

„Wer hält Berlin am Laufen?“

**Dokumentation der Tagung des Projekts
Joboption Berlin am 5. Juli 2024**



Berlin, Juli 2024

„Wer hält Berlin am Laufen?“

Dokumentation der Tagung am 5. Juli 2024

Herausgeber:

ArbeitGestalten

Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff

Havelberger Str. 4

10559 Berlin

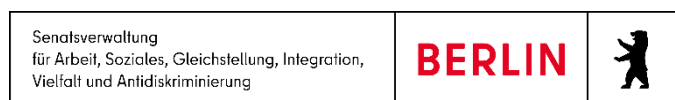
Telefon: 030 / 2 80 32 08 – 6

E-Mail: info@arbeitgestaltengmbh.de

www.arbeitgestaltengmbh.de

Fotos: David Marschalsky

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



In Kooperation:



In ihrer Begrüßung machte Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten, die rund 140 Gäste der Fachtagung „Wer hält Berlin am Laufen?“ auf die beschäftigungspolitische Bedeutung der über 300.000 Beschäftigten in den vier Dienstleistungsbranchen Einzelhandel, Gebäudereinigung, Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Zweirad-Lieferdienste aufmerksam. Viele der Beschäftigten in den vier Branchen arbeiten unter prekären Bedingungen und erhalten nicht ausreichend gesellschaftliche Wertschätzung.



Max Landero, Staatssekretär für Integration, Antidiskriminierung und Vielfalt der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA), eröffnete in Vertretung von Senatorin Kiziltepe die Veranstaltung und wies darauf hin, dass gute Arbeitsbedingungen in Dienstleistungsbranchen und die erfolgreiche Integration zugewanderter Menschen in den Arbeitsmarkt besondere Anliegen der Senatorin sind. Der Arbeitsmarkt in Berlin stehe vor großen Herausforderungen, denn neben einer Vielzahl prekärer Jobs bestehe ein akuter Personal- und Fachkräftemangel. Dafür fördert der Senat eine Reihe von

zum Teil mehrsprachigen Beratungsprojekten, die auf die Weiterbildung von Fachkräften und die Begleitung von Beschäftigten mit Migrationserfahrung abzielen.

In ihrer Keynote richtete die Soziologin **Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja** den Blick auf verkannte Leistungsträger:innen in Dienstleistungsberufen. Die Beschäftigten in Dienstleistungsberufen zeigen oftmals ein hohes Engagement und ziehen Selbstbewusstsein daraus, gute Arbeit zu leisten, beispielsweise im Einzelhandel oder der Gastronomie. Doch die Aufgaben würden komplexer, es fehle an Personal und der Arbeitsdruck steige. Viele Beschäftigte könnten ihrem eigenen Anspruch an professioneller Arbeit nicht mehr gerecht werden und es komme zu eigener Überlastung. Die gesellschaftliche Bedeutung sogenannter systemrelevanter Berufe und ihre Wertschätzung bzw. angemessene Entlohnung klaffen auseinander: „Ihr haltet den Laden am Laufen!“ – aber es soll möglichst wenig kosten, so Mayer-Ahuja. Ihr zufolge ist die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gefragt, langfristig in Dienstleistungsbranchen ein neues Normalarbeitsverhältnis mit kurzer Vollzeit und sozialer Sicherung zu schaffen und den bestehenden Niedriglohnsektor zu begrenzen. Der gesellschaftliche Wert der Arbeit in Dienstleistungsbranchen muss anerkannt und finanziell abgesichert werden, denn „klatschen reiche nicht“.

In der **anschließenden Podiumsrunde** diskutierten **Katja Karger**, Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bezirk Berlin-Brandenburg, **Margrit Zauner**, Leiterin der Abteilung Arbeit und berufliche Bildung (SenASGIVA), **Nils Busch-Petersen**, Hauptgeschäftsführer des Handelsverbands Berlin-Brandenburg (HBB) und **Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja** miteinander.



Katja Karger erläuterte, dass in den vier Dienstleistungsbranchen des Projekts Joboption sehr unterschiedliche Arbeitskulturen vorherrschen, die die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung erschweren. Daher lohne es sich, bei jeder Branche genau hinzuschauen. Im Dienstleistungsbereich finden wichtige Verteilungskämpfe über Geld und Zeit statt. Anstatt einer Debatte über die Ausweitung von Arbeitszeit brauche es attraktivere Arbeit durch kürzere Arbeitszeiten, deren Umfang allerdings nicht festgeschrieben ist wie bei einer 4-Tage-Woche, sondern sich variabel an verschiedene Lebenssituationen und Lebensphasen anpasst.

