genommen werden, wenn auch ein angemessener Preis gezahlt werde.



Allerdings teilte Herr Schirp nicht die Meinung, dass man erhöhte Anforderungen bei Neueröffnungen von Gastronomie-Betrieben hinsichtlich der Führungskompetenzen des leitenden Personals bzw. des Betreibers stellen sollte; besser sei es, bestehende Angebote für eine stärkere Professionalisierung stärker zu bewerben.



Christian Hoßbach, Vorsitzender des DGB Bezirk Berlin-Brandenburg, bewertete die Kampagne „Das ist Gute Arbeit“ ebenfalls positiv. Sie stünde für eine gewisse Rückbesinnung auf bewährte Strukturen geregelter Arbeitsbedingungen. Jedoch könne man nicht abwarten, bis alle Unternehmen vom Konzept *Gute Arbeit* überzeugt seien. Er warnte davor, dass die Digitalisierung künftig ein zusätzliches Tempo in die Entwicklung des Arbeitsmarktes hineinbringen und die Verhältnisse entsprechend verschärfen werde. Gerade deshalb brauche es die Rückbesinnung und insbesondere die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifverträge. Verbesserungen durch die Bundespolitik, wie beispielsweise bei der Eingrenzung von Befristungen geschehen<sup>9</sup>, reichten seiner Meinung nach nicht aus.

Erfahrungsgemäß fiele es Menschen in unsicheren Arbeitsverhältnissen schwerer, ihre Interessen zu formulieren und durchzusetzen. Individuelle Arbeitnehmerrechte sowie die soziale Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssten jedoch im hochentwickelten Deutschland zum Standard gehören, betonte Herr Hoßbach. Sie beeinflussten gemeinsam mit Themen der Mitbestimmung und der Weiterbildung die Innovationsfähigkeit des Arbeitsmarktes und hätten somit Auswirkungen auf die Wirtschaft. Man müsse über qualitatives Wachstum und über eine ausbalancierte Entwicklung der Wirtschaft sprechen. Diese Aufgaben seien nur gemeinsam mit den Sozialpartnern zu lösen.

Alexander Fischer, Staatssekretär für Arbeit und Soziales, bestätigte, dass Lösungen gemeinsam erarbeitet werden müssten. Als öffentliche Arbeitgeberin sei die Senatsverwaltung Teil des Berliner Arbeitsmarktes und somit Teil des Dreiecksverhältnisses. Zudem wolle man gemeinsam mit den Sozialpartnern zentrale Herausforderungen sowie Entwicklungstendenzen in der Berliner Wirtschaft erörtern.

Seine politische Erwartung sei klar definiert: Von dem Einkommen einer Vollzeit-Arbeit müsse jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer leben können; das schließe sowohl die Mieten als auch die wachsenden Lebenshaltungskosten in Berlin ein. Das impliziere überdies Arbeitsverhältnisse, deren Löhne eine spätere Rente garantierten. Diese Erwartungen müssten Tarifverträge erfüllen können. Sie dürften nicht nur auf dem Papier stehen, sondern müssten tatsächlich wirksam sein. Hier gebe es deutlichen Verbesserungsbedarf.

Das Land Berlin könne eine Vorbildfunktion wahrnehmen und klare Haltung zeigen, so Herr Fischer. Ein neues Gesetz zur besseren Steuerung öffentlicher Auftragsvergabe sei dabei ein wesentliches Ziel. Tarifbindung, Qualitäts- und soziale Kriterien müssten neben dem Preis genauso berücksichtigt werden.

Herr Schirp gab zu bedenken, dass ein Vergabemindestlohn die Tarifbindung schwächen könne, wenn der Vergabemindestlohn von öffentlichen Ausschreibungen höher sei als der geltende Tariflohn. Weder Beschäftigte noch Arbeitgeber sähen dann noch einen Anreiz, den Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbänden beizutreten.

<sup>9</sup> Gemeint ist die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung festgelegte geplante Einschränkung sachgrundloser Befristungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Das könne ein Ansporn sein, widersprach Herr Hoßbach. Der Staat müsse Signale an die Tarifparteien senden. Solange die Kluft zwischen Vergabemindestlohn und Tarifvertrag nicht zu hoch sei, sehe er darin kein Problem. Auch bei der Debatte um den gesetzlichen Mindestlohn seien negative Folgen prognostiziert worden, eingetreten seien sie jedoch nicht.

Burkhard Volbracht, Bereichsleiter Talent Services, Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH, beschrieb anschließend den Berliner Arbeitsmarkt aus seiner Perspektive. Dem lokalen Arbeitsmarkt stünde ein internationaler, vorwiegend englischsprachiger gegenüber. Wer hierher komme, sei in der Regel gut ausgebildet. Unternehmen würden jedoch um diese Fachkräfte konkurrieren und müssten attraktive Angebote machen. Die Nachfrage nach Spezialistinnen und Spezialisten sei so hoch, dass man von einem Arbeitnehmermarkt sprechen könne. Dementsprechend sei die Vorstellung von Guter Arbeit bei Programmierern und Programmierern eine andere: Work-Life-Balance, Remote-Arbeit, BVG-Tickets und andere *Benefits* hätten Priorität; Arbeit in Vollzeit sowie eine unbefristete Stelle stünden womöglich nicht in ihrem Interesse.



Herr Volbracht machte damit deutlich, welche Effekte ein Arbeitnehmermarkt nach sich ziehe. Daher sei es für ihn nicht verwunderlich, dass die Firma Heistermann als attraktives Berliner Unternehmen genügend Fachkräfte finde. Er legte nahe, dass ein Tarifvertrag ein Referenzwert im Leistungsvergleich der Wettbewerber darstellen könne.

