



# **BILLIGLOHN GEBIET BRANDENBURG**

**... UND WIR WERDEN DAS ÄNDERN.**

Herausgegeben vom DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg

Texte: Gudrun Giese

# Inhaltsverzeichnis

## IMPRESSUM

Herausgeber  
DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg  
V.i.S.d.P.: Dieter Pienkny, DGB-Pressestelle  
Keithstraße 1/3  
10787 Berlin

Texte  
Gudrun Giese

Fotos  
panthermedia (Markus Hoetzel S. 1, Jörg Horstmann S. 12, Boris Franz S. 15,  
Dagmar Gissel S. 17, Harald Richter S. 18/31, Björn Hutzler S. 25, Olaf Mades  
S. 32, Ursula Jacobs S. 35), Pixelio (wilhei S. 20/21, Dieter Schütz S. 22,  
Helmuth Ziegler S. 26, Paul-Georg Meister S. 29)

Gestaltung  
bleifrei texte + grafik / Claudia Sikora / Andreas Hamann

Druck  
Bloch & Co

## EINLEITUNG

**Niedriglöhne in Brandenburg** ..... Seite 5

## INTERVIEW

**„Von allein ändert sich nichts!“** ..... Seite 7

Doro Zinke, stellvertretende Vorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg,  
zu Niedriglöhnen und ihrer Überwindung

## ÜBERSICHT

**Niedriglohnsektor wächst weiter** ..... Seite 9

## CALL CENTER

**Mehr Lohn erkämpft!** ..... Seite 13

Call-Center-Beschäftigte wehren sich gegen Armutslöhne

**„Moderne Sklavenarbeit“** ..... Seite 14

Kein Auskommen mit dem Einkommen im modernsten  
Call Center der Lausitz

## GASTRONOMIE

**Kaum mehr als ein Trinkgeld** ..... Seite 16

Gelernte Kellnerin erhält echten Hungerlohn

## HOTEL

**Täglicher Kleinkrieg** ..... Seite 19

Hotel-Beschäftigte: Viel schufteten für wenig Geld

## RECYCLING

**Ein (Niedrig-)Lohn für sechs Jobs** ..... Seite 20

Schlechte Zahlungsmoral im Recyclingbetrieb

SICHERHEITSDIENSTE**Sicherheit zu Dumpinglöhnen** ..... Seite 22

Auch Tarifvertrag brachte nur wenig Erhöhung

**Lange Schichten – schlechter Verdienst** ..... Seite 24

Stunden abreißen im Sicherheitsgewerbe

SOLARINDUSTRIE**Zukunftsbranche mit schlechten Perspektiven** ..... Seite 27

Jenseits vom Image: Harte Arbeit für wenig Geld

BÄCKEREIEN**Konkursverschleppung?** ..... Seite 28

Riesige Lohnrückstände bei Brandenburger Bäckerei

BRIEFZUSTELLUNG**Post-Konkurrent lässt Mini-Jobber schufteln** ..... Seite 30

Hohe Norm und schlechter Lohn für Briefzustellung

GARTENBAU**Niedriglöhne im Gartenbau** ..... Seite 33

Pflanzen und ernten im Dauerbetrieb

EINZELHANDEL**Stress hinter der Ladentheke** ..... Seite 34

Immer weniger Personal im Verkauf

ÜBERSICHT**Unterste Tarifvergütungen in Brandenburg** ..... Seite 37EUROPA**Mindestlöhne in Europa** ..... Seite 38INFORMATIONEN**Rat & Hilfe** ..... Seite 40-----  
Einleitung  
-----

# NIEDRIGLÖHNE IN BRANDENBURG

Löhne unter 7,50 Euro pro Stunde sind in Brandenburg weit verbreitet: Jede/r vierte Beschäftigte erhält weniger. Viele Menschen müssen – trotz Vollzeitarbeit – ihren Lohn vom Staat aufstocken lassen.

Die vorliegende, vom DGB Berlin-Brandenburg herausgegebene Broschüre zeigt, was Arbeiten und Leben mit Dumpinglöhnen konkret bedeutet: 13 Brandenburger/innen aus verschiedenen Branchen und Berufen beschreiben ihre Arbeitsbedingungen, die durch niedrigen Lohn, unbezahlte Überstunden und Druck durch Vorgesetzte gekennzeichnet sind. Gleichzeitig stockt das Land Brandenburg monatlich allein die Löhne von Niedriglohnpfängern mit Vollzeitjob über Hartz IV mit rund 12,8 Millionen Euro auf. Das summiert sich im Jahr auf mehr als 153 Millionen Euro!

