

## **V-08** Weitere Anträge

Antragsteller\*in: Andreas Audretsch (KV Neukölln)

### **Faire Löhne, bessere Arbeitsbedingungen, mehr Personal – wir sorgen für gute Arbeit im öffentlichen Auftrag**

#### **1 Faire Löhne, bessere Arbeitsbedingungen, mehr Personal – wir sorgen für gute Arbeit im 2 öffentlichen Auftrag**

3 Die Freiheit und die Möglichkeiten dieser wunderbaren Stadt sind nichts wert, wenn Menschen  
4 unter prekären Verhältnissen arbeiten müssen, wenn das Einkommen kaum dafür reicht, die  
5 Miete zu zahlen, wenn Arbeitsbedingungen und Personalsituation so schlecht sind, dass es nur  
6 darum geht den Betrieb irgendwie aufrecht zu halten. Viel zu viele Menschen in Berlin  
7 arbeiten unter genau solchen Bedingungen – eine Situation, die wir Grüne nicht hinnehmen.

8 Wir sind im Wahlkampf 2016 angetreten, die Arbeitsbedingungen von Menschen in Berlin zu  
9 verbessern. Einen besonderen Fokus haben wir dabei auf all diejenigen, die im öffentlichen  
10 Auftrag arbeiten und abhängig von öffentlicher Finanzierung sind. Die Beschäftigten in den  
11 Krankenhäusern der Stadt, bei den Trägern Sozialer Arbeit, die Wissenschaftler\*innen an  
12 unseren Hochschulen, die Künstler\*innen, die unsere Stadt erst zur Weltstadt machen, die  
13 Menschen, die in den Volkshochschulen und Musikschulen vor Ort für Kultur und Bildung  
14 sorgen, die Lehrer\*innen und Mitarbeiter\*innen an unseren Schulen, die Polizist\*innen und  
15 Feuerwehrleute. All diesen Menschen sind wir in ganz besonderer Weise verpflichtet. Wir  
16 haben diese Verpflichtung angenommen und schon viel erreicht. Gleichzeitig wissen wir, es  
17 bleibt viel zu tun. Wir gehen es an!

#### **18 Gute Arbeit in der Pflege – mehr Pflegepersonal für Berlins Krankenhäuser**

19 Im Bundestagswahlkampf 2017 war es eines der großen Themen – der Pflegenotstand in  
20 Deutschland. Und das Problem von Fachkräftengpässen bei Pflegekräften – sei es in der  
21 Krankenhaus- oder Altenpflege – bleibt bestehen und wird sich weiter verschärfen. Wir  
22 brauchen daher einen Strukturwandel in der Pflege und deren Finanzierung. Ein wichtiger  
23 erster Schritt war es, die Ausbildung kostenfrei zu stellen. Denn klar ist: Wir brauchen  
24 mehr Personal auf den Stationen, gut ausgebildete Pflegekräfte, bessere Arbeitsbedingungen  
25 und eine bessere Bezahlung, um den Beruf attraktiver zu machen. Vereinbarkeit von Familie  
26 und Beruf ist in einem immer noch stark weiblich dominierten Arbeitsfeld, das außerdem oft  
27 von Schichtarbeit geprägt ist, ein echtes Problem. Um so dringend benötigtes, zusätzliches  
28 Personal einzustellen, müssen die Aus- und Fortbildungskapazitäten deutlich ausgebaut und an  
29 den Bedarf angepasst werden. Wir brauchen außerdem einen niedrighschwelligigen Einstieg für  
30 Menschen, die Interesse an Pflegeberufen haben, aber zunächst die formalen Voraussetzungen  
31 für eine Ausbildung nicht erfüllen. Mit dem Erwerb von Teilqualifikationen soll der Weg zum  
32 Berufsabschluss ermöglicht werden. Auch wollen wir Fachkräfte, die den Beruf verlassen  
33 haben, zurück gewinnen. Ein Weg zu mehr Personal ist auch die schnellere und  
34 unbürokratischere Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen sowie eine gezielte  
35 Werbung für den Pflegeberuf unter Geflüchteten und sogenannten Menschen mit  
36 Migrationshintergrund. Gleichzeitig ist dies eine Chance für mehr interkulturelle Öffnung  
37 der Krankenhäuser und Altenpflege.

