

GUTE ARBEIT FÜR BERLIN

GRÜNE GEGEN PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG UND 5 LOHNDUMPING IM ÖFFENTLICHEN AUFTRAG

Berlins Bevölkerung wächst und damit steigt auch die Zahl der Beschäftigten. Berlins
Wirtschaft befindet sich im Aufschwung, aber an einem Großteil der Erwerbstätigen
geht dieser Aufschwung vorbei. Sie sind die Verlierer*innen einer Prekarisierung, durch
10 die immer mehr Jobs zu immer schlechteren Bedingungen gemacht werden. Viele haben
befristete Arbeitsverhältnisse oder müssen sich unfreiwillig mit Teilzeit- oder Minijobs
begnügen. Dazu hält sich eine wachsende Zahl mühsam als Freiberufler*innen und
Selbstständige über Wasser. Berlin steht heute wie kaum ein anderer Arbeitsmarkt in
Deutschland für die Prekarisierung unserer Arbeitswelt.

15 Diese Entwicklung betrifft die gesamte Stadtgesellschaft, unterschiedliche
Berufsgruppen und ist unabhängig von den formalen Bildungsabschlüssen der
Betroffenen. Sie wird zunehmend als gesellschaftliche Normalität und als fester
Bestandteil der Berliner Arbeitswelt gesehen. Das gilt für bestimmte Berufsgruppen
20 ganz besonders – und zwar ausgerechnet für die Erwerbstätigen, denen die Stadt ihr
weltweites Image als kreative, innovative Wissenschaftsmetropole verdankt. Die
berufliche Existenz von Berlins Künstler*innen, Gründer*innen und Kreativen ist häufig
eine prekäre. Gleiches gilt für einen Großteil des wissenschaftlichen Nachwuchses und
viele Beschäftigte in der Bildungs-, Jugend- und Kulturarbeit. Für all diese Berlinerinnen
25 und Berliner sind schlechte Arbeitsbedingungen, Zeit- oder Honorarverträge und
Lohndumping längst keine Ausnahmen mehr, sondern zum beruflichen Alltag
geworden.

Das gilt leider auch dann, wenn ihre Arbeitgeberin die öffentliche Hand ist. Offiziell hat
30 der Senat Berlins Kreativberufler*innen und Wissensarbeiter*innen zum Aushängeschild
und Wachstumsmotor der Stadt erklärt. De facto beteiligt sich das Land direkt und
indirekt an deren Ausbeutung, etwa bei der Auftragsvergabe und Projektförderung. Die
Anzahl dieser „externen“ Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren durch
Outsourcing und den Personalabbau in der Verwaltung stetig gewachsen. Mittlerweile
35 werden auch klassische staatliche Leistungen von Privaten erbracht und öffentliche
Angebotsstrukturen durch Honorarkräfte aufrechterhalten. Das Land unterläuft dabei
Standards, die der Senat in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik eigentlich selber
propagiert. Es klingt gut, wenn der Regierende Bürgermeister erklärt, Berlin müsse eine
„Stadt der Arbeit“ werden. Aber für „gute Arbeit“ sorgt der Senat gegenwärtig noch nicht
40 einmal da, wo er als Arbeitgeber die Möglichkeiten dazu hätte.

Wir Grüne sagen Prekarität und schlechten Arbeitsbedingungen in Berlin den Kampf an. Die Prekarisierung von Erwerbstätigkeit ist unsozial. Sie führt zu einem ruinösen Wettbewerb und wir bezahlen sie mit immer weiter steigenden Sozialausgaben. Sie entwertet die Arbeitsleistung von Menschen, die Berlin international attraktiv machen oder dafür sorgen, dass diese Stadt funktioniert.

Wir wissen, dass nicht alle diese Probleme von heute auf morgen lösbar sind. Wir konzentrieren uns deshalb in einem ersten Schritt auf drei Bereiche: die Kunst- und Kulturszene sowie den Wissenschaftsbetrieb als den beiden Aushängeschildern Berlins; sowie auf die Betroffenen in den Bezirken als dem eigentlichen Rückgrat dieser Stadt. Im zweiten Schritt möchten wir prekäre Arbeit im öffentlichen Auftrag systematisch erfassen und mit einer langfristigen Strategie dafür sorgen, dass Land und Bezirke in allen Bereichen ihrer Vorbildfunktion als Arbeitgeber wieder gerecht werden.