Für den DGB untermauern die vorgestellten Einzelschicksale einmal mehr, dass ein Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde so schnell wie möglich eingeführt werden muss. Ebenso überfällig ist ein Gesetz, das die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Einhaltung bestimmter Sozialstandards knüpft, dazu gehören z.B. Mindestlöhne sowie die Beibehaltung von Tarifstandards bei Betriebsübernahmen. Dazu äußert sich im Interview Doro Zinke, die stellvertretende Vorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg.

Am 27. September 2009 sind in Brandenburg Landtagswahlen. Die Politiker und Politikerinnen, die sich zur Wahl stellen, müssen sich angesichts der Arbeitsmarktsituation in Brandenburg vordringlich fragen lassen, mit welchen Mitteln sie gegen Armutslohne und soziales Elend vorgehen wollen.

## Interview

# „VON ALLEIN ÄNDERT SICH NICHTS!“

**Doro Zinke, stellvertretende Vorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg, zu Niedriglöhnen und ihrer Überwindung**

**Mehr als jede/r zehnte Brandenburger/in ist arbeitslos, jede/r Vierte lebt in schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen. Niedriglöhne sind stark verbreitet. Wie ist es dazu gekommen?**

**DORO ZINKE:** Das Gros derjenigen, die in Brandenburg bleiben, kämpft nicht für eine Verbesserung der eigenen Arbeits- und Einkommenssituation. Gleichzeitig ziehen viele, vor allem gut ausgebildete junge Frauen, in westdeutsche Bundesländer oder auch ins Ausland. Es wäre viel gewonnen, wenn ein Teil der Energie, der seit längerem in diese Arbeitsmigration fließt, in den Kampf für bessere Arbeitsbedingungen vor Ort gesteckt würde. Im Moment ist die Atmosphäre in sehr vielen Brandenburger Betrieben jedoch von Angst geprägt. Bloß nicht aufmucken, bloß nicht den Job riskieren.

**Wovor haben Menschen Angst, die weniger als 5 Euro die Stunde für ihre Arbeit bekommen und ohnehin auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt angewiesen sind?**

**DORO ZINKE:** Genau das ist schwer zu erfassen. Sehr viel kann diesen miserabel entlohnten Menschen wirklich nicht mehr passieren. Mir fällt dazu die Schlusszeile des Brecht-Gedichts „Wohin zieht ihr?“ ein: „Wisst. Dass ihr eure Lage verbessern könnt!“ Aber dazu müssen Menschen selbst aktiv werden. Die Gewerkschaften sind längst nicht mehr in der Situation, stellvertretend für die Betroffenen Probleme umfassend zu lösen. Unsere Rolle heute besteht in Unterstützung und Aktivierung von Ehrenamtlichen. Wir könnten eine Aktion starten, prominente Unterstützer/innen zu finden, die sich gegen Niedriglöhne aussprechen. Aber, wie gesagt, die Betroffenen müssen zunächst selbst aktiv werden. Kollektives Jammern hilft nicht weiter.

**Was macht der DGB in diesem Bereich konkret?**

**DORO ZINKE:** Wir verstärken die ehrenamtliche Arbeit. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, erhalten – etwa durch „Arbeit und Leben“ – eine Qualifizierung und werden so in die Lage versetzt, sich mit ganz konkreten Problemen vor Ort zu befassen. Wir können



**DORO ZINKE**



auf diese Art die Reichweite der gewerkschaftlichen Arbeit ausdehnen. Mit einer weiteren Initiative wollen wir die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen jüngerer Kolleg/innen verbessern. Auszubildende sind in den meisten Fällen noch stärker eingeschüchtert als ihre erwachsenen Kollegen. Hier soll es eine Abstimmung mit der IHK geben, damit die Jugendlichen nicht unnötigerweise zwischen die Fronten geraten. Generell gilt, dass alles was wir tun, sich daran messen muss, ob es die Menschen ermutigt, selbst aktiv zu werden.

#### Welche Aufgaben fallen der brandenburgischen Politik zu, die soziale und ökonomische Situation der Menschen zu verbessern?

**DORO ZINKE:** Der Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde ist ein Muss. Ein ebenso wichtiges Thema für Brandenburg ist die Vergabe öffentlicher Aufträge. Wir wollen, dass die Vergabe an die Einhaltung von Sozialstandards gekoppelt wird. Dies ist für die meisten Bereiche nur auf der Grundlage eines Vergabegesetzes möglich, das die Koalitionsvereinbarung zwischen CDU und SPD nicht vorsieht. Daher hat die SPD im Landtag gegen den Entwurf der Linken gestimmt und legt jetzt einen eigenen Entwurf für die Zeit nach der Landtagswahl vor. Doch dort, wo die Landesregierung auch heute schon Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nehmen könnte, im öffentlichen Personennahverkehr, verzichtet sie darauf. Konkret: Das Land hat bereits jetzt alle Aufträge für den ÖPNV langfristig ausgeschrieben – und umgeht damit eine Ende des Jahres in Kraft tretende Regelung, wonach das Unternehmen, das den Zuschlag für den ÖPNV-Auftrag erhält, alle Beschäftigten übernehmen muss, die zuvor mit dem Auftrag betraut waren – und zwar zu ihren vorherigen Arbeitsbedingungen. Es stimmt mich zornig, wenn Landespolitiker der SPD auf der einen Seite Mindestlohn und Vergabegesetz hoch halten, auf der anderen Seite aber mit solchen Tricksereien die Arbeitsbedingungen verschlechtern.