38 Blickt man auf die Situation in den Krankenhäusern wird schnell klar: Viele so dringend  
39 benötigte Maßnahmen zur Verbesserung der Situation können nur bundesrechtlich umgesetzt

40 werden. Das Finanzierungssystem der Krankenhäuser über Fallpauschalen (DRGs) setzt auf einen  
41 Rationalisierungsdruck, der viel zu häufig auf dem Rücken der Beschäftigten abgeladen wird.  
42 Das spüren Menschen in der Pflege, aber auch andere Beschäftigte. Ob die outgesourceten  
43 Physiotherapeut\*innen bei Vivantes, oder all jene, die als nicht am Krankenbett Arbeitende  
44 von der Charité vor etlichen Jahren in die Charité Facility Management (CFM) geschoben  
45 wurden.

46 Viele der Probleme müssen auf Bundesebene angegangen werden, es gibt aber auch Spielraum auf  
47 Landesebene. So wird die CFM zum 1.1.2019 hundertprozentige Tochter der Charité, die  
48 privaten Anteilseigner werden ‚herausgekauft‘. Am wichtigsten ist dabei, dass es nach  
49 Monaten der Auseinandersetzung eine Tarifvereinbarung gibt, die den politisch vereinbarten  
50 Mindestlohn von 11 € umsetzt.

51 Als Rot-Rot-Grüne Koalition haben wir die Investitionen in die Berliner Krankenhäuser auf  
52 den Bundesdurchschnitt erhöht, damit haben wir eine Trendwende eingeleitet und werden diesen  
53 Weg auch weiter beschreiten. Unser Ziel ist es, den Investitionsstau von 2,1 Milliarden Euro  
54 aus den letzten 20 Jahren abzubauen.

55 Wir begrüßen es, dass der „Volksentscheid Gesunde Krankenhäuser“ zentrale Punkte wie nötige  
56 Investitionen und eine bessere Personalausstattung adressiert – insbesondere vor dem  
57 Hintergrund der Versäumnisse vergangener Jahre. Genau wie den Initiator\*innen geht es uns um  
58 mehr Zeit für die Pflege, um Anerkennung für den Pflegeberuf und damit um mehr  
59 Menschlichkeit und Qualität im Umgang mit den Patient\*innen. Hierfür fordern wir eine  
60 eindeutige Personalbemessung für Pflegekräfte und andere Berufsgruppen in Krankenhäusern.  
61 Dabei loten wir auch einen breiten Ansatz aus: In NRW und im Saarland werden beispielsweise  
62 verbindliche Personaluntergrenzen für alle Fachkräfte auf Landesebene diskutiert, um zu  
63 vermeiden, dass Lücken an anderer Stelle entstehen. Einzelne Branchen singulär  
64 rauszugreifen, könnte zu Lücken an anderen Stellen führen. Wir verfolgen die Diskussionen in  
65 anderen Bundesländern und fordern Dilek Kolat, Senatorin für Gesundheit und Pflege auf,  
66 konkrete Vorschläge für das Land Berlin zu unterbreiten.

