

Lohndumping: Das Ende der bezahlten Arbeitszeit

Anmoderation

Anja Reschke:

„Irgendwie wird man das Gefühl nicht los, dass die einen üppig bedacht werden, während die anderen bluten müssen. Seit Jahren hat die Regierung zum Beispiel dafür gesorgt, dass der Arbeitsmarkt flexibler wird. Arbeitgeber können heute ganze Heerscharen von Billiglöhnern beschäftigen. Der Minijob ist längst keine Ausnahme mehr. Und früher selbstverständliche Rechte wie Sicherheit, vernünftige Bezahlung, Pausen- oder Urlaubszeiten werden immer weiter ausgehöhlt. Damit wurde ein Klima geschaffen, in dem viele Arbeitgeber offenbar glauben, man könne mit seinen Mitarbeitern machen, was man will. Tamara Anthony, Ben Bolz und Malika Friedrichs über das Ende der festbezahlten Arbeitszeit.“

Dieser Mann ist stinksauer. Norbert Heitkamp arbeitet als Altenpfleger, macht Hausbesuche. Er ist festangestellt, doch wird er nicht für die gesamte Arbeitszeit bezahlt. Immer öfter gibt es unbezahlte Zwangspausen, z.B. wenn ein Patient absagt.

O-Ton

Norbert Heitkamp,

Altenpfleger:

„Auf einmal haben wir eine halbe Stunde Pause, weil wir auch nicht sofort einen anderen Patienten haben. Und da sagt der Chef: Bitte, ich habe keine Arbeit. Kann dich nicht bezahlen.“

Zwangspause manchmal schon nach einer Stunde Arbeit, wo man keine Pause nötig hat. Bis zu hundert Minuten musste er schon auf den nächsten Einsatz warten – ohne einen Cent Bezahlung. Und die Zeit, muss er dann nacharbeiten.

O-Ton

Norbert Heitkamp,

Altenpfleger:

„Ich habe jetzt gesagt, das mache ich nicht mehr mit. Fünfzehn Minuten Frühstückspause ist in Ordnung, halbe Stunde Mittagspause ist in Ordnung, aber diese überlangen Pausen von einhundert Minuten, das will ich nicht mehr so mitmachen. Also da bin ich nicht mehr bereit zu.“

Der Fall ist rechtlich eindeutig – so sehen es die Arbeitsrechtler. Der Arbeitgeber muss auch die Zwangspausen bezahlen. Schließlich handelt es sich um einen Festangestellten.

O-Ton

Prof. Peter Schüren,

Arbeitsrechtler:

„Dieses Risiko der Auslastung des Arbeitnehmers, das kann er nicht auf den Arbeitnehmer überwälzen. Und das wird hier probiert, indem man sagt, immer, wenn Du nicht konkret etwas zu tun hast, ist Pause.“

Der Chef von Norbert Heitkamp ist zu keiner Stellungnahme bereit. Er wolle nicht als schwarzes Schaf dastehen. Und in der Tat: Solche Zwangspausen sind in der Pflegebranche offenbar üblich. Und nicht nur dort.

In vielen Branchen wird die Festanstellung mehr und mehr ausgehöhlt. Beispiel Postzustellung: Viele Unternehmen zahlen nicht pro Stunde, sondern pro ausgetragenen Brief. Wenn man langsam ist, hat man Pech. Beispiel Hotelgewerbe: Wer eine bestimmte Zahl an Zimmern in einer gewissen Zeit nicht schafft, ist selber schuld. Überstunden deswegen werden nicht bezahlt.

O-Ton

Hajo A. Köhler,

Fachanwalt für Arbeitsrecht:

„Wir stellen immer wieder fest, dass in der letzten Zeit verstärkt Tendenzen zu beobachten sind, dass typische Arbeitgeberrisiken auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden.“

Wie zum Beispiel bei Clean Car, einer großen Deutschen Auto Waschanlagenkette mit 26 Filialen. Bei diesem Unternehmen war Werner P. beschäftigt – festangestellt im Schichtdienst. Nur, dass die Schichten manchmal spontan von seinem Chef verkürzt wurden. Je nach Kundenandrang und Wetterlage. Und dass Werner P. diese Stunden dann nicht bezahlt bekam.

O-Ton

Werner P.,

Stimme nachgesprachen:

„Wenn ich zum Beispiel für morgens neun Uhr eingeteilt war, dann musste ich eine Stunde vorher anrufen und fragen, ob ich reinkommen soll. Und je nachdem, wie viel los war, hieß es dann, ruf um zehn nochmal an. Letztendlich wurde ich dann oft erst für zwölf Uhr bestellt und bekam entsprechend weniger Geld.“

Wie viel Lohn er am Ende des Monats in der Tasche hatte, war für ihn vor allem im Winter ungewiss. Denn bezahlt wurden nur die Stunden, die er real gearbeitet hat.