Einige Berliner Lokalbranchen hätten sich ebenfalls zum Arbeitnehmermarkt entwickelt, erwiderte Herr Fischer. So blieben nicht nur im Sozial- und Pflegebereich viele Stellen unbesetzt. Sogar auf unbefristete, gut dotierte Stellen im öffentlichen Dienst gebe es oft nicht einmal zehn Bewerberinnen und Bewerber.

Herr Fischer merkte an, dass die öffentliche Hand als Leistungsträger bei der Entgelt-Finanzierung in vielen Bereichen die maßgebliche Verantwortung trage. So habe der Berliner Gesetzgeber einen Auflagenbeschluss zum Doppelhaushalt mit der Verpflichtung verbunden, dem Parlament regelmäßig Bericht zu erstatten, wie hoch im sozialen Sektor die Differenz in der Entlohnung durch freie Träger und durch den Tarifvertrag der Länder (TVL) sei, und wie diese Lücke gegebenenfalls zu schließen sei.

Aus der Zuhörerschaft wurde erneut die Forderung nach mehr Kontrollmechanismen gestellt. Sowohl Christian Hoßbach als auch Alexander Fischer bestätigten diese Notwendigkeit. Allerdings gebe es bereits engagierte



Arbeitsschutzbeamtinnen und -beamte und auch die Möglichkeit, weiteres Personal einzustellen, äußerte sich Herr Hoßbach hierzu, aber – hier schließe sich der Kreis – dieses sei nicht leicht zu finden.

Alexander Fischer verwies darauf, dass die öffentliche Hand eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und den Rationalisierungsdruck, beispielsweise die Flächenverdichtung in der Gebäudereinigung in Kauf nehme, wenn der Preis die Auftragsvergabe bestimme. Eine tatsächlich wirksame Tariftreueregelung würde viele Fragen Guter Arbeit erledigen, wiederholte Herr Fischer abermals, denn er gehe davon aus, dass sich damit die Wahrscheinlichkeit der Einhaltung gewisser Grundregeln erhöhe. Neue europarechtliche Vorgaben würden in dieser Hinsicht zusätzliche Spielräume eröffnen. Am Ende gehe es darum, aus Bekenntnissen Politik zu machen.



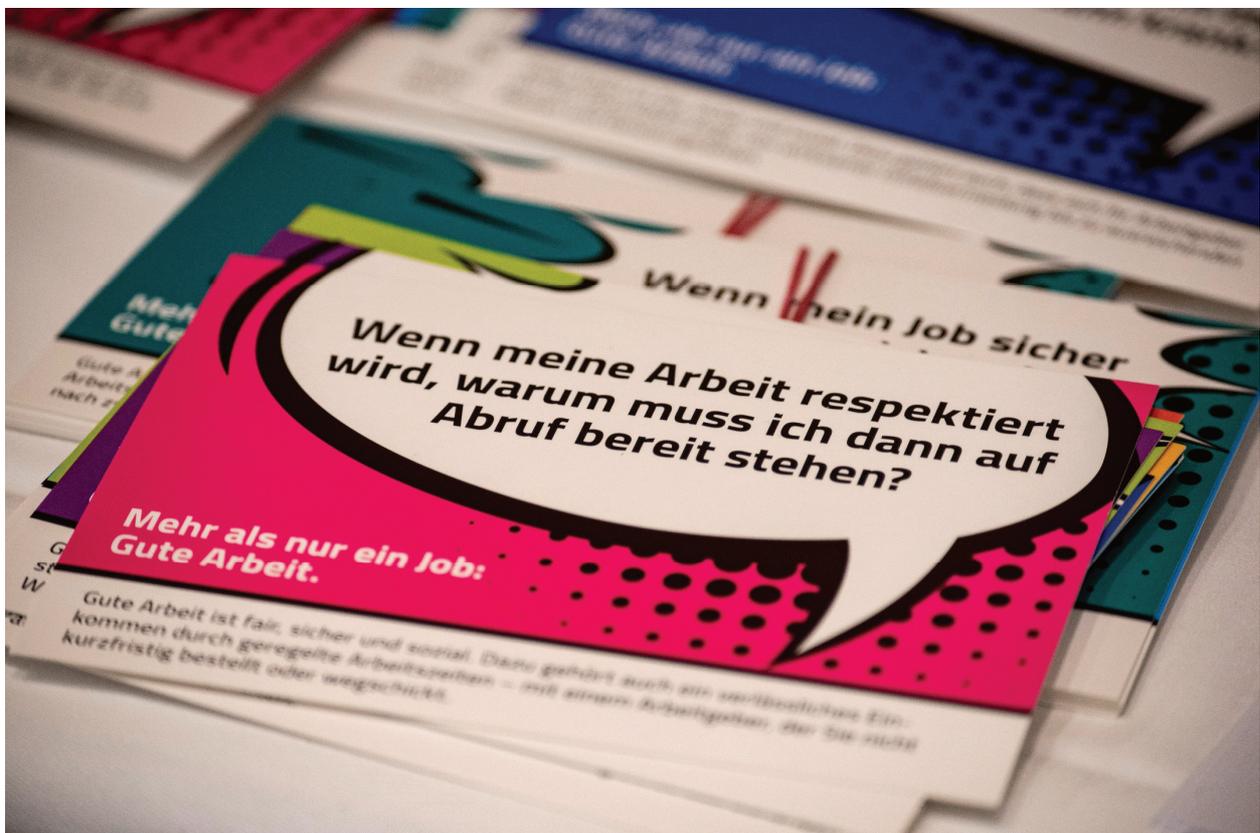
## 9. Ausblick

*Elke Ahlhoff, Geschäftsführerin ArbeitGestalten GmbH*

Elke Ahlhoff bedankte sich bei allen Anwesenden für die intensive und konzentrierte Diskussion und für die rege Teilnahme. Sie äußerte den Wunsch, die Podiumsdiskussion in derselben Konstellation der Mitwirkenden fortzuführen und in einer weiteren Gesprächsrunde zu vertiefen.