#### Wann wird sich die Situation in Brandenburg verbessern?

**DORO ZINKE:** Automatisch wird nichts besser. Die Menschen müssen wieder lernen, sich selbst zu respektieren. Sie sollten sich klar machen, dass sie einen Anspruch haben, mit Würde behandelt zu werden. Und die Betriebe sollten sich angesichts der Abwanderung und des allseits propagierten demographischen Wandels mehr um den Nachwuchs bemühen und ihre überhöhten Ansprüche an Auszubildende herunterschrauben.

## Übersicht

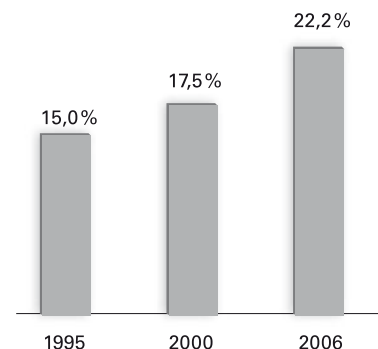
# NIEDRIGLOHNSEKTOR WÄCHST WEITER

Mindestens 6,5 Millionen Bundesbürger/innen mussten 2007 für einen Niedriglohn arbeiten; nach anderer Berechnungsgrundlage (mit gesamtdeutsch einheitlicher Niedriglohnschwelle) gar 6,8 Millionen. Das ergaben Untersuchungen des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen. Danach lag der Bruttostundenlohn der Betroffenen in den westdeutschen Bundesländern bei durchschnittlich 6,88 Euro, in Ostdeutschland bei 5,60 Euro. Die Niedriglohnschwelle nach den Vorgaben der OECD (Organization for Economic Co-operation and Development – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) lag 2007 bei 9,62 Euro (West) bzw. 7,18 Euro (Ost). Zwischen 1998 und 2007 ist die Niedriglohnquote laut IAQ bundesweit von 14,2 auf 21,5 Prozent gestiegen. Das heißt, dass 2007 mehr als jede/r Fünfte für einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle arbeitete.

Nach dem aktuellen „DGB-Index Gute Arbeit“ sind nahezu 80 Prozent der Arbeitnehmer/innen in den zurückliegenden zwölf Monaten mindestens einmal

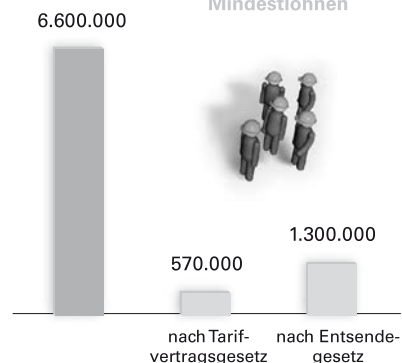
### Niedriglohnsektor – größer und kaum reguliert

Der Anteil von Niedriglohneempfängern an allen Beschäftigten\* entwickelte sich ...



Zahl der Beschäftigten\*\* mit ...

**Niedriglöhnen**      **branchenbezogenen Mindestlöhnen**



\* alle abhängig Beschäftigten inklusive Teilzeit- und Minijobs  
Quelle: WSI-Tarifarchiv, IAQ 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

\*\* Januar 2008, Niedriglohn aktuellste verfügbare Angabe für 2006

krank zur Arbeit gegangen. Und nur jede/r zweite Beschäftigte geht davon aus, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen seine Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

### In Brandenburg hat jeder Zehnte weniger als 701 Euro

Im Bundesland Brandenburg ist die Quote der nicht oder prekär Beschäftigten besonders hoch: Nach den jüngsten Statistiken aus 2007/2008 hat hier jeder Zehnte weniger als 701 Euro netto im Monat, ganz exakt sind es 13,7 Prozent. Die 701 Euro entsprechen der Armutsgefährdungsgrenze nach den Maßstäben der OECD. 60 Prozent des Nettodurchschnittslohns in Brandenburg liegen im Bereich dieser Grenze. 2,8 Prozent der Brandenburger sind sogar von extremer Armut betroffen, wie der „Lebenslagen-Bericht“ des Brandenburger Sozialministeriums zeigt. Besonders von Armut betroffen sind danach jüngere Menschen, Erwerbslose und Alleinerziehende.