### 67 **Gute Arbeit in der Wissenschaft**

68 Wir sind angetreten für einen Paradigmenwechsel bei den Arbeitsbedingungen in der  
69 Wissenschaft. Uns ist klar, dass wir uns hiermit viel vorgenommen haben, doch wichtige  
70 Schritte sind bereits gemacht: Im Haushalt haben wir durchsetzen können, dass der  
71 Landeszusatz für die Hochschulen für die laufenden Hochschulverträge (2018 bis 2022) um  
72 3,5 Prozent pro Jahr erhöht wird. Das ist viel Geld, das wir, im Gegensatz zu früheren  
73 Hochschulverträgen, explizit mit normativen Vorgaben wie dem Thema „gute Arbeit in der  
74 Wissenschaft“ verknüpft haben. Wir sorgen dafür, bisherige Befristungen und prekäre  
75 Beschäftigung abzulösen und wollen gute Arbeitsbedingungen wieder zur Regel machen.  
76 Ausnahmen darf es nur in Einzelfällen geben, wenn diese aus rechtlichen, wissenschaftlichen  
77 oder organisatorischen Gründen sinnvoll sind. In den Hochschulverträgen haben wir verankert:  
78 „Für strukturelle Daueraufgaben werden Dauerstellen geschaffen.“ An den Fachhochschulen  
79 bedeutet dies auch die Schaffung eines wissenschaftlichen Mittelbaus für exzellente  
80 wissenschaftliche Arbeit. Geld haben wir mit den Hochschulverträgen und im Doppelhaushalt  
81 bereitgestellt, die Vorgaben in den Verträgen sind klar. Nun geht es für die Hochschulen um  
82 die konkrete Umsetzung – wir werden sie konstruktiv, aber auch kritisch begleiten. Dazu  
83 gehört auch, dass wir sehr genau hinsehen, wenn die komplexe Rechtslage zu Befristungen im  
84 Wissenschaftsbereich, aber auch zu ‚Familienkomponente‘ und Vertragsdauern für Eltern und  
85 Pflegenden, kreativ gegen die Interessen der Beschäftigten ausgelegt werden sollen.

86 Die Situation der etwas mehr als 8.000 studentischen Mitarbeiter\*innen an den Berliner  
87 Hochschulen macht uns Sorgen. Seit 2016 laufen die Tarifverhandlungen zur Anpassung bzw. zum  
88 Neuabschluss des Tarifvertrages für studentische Mitarbeiter\*innen. Der aktuelle

89 Tarifvertrag wurde im Jahr 2002 geschlossen, eine Anpassung an die enorm gestiegenen  
90 Lebenshaltungskosten ist aus unserer Sicht überfällig. Wir halten die Streiks der  
91 Studierenden in den vergangenen Monaten für legitim und unterstützen die Studierenden. Die  
92 konkrete Ausgestaltung einer Neureglung ist Aufgabe der Tarifparteien. Wir fordern beide  
93 Seiten jedoch auf, zügig zu einer Einigung zu kommen, mit der die Situation der  
94 studentischen Mitarbeiter\*innen an den Berliner Hochschulen maßgeblich verbessert wird.  
95 Langfristig wollen wir einen Tarifvertrag für alle Beschäftigten der Hochschulen, bei dem  
96 die studentischen Beschäftigten inbegriffen sind. Notwendig ist dabei, die Aufgabenbereiche  
97 studentischer Beschäftigter und die Zielsetzung studentischer Erwerbstätigkeit an  
98 Hochschulen im Verhältnis zu den Tätigkeiten des restlichen Hochschulpersonals klarer zu  
99 definieren. Studierende, die an Hochschulen und anderswo, neben ihrem Studium Aufgaben  
100 verrichten, die im Regelfall von Beschäftigten nach TV-L ausgeübt werden, sollten  
101 perspektivisch auch entsprechend eingruppiert und bezahlt werden.

### 102 **Gute Arbeit in Musikschulen und Volkshochschulen**

103 Im Koalitionsvertrag zwischen SPD, Linken und Grünen haben wir festgelegt, dass an  
104 Musikschulen und Volkshochschulen bei „dauerhaftem Tätigkeitsbedarf Honorarverträge in  
105 Arbeitsverträge umgewandelt [werden], mit dem Zwischenziel von mindestens 20 Prozent  
106 Festangestellten bis 2021. Für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte will die Koalition eine  
107 tarifvertragliche Regelung abschließen. Wir Grüne stehen zu diesen Zielen!