Margrit Zauner wies auf die historische Bedeutung von Dienstleistungsbranchen für Berlin hin. Berlins Industrie sei der Tourismus, zitierte sie den regierenden Bürgermeister. Dafür verfolge der Senat bei der Mittelvergabe die Maxime, öffentliches Geld für gute Arbeitsbedingungen zu vergeben, indem unter anderem eine Tariftreueregelung in die Vergaberichtlinien aufgenommen wurde. Daneben stehe die Senatsverwaltung in engem Kontakt mit dem Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin, um die Arbeitssicherheit in der Lieferdienst-Branche zu stärken.

Nils Busch-Petersen beschrieb den enormen Veränderungsdruck, unter dem der stationäre Einzelhandel durch die Digitalisierung und die Ausweitung des

Onlinehandels steht. Darauf habe der Handel mit der schnellen Einrichtung des Ausbildungsberufs der Einzelhandelskaufleute im E-Commerce reagiert. Daneben sei die Branche besonders hart durch die Lockdowns während der Covid-19-Pandemie getroffen worden. Er hob die Vielseitigkeit der Branche hervor, in der es überdurchschnittlich viele Frauen in Führungspositionen gebe, und die geprägt sei von einem hohen Anteil an migrantischen Beschäftigten und einer großen Diversität der Verbandsmitglieder, unter denen 180 Sprachen gesprochen werden.

Nicole Mayer-Ahuja erinnerte daran, dass unter dem Begriff migrantischer Beschäftigung sehr unterschiedliche Arbeits- und Lebensrealitäten gefasst werden, die einzeln betrachtet werden müssen. Zugewanderte Beschäftigte ohne deutsche Staatsbürgerschaft befinden sich in Dienstleistungsbranchen oftmals in einer Situation multipler Prekarität, in der sie mit sehr belastender Arbeit und einem unsicheren Aufenthaltsstatus umgehen müssen. Ein großer Teil dieser Beschäftigung findet in der Unsichtbarkeit statt und findet keine Unterstützung. Um in unsichtbaren Dienstleistungsjobs die Arbeitsbedingungen zu verbessern, muss zugleich über Zuwanderungsrechte gesprochen werden.

Beim anschließenden Informations-Parcours hatten die Teilnehmenden der Tagung die Möglichkeit, sich über die Ergebnisse des Projekts Joboption Berlin zu informieren und an den Stellwänden zu den verschiedenen Branchen ins Gespräch zu kommen.

Eindrücke von der Tagung







Branchenforum Gebäudereinigung

Ziel des **Forums „Gute Arbeit durch faire Vergabe“** war die Diskussion zur Identifizierung von Hemmnissen in den Verwaltungsstrukturen, um Gute Arbeit in der Beauftragung von Gebäudereinigungsleistungen zu fördern. Eingangs wurde auf den unmittelbaren Zusammenhang zwischen den prekären Beschäftigungsbedingungen in der Unterhaltsreinigung und unzureichender Reinigungsleistung hingewiesen.

Im Vortrag von **Karen Jaehrling** (Leiterin der Forschungsabteilung Prekarisierung, Regulierung, Arbeitsqualität am IAQ, Universität Duisburg Essen) wurden die Herausforderungen der öffentlichen Auftragsvergabe im Spannungsfeld von Wettbewerbsprinzipien, Dienstleistungsqualität und Sozialpolitik dargestellt. Die Musterausschreibung – ergänzende Regelungen für die Tagesreinigung – stehe nicht im Konflikt mit dem Vergaberecht und stelle eine Möglichkeit dar, um Gute Arbeit im öffentlichen Auftrag zu fördern. Andere Zielkonflikte stünden dafür im Vordergrund, vor allem Fragen der Wirtschaftlichkeit. Die Vergabestellen würden die Ermessensspielräume des Vergaberechts zur Steigerung der Dienstleistungsqualität ohne die Abseignung eventueller Kostensteigerungen durch die politischen Entscheidungsträger:innen kaum nutzen.

Stefan Damaschke (Leiter der Zentralen Vergabestelle, Bezirk Pankow) stellte im Anschluss einen Ansatz zur Verbesserung der Dienstleistungsqualität vor. So sei der zusätzliche Tagesdienst im Umfang von täglich vier Stunden in Schulgebäuden ein Erfolg, die Reinigungsmängel seien zurückgegangen. Angesichts der Haushaltslage in Berlin sei es aber fraglich, ob diese Maßnahme auch in Zukunft finanzierbar ist.

