

Klausur der Fraktion DIE LINKE Berlin
Freitag, 6. März 2020, Potsdam

Katina Schubert, Stefanie Fuchs, Franziska Brychcy, Ines Schmidt:

Gute Arbeit für Berlin II

– Herausforderungen und Ziele aus Sicht des Arbeitskreises 5

Ergänzend zu dem Arbeitspapier von Senatorin Elke Breitenbach und Staatssekretär Alexander Fischer möchte der Arbeitskreis 5 (Integration, Arbeit, Soziales – Gesundheit, Pflege, Gleichstellung) der Linksfraktion Berlin noch eigene Herausforderungen und Ziele aus seiner Sicht formulieren. Dabei wird es unweigerlich auch zu Überschneidungen mit der Verwaltungsperspektive kommen, andererseits werden aber auch weitergehende Problemlagen und eigenständige Erwartungen genannt, die den Blick auf die kommende Legislatur richten sollen.

A) Katina Schubert: Transformationsprozesse in der Arbeitswelt gestalten, Teilhabe in der postmigrantischen Gesellschaft, Reregulierung und Rekommunalisierung

1) Transformationsprozesse in der Arbeitswelt gestalten

Der Diskurs um Digitalisierung und Arbeit 4.0 ist in vollem Gange. Vernetzung, Smart Factories, Home-Office, Crowdwork, Big Data, Plattformökonomie, viele Schlagworte schwirren im Raum herum und unter dem Schlagwort „Digitalisierung“ wird alles Mögliche verhandelt. Gerade Berlin dient dabei als Experimentierfeld und Testlabor, in dem die Chancen und Risiken der in der Arbeitswelt stattfindenden Transformationsprozesse besonders deutlich zu Tage treten.

Für linke Arbeitspolitik ist dabei vor allem von Bedeutung, dass sie zum Beispiel eine Antwort auf die Frage findet, wie man die soziale Sicherung und Organisation von Soloselbständigen sowie Crowd-, Cloud- und Plattformworker*innen gestalten und bereits existierende Konzepte für solidarische und an den Interessen der Beschäftigten orientierte Plattformmodelle fördern und zur Geltung bringen kann.

Die Transformation der Industrie nicht nur durch Digitalisierung sondern auch im Hinblick auf die Klimadebatte trifft auch Berlin und die Region. Neue Arbeitsformen und -inhalte verlangen nach einer öffentlichen Steuerung und Konzepten.

2) Arbeitspolitik in der postmigrantischen Gesellschaft

Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund begegnen nach wie vor vielfältigen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt. Rückzug und Verdrängung in prekäre Nischen (z.B. Spätschicht) ist die Folge.

Linke Arbeitspolitik in der postmigrantischen Gesellschaft muss sich daher zur Aufgabe machen, diese Diskriminierungen auf allen Ebenen zu beenden und Perspektiven zur gleichberechtigten Teilhabe durch Gute Arbeit zu schaffen.

3) Reregulierung und Rekommunalisierung

Das „Öffentliche zu sichern“ heißt auch, die Tarifbindung auch und vor allem in den landeseigenen Unternehmen und ihren Töchtern und Enkelinnen zu erhöhen. Die Rückgängigmachung der Vertöchterung und Verenkelnung in den landeseigenen Betrieben wird eine zentrale Aufgabe in der nächsten Zukunft sein.

Die Debatte um Rekommunalisierung in Berlin ist in vollem Gange und wir können es als unseren Verdienst betrachten, dass diese Debatte wieder ganz oben auf der politischen Tagesordnung steht. Ein wichtiger Teil dieser Debatte ist dabei auch, wie wir Gute Arbeit im öffentlichen Bereich durch Rekommunalisierung outgesourcter Bereiche wie Schulreinigung, Reinigung öffentlicher Gebäude etc. wieder stärker zur Geltung bringen

B) Stefanie Fuchs: Gute Arbeit für Menschen mit Behinderung

Unser oberstes politisches Ziel ist, dass Menschen mit Behinderung ohne Hindernisse einen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt bzw. zu einer Berufsausbildung bekommen. Dem öffentlichen Dienst, aber auch den landeseigenen Unternehmen kommt bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eine Vorbild- und Vorreiterfunktion zu. Da haben wir allerdings noch einen weiten Weg vor uns, was sich an verschiedenen Punkten festmachen lässt:

- Im öffentlichen Dienst beträgt die Quote von Menschen mit Behinderung im Moment 7,7%, wobei viele bei ihrer Einstellung aber noch keine Behinderung hatten.
- Unternehmen mit Landesbeteiligung müssen die Ausgleichsabgabe zahlen, da sie die 5% Quote bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht erfüllen.
- Der öffentliche Dienst hat bei der Einstellung von Auszubildenden nur eine Quote von 1% erreicht