108 In den Haushaltsberatungen zum aktuellen Doppelhaushalt haben wir erreichen können, dass 1,2  
109 Millionen Euro im Jahr zusätzlich für die Berliner Musikschulen eingestellt wurde. Damit  
110 erreichen wir bereits 2018/2019 das im Koalitionsvertrag festgeschriebene 20-Prozent-Ziel  
111 bei Festanstellungen an den Berliner Musikschulen – ohne das Angebot automatisch  
112 einzuschränken oder zu verteuern. Dies kann aber nur ein Anfang sein! Denn die konkrete  
113 Umsetzung in den Bezirken steht teilweise noch aus. Und im Bundesvergleich hat Berlin mit 20  
114 Prozent Festangestellten zwar aufgeholt, ist aber immer noch Schlusslicht. Ein Bericht, der  
115 bis zum 30. September 2019 durch die Senatsverwaltung für Kultur vorzulegen ist, soll  
116 Auskunft über den Fortschritt geben. Wir bleiben dran! Auch für die Volkshochschulen haben  
117 wir schon viel erreichen können. So haben wir die Dozent\*innen in Sprachkursen, die aus  
118 Landesmitteln bezahlt werden, an die Honorare derer, die aus Bundesmitteln bezahlt werden,  
119 angeglichen. Mittelfristig arbeiten wir auf eine Besserstellung aller VHS-Dozent\*innen hin.

120 Auch eine tarifvertragliche Regelung für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte in den  
121 Musikschulen streben wir weiter an. Wir begrüßen daher, dass die Gewerkschaft ver.di Berlin-  
122 Brandenburg und die Deutsche Orchestervereinigung (DOV) eine Tarif- und  
123 Verhandlungskommission gebildet und den Berliner Kultursenator Klaus Lederer zu  
124 Tarifverhandlungen für die Musikschulen aufgefordert hat. Bislang werden solche  
125 Tarifverhandlungen von der Tarifgemeinschaft der Länder blockiert. Vorstandsvorsitzender der  
126 Tarifgemeinschaft ist aktuell der Berliner Finanzsenator Matthias Kollatz-Ahnen. Wir fordern  
127 ihn auf, sich weiter dafür einzusetzen, den Weg für Tarifverhandlungen frei zu machen.  
128 Parallel fordern wir den Kultursenator auf, zumindest die Honorarsätze über die  
129 Ausführungsvorschriften zu verbessern und dazu konkrete Vorschläge zu unterbreiten.

### 130 **Gute Arbeit für Kunst- und Kulturschaffende**

131 Kunst und Kultur prägen das Bild Berlins in ganz Deutschland und weit darüber hinaus. Die  
132 Arbeitsbedingungen und Einkommen der Künstler\*innen und Kulturschaffenden in der Stadt sind  
133 aber in vielen Fällen äußerst prekäre. Wir sind angetreten, das zu ändern. Im Doppelhaushalt  
134 2018/2019 wurden erstmals seit langem wieder Tarifsteigerungen bei Kultureinrichtungen und  
135 der Projektförderung als struktureller Mehrbedarf anerkannt und finanziell ausgeglichen.  
136 Dies hat ganz konkret höhere Zuweisungen zur Folge und damit eine bessere Vergütung für  
137 Kulturschaffende in Berlin – ohne dass Institutionen und freie Szene dafür bei den

138 Programmmitteln sparen mussten. In einem zweiten Schritt müssen Lösungen für die  
139 Einrichtungen, Projekte und Gruppen gefunden werden, die ohne Festangestellte und  
140 Tarifverträge arbeiten.

141 Bei Mindesthonoraren ist und bleibt Berlin bundesweite Vorreiterin. Was im Bereich der  
142 Darstellenden Kunst und bei den Ausstellungshonoraren für Bildende Künstler\*innen bereits  
143 ganz gut funktioniert, wollen wir auf weitere Sparten und Förderprogramme ausweiten. Dabei  
144 werden wir prüfen, ob die bisherigen „Empfehlungen“ der Kulturverwaltung gegenüber Jurys und  
145 Zuwendungsempfängern zu verbindlichen Regelungen weiterentwickelt werden sollten.  
146 Mittelfristig braucht es Honoraruntergrenzen differenziert nach Tätigkeitsfeldern – denn  
147 auch innerhalb ein und derselben Sparte kann sich künstlerische Arbeit in punkto Arbeitszeit  
148 und -aufwand oder bei der dafür notwendigen Qualifikation stark unterscheiden. Wir setzen  
149 uns außerdem für eine Dynamisierung der bestehenden Honorarempfehlungen ein – analog zur  
150 allgemeinen Tarifentwicklung und Teuerung. Wenn die Mieten und Lebenshaltungskosten in der  
151 Stadt steigen, muss sich das auch in der Entlohnung von Berlins Künstler\*innen  
152 widerspiegeln!

