

Arbeit unter Druck Ein Lesebuch



Arbeit unter Druck

Ein Lesebuch

Herausgegeben vom DGB-Bezirk Hessen-Thüringen und
der Friedrich-Ebert-Stiftung Hessen

Texte von Kai Eicker-Wolf und Ute Fritzel



Inhalt

Einleitung	2
Arbeiten am Existenzminimum	4
Lohnprellerei in der Gebäudereinigungsbranche	18
Eine Verkäuferin berichtet über ihr Arbeitsleben	24
Abzocke am Bau – wenn das Geld in die falschen Taschen wandert	32
Der Konflikt bei Maredo in Frankfurt Streifzug durch die Medienberichterstattung	40
Die inoffizielle Jobbörse für einfache Handwerksarbeiten in Frankfurt	48
Auf einmal weniger Geld – Leiharbeit Abgruppierungsversuch aus Sicht eines Betriebsrates	54
Perspektiven	60
Impressum	64



Einleitung

Warum ein Buch über Arbeit schreiben? Weil Arbeit für die Menschen in vielerlei Hinsicht große Bedeutung hat. Arbeit stiftet im Idealfall Lebenssinn, vermittelt gesellschaftliche Anerkennung und bringt das zum Leben notwendige Einkommen. So ist es auf jeden Fall dann, wenn Menschen eine sozial abgesicherte Beschäftigung mit guter Entlohnung haben und bei ihrer Arbeit respektvoll behandelt werden. Leider gibt es immer mehr Menschen, auf die diese Bedingungen in ihrem Arbeitsleben nicht mehr zutreffen. Vielen Menschen wird mittlerweile neben dem Lohn auch die Würde der Arbeit genommen. Wir ahnen es manchmal, fragen aber doch viel zu selten nach. Und die Betroffenen schweigen oft aus Scham oder haben keine Möglichkeit, ihre Stimme zu erheben.

Dieses Buch soll daran ein wenig ändern. Es soll sensibilisieren für die Missstände und zugleich Mut machen und aufzeigen, wie unsere Arbeitswelt so gestaltet werden kann, dass gute Arbeit möglich ist. Nach einer Einführung in die Verhältnisse auf dem hessischen Arbeitsmarkt kommen Menschen zu Wort, die sonst nicht über ihre Arbeit und ihr Leben reden können oder wollen. Dabei ist dieses Buch an manchen Stellen bewusst wertend und beschreibt die Dinge aus der Perspektive der Arbeitenden. Denn sonst nimmt kaum jemand die Sichtweise der Menschen ein, die nur ihr Auskommen suchen und doch immer wieder an den Rand gedrängt werden.

Die Verkäuferin Monika M. berichtet darüber, was die flexibilisierten Arbeitsbedingungen mit ihr machen und wie sich die Zerrissenheit zwischen Arbeit und Familie anfühlt. Als Mitarbeiter des Projektes „Faire Mobilität“ gibt uns Mihai Balan einen Einblick in die Situation auf hessischen Baustellen und das Leben osteuropäischer Arbeiter. Deren Leben findet sich auch in den Erzählungen vom Frankfurter „Arbeiterstrich“ auf der Hanauer Landstraße wieder. Diese Straße wurde zum Synonym für schnell und billig käufliche Arbeit. Schlechte Arbeitsbedingungen lassen sich aber auch im Bereich der Gebäudereinigung finden. Die gelernte Hotelfachfrau Wafa Andric erzählt,

wie sie immer wieder um ihren Lohn geprellt wurde. Der Streifzug durch die Medienberichterstattung über die Vorfälle in der Frankfurter Filiale der Restaurantkette Maredo zeigt, mit welchen Bandagen Arbeitgeber gegen missliebige Belegschaften vorgehen können. Dass es aber auch Erfolge im Einsatz für die Beschäftigten gibt, zeigt das Beispiel von Betriebsräten eines mittelhessischen Unternehmens, die sich für die angemessene Bezahlung von Leiharbeitskräften stark gemacht haben.

In Hessen ist längst nicht alles in Ordnung in Sachen Arbeit. Deshalb müssen wir hinschauen und den Menschen zuhören, die unter schlechten und manchmal menschenunwürdigen Bedingungen arbeiten. Dabei müssen wir uns auch immer wieder klarmachen, dass eine ganze Reihe von Menschen unter noch schlechteren Bedingungen arbeitet. Aber deren Stimme findet leider nirgendwo Gehör. Das Leben dieser Menschen ist am Ende der Maßstab dafür, wie gerecht unsere Gesellschaft insgesamt ist. Zuhören und Hinschauen lohnen sich!

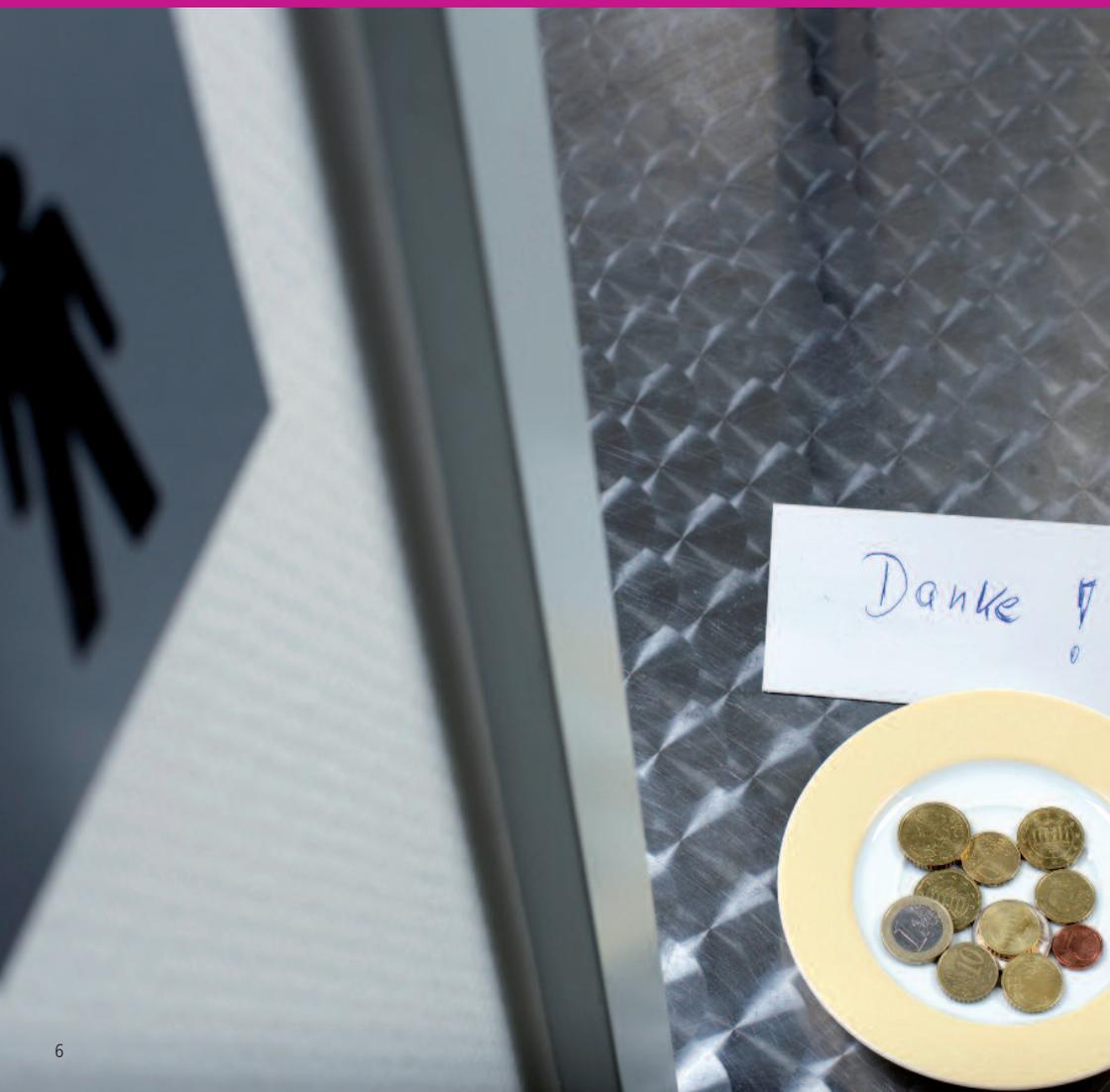


Stefan Körzell
Bezirksvorsitzender
DGB Hessen-Thüringen



Nicole Nestler
Leiterin Landesbüro Hessen
der Friedrich-Ebert-Stiftung

Arbeiten am Existenzminimum



Eine theoretische Einführung

Arm sein trotz Arbeit, wenn es trotz Schuftens zum Leben nicht reicht, Niedriglöhne, Armutslöhne, Dumpinglöhne. Das Geschäft mit der billigen Arbeit ist seit einigen Jahren zu einem sozialpolitischen Thema geworden. Das hat damit zu tun, dass sich schlechte Bezahlung in Deutschland immer weiter verbreitet. Niedriglöhne sind auch verteilungspolitisch brisant. Dieser Aspekt gerät im öffentlichen Leben aber sehr oft in den Hintergrund. Dass einerseits einige Wenige sehr viel Geld haben und andererseits sehr viele immer weniger, obwohl sie arbeiten gehen, das rückt erst in der letzten Zeit wieder stärker ins öffentliche Bewusstsein.

Arbeitsmarktpolitisch stellt sich die Frage, wie auf die zunehmende Verbreitung von Dumpinglöhnen reagiert werden soll. Immerhin wird mittlerweile wenigstens nicht mehr ernsthaft in Zweifel gezogen, dass es einen Niedriglohnsektor gibt. Dafür sind im Zuge der Debatte um Lohndumping und nicht auskömmliche Löhne in der jüngeren Vergangenheit zu viele Studien erschienen, die diesen Tatbestand klar belegen¹.

Die wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema kommen zu dem Ergebnis, dass sich der Niedriglohnsektor erheblich vergrößert hat, und zwar seit Mitte der 90er-Jahre an. Waren damals in Deutschland noch 16 bis 18 Prozent der arbeitenden Bevölkerung Niedriglohneempfänger, so wuchs diese Zahl bis 2006 auf 23 bis 24 Prozent. Als Schwelle zum Niedriglohn gilt in der wissenschaftlichen Debatte für Westdeutschland ein Stundenlohn von 9,54 Euro und für Ostdeutschland von 7,04 Euro. Wird ein einheitlicher Schwellenwert für Gesamtdeutschland zugrunde gelegt, dann beginnt der Niedriglohnsektor bei einem Stundenlohn von unter 9,15 Euro.

Dabei gilt: Nach unten ist Luft. Stundenlöhne von weniger als fünf Euro sind keine Seltenheit. 1,4 Millionen Menschen waren davon im Jahr 2010 betroffen. 2,5 Millionen Menschen verdienten weniger als sechs Euro pro Stunde. Das heißt, dass im Niedriglohnsektor fast ein Drittel der Beschäftigten sehr niedrige Löhne bezieht. Besonders stark verbreitet sind Niedriglöhne bei Teilzeitjobs und im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Allerdings arbeiten vollzeitbeschäftigte

2,5 Millionen Menschen verdienten weniger als sechs Euro pro Stunde. Das heißt, dass im Niedriglohnsektor fast ein Drittel der Beschäftigten sehr niedrige Löhne bezieht.

¹ Thorsten / Weinkopf (2012): Niedriglohnbeschäftigung 2010. Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn, IAQ-Report 01 (2012)

Rund 70 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, acht Prozent sogar über einen Hochschulabschluss.

Niedriglohnbezieherinnen und -bezieher mit durchschnittlich fast 45 Stunden pro Woche besonders lange.

Häufig wird behauptet, der Niedriglohnsektor ermögliche vielen Menschen erst den Einstieg in die Erwerbstätigkeit. Diese Personen könnten angeblich nach einiger Zeit ihren Verdienst steigern und so aus dem Niedriglohnsegment herauskommen. Das lässt sich wissenschaftlich nicht belegen. Vielmehr ist es so, dass Menschen, die einen Niedriglohn beziehen, nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten haben. Im europäischen Vergleich fällt die deutsche Aufstiegsmobilität sogar besonders schlecht aus.

Ebenfalls weitverbreitet ist die Auffassung, dass im Niedriglohnsektor vor allem Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten. Auch diese These ist falsch: Rund 70 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, acht Prozent sogar über einen Hochschulabschluss. Der Anteil von Frauen am Niedriglohnsektor beläuft sich auf fast 65 Prozent – das entspricht gut fünf Millionen Personen.

Hessen: Ausweitung des Niedriglohnssektors trotz wirtschaftlicher Stärke

Das Bundesland Hessen ist unter den Flächenländern das wirtschafts-stärkste. Hier werden die höchsten Durchschnittslöhne gezahlt. Dennoch gibt es in Hessen einen ausgeprägten Niedriglohnsektor. Verschiedene Studien haben sich damit in den vergangenen Jahren befasst².

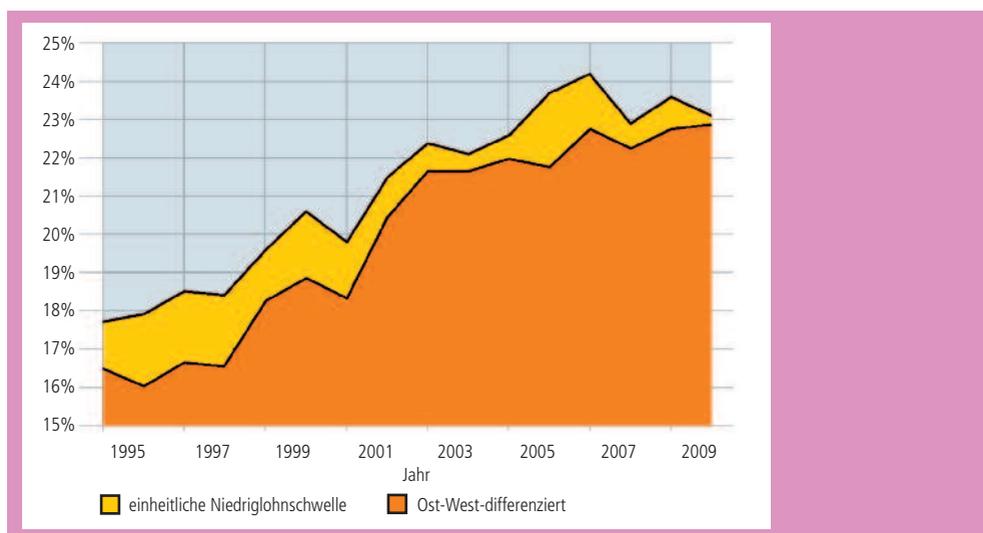
Zur Abgrenzung von Niedriglohnjobs verwenden alle Studien die allgemein übliche Definition, wonach die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medianlohnes (mittlerer Stundenlohn) liegt.

Die Studien basieren zwar auf unterschiedlichen Ausgangsdaten, untersuchen verschiedene Beschäftigungsarten und unterscheiden sich in der Schwerpunktsetzung. In den wesentlichen Punkten kommen sie jedoch alle zu sehr ähnlichen Ergebnissen und stellen eine beträchtliche Ausweitung des hessischen Niedriglohnssektors fest.

² DGB-Bezirk Hessen-Thüringen/ver.di Hessen (2010): Kleines Geld im Land der großen Banken, Frankfurt: Auswertungen zum Niedriglohnsektor in Hessen. Untersuchung zum Niedriglohnsektor und dessen Entwicklung im Zeitraum 2000-2009 im Auftrag der Hessen-Agentur auf Basis der Verdienststrukturerhebung Trabert, Lioba (2010 & 2011): Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) unter Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigten in den Jahren 1999 bis 2010. Das Hessische Statistische Landesamt (2012) hat in einer Sonderauswertung der Verdienststrukturerhebung aus dem Jahr 2010 berechnet, wie hoch in verschiedenen Branchen und Beschäftigungsgruppen der Anteil der Beschäftigten ist, der weniger als 8,50 Euro brutto pro Stunde verdient.