Doch auch viele Brandenburger, die einen Arbeitsplatz haben, sind nicht vor dem Abrutschen in Armut sicher. Ein Drittel aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Land sind als prekär zu bezeichnen. Das schlägt sich auch im Lohnniveau nieder: Jede/r vierte Beschäftigte in Brandenburg verdient weniger als 7,50 Euro pro Stunde. 5,4 Prozent aller in diesem Bundesland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten müssen ihren Lohn zusätzlich mit staatlichen Transferleistungen aufstocken.

### Call-Center: Vollzeitjob für Niedriglohn

Die Call-Center-Branche in der Region Berlin-Brandenburg verzeichnet von Jahr zu Jahr Wachstum. Während 2007 rund 230 Unternehmen mit insgesamt 20.000 Angestellten in der Region ansässig waren, erhöhten sich die Zahlen 2008 auf 240 Unternehmen mit rund 27.000 Beschäftigten. Immer mehr Call-Center verlassen ihre westdeutschen Standorte und ziehen nach Brandenburg – nicht zuletzt, weil Wirtschaftsförderung in Millionenhöhe den Call-Center-Betreibern den Umzug versüßen.

Diese Methode kritisiert der zuständige Gewerkschaftssekretär von ver.di, Jürgen Stahl: Zuerst würden die Arbeitgeber mit Fördergeld gelockt, das aus Steuermitteln bezahlt werde. Und anschließend zahlten die Investoren so niedrige Löhne, dass die Beschäftigten Aufstockung vom Amt benötigten, also ebenfalls Steuermittel. Denn im Call-Center-Bereich ist es üblich, den Lohn mit staatlicher Hilfe aufzustocken. Kein Wunder bei Stundenlöhnen zwischen 5,11 und 6,14 Euro.

Eine Umfrage unter Call-Center-Beschäftigten im Herbst 2007 hat ergeben, dass 99 Prozent der Befragten mit ihrer Entlohnung unzufrieden sind. 74 Prozent gaben an, dass sie einen Zweitjob oder staatliche Unterstützung zum Überleben benötigen. Dennoch würden die Beschäftigten aus Angst vor Verlust

ihres Arbeitsplatzes selten aktiv, weiß Jürgen Stahl. Immerhin streikten im November 2008 Beschäftigte an mehreren Standorten eines Call-Centers in Brandenburg, übrigens dem einzigen mit einem Tarifvertrag. Mit Erfolg: Im Sommer 2009 wurde der Stundensatz rückwirkend zum 1. Mai auf 7,50 Euro erhöht.

„Der Wettbewerb wird auf dem Rücken der Beschäftigten in dieser Branche ausgetragen. Deshalb ist die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns unbedingt notwendig“, sagt Jürgen Stahl. Denn die Aufnahme der Call-Center-Branche in das Entsendegesetz ist nicht möglich, so lange die Tarifbindung in diesem Bereich unter den erforderlichen 50 Prozent liegt.

### 3,50 Euro für die Schmutzarbeit

In der privaten Abfallwirtschaft in Brandenburg verdienen Müllwerker und Sortierkräfte so wenig, dass sie davon selbst mit einer Vollzeitstätigkeit nicht existieren können. Zwar gilt für die Abfall- und Entsorgungsbranche ein bundesweiter Tarifvertrag. Doch viele Arbeitgeber seien längst aus den Arbeitgeberverbänden ausgetreten und hätten sich so der Tarifbindung entzogen, weiß Lutz Modrow, zuständiger ver.di-Sekretär in Cottbus.

Ein Stundenlohn von 5,50 Euro für Fahrer von Entsorgungsfahrzeugen wurde bereits von einem Gericht für sittenwidrig erklärt. Seitdem zahlen die Unternehmen zwischen 7,50 und 11 Euro pro Stunde, während der Tarifvertrag für die Fahrertätigkeit einen Stundenlohn von 14 Euro vorsieht.

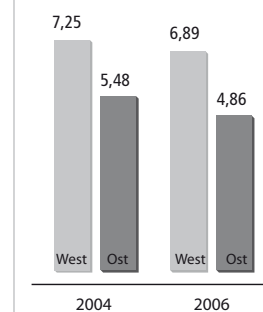
Viel prekärer gestalten sich Entlohnung und Arbeitsbedingungen für die Sortierkräfte in der privaten Abfallwirtschaft Brandenburgs. „Das ist zumeist eine Frauentätigkeit, die am Band verrichtet wird. Die Frauen müssen mit dem Gestank zurechtkommen. Sie arbeiten in zugigen Hallen und müssen durch den aufgewirbelten Staub und die verschiedenen Dämpfe ihre Gesundheit aufs Spiel setzen“, sagt Lutz Modrow. Für die gesundheitsschädliche und anstrengende Arbeit erhalten die Beschäftigten Hungerlöhne, die zwischen 3,50 und 5 Euro pro Stunde liegen.

ver.di fordert aufgrund der prekären Lage für die Beschäftigten in dieser Branche schon lange einen Mindestlohn und die Aufnahme der Abfall- und Entsorgungsbranche in das Entsendegesetz. Die bisherigen Verhandlungen mit den privaten Arbeitgebern der Abfallwirtschaft brachten jedoch kein Ergebnis.