55

I. Kultur: ein „Mindestlohn“ für die freie Szene

Die öffentlich geförderte, freie Kulturszene ist mit vielen anderen Berufssparten nicht vergleichbar. Ihre künstlerische Arbeit ist per se projektbasiert und zeitlich befristet. Die Vergütung kann häufig nicht in Stunden bemessen und abgerechnet werden, sondern nur in Form eines Honorars. Aber auch Honorare sollten eine angemessene Vergütung sein. In Wirklichkeit arbeitet mehr als die Hälfte der freischaffenden Künstlerinnen und Künstler im Niedriglohnsektor. Das durchschnittliche Jahreseinkommen der freien Theater- und Tanzschaffenden liegt 40 Prozent unter dem aller deutschen Arbeitnehmer*innen, einschließlich der geringfügig Beschäftigten. Dabei machen Projekte, die nicht institutionell gefördert werden, zwischenzeitlich einen bedeutenden Anteil am Berliner Kulturangebot und den Besucherzahlen aus. Es reicht also nicht, prekärer Kulturarbeit allein über Zuschüsse und Tarifverträge für Einrichtungen mit fester Förderung zu begegnen. Wir Grüne wollen deshalb ein Mindesthonorar – eine Art Mindestlohn für die freie Szene – einführen.

70

Der Senat hat es bereits bei der Einführung des Berliner Mindestlohngesetzes versäumt, die öffentliche Förderung freier Kultur-Projekte aufzustocken – und damit viele Projektträger und Jurys in ein Dilemma gestürzt: Entweder sie schließen weiterhin die Augen vor prekären Arbeitsverhältnissen und der (Selbst-)Ausbeutung von Kulturschaffenden; oder sie fördern deutlich weniger Projekte und Personen zu halbwegs fairen Löhnen. Anderenfalls müsste in Berlin alleine der Etat für die freien Gruppen und Spielstätten der darstellenden Kunst um sechs Millionen Euro erhöht werden. Das ist auch einer der Gründe dafür, dass die Große Koalition in den letzten Haushaltverhandlungen die geplante Einführung eines verbindlichen Ausstellungshonorars in kommunalen Galerien kassiert hat.

80

Dieses Dilemma wollen wir Grüne auflösen. Das geht nicht ohne eine Erhöhung der verschiedenen Einzeltitel im Landeshaushalt, von denen schon heute nur ein Minimum der förderungswürdigen Projekte profitiert. Gleichzeitig muss der Staat als Geld- und Auftraggeber sicherstellen, dass bei öffentlich geförderten Kulturprojekten eine

85

90 Honoraruntergrenze gilt. Diese sollte für eine monatliche Vollzeittätigkeit, in Anlehnung an bestehende Tarife für Kulturschaffende, bei mindestens 2.000 Euro liegen. Wenn Berlin seine kulturelle Angebotsvielfalt nicht länger mit prekärer Kulturarbeit bezahlen will, braucht die Stadt beides: verbindliche Mindesthonorare und eine Aufstockung der Fördermittel für die freie Szene.

II. Wissenschaft: dauerhafte Verträge für dauerhafte Aufgaben

95 Hochschulen, Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gehören zu Berlins größten Arbeitgeberinnen. Aber auch hier greift die Prekarisierung um sich: Heute sind neun von zehn Verträgen im Wissenschaftsbereich befristet, mehr als die Hälfte davon mit einer Laufzeit von unter einem Jahr. Neben Professuren gibt es kaum noch unbefristete Arbeitsverträge an den Universitäten. Besonders schwierig ist die Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Schlechte Bezahlung, unsichere Arbeitsverhältnisse und Zukunftsaussichten sowie persönliche Abhängigkeiten sind hier die Regel. Viele hangeln sich von einer Projekt- und Drittmittelfinanzierung zur nächsten oder müssen Zwischenzeiten mit zeitweiliger Arbeitslosigkeit überbrücken. Wir Grüne wollen mit dieser Praxis Schluss machen und den Betroffenen endlich langfristige berufliche Perspektiven bieten.

