

## **KLEINE ANFRAGE**

**des Abgeordneten Henning Foerster, Fraktion DIE LINKE**

**Mecklenburg-Vorpommern als Land der „Guten Arbeit“**

**und**

## **ANTWORT**

**der Landesregierung**

1. Wie definiert die Landesregierung den von den Gewerkschaften geprägten Begriff der „Guten Arbeit“?  
Welche Initiativen hat die Landesregierung seit dem Jahr 2011 ergriffen, um Mecklenburg-Vorpommern zum Land der „Guten Arbeit“ zu entwickeln?

Die Landesregierung definiert den Begriff „Gute Arbeit“ nicht abschließend. Der Koalitionsvertrag erwähnt in Ziffer 22 „Gute Arbeit“ mit der Schaffung unbefristeter sozialversicherungspflichtiger tarifgebundener Arbeitsplätze als wesentliches Ziel.

An Initiativen sind insbesondere zu nennen:

- das Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern,
- das Modellprojekt „Ganzjährige Beschäftigung von Saisonarbeitskräften“ im Rahmen des INQA-Projektes „Guter Gastgeber - guter Arbeitgeber“,
- die Einführung des Vergabemindestlohns,
- die Einführung von spezifischen Regelungen in der Wirtschaftsförderung wie die tarifgleiche Vergütung.

2. Inwieweit hält die Landesregierung eine Kampagne in Anlehnung an die Berliner Initiative „Joboption“ für geeignet, einen Beitrag zur Zurückdrängung prekärer Beschäftigung im Land zu leisten?  
Beabsichtigt die Landesregierung eine solche Initiative auch für Mecklenburg-Vorpommern?

Zur Identifikation prekärer Beschäftigung ist der individuelle Haushaltskontext zu berücksichtigen. Die Wirksamkeit einer Kampagne zur Verringerung prekärer Beschäftigung ist daher begrenzt. Zudem sind die Strukturen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt des Landes Berlin nicht mit der des Flächenlandes Mecklenburg-Vorpommern vergleichbar.

Die Landesregierung beabsichtigt derzeit nicht, eine an die Berliner Initiative „Joboption“ angelehnte Initiative in Mecklenburg-Vorpommern einzuführen.

3. Wie steht die Landesregierung zur Forderung des DGB Nord, regelmäßig einen Landesbericht über die Arbeitsbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern auf der Basis des Index „Gute Arbeit“ zu veröffentlichen, um Veränderungen und Entwicklungen sichtbar zu machen?

Es gibt vielfältige Statistiken und Veröffentlichungen zu den verschiedenen Kernelementen der Guten Arbeit. Ob aus Sicht der Landesregierung ein Landesbericht über die Arbeitsbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern erforderlich ist, ist noch nicht entschieden.

4. In welcher Art und Weise beabsichtigt die Landesregierung
  - a) die Arbeitsschutzbehörden besser auszustatten oder
  - b) andere Maßnahmen zu ergreifen,um die Einhaltung gesetzlicher, vergabespezifischer oder tariflicher Bestimmungen zu überprüfen und die Kontrolldichte zu erhöhen?

Die Fragen 4, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Für den Bereich des öffentlichen Auftragswesens besteht grundsätzlich eine beschaffungsrechtliche Eigenverantwortung der Vergabestellen im Vergabeverfahren und bei der Erteilung öffentlicher Aufträge. Auch die Kontrollen nach § 10 des Vergabegesetzes Mecklenburg-Vorpommern (VgG M-V) sind eine Aufgabe der zuständigen Vergabestellen. Der Gesetzgeber hat deshalb hier keine zusätzlichen Kapazitäten vorgesehen.

In Zusammenarbeit mit dem Landesamt für Gesundheit und Soziales wurde das risikoorientierte Aufsichtskonzept evaluiert. Im Ergebnis wird das Konzept grundlegend überarbeitet. Nicht unmittelbare Arbeitsschutzaufgaben, welche durch die Arbeitsschutzbehörde ebenfalls abzusichern sind, werden jetzt neu in die Risikobewertung aufgenommen.