Quellen:  
DGB-Mindestlohn-Seite: [www.mindestlohn.de](http://www.mindestlohn.de)  
Mehr zum IAQ-Report 5/2009 „Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen“ unter: [www.iaq.uni-due.de/](http://www.iaq.uni-due.de/) <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

### Unten wird's weniger

Der durchschnittliche Niedriglohn betrug...



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2006, eigene Berechnungen Kalina, Weinkopf 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

---

## Call Center


---

# MEHR LOHN ERKÄMPFT!

### Call-Center-Beschäftigte wehren sich gegen Armutslöhne

Für Gaby B. (Name geändert) kamen die Schicksalsschläge vor ein paar Jahren alle kurz hintereinander: Erst machte eine schwere Krankheit es ihr unmöglich, ihre Arbeit im Lager und Büro einer großen Firma fortzusetzen. Kaum hatte sie einen schlecht bezahlten Job in einem Call Center in Frankfurt/Oder gefunden, verließ ihr Ehemann sie. „Da musste ich gleich meinen Vertrag von 1.800 Arbeitsstunden im Jahr auf 2.100 aufstocken, weil ich allein sonst gar nicht über die Runden gekommen wäre“, berichtet Gaby B., die von ihrem kargen Verdienst auch noch viele Jahre lang ihr Häuschen abbezahlen muss.

Bei fünf Schichten pro Woche, jeweils von 14 bis 23 Uhr, kommt die Frau am Ende des Monats auf ein Nettoentgelt von 900 bis 950 Euro. 5,11 Euro Grundlohn pro Stunde zahlt der Call-Center-Betreiber plus 1,02 Euro Qualitäts- und Leistungsprämie plus 0,51 Euro Pauschalabgeltung für Urlaubs- und Weihnachtsgeld. „Begehrt ist Feiertagsarbeit“, weiß Gaby B. Immerhin 5 Euro Zuschlag pro Stunde werden da gezahlt. An Sonntagen sind es noch 2,25 Euro.



**„OHNE ENGAGEMENT HÄTTEN WIR KEINE  
ERHÖHUNG BEKOMMEN. ES LOHNT SICH ALSO,  
ETWAS ZU TUN.“**

Doch Zuschläge hin oder her – die Mehrzahl der Beschäftigten des Call Centers setzte sich 2008 bei einem von der Gewerkschaft ver.di unterstützten Warnstreik für höhere Löhne und einen Tarifvertrag ein. Der Arbeitgeber lenkte ein und zahlt rückwirkend ab Mai 2009 7,50 Euro pro Stunde, ab 1.1.2010 dann 7,60 Euro. „Zwar fallen jetzt die Leistungsprämie sowie das Urlaubs- und Weihnachtsgeld weg. Doch trotzdem stehen wir mit 7,50 Euro besser da, vor allem weil dieser Stundenlohn vollständig in die Berechnung eines möglichen Arbeitslosengeldes eingeht und auch Grundlage für die spätere Rente wird.“

Dass in diesem Call Center ein Warnstreik möglich war und die Forderung nach Lohnerhöhung durchgesetzt werden konnte, hat viel mit dem sehr aktiven Betriebsrat zu tun, der seit Jahren für bessere Bedingungen der Beschäftigten

kämpft. Gaby B. gehört ihm in ihrer Eigenschaft als stellvertretende Schwerbehindertenvertreterin an. „Ohne Engagement hätten wir keine Erhöhung bekommen. Es lohnt sich also, etwas zu tun.“

Bitter nötig ist die Lohnerhöhung für die Call-Center-Beschäftigten, von denen viele alleinerziehend sind oder eine Familie allein ernähren müssen. Gaby B. muss zwar „nur“ für sich sorgen, doch schluckt der Kredit für ihr Haus einen großen Teil ihres Einkommens. „Pro Woche habe ich 50 Euro zum Leben, und davon geht auch noch das Geld für Benzin ab.“ Das Auto braucht sie jedoch, um überhaupt zu ihrem Arbeitsplatz zu kommen.