Die DGB/ver.di-Studie aus dem Jahr 2010 deckt den längsten Zeitraum ab. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass der Niedriglohnsektor in Hessen seit Mitte der 90er-Jahre gewachsen ist – und zwar von zwölf Prozent in den Jahren 1995 bis 1998 auf 21,3 Prozent in den Jahren 2005 bis 2008. Damit ist der hessische Niedriglohnsektor ungefähr genauso groß wie der westdeutsche. Die gleiche Entwicklung zeigt sich auch, wenn die Größe des Niedriglohnssektors nur für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten berechnet wird. Frauen sind zudem von Niedriglohnbeschäftigung deutlich stärker betroffen als Männer.

Frauen sind von Niedriglohnbeschäftigung deutlich stärker betroffen als Männer.



Der Niedriglohnanteil in Deutschland in den Jahren 1995-2010:

Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland, Ost-West-differenzierte Niedriglohnschwellen sowie einheitliche Niedriglohnschwelle im Vergleich, in Prozent der abhängig Beschäftigten (einschließlich Teilzeitarbeit und Minijobs, inklusive Schüler und Schülerinnen, Studierende und Rentner und Rentnerinnen).

Quelle: Kalina/Weinkopf (2012: 5)

Auch dieser Befund ist unabhängig davon, ob lediglich Vollzeitbeschäftigte oder auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte herangezogen werden. Insgesamt weisen alle verfügbaren Studien für das Bundesland Hessen einen großen und steigenden Niedriglohnsektor nach, der sich in Bezug auf seine Struktur nicht sonderlich vom gesamten westdeutschen Niedriglohnsektor unterscheidet. Besonders erstaunlich ist, dass in Hessen jeder fünfte Beschäftigte einen Nied-

Besonders erstaunlich ist, dass in Hessen jeder fünfte Beschäftigte einen Niedriglohn bezieht.

riglohn bezieht. Damit liegt Hessen genau im Durchschnitt der alten Länder, obwohl es im Ländervergleich eigentlich eine viel stärkere wirtschaftliche Stellung einnimmt.

Die Gewerkschaften fordern aktuell einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Vor diesem Hintergrund hat das Hessische Statistische Landesamt 2012 die angesprochene Sonderauswertung der Verdienststruktur vorgenommen. Das Resultat: Im Jahr 2010 verdienen knapp 155.000 Beschäftigte in Hessen weniger als 8,50 Euro. Das entspricht acht Prozent aller hessischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei den weiblichen Beschäftigten waren es sogar zwölf Prozent. Besonders hoch war der Prozentsatz in den Branchen Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Gastronomie und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen. Dort lag der Stundenlohn von jeweils mehr als einem Drittel aller Beschäftigten unterhalb von 8,50 Euro. Im Vergleich hierzu waren es im verarbeitenden Gewerbe lediglich vier Prozent. Besonders niedrige Löhne werden in nicht tarifgebundenen Unternehmen gezahlt. Dort bekommen 13 Prozent weniger als 8,50 Euro. Aber auch in tarifgebundenen Unternehmen verdienen immerhin sechs Prozent der Beschäftigten weniger als 8,50 Euro pro Stunde.

Ursachen für die Ausweitung des Niedriglohnsektors

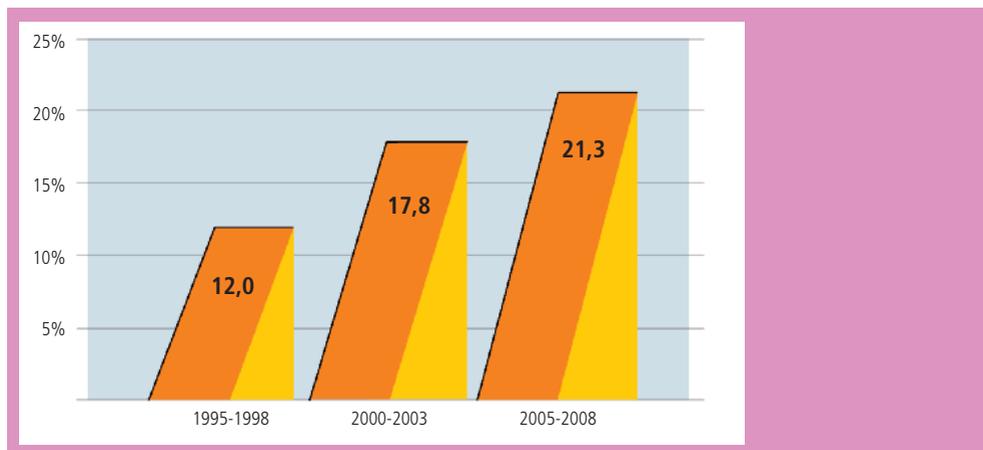
Der Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung hat verschiedene Ursachen. Große Bedeutung haben die Zunahme der sogenannten atypischen Beschäftigung auf der einen sowie die Abnahme von Normalarbeitsverhältnissen auf der anderen Seite. Normalarbeitsverhältnisse sind durch die folgenden vier Eigenschaften gekennzeichnet:

- eine Vollzeitätigkeit oder eine Teilzeitätigkeit mit mindestens der Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit
- ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- die Integration in die sozialen Sicherungssysteme
- die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis

Atypische Beschäftigung wird in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis definiert und muss eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweisen:

- Befristung
- Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden
- Leiharbeitsverhältnis
- geringfügige Beschäftigung

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes wurden zwischen 1991 und 2010 Normalarbeitsverhältnisse kontinuierlich weniger. Stattdessen gab es immer mehr Jobs in allen vier Kategorien atypischer Beschäftigung. Mittlerweile arbeiten 25 Prozent der Beschäftigten in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis. Die Hälfte von ihnen erhält Niedriglohn. In Normalarbeitsverhältnissen werden zudem elf Prozent mit Niedriglöhnen bezahlt.



Der Niedriglohnanteil in Hessen 1995-2006
einschließlich Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte.

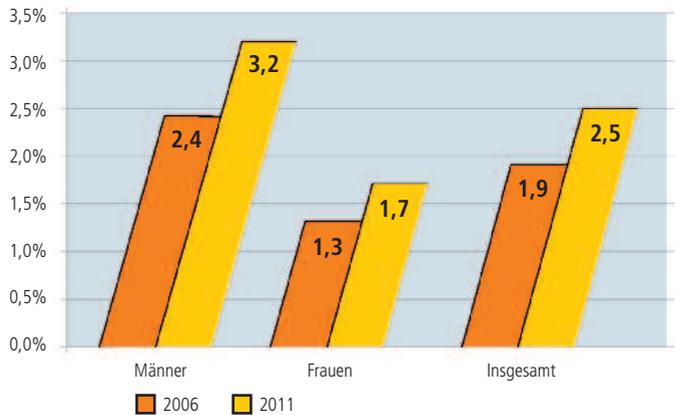
Quelle: DGB-Bezirk Hessen-Thüringen/ver.di Hessen (2010: 10)

Auch die DGB/ver.di-Studie zum hessischen Niedriglohnsektor stellt einen Niedriglohnanteil von gut 90 Prozent bei den Minijobs fest. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte werden zu 20 beziehungsweise zwölf Prozent zu Niedriglöhnen beschäftigt.

**Mittlerweile arbeiten
25 Prozent der
Beschäftigten in
einem atypischen
Beschäftigungs-
verhältnis.
Die Hälfte von ihnen
erhält Niedriglohn.**

Eine wichtige Rolle für die Zunahme von atypischer Beschäftigung und Löhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle spielen arbeitsmarkt-politische Weichenstellungen der jüngsten Vergangenheit. Insbesondere ist in diesem Zusammenhang die Hartz-Gesetzgebung zu nennen. So wurden im Zuge von Hartz I wesentliche Restriktionen im Bereich der Leiharbeit abgeschafft:

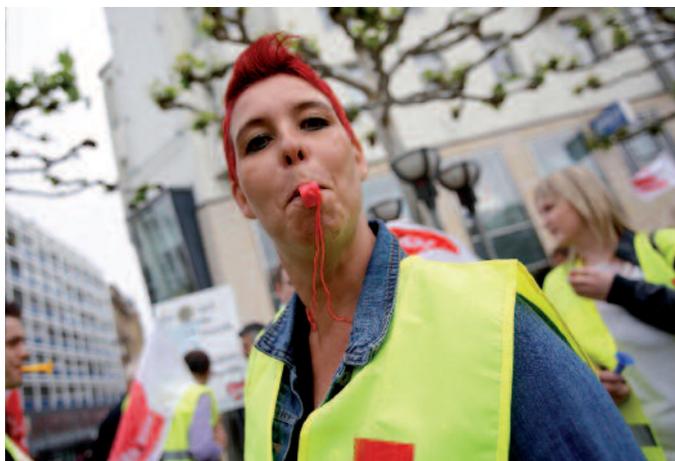
- Bis Ende 2003 war es unzulässig, einen Leiharbeitsvertrag nur für die Dauer des betrieblichen Einsatzes abzuschließen; dieses sogenannte Synchronisationsverbot gilt nicht mehr.
- Die zeitliche Begrenzung des Verleihs – zuletzt auf zwei Jahre – wurde gestrichen.
- Das Recht auf gleiche Bezahlung wurde festgeschrieben – es sei denn, es kommt ein für die Zeitarbeitsbranche gültiger Tarifvertrag zur Anwendung. Mittlerweile sind mehrere konkurrierende Tarifverträge in Kraft, sodass die Ausnahme zur Regel geworden ist. Nachdem die christlichen Gewerkschaften Tarifvereinbarungen mit sehr niedrigen Löhnen abgeschlossen hatten, standen die DGB-Gewerkschaften unter Druck, selbst Tarifverträge mit den großen Arbeitgeberverbänden auszuhandeln, die etwas günstigere Bedingungen enthalten.



**Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Deutschland
in den Jahren 2006 und 2011**

Quelle: Statistisches Bundesamt (2012: 7)

Zwar hat die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bereits seit Anfang der 70er-Jahre zugenommen, aber insbesondere ab 2004 ist ein sprunghafter Anstieg zu beobachten: Waren Ende der 90er-Jahre gerade einmal 327.000 Menschen in Leiharbeitsverhältnissen beschäftigt, so hat sich diese Zahl bis zum Juni 2008 auf rund 800.000 Personen mehr als verdoppelt. Im Zuge der weltweiten Wirtschaftskrise 2009/2010 ist die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zwischenzeitlich auf etwa 600.000 Beschäftigte gesunken. Nach Überwindung der Krise in Deutschland war aber rasch wieder ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, im Jahr 2011 waren etwa 900.000 Personen in Leiharbeit beschäftigt.



Leiharbeit ist mit einem Anteil von knapp 60 Prozent eher eine Männerdomäne. Sie weist einen Niedriglohnanteil von gut zwei Dritteln auf. Gewerkschaften kritisieren massiv den hohen Leiharbeiteranteil. Leiharbeit, so die Kritik, unterlaufe etablierte Branchentarifverträge und verdränge zunehmend die reguläre Beschäftigung. Die Ausweitung der Leiharbeit setze Stammbeschäftigten, Löhne und Tarifstrukturen unter Druck und hebele das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ aus, da Leiharbeiterinnen und -arbeiter für die gleiche Arbeit deutlich schlechter bezahlt werden. Diese Kritik hat dazu geführt, dass seit dem 1. Januar 2012 auf Basis einer Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit ein Mindestlohn für Leiharbeit gilt (Westdeutschland: 7,89 Euro, Ostdeutschland: 7,01 Euro). Außerdem

Im Jahr 2010 verdienten knapp 155.000 Beschäftigte in Hessen weniger als 8,50 Euro. Das entspricht acht Prozent aller hessischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei weiblichen Beschäftigten waren es sogar zwölf Prozent.

Als Minijobs – die offizielle Bezeichnung lautet geringfügige Beschäftigung – gelten Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsentgelt 450 Euro pro Monat nicht übersteigt.

sind für die Metall- und Elektroindustrie ab dem 1. November 2012 tarifvertragliche Branchenzuschläge vereinbart worden.

Mit der Deregulierung der Leiharbeit war ursprünglich die Hoffnung verbunden, Arbeitslosen eine Übergangsmöglichkeit in ein Normalarbeitsverhältnis zu verschaffen. Diese Hoffnung hat sich nicht erfüllt. So stellte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fest, dass nur sieben Prozent der vormaligen Arbeitslosen in einem Zeitraum von zwei Jahren nach einer Tätigkeit in der Leiharbeit überwiegend beschäftigt bleiben und den Bereich der Leiharbeit verlassen.

Einen wesentlichen Beitrag zum Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung haben auch die im Jahr 2003 eingeführten Minijobs geleistet. Als Minijobs – die offizielle Bezeichnung lautet geringfügige Beschäftigung – gelten Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsentgelt 450 Euro pro Monat nicht übersteigt. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Abgaben entrichten, sodass sie ihr Arbeitsentgelt brutto für netto erhalten. Der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin führt in der Regel unter anderem pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie einen ebenfalls pauschalen Lohnsteuerbetrag ab. Das wird von Arbeitgeberseite häufig zum Anlass genommen, Minijobberinnen geringere Stundenlöhne zu zahlen – im Vergleich zu sozialversicherungspflichtigen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Die Abgabefreiheit der Arbeitnehmerbezüge wird also in der Praxis häufig an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber weitergereicht, sodass die im Vergleich zur voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung etwas höheren pauschalen Arbeitgeberabgaben mehr als kompensiert werden.

Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, dass die Zahl der Minijobs sowohl in Deutschland als auch in Hessen seit dem Jahr 2003 deutlich gestiegen ist. Zudem wird ebenso verständlich, warum es unter den Minijobs einen sehr hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigung gibt.

Außer Minijobs und Leiharbeit übt auch die Hartz-IV-Reform Druck auf das Lohngefüge aus. Im Zuge der Hartz-IV-Reform erfolgte die Zusammenlegung von einkommensbezogener Arbeitslosenhilfe und

Sozialhilfe. Daraus wurde das Arbeitslosengeld II. Außerdem wurden verschärfte Zumutbarkeitsregeln eingeführt. Die Änderung der Zumutbarkeitsbedingungen hat dazu geführt, dass jede Arbeit – auch untertariflich bezahlte oder geringfügige Beschäftigung – angenommen werden muss. Die Grenze nach unten ist lediglich durch das Verbot sittenwidriger Entlohnung gezogen. Das heißt, Arbeitslose müssen Arbeit zu Löhnen annehmen, die bis zu 30 Prozent unter den ortsüblichen Tarifen liegen.

Auch Veränderungen in der deutschen Tariflandschaft spielen eine Rolle bei der Ausweitung des Niedriglohnbereichs. Ein Rückgang der Tarifbindung, eine stärkere Dezentralisierung, verbunden mit tariflichen Öffnungsklauseln, und das Vordringen von leistungs- und ertragsabhängiger Bezahlung sind die wichtigsten Elemente dieser Entwicklung.



Zwar ist die Institution des Flächentarifvertrags nach wie vor bestimmend für die Regulierung von Arbeits- und Einkommensbedingungen, aber die prägende Kraft der Tarifverträge hat abgenommen. Allerdings wird diese Entwicklung ein wenig dadurch relativiert, dass sich auch viele nichttarifgebundene Betriebe an Tarifverträgen orientieren. Die Tarifbindung hat auch deshalb abgenommen, weil die Zahl der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen gesunken ist. Ist ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt, dann gilt er für

alle Arbeitsverhältnisse des betreffenden fachlichen und räumlichen Tarifbereichs. Es werden also auch Arbeitgeber gebunden, die nicht im Arbeitgeberverband Mitglied sind.

Als weitere Gründe für das Wachstum des Niedriglohnssektors seien hier noch die Privatisierung von Aufgaben, die bisher durch die öffentliche Hand wahrgenommen wurden, und das sogenannte Outsourcing erwähnt. Privatisierungen von vorher staatlich erbrachten Dienstleistungen gehen immer wieder mit verschlechterten Arbeitsbedingungen und einer negativen Beschäftigungsentwicklung einher.

