# Tagespolitik

## Brot und Kröten?

### Die Liberalisierung der Leiharbeit und ihre tarifpolitischen Folgen im Gebäudereinigerhandwerk

Lena Schürmann, Heidi Schroth

*„Brot und Rosen"* – die Parole der proletarischen Frauenbewegung zu Beginn des 20. Jahrhunderts verkörperte sowohl die Forderung nach Löhnen, die einen ausreichenden Lebensunterhalt sichern, als auch den politischen Anspruch auf eine verbesserte Lebensqualität der Arbeiterinnen. Knapp 100 Jahre später sind insbesondere Beschäftigte im Niedriglohnsektor im Zuge der Agenda 2010 massiven Verschlechterungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Angesichts sinkender Einkommen verwelken politische Ansprüche nach „Rosen", insbesondere wenn Beschäftigte die „bitteren Kröten", also die Früchte einer verschärften Prekarisierung im Niedriglohnsektor, schlucken müssen.
Im Folgenden wollen wir am Beispiel der Reinigungsbranche das Zusammenwirken von aktuellen arbeitsmarktpolitischen Reformen zum Abbau der Arbeitslosigkeit und der Tarifpolitik analysieren und hinsichtlich der Folgen für Beschäftigte in unteren Einkommensgruppen bilanzieren.[1] Dabei konzentrieren wir uns auf die Neuregelungen der Zeitarbeit[2].

#### Frauen in der Gebäudereinigung

Das private Reinigungsgewerbe galt bis Mitte der 1990er Jahre als eine expandierende Branche, die von der Auslagerung kommunaler Reinigungsdienste an private Dienstleistungsunternehmen profitierte (vgl. Mayer-Ahuja 2003). Im Jahr 2002 arbeiteten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes circa 700.000 Personen in rund 6.400 Betrieben des Gebäudereinigerhandwerks. Kennzeichnend für die Branche mit einem Frauenanteil von 89 Prozent ist eine geschlechtsspezifische Trennung der Tätigkeitsbereiche: Während in der öffentlich sichtbaren Glas- und Fassadenreinigung fast ausschließlich Männer – zumeist auf Vollzeitbasis – beschäftigt sind, gilt die deutlich geringer entlohnte Innen- und Unterhaltsreinigung als eine Tätigkeit, die jede kann, denn frau putzt ja zu Hause auch. Als so genannte un- bzw. angelernte Arbeitskräfte[3] sind die dort tätigen Frauen zumeist teilzeitbeschäftigt[4] und dies häufig auf Geringfügigkeitsbasis. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten in der Branche ist mit 24 Prozent überdurchschnittlich hoch (Statistisches Bundesamt 2003).
Obwohl im privaten Gebäudereinigerhandwerk allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge fast überall einheitliche Mindeststandards für sämtliche Beschäftigungsverhältnisse in der Branche setzen, ist deren Missachtung beinahe schon branchenty-

pisch. Schlese/Schramm (2004: 51) konstatieren, dass nur 35 bis 49 Prozent der in privatwirtschaftlichen Betrieben der Gebäudereinigung tätigen Beschäftigten tarifvertraglich korrekt entlohnt werden.