O-Ton

Werner P.,

Stimme nachgesprachen:

„Es war einfach total wetterabhängig. In den Wintermonaten konnte es sein, dass man mit nur siebenhundert Euro nach Hause kam. Und das, obwohl ich doch für die Schichten eingeteilt war.“

O-Ton

Hajo A. Köhler,

Fachanwalt für Arbeitsrecht:

„Selbstverständlich können Arbeitnehmer auch nach Hause geschickt werden. Der Arbeitgeber hat auch ein Recht, einen Arbeitnehmer nach Hause zu schicken, nur muss er dann die Vergütung zahlen. Beides geht nicht. Einen, der im Dienstplan zur Arbeit vorgesehen ist, nach Hause zu schicken und das dann auch nicht zu vergüten, das ist rechtswidrig.“

Die Clean Car-Zentrale sieht die Arbeitnehmerrechte gewahrt. Unternehmenslinie sei, Schichten, wenn überhaupt, nur im Einverständnis mit dem Angestellten zu kürzen. Allerdings könne man nicht jede Filiale kontrollieren.

Arbeiten auf eigenes Risiko - angeblich auch in vielen Freizeit-Parks üblich, etwa im Magic Park in Verden. Wir wollen herausfinden, ob das stimmt, bewerben uns auf einen 400-Euro-Job als Kellner. Mit versteckter Kamera. Die Chefin offenbart beim Einstellungsgespräch:

Gedächtnisprotokoll:

„Wir bezahlen 9% vom Umsatz, den Sie machen. Es ist also kein fester Stundenlohn. Sie müssen wissen, ob Sie das wollen oder nicht.“

Der Verdienst hängt also allein davon ab, wie viele Gäste kommen. Im Extremfall gibt es kein Geld. Die Honorierung allein nach Umsatz – rechtlich unzulässig.

O-Ton

Prof. Peter Schüren,
Arbeitsrechtler:

„Der Arbeitgeber organisiert die Kneipe. Er sorgt dafür, dass Leute kommen oder nicht und deshalb ist es auch sein Risiko, ob Leute kommen oder nicht. Die Kellnerin kann nichts dafür, wenn er eine schlechte Speisekarte hat, nicht gut wirbt und sonst was macht. Das Risiko kann er nicht auf die Kellnerin verlagern.“

Der erste Arbeitstag. Neun Uhr Dienstbeginn. Doch das Restaurant öffnet erst um elf. Für die ersten Stunden gibt es daher keinen einzigen Cent, obwohl es etwas zu tun gibt. Staub wischen, Türen und Fenster putzen. Das ist ganz normal, sagt uns die Kollegin.

Um 11 füllt sich dann langsam die Terrasse. Doch das ernüchternde Ergebnis nach 10 Stunden harter Arbeit: 35 Euro und 15 Euro Trinkgeld. Ein Hungerlohn.

Ein Interview lehnt die Chefin des Freizeitparks ab. Als wir versuchen, sie spontan zu sprechen, ergreift sie die Flucht. Befürchten muss sie sowieso kaum etwas.

O-Ton

Hajo A. Köhler,
Fachanwalt für Arbeitsrecht:

„In Deutschland muss der Arbeitgeber maximal befürchten, dass der Arbeitnehmer ihn verklagt, dieses Risiko ist relativ gering. In Frankreich ist das anders. Da muss der Arbeitgeber auch befürchten, dass er ein Bußgeld zu bezahlen hat, wenn er Arbeitnehmer auf diese Art und Weise beschäftigt.“

Jahrelang hat die Bundesregierung die Flexibilisierung vorangetrieben. Nun nutzen das offenbar viele Arbeitgeber aus, wälzen ihr unternehmerisches Risiko auf Mitarbeiter ab. Fühlt sich das Ministerium jetzt verantwortlich? Schriftlich teilt man uns mit: Es herrsche Vertragsfreiheit. Der Arbeitnehmer könne ja klagen. Zusätzliche Bußgelder brauche man nicht. Dass nur Abschreckung hilft, hat man in Berlin offenbar bislang nicht verstanden.

O-Ton

Prof. Peter Schüren,
Arbeitsrechtler:

„Hier herrscht das Prinzip Elektrozaun. Das heißt, die Leute, die solche Sachen vorhaben und hier skrupellos sind, reagieren nur auf harte Sanktionen, und solange es die nicht gibt, werden sie die Chance zum Geldverdienen nutzen.“

Bericht: Tamara Anthony, Ben Bolz, Malika Friedrichs
Schnitt: Anna Peper