In der Regel wird das auch nicht durch neu geschaffene Arbeitsplätze im privaten Bereich ausgeglichen. Zwar kommt es kurzfristig meist nicht zu einer unmittelbaren Ausdehnung der Regelarbeitszeit und



auch nicht zu einer direkten Lohnkürzung. Jedoch sinken die Löhne mittel- bis langfristig. Denn private Betreiber schaffen nicht selten Lohnerhöhungen und -kategorien ab, die von der Dauer der Beschäftigung abgeleitet werden. Neueinsteiger erhalten so niedrigere Einkommen. Zulagen werden häufig gekürzt und innerbetriebliche Sozialleistungen sowie Betriebspensionen reduziert. Außerdem geraten bestehende Kollektivverträge unter Druck, in dem private Unternehmen oft ungünstigeren Tarifverträgen unterliegen. Folgen hiervon sind Lohn-dumping und die Entstehung von Niedriglohnbereichen.

An letzter Stelle sei als Ursache für die Zunahme von Niedriglohnbeschäftigung noch auf das sogenannte Outsourcing, also die Auslagerung von Unternehmensaufgaben, hingewiesen. Die entsprechende Leistung wird nach dem Outsourcing nicht mehr selbst erbracht, sondern von Fremdfirmen bezogen. Outsourcing zielt oftmals auf die Reduzierung von Kosten, indem Tätigkeiten durch die Auslagerung aus dem Mittellohn- in den Niedriglohnbereich verschoben werden. Beispiele für Outsourcing sind zum Beispiel im Hotelgewerbe (Zimmerreinigungskräfte) und im Krankenhausbereich (hauswirtschaftliche Tätigkeiten) zu finden.

Um den beschriebenen Prozess zu stoppen und umzukehren, ist die Politik zum Handeln aufgerufen. Ein gesetzlicher Mindestlohn, Tariftreue Regelungen, die Re-Regulierung der Leiharbeit und die Abschaffung von Minijobs sowie die Stabilisierung des Tarifvertragssystems sind geeignete Maßnahmen, um das in Deutschland immer weiter um sich greifende Lohndumping zu stoppen. Eine Korrektur der immer ungleicher werdenden Verteilung und steigende Löhne würden die Konsum- und damit die Binnennachfrage stärken.

Lohnprellerei in der Gebäudereinigungsbranche



Schuffen bis zum Umfallen und kaum Geld

Wafa Andric ist 56 Jahre alt. Sie ist ein Kriegsflüchtling aus Bosnien. Dort hat sie alles verloren, ihren Mann, ihr Haus, ihre Existenz. Die gelernte Hotelfachfrau betrieb damals eine Familienpension. Als sie nach Deutschland kam, war sie überzeugt, hier werde es besser werden für sie. „Ich hatte gehört, Deutschland ist ein Land, wo man seinen Lebensstandard halten kann, wenn man arbeitet, also kam ich her.“ Die ersten acht Jahre war sie in einem kleinen, eigentümergeführten Hotel als Hausdame angestellt. „Bei den Herrschaften habe ich alles gemacht, vom Aufschließen morgens über das Organisieren der Zimmer, Bestellungen, Zimmermanagement bis zum Abschließen abends. Leider sind die Leute nach Spanien ausgewandert. Sie haben ihr Hotel verkauft, und ich war ohne Arbeit.“

Sie war zu dieser Zeit Ende 40. In der Hotelbranche bahnte sich ein großer Strukturwandel an. Es gab immer weniger eigentümergeführte Häuser und dafür immer mehr Ketten, die ganze Dienstleistungsbereiche ausgliederten. Es entstanden teils komplizierte Konzernstrukturen. Die eine Firma betreibt das Gebäude, die andere „liefert“ die Zimmermädchen, die dritte kocht und so weiter. Wafa arbeitete in mehreren Firmen, in denen ihr oft etwas versprochen wurde, wie etwa, Objektleiterin zu sein, was sich dann hinterher lediglich als Putzstelle entpuppte.

Vergangenes Jahr bekam sie einen Job als Hausdame in einem Hotel, das noch eine Baustelle war. Sie war von einer sogenannten Fremdfirma angestellt, hatte also keinen Vertrag mit dem Hotel selbst. Eine ihrer Aufgaben war es, die Zimmermädchen zu beaufsichtigen, die ebenfalls bei ihrer Firma beschäftigt waren. „Ich musste alles organisieren, dass die Betten kommen, die Gardinen, ich musste Tag und Nacht arbeiten, weil wir viel zu wenige Leute waren. Das Hotel sollte ja aufmachen.“

Mit ihrer Gebäudereinigungsfirma hatte sie einen Vertrag über die Summe von 1.800 Euro abgeschlossen. „Sie sagten, du arbeitest 180 Stunden, das stand aber nicht schriftlich im Vertrag, habe ich später erst gemerkt. Ich kenne mich halt nicht so gut aus, deshalb hab ich trotzdem unterschrieben.“

Wird in einem Vertrag in der Gebäudereinigungsbranche keine Stundenanzahl festgeschrieben, geht man von Vollzeitbeschäftigung aus. Dann gilt mindestens der Mindestlohn von neun Euro für 39 Stunden die Woche. Verträge, die auf weniger als neun Euro pro Stunde lauten, sind gesetzeswidrig und einklagbar.

Bei ihrer Einstellung war Wafa Mitte 50. Die Firma wollte ihren Lohn nicht aus eigenen Mitteln bestreiten. Sie verlangten von ihr, Eingliederungshilfe beim Arbeitsamt zu beantragen. „Weil ich über 50 bin, da zahlt der Staat dann was drauf. Bei mir haben sie mehr als die Hälfte des Gehalts von meinem Vertrag bekommen. Dann haben sie mir auch viele Nachtschichten aufgeschrieben, weil sie dann einen Teil des Geldes steuerfrei hatten. Ich habe aber gar keine Nachtschichten gemacht. So konnten sie meine Stunden steuerfrei rechnen. Und dann haben sie noch nicht mal das bezahlt, was im Vertrag stand.“

Über die Monate hatte sich eine Vielzahl an Überstunden angesammelt, die Entlohnung erfolgte jedoch schleppend und mit Unregelmäßigkeiten. „Das mit der vielen Arbeit ist über die Monate so gekommen. Immer mehr Arbeit, immer mehr Überstunden. Und nie hat die Firma alles bezahlt. Normalerweise bekommen wir Geld am 15. Und dann haben wir gewartet, bis zum 18., zum 20. Und dann wieder nur ein Teil und nicht alles. Ich habe ja selbst die Abrechnungen gemacht. Ich weiß ja, was die an Geld überweisen mussten. Wenn wieder kein Geld kam, habe ich geweint, habe gewartet und gewartet, und dann war nichts.“ Auf Nachfragen wurde ihr wiederholt mitgeteilt, das Geld komme schon, und die Überstunden solle sie aufschreiben und irgendwann ausgleichen. Manuel Negadi von der Gewerkschaft IG Bauen, Agrar, Umwelt (BAU) hat Wafa in dieser Zeit als Gewerkschaftssekretär im Rahmen des Projektes Bankenviertel betreut. Er sagt: „Das Krasseste, was wir Wafa einmal an monatlichen Arbeitsstunden ausgerechnet hatten, waren 326 Stunden. Beahlt wurden ihr 90. Nach allen Abzügen hatte sie dann 600 Euro bekommen.“

Die Arbeitsbedingungen waren hart und zusätzlich belastend durch den wiederkehrenden Streit um das Arbeitsaufkommen. Wafa beaufsichtigte die Zimmermädchen und machte ihre Stundenabrechnungen. „Ich frage die Leute, ‚wieviel Zimmer hast du gemacht‘ und schreibe dann auf. Dann kommt die Abrechnung, und die Firma hat alles durch drei geteilt. Und so viele Stunden hat sie ihnen bezahlt. Sie sagen, sie zahlen drei Zimmer pro Stunde. Das heißt, du musst drei Zimmer schaffen mit großen Fenstern, Toiletten putzen, Betten

Eingliederungszuschuss:

Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten (Eingliederungszuschuss).

Die Höhe der Förderung kann bis zu 50 Prozent des gezahlten Gehaltes betragen. Der Zuschuss wird längstens zwölf Monate gezahlt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

machen, Fußboden. Drei Zimmer, das schafft keiner. Das ist Beschiss.“ Der Gewerkschaftssekretär Manuel Negadi ergänzt: „Im Hotelgewerbe sind diese Methoden gang und gäbe. Drei Euro pro Zimmer. Wir hatten schon Hotels, da haben die Leute 1,77 Euro pro Zimmer bekommen. Die Beschäftigten hätten ja ein Recht auf den Mindestlohn, aber sie werden massiv unter Druck gesetzt. Meistens brauchen sie die Arbeit. Und wenn sie sich beschweren, dann sind sie raus. In dieser Branche arbeiten viele Migranten, die sich teilweise auch nicht so gut mit ihren Rechten auskennen.“



Wafa versuchte, sich abzugrenzen und einen Strich zu ziehen. „Ich habe mir immer gesagt, jetzt mache ich keine Überstunden mehr. Jetzt gehe ich nach Hause. Es ist genug. Aber wenn die anderen noch am Zimmerputzen sind, dann kann ich nicht einfach gehen. Als Hausdame muss ich ihnen ja das Okay geben für die geputzten Zimmer. Dann erst kann ich gehen. Ich mache meine Arbeit mit Leidenschaft.“ Das ist einer der Gründe, warum sie sich keine neue Arbeit gesucht hat, ein anderer wohl auch ihre Erschöpfung. „Wenn du so viele Überstunden machst, kannst du nicht nach einer neuen Arbeit gucken, es bleibt ja keine Zeit. Ich bin morgens früh um sechs Uhr aufgestanden und abends spät nach Hause gekommen, so um halb zehn. Dann noch mal was essen und dann ins Bett. Ich hatte ja immer die Hoffnung, es ändert sich was.“

Das Projekt „Bankenviertel“ der IG BAU:

Die Gewerkschafter wollten einen neuen Weg der Gewerkschaftsarbeit ausprobieren. Sie suchten sich ein Kerngebiet aus, das sie zwei Jahre lang intensiv bearbeiten wollten. In dem Fall war es das Frankfurter Bankenviertel. Sie wussten, dort, wo das meiste Geld gemacht wird, ist die Bezahlung der Putzkräfte am schlechtesten. Also suchten sie systematisch Kontakt zu den Betriebsräten der Reinigungsfirmen und gingen vor Ort, um mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen. Im Fall von Wafas Arbeitsstelle hat sich eine Gruppe gebildet, die gemeinsam gelernt hat, sich im Betrieb zu wehren und etwas durchzusetzen, ohne den juristischen Weg einzuklagen. „Politische Lösung“ nennt der Gewerkschaftssekretär Manuel Negadi das. Unter Anwendung dieser Methode haben alle ihre Überstunden nachbezahlt bekommen.

In der Gebäudereinigungsbranche sind die Mindestlöhne allgemein verbindlich. Das heißt, sie sind rechtlich vorgegeben. Weniger als der Mindestlohn darf nicht bezahlt werden. Jeder Betrieb muss sich daran halten, egal, ob er in einem Arbeitgeberverband organisiert ist oder nicht.

Irgendwann konnte sie ihre Miete nicht bezahlen. Ihre Vermieterin drohte eine Räumungsklage an. Da bekam sie Existenzangst: „Ich war wütend, bin aufs Büro gegangen und habe gesagt: ‚Jetzt ist mal eine Grenze erreicht‘. Sie bezahlen mich nicht, jetzt geh ich aufs Gericht. Und er hat mich dann bedroht und gesagt: ‚Wenn Sie gesund bleiben wollen, dann gehen Sie nicht.‘“ Als sie die Klage eingereicht hatte, wurde ihr sofort gekündigt. Manuel Negadi versuchte inzwischen mit anderen Kolleginnen und Kollegen von Wafa, ebenfalls an den ausstehenden Lohn zu kommen: „Wir haben hier einen anderen Weg gewählt. Der klassische Weg ist, wir schreiben die Firma an und machen die Forderungen geltend. Aber hier haben wir gesagt: Der Kunde muss das wissen.“ Er ging dann gemeinsam mit den Kolleginnen zum Kunden hin, setzte diesem im übertragenen Sinn das Messer auf die Brust und drohte mit einer Anzeige bei der Finanz-



kontrolle Schwarzarbeit. „Da ist er aufmerksam geworden. Ich habe ihm gesagt: ‚Sie sind letztendlich verantwortlich dafür, was in Ihrem Haus passiert, und dass die Leute ihre Löhne bekommen, auch wenn sie nicht direkt bei Ihnen angestellt sind‘. Dann habe ich ihm vorgerechnet, wie viel Löhne ausstehen. Ich hab gesagt: ‚Sie müssen Ihren Dienstleister darauf hinweisen, dass er die Löhne zu zahlen hat, ansonsten tun Sie es. Das ist Haftung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz.‘“

Wafas Kolleginnen und Kollegen haben ihre Forderungen erfüllt bekommen. Alles konnte nicht geltend gemacht werden, weil einiges von dem Geld schon unter die Ausschlussfrist gefallen war. Manuel Negadi ist dennoch zufrieden mit dieser in gewerkschaftlicher Hinsicht eher ungewöhnlichen Arbeitsweise: „Was wir aufgeschrieben hatten, das haben sie bekommen. Das war ein Riesenerfolg.“

Wafa hatte sich für einen Gerichtsprozess entschieden. Ihre Lohnnachforderung belief sich mittlerweile auf 6.000 Euro. „Ich hatte Angst, auf der Straße zu landen. Deshalb wollte ich meine Forderungen ganz schnell durchsetzen. Das war auch der Grund, warum ich dann die Summe ganz schnell akzeptiert habe.“ Von ihren 6.000 geforderten Euro bekam sie nur ein Viertel. Dazu verhandelte sie noch 1.500 Euro Abfindung. Nach Abzug der Steuern blieb ihr wenig. „Das ist bitter“, sagt sie, „Jetzt lebe ich von Arbeitslosengeld. Ich bewerbe mich wieder. Ich finde, ich habe eine gute Mappe. Aber ich glaube, es geht so: wenn die meinen Lebenslauf sehen, dann sehen sie: geboren im Irak. Aha! Dann sehen sie den Namen: Andric, bosnisch, oh jee! Und dann sehen Sie mein Alter: 56! Spätestens dann wandert mein Lebenslauf in den Papierkorb.“

Ausschlussfrist:

Der Tarifvertrag nennt eine Frist, innerhalb derer man nicht erhaltenen Lohn nachfordern kann. Ist diese abgelaufen, kann man den Lohn oder den Urlaub nicht mehr geltend machen.

Es ist ein harter, schlecht bezahlter Beruf – aber vorerst bleibe ich



Die 36-jährige Monika M.* berichtet über ihr Arbeitsleben als Verkäuferin

„Als die beiden Kinder kamen, wurde alles anders. Viereinhalb Jahre war ich in Erziehungszeit. Als ich dann in den Beruf zurückwollte, hatte der sich total verändert. Denn die Öffnungszeiten waren extrem ausgeweitet worden. Vorher haben wir samstags nur bis 14 Uhr gearbeitet und werktags bis 18.30 Uhr. Es gab nur den einen langen Donnerstag bis 20.30 Uhr. Jetzt plötzlich jeden Tag bis 20.00 Uhr, auch samstags. Das war eine ganz krasse Umstellung. Mit zwei kleinen Kindern passte mir das natürlich überhaupt nicht. Mein Mann arbeitet Schicht. Aber er wusste das von Anfang an und hat sich seinen Beruf ausgesucht. Ich habe mir keinen Beruf mit Schichtarbeit ausgesucht. Die geregelten Arbeitszeiten habe ich sehr genossen. Ich habe mir lange überlegt, ob ich überhaupt zurück-

Karstadt

Das Warenhaus Karstadt hat eine lange Geschichte. Gegründet wurde es 1881 von Rudolf Karstadt. Ende der 20-er Jahre war eine Karstadtfiliale, das Kaufhaus des Westens (KaDeWe) am Berliner Ku'damm das größte Warenhaus der Welt. In den 70er-Jahren war Karstadt das größte Handelsunternehmen in der Bundesrepublik. 1999 fusionierte der Einzelhandelskonzern mit dem Versandhändler Quelle. Er geriet ins wirtschaftliche Schlingern. Ende 2009 musste die Geschäftsführung Insolvenz anmelden. Ein knappes Jahr später erwarb der deutsch-amerikanische Milliardär Nicolas Berggruen den Karstadtkonzern. Er versprach den Mitarbeitern Besserung. 2.000 Beschäftigte wurden abgefunden. Im Jahr 2012 machte der Konzern nach eigenen Angaben 249 Millionen Euro Minus. Die Beschäftigten haben dem dritten Sanierungstarifvertrag zugestimmt und mit Verzicht auf Geld und Sozialleistungen einen mittleren dreistelligen Betrag zur Rettung des Unternehmens beigetragen. Anfang Juni 2013 gab Berggruen bekannt, dass Karstadt „für einige Jahre“ aus der Tarifbindung aussteigen werde.