Es gebe in Berlin in der Tat noch sehr viel zu bearbeiten, wie unter anderem die doppelt so hohe Quote von Erwerbstätigen, die Leistungen nach dem SGB II beantragen müssen, im Vergleich zum Bundesdurchschnitt zeige. Das Projekt *Joboption Berlin* wolle sich allerdings nicht mit der Benennung und Diskussion der Handlungsfelder der beiden Branchen begnügen, sondern diese Aufgaben im kommenden Jahr weiterhin verstärkt bearbeiten.

Frau Ahlhoff sprach die Hoffnung aus, dass man über das Jahr gemeinsam sagen könne, man habe erste Schritte getan. Ein positiver Ausblick sei es noch, wenn man zudem resümieren könne, diese Schritte seien erfolgreich.





**Wenn mein Job sozial ist, warum bin ich dann nicht krankenversichert?**

**Mehr als nur ein Job: Gute Arbeit.**

Gute Arbeit ist fair, sicher und sozial. Dazu gehört auch, sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein – damit Sie bei Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit oder im Alter abgesichert sind.

Habe ich gute Arbeit? Mehr Infos unter: [Das-ist-Gute-Arbeit.de](http://Das-ist-Gute-Arbeit.de)



## 10. Ergebnisse der Workshops im Juni 2018

### 10.1 Workshop „Gute Arbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe stärken“ am 7. Juni 2018

Am Workshop teilgenommen haben u.a. Betriebsräte, Vertreterinnen und Vertreter aus Betrieben, sowie des DGB, der NGG, des DEHOGA Berlin, der Agentur für Arbeit, und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.

In der Vorbereitung zum Workshop wurden Handlungsfelder erarbeitet, die in der Branche für prekäre und schwierige Beschäftigungsverhältnisse prägend wirken. Die zehn Themen orientieren sich an den Kriterien für Gute Arbeit des DGB.

Schwerpunkte Guter Arbeit	Handlungsfeld
Einkommen	Niedriglöhne
	Tarifbindung
Berufliche Sicherheit	Schwarzarbeit
	Minijobs
	Befristungen
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Arbeitszeitflexibilisierung
	betriebliches Gesundheitsmanagement
Weiterbildung / Qualifizierung	Beschäftigungsfähigkeit
	Dequalifizierung
Mitbestimmung	Organisationsgrad

Im Workshop wurde angeregt, das Handlungsfeld „Führungsqualität“ aufzunehmen, da viele Betriebe in der Branche auch deshalb schlechte Arbeitsbedingungen böten, weil die Führung nicht gut gelinge.

Die drei Handlungsfelder mit dem größten Handlungsbedarf wurden gewichtet: **Niedriglöhne, Arbeitszeitflexibilisierung und Führungsqualität.**

#### Handlungsfeld Niedriglöhne

##### Hintergrund:

Im Hotel- und Gaststättengewerbe gibt es keinen allgemeinverbindlichen Entgelttarifvertrag. Fast 15 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berliner Gastgewerbe erhalten ergänzend Leistungen nach SGB II. Knapp 24.000 Personen im Berliner Gastgewerbe sind ausschließlich geringfügig

beschäftigt, etwa 30 Prozent von ihnen erhalten ergänzend Leistungen nach SGB II. Fast drei Viertel der Beschäftigten im Gastgewerbe in Berlin erhielten 2014 einen Niedriglohn (damals unter 10,00 Euro).<sup>10</sup>

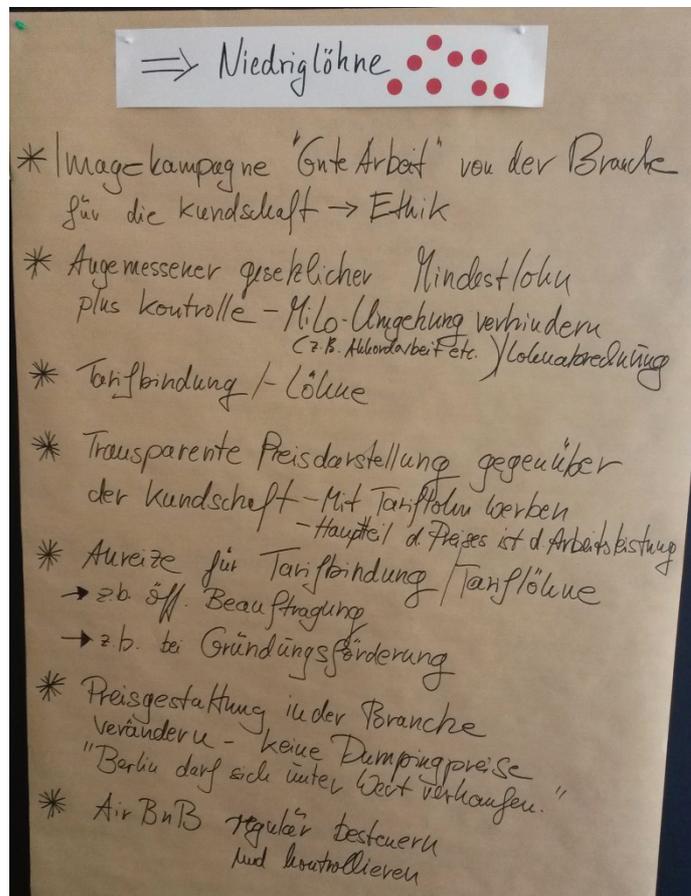
### **Maßnahmen:**

Angeregt wurde eine **Imagekampagne „Gute Arbeit“ von der Branche für die Kundschaft**, die auch darüber informiert, dass gute Qualität ihren Preis hat.