105 Vor allem die Gruppe der so genannten Lehrbeauftragten ist zum Inbegriff der Prekarisierung akademischer Arbeit geworden. Eigentlich sollen sie die Lehre mit ihren Erfahrungen aus der beruflichen Praxis ergänzen. Aber in den meisten Fällen geht das, was Lehrbeauftragte wirklich leisten, weit darüber hinaus. Überall dort, wo in der Regellehre Stellen nicht ausfinanziert oder besetzt sind, halten Lehrbeauftragte den Lehrbetrieb aufrecht. Aber unter deutlich schlechteren Bedingungen: Semesterwochenstunden werden pauschal bezahlt, ohne Entlohnung für die Vor- und Nachbereitung oder Beratungszeiten, ohne Ansprüche auf Urlaub, Mutterschutz oder Krankenversicherung. Dabei werden die Zukunftsängste, der Konkurrenzdruck und die Bereitschaft zur Selbstausbeutung unter den angehenden Wissenschaftlerinnen und
110
115 Wissenschaftlern gnadenlos ausgenutzt.

Berlins wissenschaftlicher Nachwuchs braucht stabile und planbare Beschäftigungsverhältnisse. Dass Berlin hier durchaus Vorreiterin sein kann, wird bei der Gruppe der studentischen Beschäftigten an Berliner Hochschulen deutlich. Für sie gibt es in Berlin den bundesweit einzigen Tarifvertrag sowie im Berliner Hochschulgesetz verankerte auskömmliche Vertragslaufzeiten von in der Regel zwei Jahren. Gerade weil für viele angehende Wissenschaftler*innen eine Hilfskraftstelle an der Hochschule die erste bezahlte Beschäftigung in der Wissenschaft ist, wollen wir diese Errungenschaften schützen und weiterentwickeln.

125 Wir Grüne wollen jedoch mehr: Wir fordern für alle Qualifikationsstellen Vertragslaufzeiten von mindestens vier Jahren oder eine Laufzeit, die den Abschluss der Qualifizierung umfasst. Und es braucht neue, unbefristete Stellen neben der Professur, insbesondere für Post-Docs. Überall dort, wo Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

130 in ihrem Beruf arbeiten, müssen sie auch sozialversicherungspflichtig beschäftigt
werden. Das gilt natürlich auch für Lehrbeauftragte, die Daueraufgaben übernehmen. Im
Umgang mit befristeten Drittmittel-Verträgen wollen wir verpflichtende „Codes of
Conduct“ einführen. Die Stellenlaufzeit sollte mindestens der Laufzeit der verfügbaren
135 Mittel entsprechen und dabei auch Eltern- und Betreuungszeiten absichern. Durch
verpflichtende Promotionsvereinbarungen können die Rechte und Pflichten von
Promovierenden, Betreuenden und den beteiligten Institutionen geregelt werden. Wenn
Berlins Wissenschaft und Forschung das eigentliche Kapital dieser Stadt sind, braucht
es hier für dauerhafte Aufgaben auch dauerhafte Verträge.

140 **III. Bezirke: Tarifverträge für die Honorarkräfte**

Unterfinanzierung und Personalnotstand sind in den Berliner Bezirken seit vielen Jahren
an der Tagesordnung. Auch hier sind gerechtere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen
häufig nur zum Preis von Einschränkungen bei den Angeboten zu haben. Ob bei der
kulturellen Bildung oder in der Jugendarbeit, bei der Schulreinigung und in der
145 Grünpflege: Immer mehr öffentliche Aufgaben und Aufträge werden zu prekären
Arbeitsbedingungen erbracht. In den bezirklichen Musikschulen wird der Betrieb nur
noch durch den Einsatz von rund 2.000 Honorarkräften gewährleistet, die zusammen 90
Prozent des Unterrichts erteilen. Obwohl mehr als die Hälfte von ihnen in
arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen arbeitet, ist ihr Nettoverdienst im Vergleich zu
150 den Festangestellten sehr gering und an eine Altersvorsorge kaum zu denken. Ähnliche
Verhältnisse herrschen an den kommunalen Volkshochschulen; hier sind es sogar 3.000
Freiberufler*innen, die unter anderem das staatliche Angebot an Sprach- und
Integrationskursen aufrechterhalten. Durch die finanzielle Misere der Bezirke hat neben
den Beschäftigten auch längst die Qualität einiger Angebote gelitten: In der
155 Schulreinigung und Grünpflege werden Leistungen stets an die/den billigste*n
Anbieter*in vergeben – mit den bekannten Folgen. Gute Arbeit und moderne
Daseinsvorsorge sehen anders aus. Wir Grüne wollen den Teufelskreis prekärer Arbeit
im öffentlichen Auftrag durchbrechen und für eine andere Vergabe- und Personalpolitik
in den Bezirken sorgen.