153 **Gute Arbeit im Landesdienst: Feuerwehrleute, Polizist\*innen oder Lehrer\*innen – sie**  
154 **verdienen mehr**

155 Wer für unsere Stadt arbeitet hat gute Arbeitsbedingungen, ausreichend viele Kolleg\*innen  
156 und eine gute Entlohnung verdient. Das sind wir den Menschen schuldig, die für uns ihren  
157 Dienst tun. Das sind wir aber auch den Berliner\*innen schuldig, die gute Leistungen  
158 erwarten, die es ohne gute Arbeitsbedingungen und eine faire Bezahlung nicht geben kann.

159 Wir haben uns der Aufgabe gestellt und wichtige Schritte gemacht: Mit dem Haushaltsentwurf  
160 2018/2019 geht die größte personelle Verstärkung der Berliner Justiz seit 25 Jahren einher.  
161 Wir werden 243 zusätzliche Stellen schaffen und die Ausbildungskapazitäten ausbauen – eine  
162 Trendwende für die Berliner Justiz. Die Polizei wird mit 800 neuen Stellen für die Jahre  
163 2018/2019 deutlich aufgestockt. Auch die Feuerwehr wird personell um 324 Stellen erweitert.  
164 Um den Polizei- und Feuerwehrberuf attraktiver zu gestalten, ist es erforderlich, den  
165 Beförderungsstau abzubauen. Mit dem Doppelhaushalt 2018/2019 haben wir darum beschlossen,  
166 dass 1.990 Stellen der Besoldungsgruppe A9 der Polizei (für 4,8 Millionen Euro) und bei der  
167 Feuerwehr 496 Stellen der Besoldungsgruppe A8 (für 1,3 Millionen Euro) umgewandelt werden.

168 Gute Arbeit heißt auch gutes Material. Darum bringen wir die Ausstattung der Polizei auf den  
169 neusten Stand. Anfang 2018 haben wir alle Polizist\*innen mit modernen  
170 Ausrüstungsgegenständen ausgestattet. Konkret in der Planung ist, die Wachen und  
171 Schießstände zu sanieren, dazu haben wir 20 Millionen Euro zusätzlich vorgesehen, und fünf  
172 neue Einsatztrainingszentren zu errichten. Auch bei der Feuerwehr wird es mehr Geld für die  
173 Sanierung von Wachen geben (12 Millionen Euro) sowie ein Sondersanierungsprogramm für die  
174 Wachen der Freiwilligen Feuerwehr für 10 Millionen Euro.

175 Gute Arbeit geht nur mit guter Bezahlung. Auch hier haben wir erste wichtige Schritte  
176 gemacht. Unser Ziel ist die Angleichung der Besoldung und Versorgung der Beamten des Landes  
177 Berlin an den Durchschnitt aller Bundesländer in Deutschland. Bis 2021, bis zum Ende der  
178 laufenden Legislaturperiode, wird die Beamtenbesoldung wie geplant den Durchschnitt der  
179 Bundesländer erreichen. Die Voraussetzungen haben wir geschaffen. Jetzt geht es darum, die  
180 Pläne konkret umzusetzen. Wir Grüne stehen dafür ein. Die Beamtinnen und Beamten in Berlin  
181 können sich darauf verlassen.

182 Auch für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte in Berlin haben wir schon einiges erreicht: Seit  
183 dem Sommer 2017 erhalten alle nach dem neuen Lehrkräftebildungsgesetz ausgebildeten  
184 Grundschullehrkräfte den gleichen Lohn wie ihre Kolleginnen und Kollegen an den Oberschulen  
185 (Anhebung von E11 auf E13). Alle ‚alten‘ Grundschullehrkräfte, deren Studium und

186 Referendariat noch der alten Regelung folgte und somit kürzer war, sollen ab 2019 von den  
187 Verbesserungen profitieren (rund 6.500 Lehrkräfte/ca. 32 Mio. Euro ab 2019). Wir Grüne haben  
188 Druck gemacht und die Berliner Politik hat verstanden: Eine gute Grundschule ist der  
189 Schlüssel zum Bildungserfolg unserer Kinder.