Betriebe sollten sich darüber im Klaren sein, dass eine **transparente Preisdarstellung** gegenüber der Kundschaft sinnvoll sein kann. So könnten sie zum Beispiel damit werben, dass sie ihren Beschäftigten einen Tariflohn zahlen. Die Kundschaft müsse zudem dahingehend sensibilisiert werden, dass sich der Preis des Essens hauptsächlich aus der Arbeitsleistung zusammensetzt. Die Preisgestaltung in der Branche müsse sich verändern, Dumpingpreise seien mit Guter Arbeit nicht vereinbar.

Außerdem müsse der **gesetzliche Mindestlohn** verstärkt durch **Kontrollen** der Lohnabrechnungen überprüft werden, um eine Mindestlohnumgehung (z. B. durch Akkordarbeit) zu verhindern.

Um die geringe Tarifbindung in der Branche zu erhöhen, könnten Anreize geschaffen werden, indem die **Zahlung von Tariflöhnen zur Bedingung einer öffentlichen Beauftragung** wird. Denkbar sei zudem die **Berücksichtigung der Tarifbindung bei der Gründungsförderung**.



### **Handlungsfeld Arbeitszeitflexibilisierung**

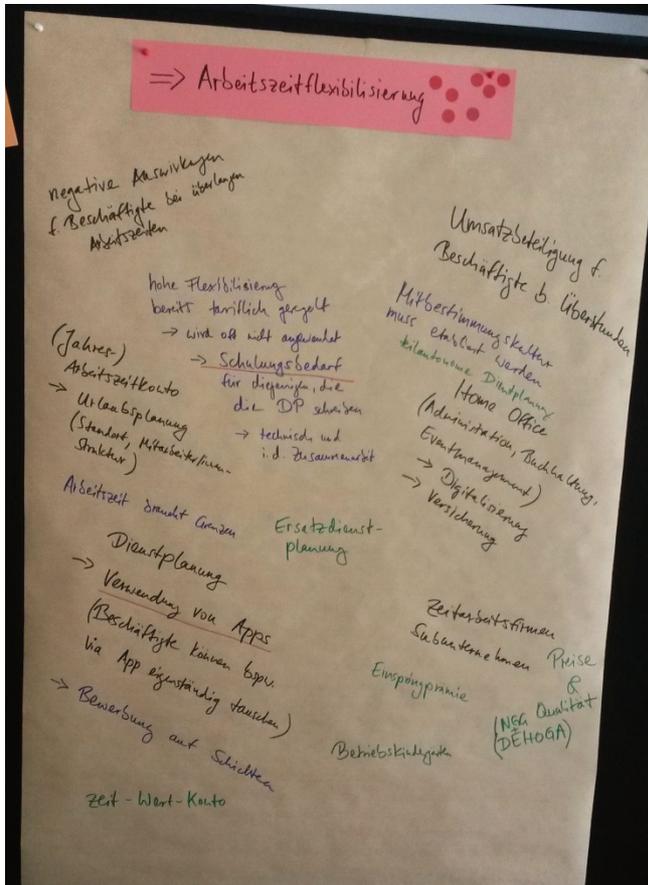
#### **Hintergrund:**

Arbeitgeberverbände fordern eine Flexibilisierung im Arbeitszeitgesetz, um Arbeitsspitzen besser auffangen zu können und längere Arbeitszeiten der Beschäftigten zu ermöglichen. Dies sei auch im Sinne der Beschäftigten, so die Argumentation. Arbeitnehmervertreter wenden sich gegen eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit, da das Arbeitszeitgesetz und Tarifverträge bereits jetzt ausreichende Möglichkeiten böten, flexible Arbeitszeiten zu realisieren. Sie befürchten, dass eine weitere Flexibilisierung zulasten der Beschäftigten ginge.

<sup>10</sup> Vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Jutta Krellmann, Susanna Karawanskij, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 18/10369, S. 20. Aktuellere Daten liegen laut Drucksache 18/13488 nicht vor.

### Maßnahmen:

Konsens der Diskussion im Workshop war, dass es in den Betrieben oft an Wissen zur Dienstplanung und Arbeitszeiterfassung mangle. Nicht selten agierten die Verantwortlichen für die Dienstplanung sehr vorsichtig und schöpften das Potenzial z. B. der tariflichen Vereinbarungen zur Arbeitszeit nicht ab. Hier gebe es einen **Schulungsbedarf** – einerseits für diejenigen, die die Dienstpläne erstellen, andererseits für alle Beschäftigten im Hinblick auf die **Mitbestimmung** (§ 87 BetrVG) bei der Arbeitszeitgestaltung. Die **Beteiligung der Beschäftigten bei der Dienstplanung** sei unerlässlich und führe zu einer größeren Zufriedenheit, Verlässlichkeit und einem besseren Verständnis.