Mit dieser neuen Ausrichtung der Aufgaben wird den gesetzlichen Vorgaben entsprochen. In Zukunft wird das risikobasierte Aufsichtskonzept Kern- und sonstige Aufgaben des Arbeitsschutzes enthalten.

Darüber hinaus wird auf die von den Arbeitsschutzbehörden des Landes aktiv begleiteten Aktivitäten der Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales (ASMK) sowie des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) verwiesen. Für den Arbeitsschutz ist klar, dass sich dem Wandel entsprechend auch das Arbeitsschutzrecht sowie die Aufgabenwahrnehmung weiterentwickeln müssen, da Themen wie psychische Belastungen, Arbeitszeit aber auch die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine künftig eine noch größere Rolle spielen werden.

5. Wie beurteilt die Landesregierung aktuell die Notwendigkeit, auch in Mecklenburg-Vorpommern ein flächendeckendes Angebot zur Information, Beratung und Unterstützung mobiler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzuhalten?

Aus Sicht der Landesregierung ist eine Quantifizierung etwaiger Bedarfe nicht möglich.

6. Inwieweit hält die Landesregierung die Erprobung von Entgeltprüfungsinstrumenten als Beitrag zur perspektivischen Schließung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern auch in kleineren und mittleren Betrieben für sinnvoll?
  - a) Inwieweit plant die Landesregierung eine Weiterführung/Weiterentwicklung des Projektes „Selbstverständnis Entgeltgleichheit“ bzw. würde dieses als sinnvoll erachten?
  - b) Inwieweit sollten aus Sicht der Landesregierung bei einer Weiterführung/Weiterentwicklung des Projektes „Selbstverständnis Entgeltgleichheit“ oder der Durchführung eines neuen, ähnlich gelagerten Projektes auch der Öffentliche Dienst oder gar die Landesregierung bzw. nachgeordnete Behörden Aufnahme in die Untersuchung finden?

Die Landesregierung hält die Erprobung von Entgeltprüfungsinstrumenten für klein- und mittelständische Unternehmen aufgrund der Wirtschaftsstruktur des Landes Mecklenburg-Vorpommern grundsätzlich für sinnvoll. Daher fördert die Landesregierung mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds das Modellprojekt „Selbstverständnis Entgeltgleichheit“ in Trägerschaft des Instituts für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH Neustrelitz aus der Richtlinie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (A.4.1) vom 11. Juli 2016.

Im Rahmen des Projektes wurden beispielhaft in vier Unternehmen Entgeltchecks durchgeführt. Als Entgeltprüfungsinstrumente wurden der logib-d sowie der eg-check angewendet.

Für den eg-check wurden die beteiligten Unternehmen seitens der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im März 2018 zertifiziert.

**Zu a)**

Das Projekt „Selbstverständnis Entgeltgleichheit“ wurde durch das Landesamt für Gesundheit und Soziales vom 15. Juli 2016 bis zum 31. Oktober 2018 bewilligt und auf Antrag des Trägers bis zum 31. Dezember 2018 verlängert. Die Landesregierung geht davon aus, dass eine erneute Antragstellung aus dem Themenfeld der Entgeltgleichheit aus der vorgenannten ESF-Richtlinie A 4.1 erfolgen wird.

**Zu b)**

Die konkreten Inhalte eines Antrages für die Zeit nach dem 1. Januar 2019 sind der Landesregierung noch nicht bekannt. Da auch ein künftiges Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert werden müsste, ist eine Untersuchung des Öffentlichen Dienstes oder nachgeordneter Behörden der Landesregierung aufgrund förderrechtlicher Regelungen ausgeschlossen.

7. Inwieweit könnte aus Sicht der Landesregierung die Etablierung einer Ehrung für Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie eines Personal- und Betriebsrätepreises Mecklenburg-Vorpommerns einen Beitrag dazu leisten, die Bedeutung der Mitbestimmung für bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu würdigen und öffentlich durch gute Beispiele für die Stärkung der Mitbestimmung im Land zu werben?