### (De-)Regulierung der Zeitarbeit

Der Leiharbeit ist durch die Hartz-Kommission eine Schlüsselfunktion zur Lösung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme zugewiesen worden. Um sie zu einem „Jobmotor" zu machen, wurden mit dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" (Hartz I) die rechtlichen Grundlagen der Leiharbeit neu geregelt. Die Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) folgen dabei verschiedenen Trends. Mit der Aufhebung des Synchronisationsverbots[5], dem Wegfall des Wiedereinstellungsverbots, der Abschaffung des Verbots der wiederholten Befristung sowie der Streichung der Überlassenshöchstdauer wurde die Mitte der 1990er Jahre begonnene Liberalisierung der Leiharbeit in Form einer umfassenden Deregulierung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften fortgesetzt (Noller u.a. 2004).
Gleichzeitig wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz im AÜG implementiert (§ 3 Abs.1 Nr.3 AÜG). Danach müssen LeiharbeitnehmerInnen sowohl hinsichtlich der Entlohung als auch der Arbeitsbedingungen mit der Stammbelegschaft gleichgestellt werden, anderenfalls kann die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung entzogen werden. Angesichts des bislang für die Leiharbeit charakteristischen Einkommensgefälles zwischen ZeitarbeitnehmerInnen und Stammbelegschaft (Noller u.a. 2004) erscheint die Einführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zunächst einmal positiv. Allerdings gilt die Ausnahme, dass Tarifverträge abweichende Regelungen zulassen können und diese gibt es bereits:
Im Juni 2003 schloss der DGB mit den beiden größten Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche, dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ), flächendeckende Tarifverträge für die Leiharbeitsbranche ab, die mit einheitlichen Stundenlöhnen von 6,85 Euro (Lohngruppe 1, West) bzw. 7,25 Euro (Lohngruppe 2, West) ein sehr niedriges Lohnniveau für so genannte „einfache Tätigkeiten" etablierten.

### Risiken und Nebenwirkungen für die Beschäftigten

Die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen und das in den Tarifabschlüssen etablierte Tarifniveau für die Leiharbeitsbranche haben bereits zu weit greifenden Veränderungen in der Gebäudereinigungsbranche geführt. Einige der marktführenden, auch innungsnahen Unternehmen haben zeitnah Tochterfirmen gegründet, um (vermittlungsorientierte) Leiharbeit in einem wesentlich größeren Umfang als bisher zu betreiben. Mit der Androhung der Arbeitgebervertretenden, ReinigerInnen künftig verstärkt über Leiharbeit zu beschäftigen und darüber die tariflichen Bestimmungen

für die Gebäudereinigung zu umgehen, wurde im Herbst 2003 mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) in bestehende Tarifverträge hinein neu verhandelt. Der angedrohte Innungsaustritt bedeutender Reinigungsdienstleister wäre für die Beschäftigten fatal gewesen. Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, die tarifliche Mindeststandards für die Beschäftigten zwingend vorschreibt und somit ein wichtiges Regulativ im ruinösen Preiskampf ist, hätte nicht sichergestellt werden können. Um ein Abgleiten in die Tariflosigkeit zu verhindern, wurden erstmals in der tarifpolitischen Geschichte des Gebäudereinigerhandwerks Bruttostundenlöhne der Beschäftigten gesenkt[6], in der Unterhaltsreinigung durchschnittlich um 3,63 Prozent (West). Eine Unterhaltsreinigerin verdient heute in Westdeutschland einen Stundenlohn von 7,68 Euro, in Ostdeutschland 6,18 Euro. Der Durchschnittswert erfasst die zum Teil massiven Absenkungen der Tariflöhne für die Unterhaltsreinigung in einigen westdeutschen Tarifgebieten jedoch nur unzureichend. Beschäftigte in Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen müssen sich seit dem 1. April 2004 mit erheblichen Lohneinbußen arrangieren.

Mit der Strategie einiger Reinigungsunternehmen, einen Teil des Personals zu den noch niedrigeren Leiharbeitstarifen zu beschäftigten, um Konkurrenten im Preiskampf zu unterbieten, werden vermutlich nur kurzfristig Wettbewerbsvorteile erzielt. Langfristig ist mit einer branchenweiten Absenkung des Preisniveaus, einem noch schärferen Wettbewerb und infolgedessen mit einer weiteren Arbeitsintensivierung bei teilweise schlechteren Stundenlöhnen zu rechnen.

Für die ReinigerInnen in der Unterhaltsreinigung muss schon jetzt eine Prekarisierung und Flexibilisierung ihrer Beschäftigungsverhältnisse konstatiert werden, die sich in der Zeitarbeit noch verschärfen wird. Neben Lohneinbußen müssen sie eine Reduzierung ihrer bezahlten Urlaubstage hinnehmen und auf Jahressonderzahlungen verzichten. Es wird zunehmend schwieriger, in der Branche einen existenzsichernden Lebensunterhalt zu verdienen, da vollzeit(nahe) Jobs immer seltener angeboten werden und Reinigungsfirmen vermehrt sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsverhältnisse durch MiniJobs ersetzen. Mittels der Befristung von Arbeitsverträgen auf die Dauer des Reinigungsauftrages werden außerdem nach Erkenntnissen unserer Studie Unternehmerrisiken verstärkt auf die Belegschaft übertragen. Hierdurch entsteht ein planbarer Reservepool Erwerbssuchender, die problemlos in die neu gegründeten, firmeneigenen Zeitarbeitsfirmen überführt werden können.