Ein gutes **Ausfallmanagement** sei im Hotel- und Gaststättengewerbe sinnvoll. Auch Arbeitszeitkonten wie z. B. ein Jahresarbeitszeitkonto könnten zu einer besseren Dienstplanung führen.

Neue **Technologien wie beispielsweise Apps**, die es den Beschäftigten erlauben, unkompliziert Schichten zu tauschen, sollten bekannter gemacht werden. Einer der Unternehmensvertreter hat mit einer App bereits gute Erfahrungen gemacht. Darüber hinaus müsse auch das **Home-Office** für Beschäftigte in

der Buchhaltung oder im Eventmanagement gestärkt werden.

der Buchhaltung oder im Eventmanagement gestärkt werden.

Wichtig: Nicht alle Maßnahmen können auf alle Betriebsgrößen angewendet werden. Größere Betriebe haben es hier generell leichter, da sie aus einem größeren Pool an Beschäftigten schöpfen können.

### Handlungsfeld Führungsqualität

#### Hintergrund:

Bemängelt wurde im Workshop die Führungsqualität in vielen Betrieben des Berliner Gastgewerbes. Eine schlechte Führung gehe selten mit Guter Arbeit einher, weshalb dieser Punkt als Handlungsfeld aufgenommen wurde.

#### Maßnahmen:

In der Diskussion wurde angemerkt, dass es in vielen Betrieben an wichtigen formalen Kenntnissen fehle, so zum Beispiel in Hinblick auf das Arbeitsrecht, das Sozialversicherungsrecht, Personalarbeit, interkulturelle Kompetenz und Sozialkompetenz. Hier gebe es einen **Bedarf an Angeboten für bezahlbare oder sogar kostenfreie Seminare**. Die IHK bietet Weiterbildungen zur Stärkung von Führungskompetenzen an (nicht branchenbezogen). Das KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) hat regelmäßig Webinare zu verschiedenen Themen im Angebot.

Ein Instrument zum Messen der Führungsqualität sei die **Mitarbeiterbefragung**. Regelmäßiges Feedback [360° Feedback] der Beschäftigten ermögliche es den Führungskräften des Betriebs, auf Kritik und Wünsche zu reagieren.

In **Weiterbildungen** sollen Führungskräfte ihre Handlungskompetenzen stärken. Im Rahmen regelmäßiger „**Stammtische**“ könnte ein betriebsübergreifender Austausch angeregt werden. Ob es in Berlin neben den lokalen Standortgemeinschaften von Unternehmen auch branchenspezifische „**Stammtische**“ gibt, müsse überprüft werden.

Um die Betriebe von der Notwendigkeit einer guten Führung zu überzeugen, müsse immer wieder der Zusammenhang zwischen guter Führung und geringer Personalfuktuation verdeutlicht werden. Die Vorteile müssten deutlich herausgestellt werden.



## 10.2 Workshop „Gute Arbeit in der Gebäudereinigung stärken“ am 13. Juni 2018

Am Workshop teilgenommen haben Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sowie Betriebsräte, Vertreterinnen und Vertreter der Gebäudereiniger-Innung Berlin, der IG BAU, des DGB, der HWK, des UVB, der Agentur für Arbeit, der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, und des Bezirksamts Treptow-Köpenick.

In einem Eingangsreferat zum Thema tageszeitliche Reinigung wurden zunächst Kampagnen und Best Practice Beispiele aus anderen Ländern (Belgien, Großbritannien, Österreich) gezeigt. Anschließend wurden Ideen zur Implementierung der tageszeitlichen Reinigung entwickelt:

- Vorteile durchrechnen, z. B. Energiekosteneinsparung, engere Kundenbindung, geringere Personalfuktuation etc.
- Vorteile (Kosteneinsparung, bessere Arbeitszeiten, bessere Arbeitsqualität, engere Kundenbindung) auf allen Ebenen kommunizieren, Vertrauen schaffen
- sehr störende von weniger störenden Einsätzen/Maßnahmen trennen
- Reinigungsabläufe mit der Kundenseite besprechen, störende Maßnahmen mit der Kundenseite abstimmen
- Zeitplan entwickeln und im Objekt sichtbar anbringen bzw. kommunizieren
- Beschäftigte schulen:
  - Sinn der Tagesreinigung: Was haben sie selbst davon?
  - Auftreten und Kundenkontakt
  - veränderte Arbeitsabläufe und Flächenleistungen

- Arbeitsutensilien und Geräte entsprechend anpassen (nasse Böden sollen schnell trocknen, Maschinen müssen lärmarm sein, z. B. mechanische Teppichkehrmaschinen)

Es wurde darauf hingewiesen, dass die tageszeitliche Reinigung nicht als Mittel zur Lösung aller Probleme in der Branche geeignet sei. Um Gute Arbeit zu stärken, bedarf es Arbeitsbedingungen, die nicht krankmachen (z. B. keine grenzenlose Flächenleistungsverdichtung), berufliche Weiterbildung (keine dauerhafte Einfacharbeit), faire Entlohnung (keine Stücklöhne), existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse (ausreichende Stundenumfänge) und sichere Beschäftigungsverhältnisse (keine Ketten-Befristungen). Mit der Frage „Was ist zu tun?“ wurde die Diskussion eröffnet.