*Name geändert

» Sie wollten,
dass ich zeitlich flexibel
bin und mich ihnen
anpasse. Aber ich habe
Kinder! «

komme nach der Erziehungszeit. Aber es ist ja heute so schwer, einen Job zu finden und arbeiten musste ich ja, da wollte ich dann lieber auf Nummer sicher gehen.

Meine Familie, Mutter und Schwester und Mann, hatten mir gesagt, ‚Wir unterstützen dich und helfen dir mit den Kindern.‘ Da hab ich es dann versucht und bin zurück in den Beruf. Es war schrecklich auf allen Ebenen. Die Samstage vor allem sind richtig, richtig schlimm. Früher haben wir auch immer noch mal was mit den Kollegen gemacht am Samstag nach dem Arbeiten, wir sind grillen gegangen zusammen und haben den Tag ausklingen lassen. Das ist jetzt ganz weg. Diese vielen unterschiedlichen Arbeitszeiten, da kommt man nicht mehr zueinander.

Wenn man Kinder hat, dann möchte man am Wochenende nicht arbeiten, weil man mit den Kindern was unternehmen möchte. Die fragen dann: ‚Mama hast du am Samstag Zeit? Wir haben eine Schulaufführung.‘ Und ich habe keine Zeit, weil ich arbeiten muss. Sie haben viel geweint, weil ich nicht da war. Eines meiner Kinder hat auch psychische Probleme gekriegt. Sie wollte nicht ins Bett, solange ich nicht da war, und war ich dann da, dann legt sich so ein erschöpftes Kind ja dann auch nicht gleich hin. Und du bist müde, geschafft und hast jetzt eigentlich gar keinen Sinn dafür. Das hat total an mir gezerzt. Ich wollte halt mit ihnen zusammen sein. Es hat mir wehgetan, wenn ich wusste, die sind jetzt im Schwimmbad, und ich kann nicht dabei sein. Du erlebst viele Dinge nicht mit ihnen. Das hat mich total traurig gemacht. Dann habe ich mich auch wie eine ganz schlechte Mutter gefühlt, obwohl mir meine Familie niemals Vorwürfe gemacht hat. Ich bin schon die Hauptbezugsperson für meine Kinder und will das auch sein. Das zerreißt dich.

Leider ist mir die Firma überhaupt nicht entgegengekommen, was familienfreundlichere Arbeitszeitgestaltung angeht – im Gegenteil. Wir dürfen nicht mitreden bei den Schichten und bekommen unseren Dienstplan Mitte des Monats für den darauffolgenden. Das war total schwer für mich, auch wenn mir meine Familie geholfen hat. Immer konnten sie auch nicht einspringen. Das macht einen total unzufrieden. Ich musste sehr kämpfen, bis ich durchbekam, dass ich samstags nur noch bis 16 Uhr arbeiten muss. Sie wollten, dass ich zeitlich flexi-

bel bin und mich ihnen anpasse. Aber ich habe Kinder! Das habe ich nur ganz schlecht ausgehalten und schließlich nach langem Überlegen und viel Beratung gemeinsam mit meiner Familie beschlossen, dass ich reduziere und auf Teilzeit gehe. 30 Stunden die Woche. Selbst da musste ich dann noch zwei Samstage im Monat arbeiten, einen früh und einen spät. Jetzt sind die Kinder größer und können gut auf sich selbst aufpassen. Ich bin aber bei der Teilzeit geblieben. Mein Leben ist leichter so. Ich weiß auch, dass ich dadurch weniger



» Wir machen so viele Extraarbeiten, Logistik, Reparaturen, Wareneingang. Dafür hat es früher eigene Leute gegeben. Jetzt machen wir es selbst. «

Rente bekomme später. Aber die Rente ist noch so weit weg. Ich glaube sowieso nicht, dass ich noch groß was bekomme. Bis dahin sind bestimmt sowieso alle Kassen leer. Ich habe ja noch Glück gehabt, weil ich meine Familie hatte, die mich aufgefangen und mir Kraft gegeben hat, auf der Arbeit zu kämpfen. Ich kenne Kolleginnen, die Mütter sind, die haben die familienfeindlichen Arbeitszeiten auch nicht ausgehalten und wollten reduzieren. Dann wurde ihnen eine Tätigkeit „angeboten“, die viel weniger gut bezahlt ist, beispielsweise in der Logistik. Wenn sie weniger Stunden wollten, dann mussten sie das geringere Einkommen akzeptieren. Du unterschreibst ja einen neuen Arbeitsvertrag. Viele haben das gemacht, weil sie müde waren.

19 Jahre bin ich jetzt im Beruf. Ich bin noch eine der Jüngeren, aber es hat sich schon so viel verändert, seit ich angefangen habe. Ich habe nach der mittleren Reife Kauffrau im Einzelhandel gelernt.

» Ich kenne einige Kolleginnen, die sind alleinerziehend und müssen Wohngeld beantragen, weil sie sonst nicht rumkommen. Sie arbeiten Vollzeit und müssen staatliche Hilfe beantragen. Andere haben einen zweiten Job. «

Das war eine ganz bewusste Entscheidung, damals, Anfang der 90er- Jahre, weil ich gerne was machen wollte, wo ich mit Leuten zu tun habe. Ich mag den Umgang mit Menschen, mit ihnen zu sprechen und sie zu beraten. Ich war technisch interessiert, deshalb habe ich in der Sportabteilung gelernt. Damals hatten wir Sportgeräte da. Das Montieren, etwa von Heimtrainern oder Fahrrädern, das hat mir total Spaß gemacht. Davon profitiert meine Familie heute noch, kürzlich habe ich die Bremsen an den Fahrrädern meiner Kinder repariert, nicht mein Mann. Das kann ich gut. Dann steht er auch mal daneben und sieht, die Frau kann was schrauben. Ich bin handwerklich begabt. Kurz hatte ich damals auch überlegt, ob ich nicht auch Mechanikerin lernen könnte, aber irgendwie war es das nicht für mich. So weit ging mein technisches Interesse dann halt doch nicht. Denn ich wollte ja auch was Kaufmännisches. Dann die Warenkunde, das war auch interessant, die verschiedenen Leder, welche Sohle ist die richtige für welchen Zweck und die Kunden dann zu beraten, das macht mir Spaß.

In meiner beruflichen Anfangszeit war alles weniger stressig. Es ist so viel zusätzliche Verantwortung dazugekommen, die früher nicht war und die auch nicht bezahlt wird. Wir machen so viele Extraarbeiten, Logistik, Reparaturen, Wareneingang. Dafür hat es früher eigene Leute gegeben. Jetzt machen wir es selbst. Wir müssen jetzt auch den Wareneingang selbst kontrollieren, die Lieferscheine, und dann die Ware auspacken, auspreisen. Früher waren das alles Berufe. Auch die Dekoration müssen wir jetzt selbst machen, da gab es Dekorateur für Ware reduzieren, das wurde früher von dafür zuständigen Kollegen hinter den Kulissen gemacht, mit Listen und genau Eintragen und den neuen Preis Vermerken. Das müssen wir jetzt alles im Verkauf machen. Gleichzeitig sollen wir den Kunden noch richtig gut beraten. Das ist schon schwer. Auch was die technische Entwicklung angeht, sind viele von uns gefordert. Als ich angefangen habe, gab es noch keine Computer im Warenhaus. Jetzt müssen wir komplexe Programme bedienen. Das liegt nicht jedem. Ich habe glücklicherweise keine Probleme damit, viele kommen sogar zu mir, und ich helfe ihnen.

Die Situation im Einzelhandel

Insgesamt sind in Deutschland rund drei Millionen Menschen im Einzelhandel beschäftigt. Drei Viertel von ihnen sind Frauen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit hatten im Jahr 2012 von den insgesamt drei Millionen Beschäftigten knapp 1.300.000 einen Vollzeitjob. 780.000 waren sozialversicherungspflichtig teilzeitbeschäftigt und über 900.000 Minijobberinnen und Minijobber. Das heißt, sie arbeiten für bis zu 450 Euro im Monat. Mehr als 360.000 (zwölf Prozent) aller Einzelhandelsbeschäftigten arbeiten für weniger als fünf Euro pro Stunde – jede/jeder fünfte Beschäftigte (20 Prozent) erhält weniger als 8,50 Euro. Das bleibt nicht ohne Folgen. Viele müssen Sozialleistungen beantragen, um ihre Existenz zu sichern, die sogenannten Aufstockungen. Nach Schätzungen der Bundesregierung werden allein für Beschäftigte im Handel jährlich 1,5 Milliarden Euro an Aufstockungsbeträgen bezahlt. Das Bruttoeinkommen einer vollbeschäftigten Verkäuferin oder eines Verkäufers im Einzelhandel beträgt durchschnittlich 1.890 Euro auf Basis einer 38,5-Stunden Woche. Zu diesem Ergebnis kommt eine Onlineumfrage des Internetportals www.lohnspiegel.de, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut, dem WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung, betreut wird. An der Umfrage haben sich rund 1.400 Verkäuferinnen und Verkäufer beteiligt.

Auch die Kunden haben sich verändert. Die sind auch viel gestresster geworden. Immer in Hektik. Sie kommen in der Mittagspause, dann muss alles ganz schnell gehen, Stress, Stress, schnell, schnell, ich hab's eilig. Viele rufen auch vorher an, lassen sich schon am Telefon beraten und die Ware zurücklegen. Wenn sie dann kommen, wollen sie dann nur noch kaufen und gehen. Es ist nicht mehr wie am Anfang meines Berufslebens, dass man den Kunden mit Zeit beraten kann. Es ist echt viel schwerer geworden.

Bei Karstadt sind wir total wenig Personal geworden. Sie haben versucht, das Unternehmen gesund zu machen, indem sie am Personal gespart haben. Aber ganz oben, da haben sie mehrere Manager

gehabt, einer nach dem anderen hat versagt. Sie kommen, und jeder von ihnen hat irgendwelche Ideen und versucht, alles mögliche Neue einzuführen und Dinge im Betriebsablauf zu ändern. Alle naselang was anderes. Zum Beispiel schicken sie uns Testkäufer, um zu überprüfen, ob wir auch alles richtig machen, was sie sich ausgedacht haben. Irgendwann stand dann mal einer vor mir, der sagte mir dann: ‚Sie haben das so und so gemacht, und ich war mit dem und dem zufrieden.‘ Es ging um schnelles Bedienen, Freundlichkeit, ob ich hilfsbereit war und noch etwas Zusätzliches verkauft habe. Das hat er dann in ein Computerprogramm eingegeben, und alle Abteilungsleiter konnten es sehen. Da fühlst du dich total bespitzelt und kontrolliert. Für so was haben sie Geld. Das könnte man doch auch wirklich anders machen. Die Abteilungsleiter, die kennen doch ihre Leute, die wissen doch, was die können und was nicht. Wenn es Schwächen gibt, dann können doch die sagen, wir fördern das jetzt. Da brauchen wir doch keine Fremden.

Die Manager, die sich das alles haben einfallen lassen, die gehen dann wieder, meistens mit einer Riesenabfindung. Wir dagegen verzichten auf Lohnerhöhungen, auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, auf Sonderleistungen wie zusätzliche Urlaubstage oder Gutscheine bei Geburten oder Hochzeiten. Wir sind so wenige Kollegen jetzt, arbeiten mehr und bekommen dafür weniger, nur damit wir Karstadt retten können. Insgesamt haben wir Beschäftigten 650 Millionen Euro eingespart in den letzten Jahren, wir sind im dritten Sanierungstarifvertrag. Und was macht Herr Berggruen jetzt? Er steigt aus dem Tarifvertrag aus. Das ist der Dank an uns. Ich kann gar nicht sagen, wie enttäuscht ich bin.

Das Geld, das wir verdienen, ist zwar Tarif, und es gibt auch bestimmt noch welche, die weniger verdienen. Aber trotzdem reicht es hinten und vorne nicht. Viele sind regelrecht gezwungen, in einer Partnerschaft zu leben, denn von ihrem Verdienst könnten sie sich alleine keine Wohnung leisten. Ich für meinen Teil will ja freiwillig weniger arbeiten, aber viele wollen oder müssen Vollzeit arbeiten. Die bekommen aber kaum noch was. Auszubildende bekommen, wenn sie übernommen werden, gar keine Vollzeitstelle, sondern nur 30 Stunden.

Zwei Jahre sind sie befristet, bekommen einfach keinen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Ich kenne einige Kolleginnen, die sind alleinerziehend und müssen Wohngeld beantragen, weil sie sonst nicht rumkommen. Sie arbeiten Vollzeit und müssen staatliche Hilfe beantragen. Andere haben einen zweiten Job. Die gehen irgendwo noch als Minijobber, da können sie 450 Euro steuerfrei machen. Wieder andere kriegen gar keinen Zusatzjob, weil ihre Schichtzeiten so unregelmäßig sind.

Bei uns in der Familie geht es, wir haben ja zwei Einkommen und das Kindergeld, da kann ich sagen, klopf auf Holz, bei uns ist alles in Ordnung momentan. Solange keiner die Arbeit verliert. Das kann man bei uns im Hause Karstadt nie wissen. Ich habe überlegt, mir was anderes zu suchen. Aber mit einer Familie machst du das nicht mehr so leichtfertig. Habe mich umgehört, aber du hörst ja nichts Gutes. Leiharbeit, schlechte Bezahlung, keine Tariflöhne, keine Vollzeitstellen mehr. Viele wollen Verkäuferinnen nur noch auf Teilzeit oder als Minijobberin. Ich habe das gehört, von denen aus einem anderen großen Bekleidungshaus. Die Frauen sitzen zu Hause auf Abruf und warten, dass sie angerufen werden. Wenn sie da zwei. oder dreimal nicht mitmachen, dann sind sie raus. Dagegen geht es mir ja noch richtig gut. Also bleibe ich vorerst.“

Abzocke am Bau – wenn das Geld in die falschen Taschen wandert



Mihai Balan berät südosteuropäische Wanderarbeiter

Mihai Balan kümmert sich beruflich um Wanderarbeiter. Das Wort stammt aus dem zu Ende gehenden 19. Jahrhundert. Damals gab es etwa im Straßenbau zu wenig Arbeiter. Eine Saisonwanderung setzte ein. Heute ist es der wirtschaftliche Druck in den jeweiligen Heimatländern, der die Männer auf Arbeitswandschaft gehen lässt. Sie kommen oft aus Südosteuropa und wollen hier arbeiten, um ihre Familien zu ernähren. Die internationale Organisation für Migration schätzt die Zahl der Wanderarbeiter weltweit auf rund 200 Millionen im Jahr. Mehr als eine halbe Million von ihnen kommt jährlich nach Deutschland, nimmt die Gewerkschaft IG BAU an. Die Arbeiter finden in Deutschland jedoch häufig nicht den erhofften guten Verdienst. Stattdessen werden sie auf hiesigen Baustellen nach Strich und Faden betrogen, geknechtet und ausgebeutet. Sitzen sie schließlich da, ohne Geld, erschöpft, müde und verzweifelt, bekommen sie vielleicht von irgendwoher die Nummer von Mihai Balan. Dann gibt es ein bisschen Hoffnung.