### 190 **Gute Arbeit in landeseigenen Betrieben und Beteiligungsunternehmen**

191 Der rot-rot-grünen Koalition ist es ein wichtiges Anliegen, dass die Angestellten im  
192 unmittelbaren Verantwortungsbereich des Landes in gesicherten, verlässlichen und sozialen  
193 Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Befristungen ohne Sachgrund widersprechen dem  
194 Anspruch an gute Arbeit und soziale Arbeitsbedingungen, für die rot-rot-grün stehen. Wir  
195 nehmen auch die Töchter der Landesunternehmen in den Blick, wenn es darum geht, faire  
196 Tariflöhne zu zahlen. Wir verpflichten die Zuwendungsempfänger (vor allem in der Sozialen  
197 Arbeit und Arbeitsmarktförderung läuft fast alles über sie), sich mindestens in der  
198 Gehaltshöhe an adäquaten Tarifverträgen zu orientieren, wenn sie nicht ohnehin einen  
199 Tarifvertrag abgeschlossen haben. Genauso erwarten wir dies selbstverständlich auch von den  
200 Landesunternehmen und Beteiligungen. Für beides ist das nötige Geld in den Landeshaushalt  
201 eingestellt worden – die alte Ausrede „Kein Geld da“ gilt nicht mehr!

202 Das Land Berlin und der öffentliche Dienst als Arbeitgeber müssen eine Vorbildfunktion für  
203 gute Arbeit einnehmen und so auch korrigierend auf den Berliner Arbeitsmarkt einwirken.  
204 Daher haben wir im Berliner Abgeordnetenhaus einen Beschluss herbeigeführt, der die  
205 landeseigenen Betriebe und Beteiligungsunternehmen zukünftig in die Pflicht nimmt, auf  
206 sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverhältnissen zu verzichten.

207 Wir werden das Thema auch darüber hinaus weiter vorantreiben – unter anderem auch in  
208 Richtung der Jobcenter. Denn dort gibt es noch viele Arbeitsverträge die sachgrundlos  
209 befristet sind. Hier wird der Schaden von sachgrundlosen Befristungen deutlich: Ständig  
210 müssen neue Mitarbeiter\*innen eingearbeitet werden, ständig geht wertvolles Wissen und  
211 Kontinuität verloren. Das ist fatal, denn wir brauchen in den Jobcentern qualifizierte und  
212 gut eingearbeitete Arbeitskräfte, insbesondere auch in der aktuellen Situation, in der es um  
213 die so wichtige Arbeitsmarktintegration langzeiterwerbsloser und geflüchteter Menschen geht.  
214 Diese Menschen sind auf die Institution Jobcenter und die Qualität der Arbeit angewiesen.

215 Wir sagen Prekarität und schlechten Arbeitsbedingungen in Berlin den Kampf an. Wir haben  
216 Wort gehalten und wichtige Schritte in die Wege geleitet. Aber viel wichtiger ist: Heute  
217 erneuern wir unser Versprechen. Wir kämpfen weiter für gute Arbeit. Wir bleiben dran. Berlin  
218 hat nur eine gute Zukunft für alle, wenn die Stadt zur Hauptstadt guter Arbeit wird. Mit uns  
219 Grünen haben die Berliner\*innen im Kampf dafür einen starken Partner.

### 220 **Unterstützer\*innen:**

221 Sabine Bangert (KV Steglitz- Zehlendorf), Catherina Pieroth (KV Tempelhof-Schöneberg), Fatos  
222 Topac (KV Friedrichshain-Kreuzberg), Daniel Wesener (KV Friedrichshain-Kreuzberg), Anja  
223 Schillhaneck (Abt. Wissenschaft), Lucas Hoewner (LAG Wissenschaft), Annika Gerold (KV  
224 Friedrichshain-Kreuzberg), Philmon Ghirmai (KV Neukölln), Anna Hoppenau (KV Neukölln)