In der Vorbereitung zum Workshop wurden zehn Handlungsfelder prekärer bzw. problematischer Beschäftigungsverhältnisse, die die Branche prägen, herausgearbeitet. Die zehn Themen orientieren sich an den Kriterien für Gute Arbeit des DGB:

Schwerpunkte Guter Arbeit	Handlungsfeld
Einkommen	„Aufstocker/innen“
Berufliche Sicherheit	Schwarzarbeit Minijobs Befristungen
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Arbeitszeit(volumen) Flächenleistungsverdichtung betriebliches Gesundheitsmanagement
Weiterbildung / Qualifizierung	Beschäftigungsfähigkeit Dequalifizierung
Mitbestimmung	Organisationsgrad

Im Workshop wurde angeregt, das Handlungsfeld „Wertschätzung“ aufzunehmen, da fehlende Wertschätzung für die Tätigkeiten der Reinigungskräfte vorherrsche.

Durch eine Gewichtung wurden die drei Handlungsfelder mit dem größten Handlungsbedarf ermittelt: **Minijobs, Flächenleistungsverdichtung, Wertschätzung und Arbeitszeit(volumen).**

### Handlungsfeld Arbeitszeit(volumen)

#### **Hintergrund:**

Beschäftigte in der Gebäudereinigung arbeiten oft zu den Randzeiten des Tages frühmorgens zwischen 5 und 9 Uhr und zwischen 17 und 22 Uhr – also außerhalb der Betriebszeiten der Objekte. Diese typischen Arbeitszeiten führen dazu, dass Beschäftigte überwiegend in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, da sie in der Regel nur für eine der Schichten, entweder morgens oder abends, eingesetzt werden. Da Wegezeiten entsprechend des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags vergütet werden müssen, werden auch diese oft vermieden. Die Folge ist, dass Reinigungskräfte nicht selten für nur ein Objekt und in einem geringen Stundenumfang zuständig sind. In der Gebäudereinigung in Berlin sind von insgesamt etwa 35.000

Beschäftigten lediglich ungefähr 9.000 Personen in Vollzeit tätig, mehr als 5.000 Personen sind geringfügig beschäftigt.

### **Maßnahmen:**

Als Maßnahme für das Handlungsfeld Arbeitszeit(volumen) wurde ausgiebig die **tageszeitliche Reinigung** diskutiert. Die Reinigung am Tage, also während der üblichen Geschäftszeiten, ermöglicht größere Wochenstundenkontingente für die Beschäftigten.

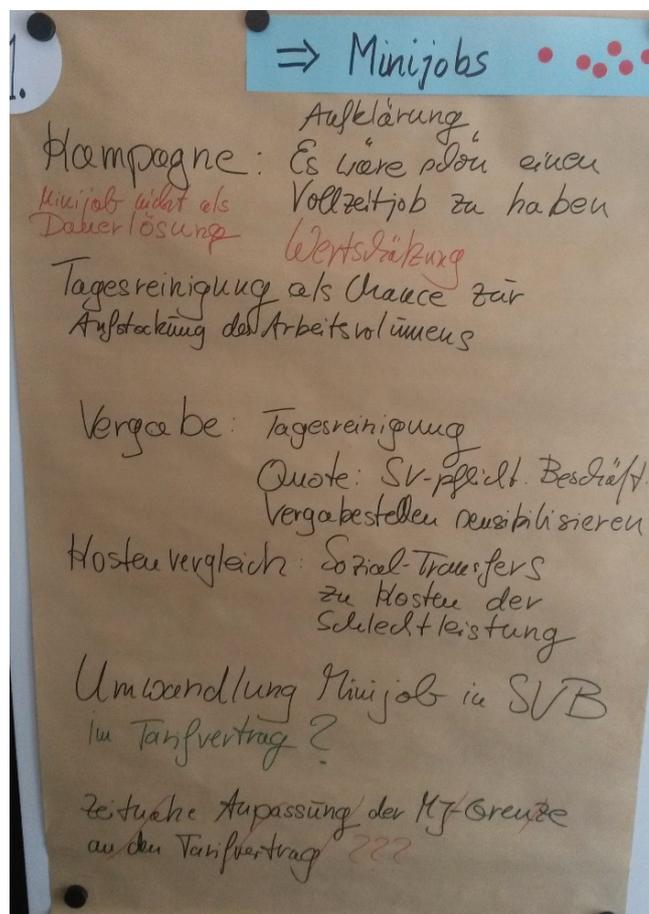
## **Handlungsfeld geringfügige Beschäftigung**