Der schlanke, dunkelhaarige Mann mit dem ernsten Blick hilft den Wanderarbeitern, wo er kann. Eine wichtige Voraussetzung dafür bringt er durch seine Herkunft mit. Mihai spricht rumänisch. Er ist in Rumänien geboren und hat dort seine ersten zehn Lebensjahre verbracht. Jetzt ist er 31 und Soziologe. Er kennt sich aus im Arbeitsrecht, mit Sozialabgaben und dem Besteuern von Arbeitskraft. Er weiß, wo man anrufen muss, hilft bei Anträgen, begleitet, übersetzt, berät. Sein Job hat aber auch etwas von Sozialarbeit, sagt er und deutet ein säuerliches Lächeln an. Wenn bei ihm das Handy klingelt, dann ist meistens eine Katastrophe am anderen Ende. Und das Handy klingelt oft, ganz egal, ob es morgens oder abends, wochentags oder Wochenende ist. Wie gerade eben zum Beispiel. „Da haben rumänische Wanderarbeiter aus Berlin angerufen. Sie wurden von einem angeheuert, der hat für zwei Wochen geleistete Arbeit zweimal 20 Euro an sie ausgezahlt. Sie sind völlig mittellos in der fremden Stadt. Bei der Polizei haben sie ausgesagt, aber ob daraus was wird? Wir kennen uns von einer anderen Sache. Ich bin für die jetzt der

Im Bau gilt ein allgemein verbindlicher Mindestlohn. Der Unternehmer muss also seine Kosten entsprechend kalkulieren.

Für die Arbeitskraft gibt es Stundenverrechnungssätze, die bei 25 Euro liegen, damit noch der Mindestlohn herauskommt, wenn Verwaltungs- und andere Kosten abgerechnet werden. Das muss der Unternehmer schriftlich vorweisen können. Auf dem Papier ist rechtlich oft alles einwandfrei.

Rettungsanker. Aber ich kann ihnen heute nicht helfen, kann nur sagen: ‚Geht zum Sozialamt und bittet freundlich darum, dass die euch die Rückfahrkosten bezahlen.‘“

Für die Betroffenen gibt es keine andere Anlaufstelle, denn nach deutschem Rechtsverständnis sind diese Männer Schwarzarbeiter. Und das ist hierzulande vorrangig ein fiskalisches Thema. Nicht der niedrige Lohn und der Arbeiter stehen im Fokus, sondern die Steuern und Sozialabgaben, die dem Staat entgehen. Zuständig ist das Finanzministerium. Es sind Zollfahnder, die vor Ort Kontrollen durch-

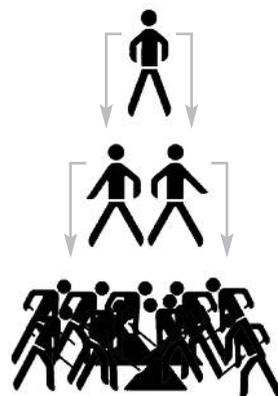


führen. Sie überprüfen auf Baustellen Arbeiterlaubnisse, Verträge, Arbeitszeiten. Der Gewerkschaftssekretär Mihai Balan hält das für nicht ausreichend. Es hilft seiner Meinung nach auch nicht an der richtigen Stelle. Denn der konkret betroffene, nicht ordentlich bezahlte Arbeiter hat nichts davon. Um an sein schwer verdientes, ihm vorenthaltenes Geld zu kommen, muss er privatrechtlich gegen seine Arbeitgeber vorgehen. Schwer vorstellbar für einen rumänischen Bauarbeiter, der kaum deutsch spricht und mittellos ist, weil er seinen Lohn nicht ausgezahlt bekommt.

Dabei müsste es nicht so sein. Geld ist genug da, wenn ein Unternehmen einen Auftrag bekommt. Es gibt nur zu viele offene Taschen, in die es gesteckt wird, auf dem Weg vom Auftraggeber über die

verschiedenen Subunternehmer bis zum einfachen Arbeiter. Denn das Baugeschäft hat sich grundlegend verändert, erzählt Mihai Balan. „Wenn heute eine Stadt, eine öffentliche Stelle einen großen Auftrag vergibt, dann erhält diesen ein Generalunternehmen. Das ist dann ein deutsches Familien- und Traditionsunternehmen, ein Bauunternehmen, das aber de facto kein Bauunternehmen mehr ist, sondern ein Finanz-, Planungs- und Logistikdienstleister. Und der kauft sich Arbeit ein.“

Aber dann kommen die Subunternehmer ins Spiel. Und mit ihnen die billigeren Arbeitskräfte. Mihai Balan kennt Baustellen, bei denen es bis zu vier oder fünf Subunternehmer gibt. Bei jedem bleibt ein bisschen Geld hängen. Damit ist für die Arbeiter immer weniger übrig. „Die Subunternehmer gehen jetzt hin und sagen: ‚Wir machen das für 14 Euro, alles in allem.‘ Sie versprechen, wenn sie den Zuschlag kriegen, dann gehen sie noch mal 30 Prozent runter.“ Ihre Hoffnung: Anschlussaufträge, eine lange und gedeihliche



Entsenderichtlinie

Die Richtlinie 96/71/EG von 1996 regelt die Rechte von Arbeitnehmern, die zur Erbringung von Dienstleistungen von ihrem Arbeitgeber vorübergehend in ein anderes Land der Europäischen Union geschickt werden. Ziel ist es, nicht nur den innereuropäischen Dienstleistungsverkehr zu fördern, sondern auch Sozialdumping zu verhindern. Deshalb legt die EU-Entsenderichtlinie Mindestschutzbestimmungen für entsendete Arbeiter fest, wie zum Beispiel eine Höchstgrenze der Arbeitszeit oder Mindestlöhne. Die entsendeten Arbeiter sollten mit den Arbeitern vor Ort gleichgestellt sein. Es gilt das Ziellandprinzip. Damit ist das Gastland dafür verantwortlich, dass seine Standards auch bei den Wanderarbeitern eingehalten werden. Deutschland hat ein Entsendegesetz erlassen und Mindestlöhne in bestimmten Entsendebereichen für allgemein verbindlich erklärt, wie beim Bau und in der Gebäudereinigung. Die Praxis hat nach Einschätzung des DGB aber gezeigt, dass diese EU-Vorgaben den Arbeitern keinen ausreichenden Schutz bieten. Die zuständigen Gewerkschaften beobachten häufig Lohndumping und viel Schwarzarbeit.

Zusammenarbeit mit den jeweils größeren Firmen, die sie als Subunternehmer ihrerseits erfüllen mit Hunderten austauschbarer, unschlagbar billiger Arbeitskräfte aus Rumänien, Bulgarien, Moldawien oder sonst einem armen Land. Mihai Balan bringt es auf den Punkt: „Wenn ein Rumäne auf einer Baustelle einen Euro verdient und der Generalunternehmer für eine Unterputzsteckdose am Objekt 400 Euro berechnet, dann kann er davon 400 Stunden Rumänen bezahlen. Da stimmt doch was nicht, oder?“

Mihai Balans Blick wird düster, wenn er davon spricht, seine Stimme ist aber immer noch ruhig. Er ist kein aufbrausender Typ. Seine Analyse ist scharfsinnig, er ist frei von Ideologie. Er beschreibt nur, was er erlebt, erläutert, was Recht ist, und legt dar, was sein könnte. Denn die Zustände könnten geändert werden. Es gibt Gegenmittel, Mihai benennt sie. „Das wäre zum einen, die Vergabe der Aufträge zu regeln, an Bedingungen zu knüpfen und die dann aufmerksam

Entsendepraxis

Im Idealfall arbeiten entsendete Arbeiter vorher und nachher längerfristig bei der Firma, die sie in ein anderes europäisches Land schickt. Rechtlich heißt das für sie, sie nehmen den Arbeitsvertrag aus ihrem Herkunftsland mit und arbeiten auch nach dessen Bedingungen in dem Land, in das der Arbeitgeber sie schickt. Ein polnischer Arbeiter arbeitet demnach in Deutschland nach polnischem Recht, wenn er klassisch entsendet ist. Davon unabhängig müssen zwingende deutsche Arbeitsrechtsvorschriften eingehalten werden, zum Beispiel Arbeitshöchstdauer, Arbeitsschutz, Urlaubsbestimmungen, so die Entsenderichtlinie. In der Praxis werden Arbeiter jedoch häufig nur befristet für die Entsendung eingestellt. Sie werden organisiert mit Bussen nach Deutschland gebracht und hier zu mehreren in Zimmern untergebracht, für die sie häufig völlig überbezahlte Mieten bezahlen.

zu kontrollieren. Aber auch ohne ein Vergabegesetz kann der Auftraggeber schon Subunternehmer per Klausel ausschließen. Das Generalunternehmen könnte zum Beispiel schon heute ganz legal ausländische Arbeitnehmer direkt anstellen. Andererseits: In Regionen mit einer hohen Arbeitslosendichte, wo deutsche Kolle-

gen gerne für den Baumindestlohn arbeiten würden, wird ihnen gesagt: „Du bist uns zu teuer, wir vergeben nur noch an Subunternehmen.““ Das beauftragte große deutsche Traditionsunternehmen, zählt Mihai weiter auf, könnte dann in den Vertrag schreiben, dass nur ein einziger Subunternehmer zugelassen ist. Daneben könnte es gewisse Schutzmaßnahmen für die Baustelle treffen. Es könnte Dolmetscher am Bau beschäftigen, immer wieder die Arbeiter selbst fragen, ob sie den Lohn erhalten, der ihnen zusteht. Aufschlussreich



Projekt „Fair Mobilität“:

Der DGB-Bundesvorstand hat 2011 das Projekt „Faire Mobilität“ gestartet. Sechs Beratungsstellen im Bundesgebiet greifen den Gedanken der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus sozialer Perspektive auf. Sie beraten Wanderarbeiter in verschiedenen Sprachen über ihre rechtlichen Fragen und stehen bei Problemen zur Seite. Fair kümmert sich nicht nur um Bauarbeiter, sondern auch um Arbeiter in der Fleischindustrie, der Logistik, dem Metallhandwerk und aus den Bereichen Gastronomie und Pflege.

www.faire-mobilitaet.de

wäre es, sich die Stundenaufzeichnungen aufmerksam anzusehen und zu überprüfen, ob die angegebenen Arbeitszeiten im Hinblick auf den Baufortschritt angemessen sind. Hilfreich, so Mihai Balan, wäre es, die Geschäfte am Bau auf bargeldlosen Zahlungsverkehr umzustellen. „So ein großes Unternehmen könnte festlegen: Auf meiner Baustelle gibt es kein Bargeld. Mit Firmen, die bar auszahlen, arbeiten wir nicht zusammen. Ich persönlich kenne keinen Entsendearbeiter, der sein Geld aufs Konto bekommt. Ideale Möglichkeiten, Geld zu waschen, und ein Nährboden für Betrug.“

Es braucht eine gesunde Mischung aus Mitgefühl, Fachwissen und Resoluteit, um über den Schicksalen der Arbeiter emotional nicht zu verbittern. Mihai hat das gelernt in den sechs Jahren, in denen er beim europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen und bei der Beratungsstelle „Faire Mobilität“ arbeitet. „Es ist zwar überhaupt

Mindestlohn Bau / rechtlich

Deutschland ist international eines der wenigen Länder ohne allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Im Jahr 2012 hatten 20 von 27 EU-Ländern einen solchen gesetzlich festgelegten Mindestlohn. In Bulgarien liegt er bei 80 Cent pro Stunde und 148 Euro im Monat, in Rumänien bei 97 Cent pro Stunde und 175 Euro im Monat. Deutschland hat im Zuge der EU-Entsenderichtlinie acht branchenspezifische Mindestlöhne festgelegt. So gilt der zwischen den Tarifpartnern ausgehandelte Mindestlohn im Bauhauptgewerbe von derzeit (2013) mindestens 11,05 Euro für ungelernte und 13,70 Euro für angelernte und Facharbeiter als allgemein verbindlich für die Baubranche. Daraus folgt, dass jemand gegen das Arbeitnehmerentendegesetz verstößt, der Beschäftigten auf einer deutschen Baustelle nicht mindestens diesen Lohn bezahlt. Darüber hinaus ist ein Lohn nach deutschem Rechtsverständnis sittenwidrig und mithin nichtig, wenn er 30 Prozent unter dem durchschnittlichen Tariflohn für diese Tätigkeit liegt. Allerdings ist dies Gegenstand des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), bewegt sich also im privatrechtlichen und nicht im strafprozessualen Bereich. Das heißt, der Betroffene muss es in einem zivilrechtlichen Verfahren selbst einklagen.

nicht so, dass es spurlos an mir vorbeigeht, aber es ist leider Alltag. Ich helfe mir da mit dem Medizinervergleich. Ein Chirurg kann auch nicht jedes Mal in Mitgefühl zerfließen, weil das jetzt ein besonders krasser Unfall war. Man härtet irgendwo ab, man lernt dazu.“

Genau wie er hat aber auch die Gegenseite dazugelernt in den vergangenen Jahren. Sie kennt die Schlupflöcher des deutschen Rechts immer besser, ist fintenreich geworden im Nutzen der juristischen Grauzonen. Kürzlich hat Mihai Balan der Staatsanwaltschaft auf vielen Seiten einen Fall geschildert, mit dem er organisierte Scheinselbstständigkeit, wenn nicht sogar Menschenhandel dokumentiert zu haben glaubte. Jetzt bekam er ein enttäuschendes Antwortschreiben. „Die Ermittlungen sind im Sande verlaufen, weil die Unternehmer so geschickt sind, dass die Staatsanwaltschaft einfach nicht weiterkam. Es kam nicht zur Anklage.“

Vor Mihai Balan auf dem Tisch liegt ein dickes blaues Buch: Wirtschaftsrumänisch. Im Regal: Rechtsrumänisch. In denen schlägt er nach, wenn er den Arbeitern die komplizierten, verdrehten Sachverhalte erklären muss. Es sind vor allem zwei Sorten von Menschen, die ihn aufsuchen. „Es gibt die komplett Getäuschten, die große Illusionen hatten, es gibt aber auch die, die eine gewisse Ahnung haben. Die sitzen in Rumänien und verdienen dort den Mindestlohn von 175 Euro. Das reicht hinten und vorne nicht. Zu denen kommen rumänische Entsendefirmen und sagen: „Guck mal, ich bezahle dir jetzt schwarz 300 Euro auf den rumänischen Mindestlohn obendrauf. Und dann gebe ich dir noch mal 400 Euro mehr. Dafür kommst du nach Deutschland. Aber dort sagst du immer nur das, was ich dir vorher beigebracht habe.“ Und das ist das sogenannte Gedicht für den Zoll. Es heißt so, weil die Arbeiter den Text auswendig können müssen und bei Zollkontrollen formelhaft aufsagen, um ihren Chef zu schützen, der Steuern hinterzieht, keine Sozialabgaben entrichtet und den Mindestlohn nicht bezahlt. Das Gedicht für den Zoll geht so: „Ja, ich verdiene 13,70 Euro die Stunde, meine tägliche Arbeitszeit sind acht Stunden, es ist alles gut bei mir. Wenden Sie sich bitte an den technischen Ingenieur, an den Polier, an den Dolmetscher meiner Firma, weil ich bin ja nur ein einfacher Arbeiter.“

Aber zum Glück gibt es auch die Fälle, in denen Mihai den Arbeitern auf ganzer Linie zum Erfolg verhelfen kann. Wie kürzlich. „Da haben wir es zusammen mit einem Anwalt geschafft, uns mit zwei der größten deutschen Baufirmen außergerichtlich zu einigen.“ 54 Rumänen wurden ausgezahlt. Die Baufirmen hatten ihnen nur das Busticket zahlen wollen. „Das haben sie auch noch als soziale Geste dargestellt. Denen ein Schnippchen zu schlagen, für ein bisschen Gerechtigkeit zu sorgen, dann in die glücklichen Gesichter der Arbeiter zu schauen, das hat gutgetan.“ Dann weiß er wieder, dass seine Arbeit doch sinnvoll ist.

Harte Bandagen gegen die Beschäftigten



Der Konflikt bei Maredo in Frankfurt – ein Streifzug durch die Medienberichterstattung

Der Fall Maredo Frankfurt trieb Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen seit Ende November 2011 wieder und wieder die Zornesröte ins Gesicht. Ein gutes Drittel der Belegschaft der Filiale in der Frankfurter Fressgass' stand an einem Samstagnachmittag im November 2011 ohne Job da – sie hatten ihre eigene Kündigung geschrieben. Anschließend entspann sich ein erbitterter Streit über die Deutungshoheit des Geschehenen. Kaum ein Fall ist in Zeitungen und Online-medien so breit besprochen worden. Kaum einer ist auch jetzt noch so gut dokumentiert und per Internet abrufbar. Die rausgeworfenen Beschäftigten haben sich mit verschiedenen Öffentlichkeitsstrategien ein breites Gehör verschafft. Unterstützung hatten sie maßgeblich von der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG), die auch ein Solidaritätskomitee für sie gründete. Ausgetragen wurde der Streit zum großen Teil vor Gericht. Mittlerweile ist er juristisch beigelegt. Was bleibt, ist die Fassungslosigkeit über das Geschehene.