Die Ursachen dafür sind vielfältig, lassen sich aber auch an einigen Beispielen benennen:

- Auch Jugendliche mit Behinderung müssen den vorgegebenen Einstellungstest durchlaufen und werden bei Nichtbestehen auch nicht zum Gespräch eingeladen

- Es gibt keine Kooperationen der Hauptschwerbehindertenvertretung zum Beispiel mit Schulen, um Schülerinnen und Schüler mit Behinderung für den öffentlichen Dienst zu gewinnen
- Es findet keine Teilnahme der Hauptschwerbehindertenvertretung bei Messen für Menschen mit Behinderung statt, um dort für eine Einstellung im öffentlichen Dienst zu werben

Folgende konkreten Vorschläge und Ansätze könnten zur Lösung beitragen:

- Jeder Mensch mit Behinderung wird unabhängig von bestandenen Einstellungstests zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, egal ob die Bewerbung für einen Ausbildungsplatz ist oder für eine reguläre Stelle
- Alle Unternehmen mit Landesbeteiligung und die Hochschulen haben bis Ende des Jahres einen Aktionsplan zur Erhöhung der Anzahl der Mitarbeiter*innen mit Behinderungen zu erstellen
- Sowohl der öffentliche Dienst als auch Unternehmen mit Landesbeteiligungen gehen aktiv auf Schulen und Ausbildungsmessen speziell für Jugendliche mit Behinderungen zu, um mehr Azubis mit Behinderungen zu finden und einzustellen

C) Franziska Brychcy: Gute Ausbildung in Berlin: Ausbildungsplätze, Ausbildungsqualität, Digitalisierung und gute Rahmenbedingungen bei Mobilität& Wohnen für Auszubildende

In Berlin haben junge Menschen deutschlandweit die schlechtesten Chancen einen dualen Ausbildungsplatz zu erhalten: für 100 Bewerber*innen stehen nur 73 betriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung. Nur 11,3% der Betriebe in Berlin bilden überhaupt aus. SenIAS wird gebeten, noch in dieser Legislatur ein Gutachten zu erstellen, für welche Branchen mit hohem Ausbildungsplatzmangel die Einführung einer *Ausbildungsabgabe* geboten ist, um den Ausbau von dualen Ausbildungsplätzen finanziell zu unterstützen.

Die *betriebliche Ausbildungsqualität*, besonders in Dienstleistungs- und gewerblichen Berufen, im Hotel- und Restaurant- sowie im Lagerlogistikbereich in Berlin muss systematisch in den Blick genommen werden. SenIAS wird gebeten, mit den Sozialpartner*innen zu erörtern, wie eine stärkere Kontrolle bei Missständen wie ausbildungsfremden Tätigkeiten, Überstunden und fehlender Mitbestimmung für Auszubildende im Betrieb ausgeübt werden kann. Durch SenIAS ist eine unabhängige Beschwerdestelle für Azubis einzurichten, wo Mängel bezüglich der Ausbildungsqualität anonym gemeldet werden können.

Die *Qualität des Berufsschulunterrichts* an den Oberstufenzentren (OSZ) braucht vor allem gut ausgebildete Berufsschullehrkräfte, gute räumliche Voraussetzungen und eine zeitgemäße Ausstattung. Die Berufsschullehrkräfteausbildung an der TU muss deutlich gestärkt werden, zum einen durch mehr personelle und Werkstattkapazitäten und zum anderen durch gezielte Werbemaßnahmen für das Berufsschullehramt. Den “Lehrkräften für Fachpraxis” an den OSZ soll wie z. B. in Baden-Württemberg ermöglicht werden, über den Quereinstieg den Masterabschluss und das 2. Staatsexamen zu erreichen.

Gute Voraussetzungen für die *Berufsausbildung 4.0*/ den Prozess der *Digitalisierung* haben einen hohen Stellenwert, besonders in den Berufsfeldern Mechatronik, Chemie, Medizin, Elektronik, Industriemechatronik und Kaufmannswesen. Vor allem kleine Betriebe benötigen die Unterstützung und Beratung der Kammern und Innungen um neue technische Ausstattung für die Berufsausbildung zur Verfügung zu stellen.

Für die OSZ muss eine eigene Digitalisierungsstrategie entwickelt und zusätzliche personelle Ressourcen für die Erstellung und Umsetzung der Medienkonzepte und des Digitalpaktes vor Ort bereitgestellt werden. Neben den Grundvoraussetzungen wie ausreichend leistungsfähigen Breitbandanschluss für jedes OSZ, dessen Kosten zentral von SenBJF übernommen werden müssen, und mindestens einer*in fest angestellten IT-Admin in Vollzeit für jeden einzelnen Standort, braucht es spezialisierte, qualitativ hochwertige Fortbildungsmöglichkeiten für die Berufsschullehrkräfte in ausreichender Anzahl.

