

Politiker und Ökonomen singen das hohe Lied auf die „Minijobs“ und Niedriglöhne. Was allerdings passiert, wenn die Standards eines Normalarbeitsverhältnisses

zerschlagen werden, zeigt die Autorin am Beispiel Putzfrau: Lohnsenkung, rechtliche Unsicherheit und betriebliche Isolierung sind die Folgen.

Von der normalen Arbeit zum prekären Job

Das Reinigungsgewerbe zeigt, dass Lohndumping und rechtliche Einschnitte nicht unbedingt mehr Stellen schaffen / Von Nicole Mayer-Ahuja

Im bundesdeutschen Reinigungsgewerbe werden seit 1973 zunehmend prekäre Arbeitsplätze angeboten, auch wenn diese sich im öffentlichen Dienst, in Reinigungsfirmen oder in Privathaushalten sehr unterschiedlich gestalten. Als „prekär“ gelten hier Arbeitsverhältnisse, die hinter den materiellen, rechtlichen und betrieblichen Integrationsstandards ihrer Zeit zurückbleiben.

Seit den späten 1950ern etablierte sich als prägende Form der Erwerbsarbeit die dauerhafte, unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit Absicherung durch Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Tarifvertrag. Dieses „Normalarbeitsverhältnis“ (NAV) avancierte zur statistischen Normalität und zur Norm, an der sich Gesetzgebung und gesellschaftliche Vorstellungen von „normaler“ Arbeit orientierten.

Seit der Wirtschaftskrise von 1973/74 gewann jedoch atypische Beschäftigung an Bedeutung, und spätestens mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 wandte sich auch die Gesetzgebung vom „NAV“-Ideal ab. Die Arbeitsverhältnisse von Frauen, die sich diesem Standard spät und nie vollständig angenähert hatten, waren nun die Ersten, die sich wieder davon entfernten – prekäre Arbeit nahm zu.

Befürworter der „Niedriglohnstrategie“ behaupten, durch prekäre Arbeit (geringe Löhne, rechtlich flexible Arbeitsverträge sowie reduzierte Dauerhaftigkeit und Verbindlichkeit) würde Beschäftigung geschaffen. Im Reinigungsgewerbe waren diese Voraussetzungen früh erfüllt, ohne dass bis 1998 ein nennenswerter Stellenzuwachs nachzuweisen wäre.

Zwar belegen Handwerksstatistik und Mikrozensus, dass die Belegschaften von Reinigungsfirmen zwischen 1973 und 1998 wuchsen. Die Gesamtzahl der Reinigungskräfte nahm aber nur um knapp 60.000 auf 574.000 zu, weil im öffentlichen Dienst gleichzeitig Putzstellen abgebaut wurden. Dieser Abbau begann während der „Vollbeschäftigung“ der 1960er, als selbst sozialversicherte Dauerstellen kaum zu besetzen waren und öffentliche Einrichtungen Reinigungsfirmen mit der Personalsuche beauftragten.

Niedriglohn ohne Stellenzuwachs

Mit der Wirtschaftskrise von 1973/74 wurden öffentliche Putzstellen wieder attraktiv, doch Eigenreinigung war teuer, und so wurde die Privatisierung beschleunigt fortgesetzt. Laut Mikrozensus ging die Zahl der Reinigungskräfte im öffentlichen Dienst von 110.000 (1975/76) auf 65.000 (1998) zurück. Der Anteil der im Gebäudereiniger-Handwerk Beschäftigten stieg von 30 Prozent (1973) auf etwa 90 Prozent (1998) – Arbeitsplätze wurden eher verlagert als geschaffen.

Allenfalls im Privathaushalt scheinen Putzstellen entstanden zu sein: 1978 wurde ihre Zahl vom Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks auf 70.000 geschätzt, und 1986/87 verzeichnete das IGS-Institut 667.000 Stellen. Fortsetzungserhebungen bestätigten diese Dynamik jedoch nicht: 1993 wurden 586.000 und 1997 nur

467.000 Hausangestellte gezählt, die Reinigungsarbeiten erledigten. Ob durch die „doppelte Privatisierung“ des Reinigungsgewerbes (durch Verlagerung von Stellen aus dem öffentlichen Dienst in Reinigungsfirmen und schließlich in Privathaushalte) zusätzliche Arbeitsplätze entstanden sind, ist demnach eine offene Frage.