160 Unser Ziel lautet: Wer von öffentlichen Aufträgen profitieren will, muss seinen
Beschäftigten Tariflöhne oder die im Entsendegesetz festgelegten Entgelte zahlen, egal
ob die Finanzierung auf Honorar- oder Leistungsvereinbarungen beruht. Diesen
Grundsatz wollen wir im Vergabegesetz verankern. Wir möchten rechtssichere
165 Qualitätsstandards für bezirkliche Ausschreibungen definieren und für eine bessere
Kontrolle die Ausstattung der Vergabestellen verbessern. Diese Tarife und Standards
dürfen weder zu Lasten der Angebotsvielfalt gehen noch eine weitere Anhebung der
Entgelte nach sich ziehen, etwa für Volkshochschulkurse oder den Musikschulunterricht.
Denn damit verliert öffentliche Daseinsvorsorge letztlich ihren Sinn, nämlich Teilhabe
170 und Bildungszugänge unabhängig vom finanziellen Hintergrund zu ermöglichen.
Stattdessen braucht es eine automatische Anpassung der Etatzuweisungen für die
Bezirke an etwaige Lohnerhöhungen.

175 In einem ersten Schritt setzen wir uns für Verhandlungen zwischen dem Senat und den
gewerkschaftlichen Vertretungen über einen Tarifvertrag für die Honorarkräfte an den
Musik- und Volkshochschulen ein. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit
arbeitnehmerähnlichem Status sollen analog zu den so genannten festen Freien von
180 Rundfunkanstalten tarifliche Regelungen vereinbart werden, die unter anderem
folgende Aspekte beinhalten: Ausgleichszahlungen im Krankheitsfall und bei
Mutterschutz, einen Mindestbeschäftigungsumfang und die Altersvorsorge, die
Interessenvertretung der Beschäftigten sowie die Orientierung ihrer Honorarhöhe an
den Tarifentwicklungen in Berlins öffentlichem Dienst. An den Musikschulen wollen wir
185 zudem zur Pauschalvergütung der Lehrenden zurückkehren. Perspektivisch wollen wir
an den Musik- und Volkshochschulen mehr Lehrkräfte fest anstellen. Wenn Berlin ein
Vorbild im Kampf gegen Prekarität und Lohndumping sein will, müssen Land und
Bezirke bei denen anfangen, die in ihrem Auftrag die Daseinsvorsorge in der Stadt
aufrechterhalten.

190 **IV. Eine langfristige Strategie gegen prekäre Beschäftigung und Lohndumping für Berlin**

Berlin muss endlich die Spirale von Armut und prekärer Beschäftigung,
Angebotskürzungen und öffentlicher Finanznot durchbrechen. Dabei werden wir nicht
ad hoc alle Ungerechtigkeiten beseitigen und sämtliche Arbeitsbedingungen verbessern
können. Denn dafür ist auch die Haushaltsslage von Land und Bezirken immer noch zu
195 prekär. Wir werden ehrlich darüber diskutieren müssen, wie wir die Situation von
Menschen mit prekären Jobs schrittweise verbessern. Dazu gehört das Bewusstsein, dass
sich Berlin solche Dumpinglöhne gar nicht leisten kann. Wir alle bezahlen sie entweder
schon heute, wie im Fall der so genannten Aufstocker*innen, oder müssen sie in Folge
zunehmender Altersarmut in der Zukunft bezahlen. Es braucht eine langfristige,
200 systematische Strategie, damit „Prekär im öffentlichen Auftrag“ zukünftig der
Vergangenheit angehört. Deshalb wollen wir zusammen mit allen Beteiligten, den
Senatsverwaltungen, den Bezirken, den landeseigenen Unternehmen sowie den Trägern
und Einrichtungen, die über öffentliche Mittel finanziert werden, soziale Standards und
Qualitätskriterien für die Entlohnung von direkt und indirekt Beschäftigten erarbeiten.
205 Die höchsten Ansprüche haben wir dabei an den öffentlichen Dienst selber, gefolgt von
den landeseigenen Unternehmen. Bei Einrichtungen, die über öffentliche Mittel
finanziert werden und bei Unternehmen, die von der Berliner Wirtschaftsförderung
profitieren, wollen wir langfristig die gleichen Mindeststandards verankern. Konkret
haben wir folgende Ziele:

- 210
1. Arbeitnehmerähnlich Beschäftigte sollten schrittweise in reguläre Beschäftigung
übernommen werden und der Anteil fester Arbeitsverhältnisse bei öffentlich
finanzierten Aufgaben wieder wachsen.
 2. Leiharbeit soll nur zur flexiblen Abfederung von Auftragsspitzen und zur
215 Überbrückung personeller Engpässe genutzt werden können, aber nicht zum Nachteil
der Beschäftigten.

3. Leiharbeitskräfte müssen fair entlohnt werden und mehr Sicherheit erhalten. Deswegen fordern wir konsequent Equal Pay ab dem ersten Tag und eine eindeutige Abgrenzung zwischen Leiharbeit und Werkverträgen.

220 4. Die Stundensätze sollen an den Tarifvertrag und die Tarifentwicklung im Berliner öffentlichen Dienst gekoppelt werden.

5. Mit erzwungener Teilzeitarbeit muss Schluss sein. Stattdessen wollen wir neben dem Recht auf Teilzeit auch das Recht auf die Rückkehr zur Vollzeitstelle verankern.

225 6. Barrierefreiheit und Menschen mit Behinderung sollen gezielt gefördert werden. Und die Arbeitsverhältnisse müssen familienfreundlicher werden, zum Beispiel durch bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder flexiblere Arbeitszeiten.

Um diese Ziele schrittweise zu erreichen, schlagen wir unter anderem folgende Instrumente vor:

230

1. Mit einem Landes-Tarifbindungsgesetz wollen wir erreichen, dass auch die Beschäftigten in den landeseigenen Betrieben sowie bei Trägern und Einrichtungen, die über öffentliche Mittel finanziert werden, nach den Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst bezahlt werden. Dafür möchten wir die entsprechenden

235

Zuweisungen anheben und im Falle von Entgelterhöhungen die bezirklichen Etats automatisch anpassen.

2. Wir wollen im Vergabegesetz verankern, dass alle, die von öffentlichen Aufträgen profitieren wollen, ihre Beschäftigten zu Tariflöhnen oder den im Entsendegesetz festgelegte Entgelten bezahlen. Dafür möchten wir die Vergabestellen personell besser

240

ausstatten und ihr fachliche Kompetenz, insbesondere im Umgang mit den häufigen Klagen von Bewerbern stärken.

3. Wir wollen eine Offensive für die Formulierung rechtssicherer Qualitätsstandards bei bezirklichen Ausschreibungen starten, auch mit der aktiven Unterstützung der Senatsverwaltungen. Die Einhaltung dieser Standards muss durch eine eigenständige

245

Kommission kontrolliert werden, die – analog zum Bremer Vergabegesetz – in regelmäßigen Abständen mit einem Tätigkeitsbericht für mehr Transparenz sorgt. Bei Verstößen gegen die Ausschreibungskriterien, etwa geheimem Lohndumping, möchten wir höhere Vertragsstrafen.

4. In Beteiligungsunternehmen wollen wir durch die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten sowie der Nutzer*innen in die Aufsichtsräte oder

250

Gewährträgerversammlungen sicherstellen, dass soziale Gesichtspunkte stärker berücksichtigt werden. Um hier mehr Transparenz zu schaffen, möchten wir auch die Rechnungshofbefugnisse des Parlaments ausweiten.

5. Wir wollen systematisch dafür sorgen, dass Outsourcing verhindert wird, wenn damit

255

Löhne gedrückt und Arbeitskosten gespart werden sollen. Schon aus diesem Grund muss der Personalabbau in den Bezirken unverzüglich gestoppt werden. Prekarisierung und Lohndumping durch die Hintertür sollten in Berlin zukünftig ausgeschlossen sein.