## Fazit

Die Deregulierung der Zeitarbeit im Gebäudereinigerhandwerk wirkt sich u.a. auf eine Absenkung der (westdeutschen) Tariflöhne aus und fördert gleichzeitig die Arbeitnehmerüberlassung durch Reinigungsfirmen. Die daraus resultierenden Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen können als eine der nichtintendierten Folgen der Hartz-Gesetzgebung interpretiert werden. Sie entsprechen aber der mit der Agenda

2010 eingeschlagenen beschäftigungspolitischen Strategie, zum Abbau der Arbeitslosigkeit insbesondere niedrig entlohnte Arbeitsplätze für formal Geringqualifizierte (Frauen) im Bereich einfacher Dienstleistungstätigkeiten zu fördern.

## Anmerkungen

1 Der Text entstand im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojekts „Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung".
2 Zeitarbeit ist gegeben, wenn ein Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Zeitarbeiter) an einen Entleihbetrieb (Nutzer) zur Arbeitsleistung überlässt, der Arbeitnehmer unterliegt dann dem Weisungsrecht des Nutzers. Neben dem Terminus „Zeitarbeit" werden die Begriffe „Arbeitnehmerüberlassung" und „Leiharbeit" synonym verwandt.
3 Eine tarifliche Anerkennung fachlicher Qualifikation gibt es in der Innenreinigung im Unterschied zur männerdominierten Außenreinigung nicht (vgl. Merz 1995: 98).
4 Circa drei Viertel aller Beschäftigten arbeiteten weniger als 21 Wochenstunden (Statistisches Bundesamt 2003).
5 Das Synchronisationsverbot untersagte, das Arbeitsverhältnis mehr als einmal auf die Dauer der erstmaligen Überlassung an einen bestimmten Entleiher zu befristen.
6 Der Tarifabschluss, der zum 1. April 2004 in Kraft getreten ist, und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit für allgemein verbindlich erklärt wurde, sieht den Zusammenschluss der bisher 20 Tarifgebiete zu einem bundesweit einheitlichen Tarifgebiet vor. Auch die Eingruppierung ändert sich: An die Stelle eines dreigliedrigen Systems, das auf der Trennung der Bereiche Glas- und Fassadenreinigung, Unterhaltsreinigung und Bauschlussreinigung basierte und jeweils eigene Ecklöhne hatte, tritt ein einheitliches, auf neun Lohngruppen basierendes Entgeltsystem in Kraft, bei dem der bisherige Ecklohn B für die Unterhaltsreinigung die unterste Lohngruppe bildet.

## Literatur

Mayer-Ahuja, Nicole, 2003: *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis" zu prekärer Beschäftigung seit 1973.* Berlin.

Merz, Wiltrud, 1995: *Frauen im Gebäudereiniger-Handwerk. Arbeitssituation, diskontinuierliche Berufsbiographien, Veränderungs- und Weiterbildungspotentiale in Betrieb und betrieblicher Interessenvertretung.* Frankfurt/M.

Noller, Peter/Vogel, Berthold/Kronauer, Martin, 2004: *Zwischen Integration und Ausgrenzung – Erfahrungen mit Leiharbeit und Befristeter Beschäftigung.* Berichte des Soziologischen Forschungsinstituts an der Georg-August-Universität Göttingen. Göttingen.

Schlese, Michael/Schramm, Florian, 2004: *Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung – eine Analyse des Sozioökonomischen Panels (SOEP).* unv. Manuskript.

Statistisches Bundesamt (Hg.), 2003: *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen* (Fachserie 1 / Reihe 4.1.2). Wiesbaden.