Zum einen erlaubt das unzureichende Datenmaterial keine verlässlichen Berechnungen. Zum anderen fand der Stellenabbau bei den Vollzeit- und sozialversicherten Teilzeitstellen im öffentlichen Dienst, die Arbeitsplatzschaffung aber in Reinigungsfirmen und Privathaushalten statt. Da im Privathaushalt fast nur und in Reinigungsfirmen in den 70ern zu etwa 75 Prozent bzw. in den 90ern zu etwa 60 Prozent „geringfügig“ Beschäftigte tätig waren, könnte selbst der geringe statistische Stellenzuwachs darin begründet sein, dass bestehende Arbeitsplätze auf mehrere Personen verteilt wurden. Eine weitgehend konstante Zahl von Reinigungsfrauen dürfte ihr Auskommen nicht mehr durch Vollzeit- oder sozialversicherte Teilzeitarbeit, sondern durch illegale Kombination mehrerer „Minijobs“ gesichert haben.

Materielles Einkommensgefälle

Die zweifelhafte Beschäftigungsbilanz wiegt umso schwerer angesichts der gleichzeitigen Prekarisierung von Arbeit. Selbst der Tariflohn im öffentlichen Reinigungsdienst erreichte zwischen 1973 und 1998 nur ca. 70 Prozent des durchschnittlichen Arbeitnehmer-Bruttoeinkommens und etwas mehr als 80 Prozent des Durchschnitts-Tariflohns von Arbeitern im öffentlichen Dienst. (...)

Besonders Teilzeitarbeit blieb weit hinter materiellen Integrationsstandards zurück, obwohl die tarifliche Regulierung variierte: Im Gebäudereiniger-Handwerk galt der Rahmentarifvertrag seit 1981 sogar für „geringfügig“ Beschäftigte. Im öffentlichen Dienst hingegen hingen Lohnzuschläge von Vollzeitarbeit und die Gültigkeit der Tarifverträge von Sozialversicherungspflicht ab, während für den Privathaushalt nur der rudimentäre Tarifvertrag zwischen Gewerkschaft NGG und Hausfrauen-Bund galt.

Die tarifliche Gesamtlohnhöhe von öffentlichem Reinigungsdienst und Gebäudereiniger-Handwerk näherte sich sogar an. 1974 kostete eine vollzeitbeschäftigte Reinigungskraft im ersten Tätigkeitsjahr 25 Prozent des im öffentlichen Dienst gezahlten Tariflohnes (inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld), 1998 hingegen nur noch 16 Prozent. Beim Wechsel in den Privathaushalt hätte sie 1974 „nur“ 34 Prozent, 1998 aber 43 Prozent eingebüßt. Noch größer wäre der Verlust ausgefallen, wenn dabei (wie üblich) eine Vollzeit- oder sozialversicherte Teilzeitstelle gegen einen „Minijob“ eingetauscht worden wäre.

Um einen realistischen Eindruck von materieller Prekarität zu erlangen, ist zudem zu bedenken, dass Tariflöhne im Reinigungsgewerbe auf drei Wegen unterschritten wurden: illegal (durch Tarifbruch), legal (durch Arbeitsverdichtung) und halblegal (durch Lohnabrechnung bei Teilzeitarbeit).

Offener Tarifbruch scheint im öffentlichen Reinigungsdienst selten gewesen zu sein, da man Lohnkosten durch Privatisierung senken konnte. Im Gebäudereiniger-Handwerk hingegen wurden Tarifleistungen speziell „geringfügig“ Beschäftigten vorbehalten, und im Privathaushalt spielten Tarifverträge praktisch keine Rolle. (...) Die durchschnittliche Reinigungsfläche wurde im öffentlichen Dienst von 85 auf 150–200 Quadratmeter pro Stunde und im Gebäudereiniger-Handwerk auf 250–400 Quadratmeter erhöht. Fielen Überstunden an, so wurden diese bei Teilzeitkräften nicht vergütet, bevor die tarifliche Regelarbeitszeit überschritten war.