Daniel Wucherpfennig (Regionsgeschäftsführer des DGB Berlin-Brandenburg) wies darauf hin, dass die Verwaltungsstrukturen im Zuge des Outsourcings von Reinigungsleistungen nicht im angemessenen Umfang aufgebaut wurden, um den gestiegenen Anforderungen an die Auftragsvergabe personell und fachlich gerecht werden zu können.

Ralf Böker (Vorstandsmitglied der Gebäudereiniger-Innung Berlin) plädierte für die Tagesreinigung, um attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können. Die Vorschläge zur Arbeitsorganisation in der Musterausschreibung seien aus seiner Sicht praktikabel und hilfreich für die Umsetzung der Tagesreinigung.

In der anschließenden Diskussion wurden hinsichtlich der vorgeschlagenen Konzeptbewertung Bedenken der Vergabestelle geäußert, da diese sehr angreifbar seien und Bieter mit Rügen reagieren könnten. Davon aber, so Karen Jaehrling, könne sich die Vergabepaxis nicht leiten lassen, wenn der reine Preiswettbewerb zu Lasten der Dienstleistungsqualität geht. Es gäbe Lösungsansätze, wie zum Beispiel die PBST, die Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereiniger-Handwerk in Hamburg, die einen Qualitätsstandard für Reinigungsunternehmen geschaffen hat, der in der öffentlichen Auftragsvergabe berücksichtigt wird. Die Diskussion über geeignete Maßnahmen der Sozialpartner, um die Vergabestellen bei der Umsetzung von Tagesreinigung zu unterstützen, konnte nur kurz angerissen werden und bedarf einer Fortsetzung.



Branchenforum Lieferdienste

Im **Forum „Rider:innen unter Druck! Arbeitsbedingungen bei Schnelllieferdiensten in Berlin“** wurde zunächst die neue **Expertise [„Lieferrn in prekären Verhältnissen“](#)** vorgestellt. Anschließend berichteten **Rohit** (Rider), **Veit Groß** (Gewerkschaftssekretär der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG), **Daniel Gutierrez** (Gewerkschaftssekretär ver.di) und **Monika Fijarczyk** (Teamleiterin des Beratungszentrums BEMA) vor dem Hintergrund ihrer Arbeitspraxis und Erfahrungen über schwierige Arbeitsbedingungen, unzureichende Arbeitsmittel, sehr hohe Unfallzahlen, unrechtmäßige Kündigungen, unklare algorithmische Steuerungen, Auslagerungen von Beschäftigungsrisiken auf die Mitarbeiter:innen und verhinderte Betriebsratsgründungen.

Probleme beim Etablieren von Mitbestimmungsstrukturen werden dabei einerseits in einer Atomisierung der Beschäftigten und andererseits in einer aktiven Verhinderung durch Unternehmensmitarbeiter:innen, wie bspw. den Schichtleiter:innen, ausgemacht. Auch scheinen die Unternehmen gezielt vulnerable Beschäftigtengruppen zu

adressieren, wie z. B. migrantische Beschäftigte, die erst seit kurzer Zeit im Land sind und sich in starker Abhängigkeit zum Unternehmen fühlen.

Die Tatsache, dass viele der migrantischen Rider:innen dabei sehr gut ausgebildete Fachkräfte sind, die in Deutschland dringend gesucht werden, verdeutlicht zudem die immer noch großen Hürden für viele Migrant:innen, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen – was auch das Publikum nachdenklich stimmte.



Branchenforum Gastgewerbe

Im **Forum Gastgewerbe** wurde unter der Überschrift „**Geht Qualität auch ohne Fachkräfte? Zur Zukunft des Berliner Gastgewerbes**“ diskutiert.

Dr. Holger Seibert vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stellte die Studie [„Beschäftigungsdynamik, Branchenwechsel und Fachkräftebedarf im Berliner Gastgewerbe“](#) vor. Aussagen daraus sind, dass es während der Covid-19-Pandemie deutlich weniger Zugänge in die Branche gab, weswegen die Beschäftigtenzahlen stark zurückgegangen sind. Die Anzahl der Hilfskräfte und der geringfügig Beschäftigten ist seitdem gestiegen. Die Löhne liegen nach wie vor weit unter dem Durchschnitt. Holger Seibert endete mit der Einschätzung: „Das Berliner Gastgewerbe ist für eine langfristige Personalbindung nicht attraktiv genug.“

Daraufhin hielt **Rahel Krauss**, gelernte Köchin und auf dem Weg zur Fachlehrerin, ihren Input. Sie berichtete aus ihrer Lehr- und Berufszeit und schlug Verbesserungen bei der Ausbildung, etwa durch ein erstes Lehrjahr ausschließlich an der Berufsschule, vor. Weiter forderte sie eine deutlich bessere Entlohnung der Auszubildenden und eine Unterbindung der gängigen Praxis, Auszubildende als billige Arbeitskräfte auszunutzen.