Vor einiger Zeit habe einmal ein noch recht junger Kollege zu ihr gesagt, er wolle irgendwann auch einmal richtig leben, erzählt Gaby B. „Da hat er mir aus der Seele gesprochen. Im Call Center arbeitet, wer nichts anderes bekommt, wer ortsgebunden ist oder Angehörige versorgen muss. Doch ein richtig abgesichertes Leben ermöglicht diese Arbeit nicht.“ Dazu reicht der Verdienst nicht, und dazu sind die Arbeitsbedingungen zu anstrengend. Wenn Vorgesetzte dann auch noch Druck machten, während der Arbeitsschichten nicht einmal kurz mit Kolleg/innen zu plaudern, würden letzte Freiräume eingeengt. „Wir wissen ohnehin, dass unsere Arbeit kontrolliert wird. Doch ein paar private Worte zwischen zwei Anrufen lassen wir uns nicht nehmen.“ Zumal, da ist sich Gaby B. ganz sicher, gute Laune und freundschaftliche Kontakte die Qualität der Arbeit am Ende nur verbessern können.

---

## Call Center

---

# „MODERNE SKLAVENARBEIT“

### Kein Auskommen mit dem Einkommen im modernsten Call Center der Lausitz

Hypermodern ist das Call Center in der Lausitz, in dem Bettina D. (Name geändert) arbeitet. Am Standort hat sie schon seit fast zehn Jahren ihren Arbeitsplatz – nur dass es in der Zwischenzeit mehrfach Umfirmierungen gegeben hat und damit auch verschlechterte Arbeitsbedingungen.

„Bei der letzten Umstellung 2008 wurde das alte Call Center geschlossen, und in das neue, angeblich modernste Call Center der Lausitz sind dann nicht mehr



alle Stammbeschäftigten übernommen worden“, sagt Bettina D. So verloren einige der älteren Kolleg/innen bei Umfirmierung und Umzug ihren Arbeitsplatz. Aber auch die ins neue Call Center übernommenen Beschäftigten mussten Einbußen hinnehmen: Die schlechtere Bezahlung sowie die Streichung vermögenswirksamer Leistungen summieren sich für viele auf rund 80 Euro im Monat.

Kein Pappentstiel angesichts von 6 Euro Stundenlohn, die hier gezahlt werden. Bettina D. kommt monatlich derzeit auf 600 bis 650 Euro netto. Denn eigentlich studiert sie noch neben ihrer Arbeit. „Tatsächlich muss ich aber oft mehr als meine vertraglichen 25 Wochenstunden arbeiten, weil ich sonst überhaupt nicht mit dem Verdienst auskäme.“ Für das Studium fehlt dann die Zeit.

Anfänger im Call Center erhalten rund 70 Euro weniger als eine eingearbeitete Kraft wie Bettina D. Dafür kassiert der Arbeitgeber für die von der Arbeitsagentur vermittelten neuen Beschäftigten Eingliederungshilfen, während die Anfänger/innen oft auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt angewiesen sind, weil weniger als 500 Euro netto nicht existenzsichernd sind.

„Moderne Sklavenarbeit“, nennt Bettina D. die Call-Center-Jobs. „Ich fühle mich wie der Dreck unter der Fußmatte.“ Denn die Arbeit ist anstrengend und monoton. Die Informationspolitik im Betrieb empfindet die junge Frau als äußerst unbefriedigend, und um eigentlich gesetzlich klar geregelte Ansprüche

wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, müssen die Beschäftigten auch noch oftmals kämpfen. „Und wer sich bei den Vorgesetzten nicht einschleimt, wird zudem übergangen, wenn es um Weiterbildung oder um die Erweiterung des Aufgabenbereichs geht.“

Früher war das Call Center Bestandteil eines großen Konzerns, in dem der Tarifvertrag des Einzelhandels galt. Doch „dank“ der Umfirmierungen ist die Tarifbindung entfallen. Zwar existiert ein Betriebsrat, doch der hat es schwer, in der wenig regulierten Call-Center-Branche bessere Arbeitsbedingungen und angemessene Entlohnung durchzusetzen.

Bettina D. selbst überlegt mittlerweile, eine Ausbildung in einer anderen Branche zu beginnen, da sich ihr anstrengender Job und das Studium kaum unter einen Hut bringen lassen. „Ich muss für mich selbst sorgen und brauche deshalb eine vernünftige berufliche Perspektive.“

Dabei könnten auch Call Center gute Arbeitsplätze bieten: Anspruchsvoll ist die Arbeit allemal, insbesondere dort, wo es um Kundendienst geht. Doch gerade die Großen der Branche, weiß Bettina D., haben sich mit Bedacht Standorte etwa in Brandenburg gesucht, an denen sie zum einen Subventionen für die Firmenansiedlung kassieren können und zum anderen problemlos Arbeitskräfte finden, die einen mies bezahlten Job der Langzeitarbeitslosigkeit vorziehen. „Letztlich subventioniert der Staat hier noch die Niedriglöhne. Das finde ich nicht richtig.“

---

## Gastronomie

---

# KAUM MEHR ALS EIN TRINGELD

### Gelernte Kellnerin erhält echten Hungerlohn

Mittlerweile ist Sabine H. (Name geändert) erwerbsunfähig, und ihre letzte Beschäftigung in der Gastronomie liegt eine Weile zurück. Doch erinnern kann sie sich sehr gut an die miesen Arbeitsbedingungen, die sie 2004 als Schwangerschaftsvertretung in einem Lokal in Schwedt erlebt hat.