Tarifunterschreitung durch Lohnabrechnungsverfahren beinhaltete schließlich im Gebäudereiniger-Handwerk, dass statt Zeitlöhnen zunehmend Revierlöhne gezahlt wurden; man setzte den Preis für die Reinigung einer Fläche fest und überließ es den Frauen, sich ihre Zeit (bei steigenden Vorgaben) selbst einzuteilen. Zudem mussten viele geringfügig Beschäftigte die „Lohnsteuerpauschale“ aus eigener Tasche zahlen, obwohl Gerichte nie eindeutig klärten, wer dafür aufzukommen habe.

Die materielle Kluft zwischen öffentlichem Reinigungsdienst und Gebäudereiniger-Handwerk war demnach größer als Tarifverträge belegen, während im Privathaushalt kaum allgemeine Vergütungstrends auszumachen sind.

Kündigungsschutz umgangen

Die Unterschreitung rechtlicher Standards zeigte sich zunächst bei der Lohnzahlung bei Urlaub und Krankheit. Vielen Teilzeitkräften wurde der gesetzliche bzw. (im Gebäudereiniger-Handwerk seit 1981) tarifliche Urlaubsanspruch schlicht verweigert. Zudem erhielten viele Kranke von Reinigungsfirmen keinen Lohn oder mussten die eigene Vertretung bezahlen, obwohl die gesetzliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Sieg der Reinigungsfrau Rinner-Kühn vor dem Europäischen Gerichtshof (1991) und der folgenden Gesetzesänderung (1994) auf „geringfügig“ beschäftigte Arbeiterinnen ausgeweitet worden war. Ähnlich wie in Privathaushalten wurden sie bei Arbeitsmangel nach Hause geschickt, was unbezahltem Urlaub gleichkam, und so galten die formalen Rechte von Teilzeitkräften, die gesetzlich gestärkt wurden, oft nur auf dem Papier.

Besonders deutlich wurden rechtliche Standards jedoch bei illegaler geringfügiger Beschäftigung unterschritten. Selbst nach Einführung von Lohnsteuer-Pauschalierungsbescheinigung (1982) und Sozialversicherungsausweis (1991) wurden oft mehrere „Minijobs“ unter falschem Namen gemeldet, um Sozialversicherungsbeiträge zu sparen. Unternehmer beklagten wortreich die „kriminelle Energie“ der Beschäftigten, doch wurden viele Delikte aktenkundig, die einvernehmlich oder auf ihre eigene Initiative hin zustande kamen. (...)

Vom gesetzlichen Kündigungsschutz waren schließlich Privathaushalte (und auf Grund der schrittweisen Anhebung der



BILD: RALF HIRSCHBERGER/DPA

Mehr Quadratmeter putzen bei gleichem Lohn als Strategie der Tarifunterschreitung.

Grenzwerte) immer mehr kleine Reinigungsfirmen ausgenommen. Selbst im öffentlichen Dienst wurde der tarifliche Kündigungsschutz Reinigungsfirmen oft vorenthalten, nach einer Privatisierung galten die kürzeren Kündigungsfristen des Gebäudereiniger-Handwerks. Zudem war es in vielen Reinigungsfirmen üblich, Beschäftigten von heute auf morgen zu kündigen. Wer zusammen mit einem Auftrag vom öffentlichen Dienst an eine Reinigungsfirma bzw. von einer Firma zur nächsten „übergeben“ wurde, galt als neu eingestellt und verlor den Anspruch auf längere (...) Kündigungsfristen.

Untergebracht im Müllsammelraum

Auch durch „atypische“ Beschäftigung wurde der Kündigungsschutz umgangen: Im Privathaushalt wurden „Minijobs“ meist fristlos beendet. Im öffentlichen Reinigungsdienst galt der tarifliche Kündigungsschutz nicht für die wachsende Zahl von Teilzeitkräften, die (laut Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag von 1970) für weniger als die Hälfte der tariflichen Regelarbeitszeit oder (laut Neufassung von 1987) „geringfügig“ beschäftigt waren. Zudem nutzte man das „Ausleihen“ von Reinigungskräften aus Privatfirmen (in den 70ern), befristete Arbeitsverträge (80er) und flexible Arbeitszeitmodelle (90er), um Belegschaftsgrößen ganz ohne Kündigung anzupassen. In Reinigungsfirmen wurden zum selben Zweck Subunternehmer-Verträge mit klei-

neren Firmen oder Einzelpersonen geschlossen.