Was geschah

Der 26. November 2011 ist ein Samstag. In der Frankfurter Maredo-Filiale auf der Luxuseinkaufsstraße Fressgass' läuft normaler Betrieb. Den Erzählungen der Beschäftigten zufolge wurde es am frühen Nachmittag plötzlich dunkel im Lokal, Stromausfall, hieß es. Die Gäste verlassen die Räumlichkeiten. Der Betriebsrat Mimoun B. schildert im Onlinedienst „linkezeitung.de“: „Gegen 16 Uhr kam nicht der Elektriker, sondern es kamen etwa ein Dutzend Personen aus dem Firmenmanagement mit Anwälten und Sicherheitsleuten ins Büro. Unter ihnen waren der Regionaldirektor, der Personaldirektor, der Revisor und der Maredo-Anwalt (...).“ Die Frankfurter Rundschau zitiert andere Kollegen: „Nach den Berichten der Mitarbeiter spielen sich derweil unten im Restaurant dramatische Szenen ab. Niemand habe aufs Klo gehen dürfen, berichten einige, niemand habe telefonieren dürfen, sagen sie, irgendwann sei ein Kollege umgekippt. Unstrittig ist, dass der Tag mit einem Polizeieinsatz endet. Irgend-

wann stehen zwei Beamte vor der Tür. „Da war es vorüber“, sagt (die Maredo-Beschäftigte) Kreyer. (Ihre Kollegin) Kalinova sagt, sie verstehe dieses „Psychodrama“ nicht. „Wenn sie uns unbedingt loshaben wollten, dann hätten sie das auch anders machen können.“

Vorher waren die 34 Beschäftigten, wie sie in verschiedenen Publikationen erzählten, mehrere Stunden lang im Lokal festgehalten worden. In den Berichten werden sie zitiert, sie hätten nicht gehen dürfen und seien aufgefordert worden, ihre Handys nicht zu benutzen. Ein Maredo-Sprecher wies das im Gespräch mit der Frankfurter Rundschau zurück. Niemand sei festgehalten worden, jeder habe gehen oder telefonieren können. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, Michael Weißenfeldt, erinnert sich in der Onlinepublikation „Der Funke“, die Kollegen seien separiert worden. Ihm sei gesagt worden, „es gäbe Tatsachen, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Man sagte mir, es gäbe Beweise. Die Firma habe zwei verdeckte Ermittler und drei Videokameras eingesetzt. Man gebe mir aber eine Möglichkeit, ‚mit einem blauen Auge‘ davon zu kommen. Ich müsse

Mitbestimmung

In Deutschland gibt es für Beschäftigte die Möglichkeit, in der Arbeitswelt ihres Betriebes/Unternehmens mitzureden. Die Rechte und Pflichten sind im Betriebsverfassungsgesetz und im Mitbestimmungsgesetz geregelt. Weitergehend sind sie in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgeschrieben. Mitbestimmung ist hierzulande ein ausdrückliches Recht. Es soll dazu dienen, dass Konflikte nicht durch Zwang, sondern im Dialog gelöst werden. In Unternehmen mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können die Beschäftigten einen Betriebsrat (in staatlichen Unternehmen einen Personalrat) wählen, der ihre Rechte wahrnimmt. Betriebs- und Personalräte reden mit bei Einstellungen, Entlassungen, bei grundlegenden Veränderungen der Betriebsorganisation, aber auch bei alltäglichen Regelungen. Längst nicht jede Firma hat einen Betriebsrat. Im Jahr 2012 wurden in Westdeutschland 43 Prozent der Beschäftigten, in Ostdeutschland 36 Prozent der Beschäftigten von einem Betriebsrat vertreten. Weitere Informationen: www.boeckler.de

nur meine eigene Kündigung schreiben. Wenn ich das nicht täte, erhielte ich eine fristlose Kündigung, und man würde mich wegen Diebstahls anzeigen.“ Am Ende dieses Nachmittags hatten 16 Beschäftigte ihre eigene Kündigung ge- und unterschrieben. „Wildwestmethoden“ nennt das „neue deutschland“ die Aktion, „Goldgräbermanieren bei Maredo“ heißt die Überschrift auf der Onlineseite „express.de“.

Der Gewerkschaftssekretär Gerhard Jahn von der Gewerkschaft NGG sagte der Frankfurter Rundschau, er habe „einen solchen Fall noch nicht erlebt: Das ist einmalig in Deutschland.“ (...) Die 34 Beschäftigten, mehrheitlich Migranten, seien von Sicherheitsmitarbeitern in der Filiale festgehalten und „zu Eigenkündigungen gezwungen worden“.

Der Vorwurf

Die Beschäftigten in der Frankfurter Maredo-Filiale sollen Essen gestohlen haben. „Die klauen wie die Raben“, zitieren mehrere Blätter einen Mitarbeiter, der dies Monate vorher beobachtet und dem Filialleiter berichtet habe. Viele Beschäftigte sollen Personalesen und -trinken – anders als vereinbart – nicht boniert haben, also nicht bezahlt haben. In der Süddeutschen Zeitung heißt es: „Das Verhältnis von Wareneinsatz und Umsatz habe irgendwie nicht gestimmt.“ Aber da die Filiale gut lief, habe die Düsseldorfer Zentrale nichts unternommen. Das Unternehmen habe dennoch auf den Hinweis reagiert und „verdeckte Ermittler“ als Kellner eingesetzt. Auch die seien zu dem Schluss gekommen, „hier nimmt sich jeder, was er will“. Schließlich seien drei Videokameras installiert worden. Ergebnis: 1.800 Verstöße von 32 Mitarbeitern in vier Wochen.

Von diesen Aktionen hatte der Betriebsrat keine Kenntnis, Maredo hatte das Gremium darüber genauso wenig informiert wie vorher über den Einsatz der „verdeckten Ermittler“. Der Betriebsrat hätte nach Auffassung von Arbeitsrechtlern ein Recht darauf gehabt, vor einer Überwachung gehört zu werden, die Beschäftigten hätten das Recht gehabt, informiert zu werden, die Überwachung hätte demnach offen mit einer sichtbaren Anlage stattfinden müssen. Dieser Aspekt fand in der Berichterstattung wenig Beachtung. Der Arbeit-

geber hat allerdings nach herrschender Meinung ein Recht auf Videoüberwachung, wenn begründeter Anlass besteht, er müsse sich vor dem Verlust von Firmeneigentum durch Diebstahl schützen. Darauf stützte Maredo sein Vorgehen vollständig. Dieses Recht wurde vom Gericht dann auch stärker bewertet als das Mitwirkungsrecht.

Sichtweisen

Der Arbeitgeber sieht sich massenhaft bestohlen und um sein Eigentum gebracht. Die Gewerkschaft schütze „Diebe und Betrüger“, so zitieren mehrere Zeitungen den Sprecher der Steakbraterei. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wiederum verstehen nicht, warum sie heimlich bespitzelt wurden. Sie versuchen, die Situation einzuordnen. Warum könnte ein Unternehmen so reagieren? Peter-Martin Cox, Geschäftsführer der Gewerkschaft NGG in Frankfurt,



deutet es in der Süddeutschen Zeitung so: Maredo habe Gründe für den Rausschmiss langjähriger und teurer Mitarbeiter gesucht. Viele Beschäftigte in Frankfurt seien zwanzig oder dreißig Jahre dort angestellt, was Maredo bestätigt. Damit liege der durchschnittliche Stundenlohn laut Cox bei 9,40 Euro. Neueinsteiger würden nur 7,50 Euro in der untersten Tarifgruppe verdienen.

Die ehemaligen Beschäftigten erzählen, dass Maredo in der Frankfurter Filiale seit November 2011 eine ganze Gruppe neuer Beschäftigter eingestellt hat, die für das niedrigere Gehalt arbeiteten. Dazu der Maredo-Solidaritäts-Blog: „Die Kollegen und Kolleginnen in Frankfurt waren zu alt, zu teuer und zu eigenwillig. Die meisten kannten Maredo noch von Anfang an. Sie haben noch alte, unbefristete Ver-

träge. Und sie sind deshalb zu teuer. Maredo stellt heute Mitarbeiter für 7,50 Euro brutto ein, ein Niedriglohn, der die Kollegen zwingt, zusätzlich Hartz zu beantragen. Die Kollegen und Kolleginnen waren zu 80 Prozent gewerkschaftlich organisiert, ein für die Gastronomie hoher Prozentsatz. Und sie unterstützten ihren Betriebsrat(svorsitzenden), der auch in der Tarifkommission gegen die Niedriglöhne antrat.“

In der Onlinegewerkschaftspublikation „linkezeitung.de“ geht der Betriebsrat Mihoun B. noch weiter ins Detail: „Maredo ist im Arbeitgeberverband DEHOGA im Bereich Systemgastronomie organisiert, zusammen mit einigen weiteren Unternehmen, zum Beispiel dem Blockhouse. Der sogenannte Spezialentgelttarifvertrag Systemgastronomie war zum 30.06.2011 gekündigt worden und sollte neu verhandelt werden. Wir forderten sechs Prozent Lohnerhöhung, einen Einstandslohn von 8,50 Euro brutto (zurzeit sind es 7,50 Euro) und eine Anhebung des Ostniveaus der Löhne auf das Westniveau. Die Arbeitgeber boten gerade mal 1,5 Prozent ab 2012, als Gimmick sechs Prozent für Azubis. Am 19.12.2011 stand der Termin für die dritte Verhandlungsrunde an, aber die ist natürlich ausgefallen.“

Überhaupt dürfte das Unternehmen mittlerweile weitgehend frei von Betriebsratseinflüssen sein. „Union Busting“ heißt ein Geschäftszweig von Rechtsanwaltskanzleien und PR-Agenturen, die sich darauf spezialisiert haben, im Auftrag von Unternehmen systematisch gegen Gewerkschaften vorzugehen und Arbeitnehmerrechte auszuhöhlen. Experten beobachten, dass insbesondere bei Private-Equity-Fonds eine völlig andere Renditeerwartung vorherrscht, für die auch mit wesentlich härteren Bandagen gekämpft wird als in traditionellen Unternehmen. Ein Markt für Union Buster.

Auch Maredo ist inzwischen in der Hand von sogenannten Heuschrecken. Die Steakbraterie startete als Unternehmensgründung eines Mannes, der hochwertiges Fleisch mit Salat verkaufen wollte. Betriebsrat Mihoun B. war 27 Jahre dabei, erzählt er „linkezeitung.de“: „Über die Zeit hat sich vieles geändert. Zunächst kam der Verkauf 1994 an den britischen Whitbread-Konzern. Jetzt gehört Maredo zum größten Teil dem Frankfurter Finanzinvestor ECM (Equity Capital Management GmbH). Ich bin damals als Jüngling bei Maredo in der Küche eingestiegen und letztendlich als Griller dabei geblieben.“

„Union Busting“ heißt ein Geschäftszweig von Rechtsanwaltskanzleien und PR-Agenturen, die sich darauf spezialisiert haben, im Auftrag von Unternehmen systematisch gegen Gewerkschaften vorzugehen und Arbeitnehmerrechte auszuhöhlen.

Vor Gericht

„Maredo besiegt Betriebsräte“ titelte die Frankfurter Rundschau, und, ein andermal „Kündigung für ein Steak und eine Olive“. „Grillen und Stehlen“ lautete die Schlagzeile bei der Süddeutschen Zeitung über den Prozessbeginn, „Brot und Bagatelle“ schreibt „jungle-world“ über den Ausgang des Verfahrens. Das Gericht schloss sich der Argumentation von Maredo an. Da der Verzehr von Lebensmitteln, ohne sie zu bezahlen, im Betrieb untersagt war, sei das Verhalten der Beschäftigten als Diebstahl anzusehen, die Kündigungen (manche hatten ihre Eigenkündigung zurückgenommen und waren daraufhin vom Unternehmen gekündigt worden) seien gerechtfertigt. Der Beschäftigtenrechtsanwalt Franzmann zeigte sich laut Frankfurter Rundschau „schockiert“.

Die Frankfurter Rundschau über das Geschehen vor Gericht: „Dort ging es schlicht um die Frage, wer wann was mit wessen Duldung gegessen und nicht bezahlt hat, ob es sich dabei um eine allgemein anerkannte Gepflogenheit handelte oder um einen Regelverstoß. Es ist deshalb sehr viel über einzelne Oliven und Baguettstückchen gesprochen worden vor Gericht und darüber, ob diese hätten weggeworfen werden müssen oder mit Sour Cream bestrichen werden durften.“

Die Frankfurter Gemeinde Zeitung, eine Netzzeitung, war bei Gericht, als es um den Baguettepunkt ging, der vor allem eine Frau betraf. Sie berichtet: „Die Kollegin ist 60 Jahre alt, seit 28 Jahren bei Maredo und schwerbehindert. Ihr wird vom Arbeitgeber vorgeworfen, Brotkanten gegessen zu haben und aufbereitetes Wasser aus der Postmixonlage (darin wird Leitungswasser mit Geschmack versetzt und steht dann in einer Zapfanlage bereit) getrunken zu haben.“ Bei dem Wasser ging es um die Frage, ob es bereits Diebstahl ist, wenn die Frau Leitungswasser aus dem Hahn trinkt oder erst dann, wenn es durch die Mixanlage gelaufen ist und sie es von dort zapft.

Was bleibt

Der Fall Maredo ist extrem. Er zeigt auf, wie bizarr es in der heutigen Arbeitswelt zugehen kann. Und er zeigt auf, dass die klassische Widerstandsmethode aus den 70er-Jahren, Öffentlichkeit über ein