### **Hintergrund:**

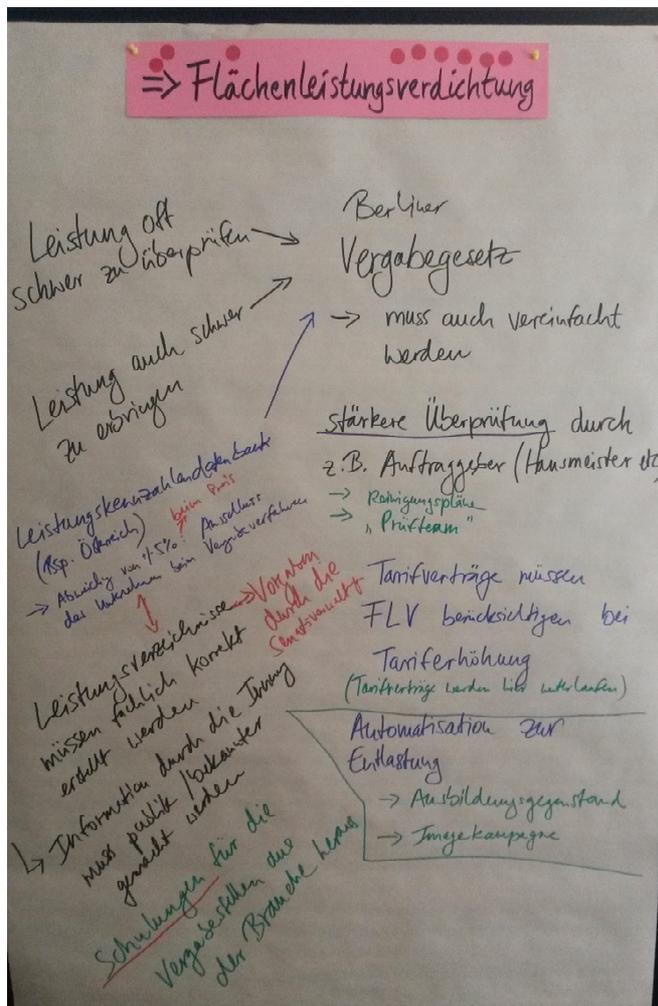
In der Berliner Gebäudereinigung waren im Jahr 2017 mehr als 5.000 Menschen ausschließlich geringfügig beschäftigt, knapp ein Drittel davon erhielt ergänzend Leistungen nach SGB II. Minijobs sind in der Branche weit verbreitet, weil die Arbeitszeiten oft in den Randzeiten des Tages liegen und die Entlohnung von Wegzeiten vermieden werden sollen. Auch auf Seite der Kundschaft gäbe es wenig Zahlungsbereitschaft für Wegezeiten. Die Arbeitgeber sparen Kosten, wenn sie die Beschäftigten nicht für mehrere Objekte einsetzen mit der Folge, dass Reinigungskräfte nur wenige Stunden pro Tag oder Woche arbeiten und in großer Anzahl geringfügig beschäftigt sind.

### **Maßnahmen:**

Wünschenswert sei eine **Kampagne zur Aufklärung über Minijobs** sowie die **Stärkung der Tagesreinigung als Chance zur Aufstockung des Arbeitsvolumens**.



## Handlungsfeld Flächenleistungsverdichtung



### Hintergrund:

Für die Reinigung von Gebäuden wird vorab berechnet und festgelegt, wie viel Fläche die Reinigungskräfte pro Stunde zu reinigen haben. Berücksichtigt werden dabei Faktoren wie die Beschaffung der Böden, die Art der Räumlichkeit, die Art der Reinigung etc. Zu einer Flächenleistungsverdichtung kommt es, wenn größere Flächen festgelegt werden, ohne dass die bezahlte Zeit, die die Reinigungskräfte zur Reinigung haben, zunimmt. Vor allem bei öffentlichen Ausschreibungen kommt es zu Flächenleistungsverdichtungen, wenn Unternehmen sich gegenseitig preislich unterbieten, um den Zuschlag zu erhalten. Dann werden mitunter Flächenleistungen angeboten, die für die Reinigungskräfte kaum realisierbar und nur unter Akkordarbeit zu leisten sind.

### Maßnahmen:

Als Maßnahme gegen eine zunehmende Flächenleistungsverdichtung bei öffentlichen Ausschreibungen wurde die **Einführung einer Leistungskennzahlendatenbank nach österreichischem Vorbild** vorgeschlagen (ähnlich

der Leistungszahlen der RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e. V.).

## Handlungsfeld Wertschätzung

### Hintergrund:

Die Arbeit von Reinigungskräften erfährt selten Wertschätzung, auch innerhalb der Betriebe mangelt es daran.

### Maßnahmen:

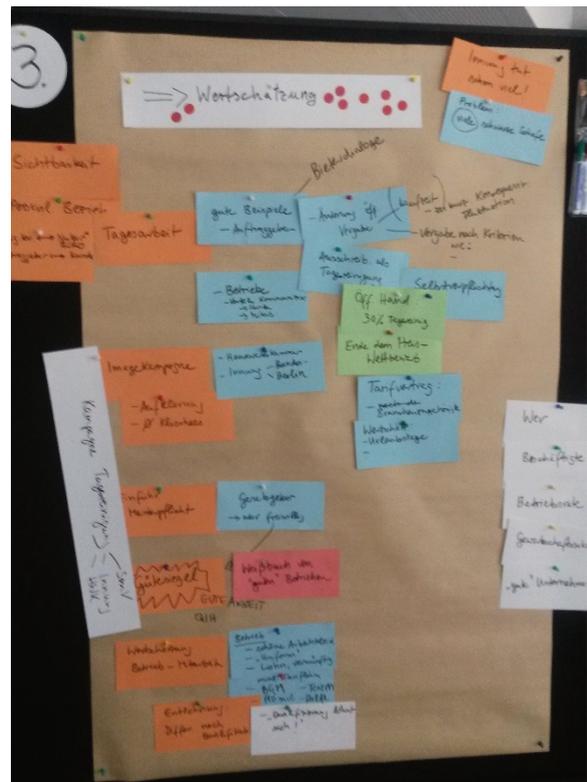
Um die Wahrnehmung der Arbeit von Reinigungskräften und die Wertschätzung zu stärken, könnte es eine **Selbstverpflichtung der öffentlichen Hand durch eine Festschreibung der Tagesreinigung in Höhe von 30 Prozent** geben. Durch Stärkung der tageszeitlichen Reinigung werden Reinigungskräfte sichtbarer und ihre Tätigkeiten wertgeschätzt. Die öffentliche Hand habe eine Vorbildfunktion. In diesem Zusammenhang wurden auch **Bieterdialoge** angeregt sowie die Erstellung eines **Weißbuchs Gebäudereinigung, an dem sich öffentliche Auftraggeber bei Vergaben orientieren können**.