Die Unterschreitung betrieblicher Integrationsstandards beinhaltete zunächst zeitliche und räumliche Marginalisierung. Der öffentliche Reinigungsdienst teilte noch in den 1970ern Arbeitszeiten und -räume mit Lehrern, Pflegepersonal oder Verwaltungsangestellten. Später lernte man hingegen von Reinigungsfirmen, die ihre Beschäftigten außerhalb der Dienstzeiten in Kundengebäude schickten und ihre Putzmittelwagen mancherorts in Müllsammelräumen unterbrachten.

Im Privathaushalt schließlich gab es keinen Raum für Reinigungsfrauen, und auch hier wurde meist in Abwesenheit der Auftraggeber gearbeitet. Zudem bedeutete betriebliche Prekarisierung, dass Reinigungsfrauen durch Vorgesetzte immer mehr Kontrolle erfuhren. (...) Die Geschichte des Reinigungsgewerbes lehrt also, dass selbst staatliche Subventionen (wie das so genannte „Dienstmädchenprivileg“ von 1989), massive Lohnsenkungen und die Einschränkung tariflichen und arbeitsrechtlichen Schutzes im Zuge der doppelten Privatisierung kaum nachweisbaren Beschäftigungszuwachs schufen, wohl aber seit den 1950ern etablierte „Normalarbeitsverhältnisse“ auf Dienstverhältnisse reduzierten. Umso bemerkenswerter ist es, dass diese Strategie mit den aktuellen Arbeitsmarktreformen noch forciert wird.

DIE AUTORIN

Dr. Nicole Mayer-Ahuja, Jahrgang 1973, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen. Der hier gekürzt dokumentierte Text basiert auf ihrer Doktorarbeit „Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen, Normalarbeitsverhältnis' zu prekärer Beschäftigung seit 1973“ (Berlin: Edition Sigma, 2003) und wurde in ungekürzter Form in den **WSI-Mitteilungen 10/2003** veröffentlicht. Die Arbeit entstand im Göttinger DFG-Graduiertenkolleg „Zukunft des Europäischen Sozialmodells“. ber



BILD: PRIVAT

REDAKTION

REDAKTION: Katharina Sperber, Daniel Riegger
INTERNET: www.fr-aktuell.de/doku
E-MAIL: doku@fr-aktuell.de
DIESE DOKUMENTATION IST ZIRKA VIER WOCHEN LANG KOSTENLOS ABRUFBAR UNTER DER INTERNETADRESSE DER **Frankfurter Rundschau**

VOLVO
for life



ABB. ZEIGT SONDERAUSSTATTUNG.

S60
DER VOLVO
LÖST

AUSNAHME-ATHLET MIT EINEM PREISVORTEIL VON BIS ZU 3.570,- EURO*. DER VOLVO S60 BLACK EDITION.

DIE FARBE SCHWARZ STEHT FÜR STÄRKE. DIESES SONDERMODELL BIETET SERIENMÄSSIG KLIMAAUTOMATIK, EIN AUDIOPAKET MIT CD-PLAYER, 17" LEICHTMETALLRÄDER UND MEHR. JETZT BEI UNS.

*AUF BASIS DER UNVERBINDL. PREISEMPF. GEGENÜBER EINES VERGLEICHBAR AUSGESTATTETEN BASISMODELLS. DEN GENAUEN ENDPREIS ERFAHREN SIE BEI IHREM VOLVO PARTNER. NUR BEGRENZTE STÜCKZAHL VORHANDEN.

VC Automobile GmbH

Nieder Kirchweg 121
65934 Frankfurt-Nied
Telefon 069/3900050

VC Automobile GmbH

Hanauer Landstraße 119 a
60314 Frankfurt-Ostend
Telefon 069/390005300

Auto Haas GmbH

Waldstraße 51
63128 Dietzenbach-Steinberg
Telefon 06074/37560

Auto Nauheim GmbH

Mergenthalerallee 7-13
65760 Eschborn
Telefon 06196/50140

Autohaus Bettinastraße GmbH

Bettinastraße 31
63067 Offenbach
Telefon 069/8008620