Die Rahmenbedingungen *bezahlbare Mobilität und Wohnen* können für junge Menschen entscheidende Hürden darstellen, eine Berufsausbildung aufzunehmen. Mit der Einführung des VBB-Azubi-Tickets für 365 EUR im Jahr ist ein wichtiger Meilenstein für die Mobilität von Auszubildenden erreicht worden.

Bezüglich des *leistbaren Azubi-Wohnens* müssen mehr Kapazitäten geschaffen werden. Wohnungsangebote und Neubauten der städtischen Wohnungsbaugesellschaften für Studierende und Auszubildende müssen weiter ausgebaut werden. Es soll geprüft werden, ob der Mietpreis für die “Easy-Living”-Wohnungen der Berlinovo reduziert werden kann, sodass die Wohnungen auch für Azubis leistbar sind. Zudem soll eine Kooperation zwischen Betrieben, Sozialpartner*innen und dem Land Berlin zur Errichtung von Azubiwohnheimen geschlossen werden.

D) Ines Schmidt: Gute Arbeit für Frauen

Anhand von drei Beispielen möchte ich den Blick darauf lenken, dass die Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben noch lange nicht erreicht ist:

1) Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

Am 17. März findet wieder der Equal Pay Day statt. Er klärt über den Gender Pay Gap und seine Ursachen auf, geht die vielfältigen Ursachen von Entgeltunterschieden an und hilft

Aktionspartner zu mobilisieren, um damit langfristig die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit abzubauen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei, Transparenz über Entgeltungleichheiten herzustellen

Mit dem Entgelttransparenzgesetz gibt es zwar eine rechtliche Grundlage für mehr Transparenz, es sieht einen individuellen Auskunftsanspruch vor, fordert Arbeitgeber*innen dazu auf, regelmäßig ihre betriebliche Entgeltstrukturen zu überprüfen, und hat eine Berichtspflicht über Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit eingeführt. Aber auch hier müssen wir noch mehr Öffentlichkeitsarbeit leisten, damit Frauen auch ihren Lohn fordern und einklagen.

2) Klischees abbauen und Rollenbilder hinterfragen!

„Typisch weibliche“ Berufe, die vor allem im Sozial-, Care- und Erziehungsbereich anzutreffen sind, werden nach wie vor schlechter bezahlt als sogenannte „typisch männliche“ Berufe, die vor allem gewerblich-technischen Bereich angesiedelt sind.

Auch und vor allem auf Initiative der Linken hin, ist es gelungen, dass die im Sozial- und Erziehungsbereich angesiedelten Berufe, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden, tariflich aufgewertet wurden. Ein erster Schritt, dem weitere folgen müssen, zum Beispiel in der Pflege.

Hilfreich wäre auch, wenn es in allen landeseigenen Unternehmen künftig einen regelmäßigen Entgeltgruppencheck gibt, um Lohnunterschiede zwischen „typisch männlichen“ und „typisch weiblichen“ Berufen abzubauen.

Wir müssen weiterhin daran arbeiten, dass in den Unternehmen und Betrieben, aber auch bei Mädchen und jungen Frauen, Klischees abgebaut und Rollenbilder hinterfragt werden. Die Reservierungsquote in landeseigenen Unternehmen war ein erster richtiger Schritt, um mehr Mädchen und junge Frauen für eine Ausbildung in technischen Berufen zu gewinnen. Wir wollen die Frauenquote in technischen Berufen von ihrem gegenwärtigen Stand von 16% auf perspektivisch 50 % anheben.

3) Mehr Frauen in Führungspositionen!

Die Führungsetagen, auch der landeseigenen Unternehmen, sind immer noch sehr männlich dominiert. Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, müssen auch hier die landeseigenen Unternehmen eine Vorbild- und Vorreiterfunktion übernehmen. Hier haben wir den Einfluss, den wir nutzen sollten, um zum Beispiel Quoten für Führungspositionen in den landeseigenen Unternehmen einzuführen oder auch Personalentwicklungsstrategien in den landeseigenen Unternehmen zu entwickeln, die gezielt Frauen auf Führungspositionen vorbereiten und sie auch tatsächlich dort hinbringen.

Bei der Suche nach Führungspersonal in landeseigenen Unternehmen sollte außerdem mit Headhunter-Unternehmen vertraglich vereinbart werden, dass diese geschlechtsneutral nach geeigneten Führungskräften suchen.