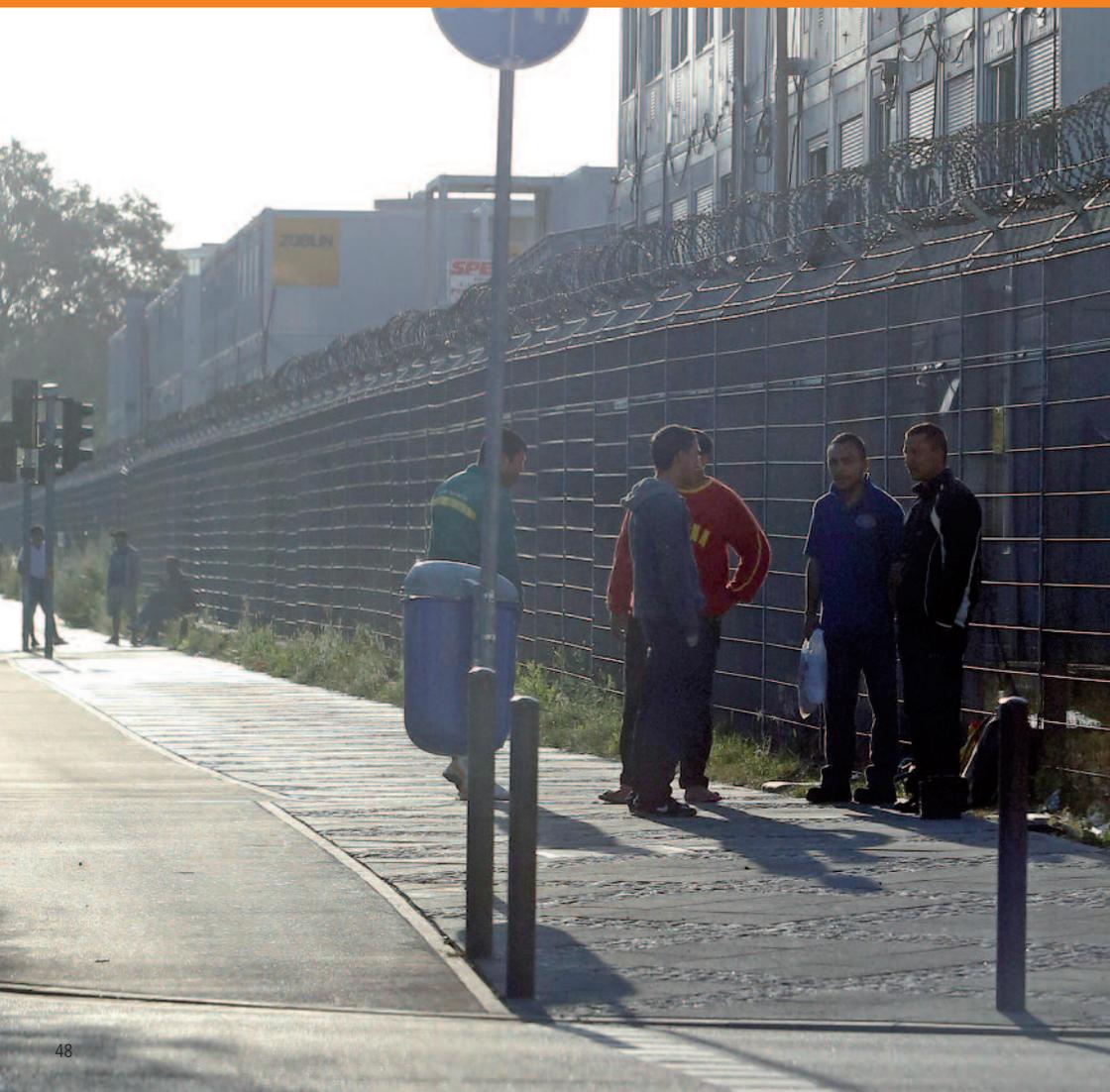
Problem herzustellen, sehr gut funktioniert hat. Die Kolleginnen und Kollegen von Maredo waren präsent, es gab ein Solidaritätskomitee, das die NGG organisiert hatte, die Gewerkschaft half auch beim juristischen Teil der Auseinandersetzung. Mehr als eineinhalb Jahre lang demonstrierten die Unterstützerinnen und Unterstützer jeden Samstag vor dem Lokal. 5.500 Menschen solidarisierten sich per Unterschriftenliste mit der Forderung nach Wiedereinstellung. Es gab wöchentliche Treffen im Gewerkschaftshaus, die teilweise gefilmt und auf „youtube“ gestellt wurden. Sie hielten die Gruppe mehr als eineinhalb Jahre lang zusammen – sie bewiesen ungewöhnlich langen Atem. Vor allem im Netz fand eine ausgiebige Berichterstattung auf linken und gewerkschaftlichen Seiten statt. Wo Tageszeitungen im Konjunktiv und an der Oberfläche blieben, konnten Interessierte sich hier ein genaueres Bild machen. Recht bekommen haben die Beschäftigten dadurch freilich nicht. Vor Gericht fielen sie mit Pauken und Trompeten durch. Aber sie haben gekämpft und mithilfe ihrer Gewerkschaft und des Betriebsrates gezeigt, dass es sich lohnt, nicht klein beizugeben. Denn der Betriebsrat war ja weiterhin im Amt geblieben und nutzte aktiv seine Mitbestimmungsrechte. Weil der Arbeitgeber zu keinen Kompromissen bereit war, kam es laut NGG in der Folge zu einer Vielzahl von Einigungsstellen – was sehr teuer sein kann. Betriebsrat und Belegschaft blieben offenbar einig und geschlossen. Dies, so darf vermutet werden, könnte beim Arbeitgeber die Bereitschaft zu einem Vergleich bestärkt haben. Mittlerweile haben sich die Beteiligten außergerichtlich verglichen. Das Wesen solcher Vereinbarungen außerhalb des Gerichts besteht gewöhnlich in der Verabredung von weitreichendem Stillschweigen. Vermutlich fließt aber auch Geld und üblicherweise beenden die Parteien dann ebenso sämtliche noch anhängigen Anzeigen und Klagen.

Die Gewerkschaft NGG organisierte den Widerstand der Maredo-Beschäftigten. Inzwischen hat die Systemgastronomie einen neuen, ähnlichen Fall hervorgebracht. Ein neuer Franchisenehmer bei Burger King mit sieben Filialen auch in Hessen missachtet offen den Tarifvertrag und seine darauf resultierenden rechtlichen Verpflichtungen. Er zahlt weniger als festgeschrieben und hat sich für die kommenden Prozesse einen einschlägigen Anwalt engagiert. Ein neuer Fall für die NGG.

Einigungsstelle:

Die betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtliche Einigungsstelle ist eine Art Schiedsgericht, das dazu dient, gescheiterte Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat zu einer Einigung zu führen. Die Einigungsstelle besteht in der Regel aus jeweils einem Vertreter des Arbeitgebers, Betriebsrats oder Personalrats und einer neutralen Person, meist eine Richter*in oder ein Richter. Die Kosten sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen.

„Die Straße hier,
die kennen doch alle“



Die inoffizielle Jobbörse für einfache Handwerksarbeiten in Frankfurt

Wie ein Weltraumbahnhof ragt die Baustelle der Europäischen Zentralbank (EZB) aus dem Boden des Frankfurter Ostends. In den unteren Etagen glitzern schon verspiegelte Fassaden, ganz oben in über 150 Meter Höhe ist noch der blanke, unverkleidete Stahl zu sehen. Wenn hier demnächst die europäische Generalfinanz einzieht, dann wird es tatsächlich so sein, als wäre dieser Stadtteil einmal quer durch den Orbit gejagt worden. Das Ostend, früher der Sitz des Gemüsegroßmarkts für die gesamte Region, war traditionell das Viertel der schwer Arbeitenden. Hier lebten die Tagelöhner, die Nutten, die Säufer, die Armen. Hier wurde die Kneipe nur für eine Stunde am Tag zum Durchwischen geschlossen. Wer in dieser Zeit vor seinem halb leeren Bier einnickte, der durfte mit dem Kopf auf dem Tisch die Putzpause durchschlafen.

Doch das ist ein für alle Mal vorbei. „East“ heißt das Viertel jetzt. Die Buchstaben prangen fett auf einem der Hochhäuser in der Nähe der EZB-Baustelle. Es hat einen Hauch von New York, wie hier vom Kapital der schmuddelige Charme der Backsteinbauten und Fabriketagen entdeckt wurde. „East“ ist hip, „East“ ist chic. Die Gemüsehändler und Nutten sind weg. Geblieben sind die Tagelöhner. Sie waren schon immer hier in der Gegend. Früher warteten sie etwas versteckt an einem Bahndamm auf Arbeit. Der ist nun abgesperrt. Die EZB-Baustelle hat sie an die Hauptverkehrsstraße gedrängt. Die Männer stehen jetzt direkt an der Sonnemannstraße, am Fuße der EZB-Baustelle. „Die Adresse hier, die kennen doch alle“, sagt Vassili*, ein 30-jähriger strubbelköpfiger Bulgare, der mit einem Becher Kaffee in der Hand an der Straßenecke steht. Jeden Tag kommen die Männer in aller Herrgottsfrühe hierher, am besten im Morgengrauen, mal mehr, mal weniger. Manchmal sind es 100 und mehr, manchmal nur 20 bis 30. Kräftige junge und nicht mehr ganz junge Männer, sonnenegerbt, mit Händen zum Anpacken. An den Füßen grobe Schuhe, auf der Baustelle braucht man einen festen Tritt. An den Körpern Arbeitskleidung, mit Spuren von Baustelle darauf. Auf dem

Wer bis zehn Uhr morgens keine Arbeit bekommen hat, der geht für den Tag leer aus.

*alle Namen geändert

**Keine bezahlten Pausen,
keine geregelten
Arbeitszeiten,
kein Urlaubsgeld,
keine Altersvorsorge.**

Rücken tragen sie Rucksäcke mit dem Nötigsten, man weiß ja nie, wie lange das Arbeiten dauert.

Sie stehen in Grüppchen. Nach Nationalitäten geht es hier, der Sprache wegen. Die Rumänen stehen mit den Moldawiern und den Bulgaren zusammen. Der blasse Ionuz ist einer von ihnen. Schwächling ist der blonde, kurzhaarige Mann mit dem Stoppelbart. Er ist 34 Jahre alt und kommt aus Rumänien. Und er spricht sehr gut deutsch. In seiner Heimat war er Polizist. „Aber was will ich damit in Rumänien? Dort verdienst du als Polizist 400 Euro im Monat. Davon kann ich noch nicht mal dort gut leben. Also versuche ich es lieber hier. Ich bin mit meiner Freundin gekommen. Sie ist auch Rumänin. Wir haben eine Wohnung am Stadtrand und sie arbeitet in einer Kneipe. Ich hatte eine Arbeit mit Vertrag, aber es war Leiharbeit. Dann haben sie mich gekündigt. Jetzt komme ich morgens hierher.“ Es läuft ganz gut, sagt er. Er nimmt alles, was er kriegen kann. Trockenbau, Laminat verlegen, Holzarbeiten. Alles, wozu jemand Kraft braucht, aber keine lange Ausbildung. Wie die anderen auch. Jörgi aus Bulgarien zum Beispiel. Jörgi sieht älter aus als die 42 Jahre, die er als sein Alter nennt. Von gedrungener Gestalt ist er, mit wildem braunen Haar und dunkel gegebter Haut. Er kommt schon seit Jahren hierher, erzählt er in gebrochenem Deutsch. Dann arbeitet er, so viel er kann, und fährt nach ein paar Wochen oder einigen Monaten wieder nach Hause mit dem verdienten Geld. „Wenn Geld reicht“, sagt er. Vier Kinder und eine Frau hat Jörgi in Bulgarien. Eigentlich ist er Automechaniker, aber sein Deutsch ist so schlecht, dass er hier nicht in seinem Beruf arbeiten könnte. Es fehlen ihm die Spezialbegriffe, die wichtig sind für einen Mechaniker. Ein bisschen problematisch sind seine mangelnden Sprachkenntnisse manchmal auch bei den Tagesjobs, die er hier auf der Straße bekommt. Wenn kein Rumäne oder Bulgare sonst dabei ist und im Zweifelsfall dolmetschen kann. Das macht er aber mit körperlichem Einsatz wieder wett. Ionuz lacht, wenn er davon erzählt. „Wir machen ja auch Abrissarbeiten, die ganz schmutzigen Sachen mit Staub und Dreck. Und wenn du zwei oder drei Männer hast wie Jörgi, dann brauchst du keinen Bagger mehr.“ Jörgis klare, haselnussbraune Augen blitzen auf, wenn Ionuz das sagt, denn es schwingt Anerkennung in seiner Stimme mit. Und die braucht keine Sprache, die wird international

verstanden. Im Winter kommt Jörgi gar nicht, sagt er. „Kein Trockenbau, keine Arbeit. Ich Bulgarien.“

Jetzt aber ist Sommer, es wird überall gebaut, und da ist Hochsaison an der wilden Jobbörse im Frankfurter Ostend. „Arbeiterstrich“ heißt das Stück Straße im Volksmund. Die Parallelen zum Straßenstrich sind offensichtlich: Die Männer stehen auf der Straße und bieten sich an – ähnlich wie die Frauen auf dem Straßenstrich. Hier winken für die einen schnelle Jobs und für die anderen erfreulich billige Arbeitskraft – wie schneller Sex für kleines Geld im horizontalen Straßengewerbe. Wer als kleiner oder etwas größerer Bauunternehmer eine schwere körperliche Arbeit zu erledigen hat und für deren Verrichtung nicht



viel zahlen will, der fährt zur Sonnemannstraße. Sie fahren mit ihren Minivans ran, drosseln die Geschwindigkeit, kurbeln die Windschutzscheibe runter und rufen etwas. Die Männer eilen herbei, schnell stehen zehn, 20 von ihnen vor dem Kleinbus. Jetzt wird verhandelt. Mit wenigen Worten und vielen Handzeichen. Der Stundenlohn wird mit ausgestreckten Fingern angezeigt. Fünf, sechs, sieben, acht. Ionuz erzählt, dass er mindestens zehn Euro nimmt. Und in seiner Gruppe herrscht auch eine gewisse Fairness. Wer zuerst kommt, der kriegt auch den ersten Job. „Wenn er das nicht kann, was die Leute wollen, dann fragt er den Zweiten und so weiter.“ In anderen Gruppen geht

es rauer zu. Konflikte regeln die direkt mit der Faust. Auf der Straße gibt es kein Pardon. Das kann schon mal blutig werden. Die Sitten sind hart. Der Wettbewerb direkt. Wer bis zehn Uhr morgens keine Arbeit bekommen hat, der geht für den Tag leer aus. „Wir stehen dann noch bisschen und dann Schluss“, sagt Ionuz.

Zoll

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) wurde geschaffen, um gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit vorzugehen. Sie ist beim Bundesfinanzminister angesiedelt. Rund 6.700 Beamte sind bundesweit im Einsatz. Sie überprüfen im Jahr 2012 laut Finanzministerium knapp 66.000 Arbeitgeber und führten über 540.000 Personenüberprüfungen vor Ort durch. Sie kontrollieren die Papiere auf Steuerabgaben, Sozialabgaben, sie prüfen die Einhaltung des Arbeitnehmerentendegesetzes, also Bezahlung und Arbeitszeiten, und sie prüfen die Gültigkeit von Aufenthaltserlaubnissen. Der Zoll ermittelt, kann Bußgeld- und Strafverfahren einleiten und Bußgelder verhängen. Im Jahr 2012 entstand dem deutschen Staat im Rahmen der Bußgeld- und Strafverfahren ein Schaden in Höhe von 750 Millionen Euro.

www.zoll.de

» Wir machen ja auch Abrissarbeiten, die ganz schmutzigen Sachen mit Staub und Dreck. Und wenn du zwei oder drei Männer hast wie Jörgi, dann brauchst du keinen Bagger mehr «.

Wer aber Arbeit bekommen hat, der muss jetzt ran. Die Männer sind auf alles gefasst: schwere Arbeiten, lange Tage, wenig Pausen. Jörgi: „Zehn, zwölf Stunden, normal. Wenn Arbeit fertig, dann Feierabend.“ Lange Arbeitstage sind gut für sie, denn sie wollen Geld verdienen, und sie werden nach Stunden bezahlt. Keine bezahlten Pausen, keine geregelten Arbeitszeiten, kein Urlaubsgeld, keine Altersvorsorge. Sie sind Tagelöhner. „Aber alles mit Papier, habe Papiere“, beilicht Jörgi zu sagen, denn er weiß, in Deutschland brauchst du Papiere. „Auf Gewerbe arbeiten“ sagen die Wanderarbeiter dazu. Sie melden auf dem Amt ein Gewerbe an, dann sind sie Unternehmer. Sie betrachten sich damit als legal, denn sie besitzen ja ein Papier. Wenn sie aber als Subunternehmer eines Subunternehmers weisungsgebundene Arbeit ausführen, dann sind sie streng genommen keine Gewerbetreibenden, sondern im besten

Fall Scheinselbstständige, im Schlechtesten schlicht Schwarzarbeiter. Arbeit aufnehmen in Deutschland dürfen sie als EU-Bürger in jedem Fall, das ist durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit gegeben und durch die EU-Grundrechtecharta gedeckt. Allerdings stellt sich die Frage nach den Sozialversicherungsabgaben und dem Zahlen von Steuern. Schattenwirtschaft nennt sich dieser Markt, der am offiziellen deutschen Arbeitsmarkt vorbeigeht. Längst ist er als „Boommarkt“ deklariert. Dem deutschen Staat gehen dadurch jährlich Millionen Euro an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verloren. Die Schätzungen darüber unterscheiden sich. Für das laufende Jahr geht das Institut für angewandte Wirtschaftsforschung in Tübingen davon aus, dass Schwarzarbeit im Umfang von 340 Milliarden Euro verrichtet wird. Allerdings ist die Datenbasis für diese Berechnung umstritten. Den tatsächlich entstandenen Schaden hat das Finanzministerium für das vergangene Jahr auf 750 Millionen Euro beziffert. Grundlage hierfür sind Bußgeld- und Strafverfahren nach Zollermittlungen. Zum Vergleich: Insgesamt nahm der deutsche Staat 2012 Steuern in Höhe von 600 Milliarden Euro ein.