Es sei zudem Aufgabe der Betriebe, die **Vorteile der tageszeitlichen Reinigung gezielt an die Auftraggeberinnen und Auftraggeber heranzutragen** und dafür zu werben (hier sei eine **Imagekampagne** sinnvoll). Reinigungskräfte sollten über die Vorteile aufgeklärt werden, die sich durch die Tagesreinigung ergeben: ein höheres Arbeitszeitvolumen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Darüber hinaus sollte sich die **Entlohnung an der Qualifizierung der Beschäftigten orientieren**. Derzeit spiegelt sich eine abgeschlossene Ausbildung zur Gebäudereinigungsfachkraft nicht in der Entlohnung wider. Zur Sicherung der Qualität der Dienstleistung muss sich eine Ausbildung weiterhin lohnen.

Weitere Stellschrauben in den Betrieben zur Stärkung der Wertschätzung ihrer Beschäftigten sind die Einführung eines **betrieblichen Gesundheitsmanagements** sowie bspw. die Einführung angemessener Arbeitskleidung.

Es wurde für **die Wiedereinführung der Meisterpflicht** plädiert, oder, alternativ, für eine Art **Gütesiegel**, das Betriebe erhalten, die die Kriterien Guter Arbeit erfüllen.



## 11. Veröffentlichungen von Joboption Berlin

- „Das ist Gute Arbeit“, Postkarten im Rahmen der Kampagne (2018)
- „Können öffentliche Ausschreibungen Einfluss auf die Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung und Schulverpflegung nehmen?“, Dokumentation des Fachdialogs (2017)
- „Dienstleistung via Plattform: Gute Arbeit in der Gig Economy?!“, Dokumentation des Fachdialogs (2017)
- „Gemeinschaftsverpflegung in Berlin“, Report (2017)
- „Der Job als Gig – Digital vermittelte Dienstleistungen in Berlin“, Expertise (2017)
- „Joboption Berlin – Für faire Jobs und gute Arbeit“, Projektflyer (2017)
- „Warum Minijob? Mach mehr draus! – Information für Betriebsräte zu Handlungsmöglichkeiten beim Einsatz von Minijobbeschäftigten“, Broschüre für Betriebsräte (2016)
- „Branchenreport Gebäudereinigung – Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse“, Broschüre (2016)
- „Faire Arbeit in der Crowd – Gestaltungsfelder guter Arbeitsbedingungen“, Expertise (2016)
- „Information für Betriebsräte zu Handlungsmöglichkeiten beim Einsatz von Minijobbeschäftigten“, Broschüre für Betriebsräte (2015)
- „Warum Minijob? Mach mehr draus!“, A3-Plakate und Postkarten im Rahmen der Kampagne (2014)
- „Minijob gleich Frauensache?“, Schriftenreihe Nr. 4/2014
- „Geringfügig Beschäftigte – unbeachtete Potenziale für den zukünftigen Fachkräftebedarf“, Schriftenreihe Nr. 3/2014
- „Arbeitsrecht gilt für alle – auch für Minijobbeschäftigte“, Schriftenreihe Nr. 2/2014
- „Mindestlohn gilt auch für Minijobs“, Schriftenreihe Nr. 1/2014
- „Arbeitsrecht im Minijob“ (in den Sprachen: Deutsch, Arabisch, Englisch, Französisch, Polnisch, Serbisch und Spanisch), Fact-Sheet (2014)
- „Mindestlohn und Minijob“, Fact-Sheet (2014)
- FAQ zum Minijob, Informationsblatt für Unternehmen (2014)
- Drei Veranstaltungsformate für Schulungen / Workshops zur Information zu geringfügiger Beschäftigung für Jobcenter / Agentur für Arbeit (Mitarbeiter/innen, Arbeitgeberservice, Kund/innen) (2014)
- „Joboption – Gleichstellen: auch eine Option für Minijobberinnen“, Abschlussbericht des Modellprojekts (2014)
- „Meinungen und Einschätzungen zur arbeitsrechtlichen Situation und zu den beruflichen Perspektiven von Minijobberinnen und Minijobbern“, Minijob-Umfrage Berlin (2013)

Die Materialien finden Sie digital auf [www.joboption-berlin.de](http://www.joboption-berlin.de). Sie können die Materialien auch über die ArbeitGestalten GmbH, E-Mail [info@arbeitgestaltengmbh.de](mailto:info@arbeitgestaltengmbh.de) anfordern.



*Branchenreport Gebäudereinigung – Arbeitszeit und Arbeitsverhältnisse*

Berlin, 2016

[www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Broschuere-Branchenreport-GebRein.pdf](http://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Broschuere-Branchenreport-GebRein.pdf)



*Gemeinschaftsverpflegung in Berlin – Ein Report*

Berlin, 2017

[www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Report-Gemeinschaftsverpflegung-Web.pdf](http://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Report-Gemeinschaftsverpflegung-Web.pdf)



Projekträger:

## ArbeitGestalten

Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff  
Albrechtstr. 11a  
10117 Berlin  
Tel.: 030 / 28 03 20 86  
E-Mail: [info@arbeitgestaltengmbh.de](mailto:info@arbeitgestaltengmbh.de)  
[www.arbeitgestaltengmbh.de](http://www.arbeitgestaltengmbh.de)

Senatsverwaltung  
für Integration, Arbeit  
und Soziales



Das Modellprojekt *Joboption Berlin* wird aus Mitteln der  
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.

In Kooperation



[www.joboption-berlin.de](http://www.joboption-berlin.de)