„Ich habe 40 Stunden in der Woche gearbeitet, oft sogar mehr. Dafür gab es 585 Euro netto im Monat, was einem Stundenlohn von 3,65 Euro entspricht.“ Weil Sabine H. öfter einmal ihre Meinung sagte und sich auch über die ständigen, unbezahlten Überstunden beschwerte, hatte sie regelmäßig Ärger mit ihrem Chef. Der zahlte beispielsweise den Lohn nicht am 15. eines Monats, wie es üblich ist, sondern überwies erst am 3. des Folgemonats – allerdings nur einen Abschlag. „Er meinte, dass ich ja Trinkgeld erhalte und damit über die Runden kommen könnte.“ Für den Hungerlohn und die schlechte Behandlung erwartete der Chef obendrein von der ausgebildeten Kellnerin eine Anwesenheit bis 3 Uhr nachts, sofern sich auch nur ein Gast im Lokal aufhielt. Am folgenden Tag sollte Sabine H. dann selbstredend wieder um 10 Uhr vormittags frisch und munter ihre Arbeit aufnehmen.

**DAS PARADIES DER  
DIENSTLEISTER: JEDE  
MENGE UNBEZAHLTER  
ÜBERSTUNDEN UND  
KEINE AUSREICHENDEN  
RUHEZEITEN ZWISCHEN  
DEN SCHICHTEN**

Alternativen für gastronomische Fachkräfte gibt es aus Sicht der Kellnerin in dieser Region kaum. „Der höchste Stundenlohn, den ich einmal erhalten habe, lag bei 5,65 Euro.“ Insofern ist Sabine H. nicht traurig, dass ihr Arbeitsverhältnis in dem Schwedter Lokal eines Tages beendet war. „Schlimm ist aber generell die extrem schlechte Bezahlung in der Gastronomie.“ Sie würde sich heute, wäre sie jung und gesund, etwas anderes suchen.



---

 Hotel
 

---

## TÄGLICHER KLEINKRIEG

### Hotel-Beschäftigte: Viel schufteten für wenig Geld

Renate U. (Name geändert) hat schon oft in Hotels gearbeitet. Doch so schlimm wie bei ihrer letzten Anstellung als Zimmerfrau ist es ihr noch nie ergangen. „Schikanen gab es von Anfang an“, erzählt sie. „An freien Tagen wurde ich telefonisch zur Arbeit beordert. Und als mein Mann längere Zeit im Krankenhaus lag und ich ihn nachmittags besuchen wollte, wurde ich von der Vorgesetzten absichtlich für die Spätschicht eingeteilt.“ Nach anderthalb Jahren hatte Renate U. schließlich genug: Sie kündigte ihren Job in einem Hotel in Frankfurt/Oder.

Denn auch die Bezahlung und die Arbeitszeit ließen sehr zu wünschen übrig. Ein Entgelt von 1.050 Euro brutto für eine 40-Stunden-Woche war vertraglich vereinbart; das hätte einem Bruttostundenlohn von knapp 6,60 Euro entsprochen. Doch tatsächlich arbeitete Renate U. oft 180 Stunden im Monat – ohne einen Cent zusätzlich für die Mehrarbeit zu erhalten. „Überstunden wurden kurzfristig angeordnet. Ich musste zudem fast jedes Wochenende arbeiten.“ Als im März 2009 der Hotelbetrieb schlecht lief, wurde die Zimmerfrau umgehend auf eine niedrigere Stundenzahl herabgesetzt. „Kurz darauf, ich hatte mir frei genommen und war für ein paar Tage verreist, sollte ich bei der Arbeit erscheinen. Als ich nach meinem Kurzurlaub ins Hotel zurückkam, erhielt ich gleich wieder Mehrarbeit aufgebremmt.“

Irgendwann wird es Renate U. zu dumm. Da sie für Überstunden ohnehin keine Vergütung erhält, wehrt sie sich gegen Mehrarbeit, was ihr eine Abmahnung einbringt. „Ich habe mich zwischenzeitlich auch immer wieder an meine Gewerkschaft, die NGG, gewandt und die Zustände in diesem Hotel beschrieben.“ Die Einschätzung lautete eindeutig auf Mobbing; die NGG-Sekretärin sagt der Zimmerfrau Unterstützung zu.