Zuletzt sprach **Frauke Hermann**, Gesamtbetriebsrätin der Hotelkette AccorInvest, von ihren Erfahrungen bei der Mitbestimmung. Die vorherrschenden kleinen Teams und die hohe Fluktuation in der Branche erschwerten die Gründung von Betriebsräten. Obwohl Unternehmen auch Vorteile durch einen klaren Ansprechpartner haben, überwiege die Skepsis gegenüber der betrieblichen Mitbestimmung.

Die für das Podium eingeladene Unternehmensseite war kurzfristig verhindert, durch Wortmeldungen aus dem Publikum war diese Perspektive dennoch vertreten.

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass die Qualität der gastgewerblichen Dienstleistungen in Berlin nur durch ein Bündel von Maßnahmen verbessert werden kann. Diskutiert wurden eine stärker integrative und zeitgemäße Ausbildung in Berufsschule und Betrieb, praxisnahe Fort- und Weiterbildung sowie die Schaffung gesellschaftlicher Akzeptanz für ein nachhaltiges Preis-Leistungs-Verhältnis.



Branchenforum Einzelhandel

Im **Forum Einzelhandel** wurde unter der Überschrift „**Digitalisierung – ja, aber wie? Beispiele aus dem Berliner Einzelhandel**“ diskutiert. Zunächst wurde in einem Inputvortrag die Publikation „Mitbestimmung in der digitalen Transformation. Beispiele aus dem Berliner Einzelhandel“ vorgestellt, die im August 2024 im Rahmen des Projekts Joboption Berlin erscheint. Für die Expertise wurden vier Betriebsräte aus dem Einzelhandel interviewt und zu ihren Strategien im Umgang mit der Einführung digitaler Technologien befragt.

In der anschließenden Podiumsdiskussion berichteten **Phúc Chu Thi Hong** (Betriebsrätin, H&M/COS), **Frank Rehme** (Geschäftsführer Mittelstand-Digital Zentrum Handel) und **Lena Moos** (Geschäftsführerin LeMoos Brautkleider) von ihren Erfahrungen mit der Digitalisierung im Einzelhandel und diskutierten über Leitlinien und Zielsetzungen der digitalen Transformation.

Phúc Chu Thi Hong stellte den Digitalisierungstarifvertrag bei H&M vor, der unter anderem einen Kündigungs- und Abgruppierungsschutz bei der Einführung digitaler Technik beinhaltet und bislang der einzige seiner Art ist. Sie erklärte, dass Beschäftigte und Betriebsräte durchaus Innovationen und Technik befürworten, die die Arbeit

unterstützen. Doch bei der Umsetzung der Digitalisierung bestehe immer das Risiko, dass Arbeitsplätze abgebaut werden und Personal ersetzt wird.

Frank Rehme plädierte in seinem Beitrag für eine betriebliche Mitbestimmung, die aktiv den digitalen Wandel mitgestaltet und dabei offen für Innovationen ist. Auch in der digitalen Transformation habe der Handel vor allem die Aufgabe, eine nahe und transparente Interaktion mit den Kund:innen zu schaffen. In Zeiten akuten Personalmangels brauche es digitale Lösungen, um Kund:innen ein gutes Einkaufserlebnis zu schaffen.

Lena Moos erklärte, dass das von ihr gegründete Brautmoden-Unternehmen intensive persönliche Beratung im Laden mit der Selbstbedienung im Onlineshop verbinde. Kund:innen können die Brautkleider selbst mit einem Baukastenprinzip zusammenstellen, doch für das Anprobieren und Beraten der Kleider bleibe die qualifizierte Verkaufsberatung unersetzbar. Wie die Geschäftsführerin erklärte, werden die Beschäftigten bei der Einführung digitaler Technik beteiligt und die Digitalisierungsschritte geplant.

Die Podiumsgäste waren sich darin einig, dass der stationäre Einzelhandel vor großen Herausforderungen steht und sich vor der Digitalisierung nicht verschließen darf, um weiter bestehen zu können.

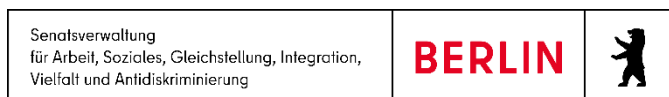
Nachschau

Das Projektteam Joboption Berlin bedankt sich bei den Teilnehmenden für die engagierten Debatten und vielfältigen Anregungen.

Projekträger:

ArbeitGestalten

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



In Kooperation