Aus derzeitiger Sicht der Landesregierung bedarf es keiner gesonderten Ehrung und keines Preises. Vielmehr wird bereits durch die gesetzlichen Regelungen deutlich, dass der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Personalvertretungen den Grundstein für die Schaffung guter Arbeits- und Ausbildungsbedingungen bildet. Die Bedeutung dieses Ehrenamtes und damit der Mitbestimmung in ihren verschiedenen Formen ist vielmehr durch diejenigen zu würdigen, die einen etwaigen Mehrwert dieser Tätigkeit im Rahmen ihres beruflichen Fortkommens erfahren. Eine Würdigung erfolgt durch den respektvollen und verständnisvollen Umgang miteinander sowie die Schaffung von Freiräumen für die Wahrnehmung dieses wichtigen Ehrenamtes.

8. Mit welchen Maßnahmen und/oder Instrumenten plant die Landesregierung, den mit der Digitalisierung einhergehenden Transformationsprozess in der Arbeitswelt so zu begleiten, dass die Beschäftigten für die neuen Anforderungen qualifiziert werden und zugleich die zu erwartende, höhere Produktivität und der technische Fortschritt auch den Beschäftigten zugutekommen?

Die Landesregierung unterstützt die Wirtschaft auch vor dem Hintergrund der Herausforderungen durch die Digitalisierung bei der berufsbegleitenden Qualifizierung der Beschäftigten. Im Rahmen der Qualifizierungsrichtlinie vom 27. August 2018 können Unternehmen fast aller Branchen, mit Ausnahme von beispielsweise Ärzten, Wirtschaftsprüfern, Rechtsanwälten, die Förderung in Form von Bildungsschecks für branchenübergreifende oder branchenspezifische Fortbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten erhalten. Die Förderung beträgt 50 Prozent der zuwendungsfähigen Kosten beziehungsweise 75 Prozent als Demimis-Förderung.

Darüber hinaus können bei sogenannten „unternehmensspezifischen Maßnahmen“ Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, die die Voraussetzungen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ erfüllen, eine hälftige Förderung für genau auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Weiterbildungsprojekte erhalten. Die Förderung kann für die Kompetenzfeststellung der Beschäftigten (Beratung), die Analyse des Qualifizierungsbedarfs der Arbeitsplätze in dem Unternehmen (Beratung) oder für die berufliche Qualifizierung der Beschäftigten (Schulung) in Anspruch genommen werden, wenn ein externer Dienstleister beauftragt wird.

Grundsätzlich bedeutet jede Qualifizierung und Weiterbildung nicht nur größere Arbeitsplatzsicherheit, sondern steigert für den Arbeitnehmer auch den eigenen Wert auf dem Arbeitsmarkt.

Die Landesregierung wird daneben ein Arbeit 4.0-Kompetenzzentrum „Digitalisierung in der Arbeitswelt Mecklenburg-Vorpommern“ einrichten. Dieses wird unter anderem das Wissen des mit der Digitalisierung der Arbeitswelt einhergehenden Transformationsprozesses bündeln, aufbereiten und adressatengerecht zur Verfügung stellen.

9. Wie sollte die im Koalitionsvertrag auf Bundesebene vorgesehene Mindestausbildungsvergütung aus Sicht der Landesregierung ausgestaltet werden?

Es wird auf die Antwort der Landesregierung zu Frage 9 der Kleinen Anfrage auf Drucksache 7/1142 verwiesen.

10. In welcher Art und Weise sollte bzw. soll der Themenkreis „Gute Arbeit“ aus Sicht der Landesregierung im Nachfolgeformat des Bündnisses für Arbeit und Fachkräftesicherung platziert und inhaltlich ausgefüllt werden?

Die Überlegungen zur Weiterentwicklung des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern sind derzeit noch nicht abgeschlossen. Der Themenkreis „Gute Arbeit“ wird dabei berücksichtigt. Außerdem wird auf die Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage auf Drucksache 7/2179 verwiesen.