Zuständig für die Kontrolle von Schwarzarbeit ist der Zoll. Finanzkontrolle Schwarzarbeit heißen die Kontrolleure. Sie kommen auf die Baustellen und sehen nach dem Rechten. Sind die Papiere nicht in Ordnung, beginnen sie zu ermitteln. Die Kontrolleure interessieren sich für die staatliche Seite. Was sie nicht kontrollieren, das ist der Lohn der Arbeiter. Denn der ist nicht nur frei verhandelt, sondern oft auch frei von Garantien. Es kam schon vor, dass er nicht bezahlt wurde trotz eines Zehnstudentags, erzählt Jörgi. Die Jugoslawen und die Türken seien besonders schlimm, sagt er. „Ich nicht verstehe.“ Wenn ein Deutscher was bauen muss, warum schickt er dann einen Jugoslawen, um sie zu holen? Der steckt sich dann die Hälfte des Lohns in die Tasche. „Warum ist das so in Deutschland? Die nehmen unser Geld weg.“ Ionuz nickt zustimmend und wirft einen nachdenklichen Blick auf die EZB-Baustelle gegenüber und ihre spiegelnden Fassaden. „Ich kenne Leute, die arbeiten da auf der Baustelle für fünf Euro.“

Auf einmal weniger Geld – Leiharbeit



Abgruppierungsversuch aus Sicht eines Betriebsrates

In einer großen mittelhessischen Firma aus der Metallbranche ist der Einsatz von Leiharbeitern im Großen und Ganzen fast vorbildlich geregelt. Der aktive Betriebsrat hat dafür gesorgt, dass es eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitern gibt. Dadurch sind Bezahlung und Arbeitsbedingungen sowieso schon besser geregelt als sonst am Markt. Der Arbeitgeber verlässt sich zudem nicht nur auf einen Verleiher, sondern arbeitet mit mehreren zusammen.

Im Herbst vergangenen Jahres hat eine dieser Leiharbeitsfirmen dennoch versucht, einzelne Mitarbeiter tariflich abzugruppieren. Mit anderen Worten: Sie sollten für die gleiche Arbeit wie bisher künftig weniger Geld bekommen. Der Betriebsrat hat dieses Vorhaben durch Intervention auf unterschiedlichen Ebenen erfolgreich verhindert. Uwe S., Betriebsratsvorsitzender der Firma erzählt:

„Die beiden Leiharbeitnehmer hatten einen Arbeitsvertrag mit einer der Firmen, mit denen unsere Firma zusammenarbeitet. Eingruppiert waren sie schon etwas besser. Wie die Kollegen uns erzählten, erhielten sie von der Firma einen Brief. Darin stand, dass die Leiharbeitsfirma von einer anderen übernommen werden und dann auch anders heißen würde und dass sich danach für sie erst einmal nichts ändert.

Kurze Zeit später wurden sie aber einbestellt und erhielten neue Arbeitsverträge. Darin waren sie auf einmal ganz anders eingruppiert, nämlich gleich zwei Stufen schlechter. Das sind fast drei Euro pro Stunde. Begründet wurde das damit, dass bei Abschluss des ursprünglichen Vertrags angeblich irgendein Durcheinander oder ein Fehler mit unserer Firma, also mit dem Entleiher, vorgelegen haben soll. Der Betriebsrat konnte dieser Argumentation ganz und gar nicht folgen, da sich keine Änderung bei den Anforderungen an die Tätigkeit oder Arbeitsaufgabe der Leiharbeitnehmer ergeben hatte, die eine finanzielle Schlechterstellung gerechtfertigt hätte.“

Leiharbeit:

Die Idee, Arbeit zeitweise kostenpflichtig zu verleihen, stammt aus den USA. Dort wurde in den 1950er-Jahren Manpower gegründet, die erste Leiharbeitsagentur. In Deutschland wurde das Modell in den 60er-Jahren aufgegriffen. Das Bundesverfassungsgericht legte 1967 erstmals Bedingungen für Leiharbeitsfirmen fest. 1972 wurde das Dreiecksverhältnis aus Verleiher, Leiharbeitnehmer und Entleiher im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gesetzlich geregelt. Ziel des Gesetzes war es, Firmen in Zeiten von Auftragspitzen die Möglichkeit zu geben, vorübergehend und schnell über mehr Personal zu verfügen.

Einer der Leiharbeiter hatte die Kündigung schon unterschrieben. Damit hatte er Fakten geschaffen, die an und für sich rechtlich bindend sind. Aus Erfahrung wusste der Betriebsrat, hier wurde mit psychologischen Tricks und mit Druck gearbeitet. Deshalb entschied sich das Gremium, auch so vorzugehen. Die Betriebsräte der Firma sind sehr zufrieden damit, wie durch ihr Mitwirken Leiharbeit im Unternehmen tatsächlich auf Spitzenauftragszeiten begrenzt und auch besser bezahlt wird. Außerdem muss laut der Betriebsvereinbarung zum Beispiel auch geprüft werden, ob die Leiharbeiter nach einer gewissen Einsatzdauer in ein befristetes und später in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Das Unternehmen hat also klare Vereinbarungen für die Leiharbeiter. Das sollte auch so bleiben.

Arbeitnehmerüberlassung

Das AÜG wurde häufiger verändert. Zuletzt geschah das in einschneidender Weise 2004. Bis dahin galt in der Leiharbeitsbranche eine Überlassungshöchstdauer. Im Zuge der Hartz-Reformen wurde diese abgeschafft. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter konnten nun dauerhaft in Betrieben eingesetzt werden, was nach Beobachtung der Gewerkschaften häufig die Stammebelegschaft verdrängt. Außerdem wurde das Synchronisierungsverbot abgeschafft. Dieses verbot es den Leiharbeitsfirmen, Leiharbeiter nur so lange einzustellen, wie der Entleiher sie brauchte. Mit dem Wegfall des Verbots verlagerte sich das Risiko auf die Leiharbeitnehmer. Leiharbeiter verdienen oft für gleiche Arbeit weniger, was Gewerkschaften zur Forderung „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ veranlasste.

www.gleicharbeit-gleichesgeld.de

Uwe S.: „Wir haben uns dann sehr ausführlich mit der IG Metall über das Thema unterhalten, haben die Information an die IG-Metall-Bezirksleitung Mitte gegeben. Parallel dazu sind wir an die Personalabteilung herangetreten und haben bis in Richtung Personalleitung und Konzerngeschäftsführung gezielt. Unsere Firma ist seriös und außerordentlich bedacht auf ihren Ruf.“

Der Erfolg kam. Die Firma nahm die schlechteren Verträge kommentarlos zurück. Uwe S. ist sich sicher, dass der Erfolg durch das offene Ansprechen des Themas kam. „Im Betrieb wirkte es, dass wir das Thema offensiv angesprochen haben. Die IG-Metall-Bezirksleitung hat dann im Dezember eine öffentliche Veranstaltung durchgeführt. Das war kurz nachdem der neue Tarifvertrag für Leiharbeiter von der IG Metall abgeschlossen worden war. Eine gute Gelegenheit, massiv



in der Öffentlichkeit ‚unfaire‘ Zeitarbeitsfirmen an den Pranger zu stellen. Diese Veranstaltung war unseres Erachtens schon ziemlich wichtig für unseren Erfolg. Wir fühlten uns gestärkt danach.“ Und er glaubt nicht, dass eine der Leiharbeitsfirmen noch einmal einen derart plumpen Versuch starten würde. Das Beispiel zeigt: Ein wacher und aktiver Betriebsrat hat viele Gestaltungsmöglichkeiten.

Zahlen zur Leiharbeit

In Deutschland waren im Juni 2012 (aktuellste Zahlen) insgesamt knapp mehr als 900.000 Menschen in der Leiharbeit beschäftigt. 648.000 davon Männer, 259.000 Frauen. In der amtlichen Beschäftigungsstatistik gilt die Arbeitnehmerüberlassung als Branche. Sie verzeichnete im Jahr 2011 den größten Zuwachs aller Branchen. 1996 waren 0,6 Prozent der Beschäftigten in Deutschland in Leiharbeit, 2011 waren es 2,9 Prozent. Der sogenannte Klebeeffekt, also die Festanstellung nach einem Leiharbeitsverhältnis, bleibt weitgehend aus. Nur sieben Prozent der Leiharbeiter bleiben nach Zahlen des Instituts für Arbeits- und Berufsforschung nach zwei Jahren in einem Unternehmen.

www.statistik.bundesagentur.de

Zum Abschluss lassen wir – anonymisiert – noch einige Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter selbst zu Wort kommen. Die Kolleginnen und Kollegen beschreiben ihre Arbeitssituation. Die Daten wurden im November 2011 von der IG Metall im Rahmen einer Erhebung zusammengetragen. Tarifvertragliche Regelungen der IG Metall und Regelungen zu Branchenzuschlägen haben die Situation von Leiharbeitskräften in bestimmten Bereichen mittlerweile deutlich verbessert. Dennoch stehen die Aussagen für sich.

„Ich bin Staplerfahrerin, und ich fahre draußen. Bis jetzt habe ich von meiner Firma noch keine Wintersachen gekriegt, keine warme Jacke oder Winterarbeitsschuhe. Seit September habe ich an sieben Samstagen gearbeitet, obwohl ich zwei Kinder im Grundschulalter habe. Aber als Leiharbeiter konnte ich nicht Nein sagen, oder besser: Ich konnte mir ein Nein nicht leisten.“

„Fast jeder wird als Helfer verliehen, obwohl er hochwertige Arbeit verrichtet, für die man mindestens drei Jahre lernen muss. Selbst als gelernter Kfz-Mechaniker sollte ich zum Helferlohn in der Werkstatt arbeiten.“

„In der Firma, in der ich eingesetzt bin, arbeite ich seit sechs Jahren. In der Zeit ist weder der Lohn gestiegen noch haben sich die Arbeitsbedingungen verbessert. Im Gegenteil: immer mehr Arbeit für das gleiche Geld.“

„Ich bin jetzt fünfeinhalb Jahre bei der Firma. In der Zeit hatte ich nicht eine Fehlschicht, mehr kann ich nicht für den Betrieb tun. Die ‚Probezeit‘ muss doch mal ein Ende haben.“

„Ich habe zwei Berufe gelernt. Am meisten ärgert es mich, dass ich für die gleiche Arbeit deutlich weniger Lohn bekomme als meine Kollegen.“

„Wir haben keinen Kündigungsschutz, viel weniger Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld.“

Perspektiven



Was sich ändern muss

Am Ende dieses Buches steht bewusst kein Schlusswort. Denn allein mit dem Erzählen der Situation im Niedriglohnsektor und der Lebenswirklichkeit vieler Menschen darf die Sache nicht zu Ende sein. Vielmehr geht es um Perspektiven. Es geht darum, allen Menschen eine Perspektive auf ein gutes Leben mit guter Arbeit zu eröffnen. Eine Gesellschaft zeigt ihre soziale Gerechtigkeit immer an der Integrationskraft an ihren Rändern. Wenn es bei uns wirklich sozial gerecht zugehen soll, müssen wir Menschen wie Wafa, Ionuz und Vassili einen Platz in der Mitte der Gesellschaft einräumen, anstatt sie als billige Arbeitskräfte auszubeuten und ansonsten verschämt ihr Leben zu ignorieren.

Die Geschichten in diesem Buch zeigen uns, dass gute Arbeit, von der Menschen leben können, in der sie einen Sinn sehen und die soziale Anerkennung bietet, Regeln braucht. Oft ist es gar nicht das „Was“, sondern das „Wie“ einer Beschäftigung, das darüber entscheidet, ob Männer und Frauen mit ihrer Arbeit zufrieden sind, in ihr einen Sinn sehen und von ihr leben können. Oder aber, ob Arbeit ausgrenzt und manchmal sogar krank macht.

Die Bedingungen unseres Lebens und Arbeitens werden am Ende durch politische Entscheidungen bestimmt. Die Regeln für den Arbeitsmarkt werden von Menschen gemacht und können auch verändert werden. Die Instrumente dafür liegen auf dem Tisch:

Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns:

21 von 28 EU-Staaten haben bereits einen gesetzlichen Mindestlohn zur Verhinderung von Lohnarmut und Entlastung der Staatshaushalte. Deutschland braucht den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde.

Regulierung der Leiharbeit:

Leiharbeit braucht klare Regeln, damit sie wieder zum besonderen Instrument für die Bewältigung von Auftragsspitzen wird. Zu den Regeln gehört die Gleichbehandlung von Stammbeschäftigten und Leiharbeitskräften.

Begrenzung befristeter Beschäftigung:

Befristete Beschäftigung nimmt den Menschen die Sicherheit für Zukunftspläne. Die sachgrundlose Befristung muss vollständig abgeschafft werden.

Minijobs regulieren:

Jede Arbeit muss ab dem ersten verdienten Euro voll sozialversicherungspflichtig sein.

Tariftreue- und Vergabegesetze:

In fast allen Bundesländern regeln Tariftreue- und Vergabegesetze die Bedingungen, zu denen öffentliche Aufträge vergeben werden. Hessen hat in diesem Jahr ein Gesetz verabschiedet, das im Ergebnis kaum etwas regelt. Wir brauchen ein Vergabegesetz mit klaren Regelungen für Löhne und soziale Standards – damit am Ende nicht auf Kosten der Auftragnehmer gespart wird.

Wirkungsvolle Kontrolle im Sinne der Beschäftigten:

Alle guten Regeln helfen nur, wenn sie wirkungsvoll kontrolliert und Verstöße empfindlich bestraft werden. Die Investition in ausreichend Personal zur Kontrolle rechnet sich durch die Aufdeckung von Verstößen im Ergebnis immer.

Mit einer neuen Ordnung der Arbeit können wir den Menschen die Würde ihrer Arbeit zurückgeben.

Literatur

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen/ver.di Hessen (2010):

Kleines Geld im Land der großen Banken, Frankfurt.

Statistisches Bundesamt (2012):

Niedriglohn und Beschäftigung 2010, Frankfurt.

Garloff, Alfred / Machnig, Jan (2011):

Wenig Lohn trotz Vollbeschäftigung, IAB-Regional Hessen 03 (2011), Nürnberg.

Thorsten / Weinkopf (2012):

Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn,

IAQ-Report 01 (2012), Duisburg.

Statistisches Bundesamt (2012):

Niedriglohn und Beschäftigung 2010, Wiesbaden.

Trabert, Lioba (2010):

Niedriglohnbeschäftigung in Hessen, Report Nr. 782 der HessenAgentur, Wiesbaden.

Trabert, Lioba (2011):

Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung in Hessen – Beschäftigungsstatistik,

Report Nr. 808 der HessenAgentur, Wiesbaden.

Impressum

Herausgeber / V.i.S.d.P.:
DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
Stefan Körzell, Bezirksvorsitzender
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt/Main

Friedrich-Ebert-Stiftung Hessen
Nicole Nestler, Leiterin Landesbüro Hessen
Marktstraße 10
65183 Wiesbaden

Redaktion:
Ute Fritzel, Frank Herrmann, Nicole Nestler
Texte: Kai Eicker-Wolf, Ute Fritzel
Wir danken ver.di Hessen für die freundliche Unterstützung bei der Erstellung
des Lesebuchs.

Gestaltung:
GrafikAtelierDeutscher, Offenbach am Main

Verlag:
Eigenverlag
1. Auflage, August 2013
ISBN 978-3-86498-611-6

Druck:
Bonner Universitäts-Buchdruckerei

Bildnachweis:
DGB Bezirk Hessen-Thüringen: S. 60
Ute Fritzel / DGB Hessen-Thüringen: S. 57
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt: S. 3 (1), S. 18 und S. 21
Peter Jülich: Titel, S. 3 (4), S. 6, S. 13, S. 15, S. 24, S. 32, S. 34, S. 37, S. 48 und S. 51
Solveig Kollar-Eggert / DGB Hessen-Thüringen: S. 16
David Paenson: S. 3 (1), S. 40 und S. 44
picture alliance / dpa: S. 27 und S. 54
Manfred Semmler / Fototeam ver.di Hessen: S. 22

www.hessen-thueringen.dgb.de und www.fes.de/hessen



ISBN 978-3-86498-611-6

www.hessen-thueringen.dgb.de
www.fes.de/hessen