Letztlich entscheidet sich Renate U., die Stelle aufzugeben. „Ich hatte im Frühjahr einen Zusammenbruch und merkte, dass ich unter diesen Bedingungen nicht mehr weiterarbeiten wollte.“ Sie kündigte den Hoteljob – und sucht nun nach einem beruflichen Neuanfang. „Schlimmer kann es ja gar nicht mehr kommen.“

**ARBEIT AUF  
ABRUF UND  
VON ANFANG AN  
SCHIKANEN – BIS  
DER TOPF DANN  
ÜBERLIEF**

Bitte räumen Sie mein  
Zimmer sobald  
wie möglich auf  
Prière de faire ma chambre  
des que possible  
Please make up my room  
as soon as possible  
Pronto Cameriera

---

## Recycling

---

# EIN (NIEDRIG-)LOHN FÜR SECHS JOBS

### Schlechte Zahlungsmoral im Recyclingbetrieb

Eingestellt wurde Hugo P. (Name geändert) im Mai 2005 als Sortierer und Purser von einem Recyclingbetrieb in Brandenburg. Doch beschäftigt war er in der Praxis auch noch als Gärtner, Hausmeister, Schlossergehilfe und Radlader-Fahrer. „Die Arbeitszeit war eigentlich auf 40 Stunden pro Woche festgelegt. Aber normalerweise hatte ich im Monat immer zwischen 12 und 30, manchmal so-

gar 40 Überstunden.“ Bezahlt wurde diese Mehrarbeit nie. Manchmal konnte Hugo P. einen Teil abummeln, die restlichen Überstunden verfielen.

Für seine insgesamt sechs Jobs erhielt der gelernte Facharbeiter für Holzwerkstoffe und frühere Rangierleiter einen Grundlohn von 5,60 Euro brutto pro Stunde plus 1 Euro Zulage. Eine weitere Zulage hätte er sich durch eine spezielle Radlader-Schulung verschaffen können. Doch da der Arbeitgeber in der Zwischenzeit einen Teil des Lohns schuldig geblieben war und Hugo P. über ver.di die Zahlung der Rückstände gefordert hatte, entfiel nicht nur der Lehrgang für ihn. Im Februar 2009 verlor er seinen Job.

„So weit ich gehört habe, beschäftigt die Firma jetzt Arbeitslose und zahlt ihnen 100 Euro.“ Hugo P. hat mittlerweile einen Teil des ausstehenden Lohns bekommen. Er hätte gerne die Arbeitsbedingungen grundlegend verbessert, etwa durch die Wahl eines Betriebsrates. „Das ist nun leider nicht mehr möglich, aber mit Lohnrückständen lässt sich dauerhaft auch kaum leben.“





## Sicherheitsdienste

# SICHERHEIT ZU DUMPINGLÖHNEN

### Auch Tarifvertrag brachte nur wenig Erhöhung

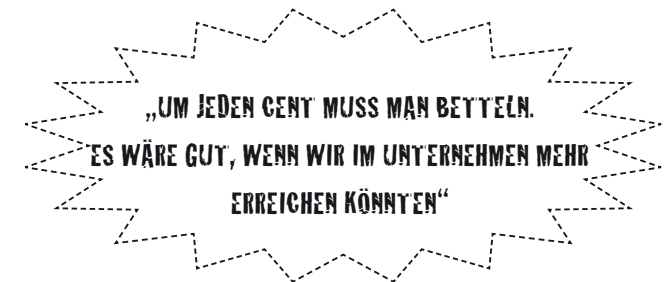
Eine Entgeltsteigerung von etwa 4,20 (8,34 D-Mark) auf 5 Euro innerhalb von acht Jahren Betriebszugehörigkeit bedeutet nicht gerade einen Wohlstandszugewinn. Im Gegenteil – die Inflation hat in dieser Zeit längst mehr als nur die minimale Lohnerhöhung aufgefressen.

Doch für Monika B. (Name geändert) gibt es keine berufliche Alternative. „Ich bin ortsgebunden, habe weder Führerschein noch Auto“, sagt sie. Und so arbeitet sie seit 2001 für eine der großen bundesdeutschen Sicherheitsfirmen in einer brandenburgischen Stadt. Immerhin hat sie feste Arbeitszeiten, täglich von 6 bis 16 bzw. 15 Uhr, und üblicherweise auch freie Wochenenden. Sehr viel mehr Positives lässt sich aber über ihre Arbeit kaum sagen. „Um jeden Cent muss man betteln“, stellt Monika B. bitter fest. Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es nicht. Und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wird auf einen 8-Stunden-Arbeitstag bezogen gezahlt – obwohl alle Mitarbeiter/innen erheblich mehr Stunden am Tag arbeiten.

Zum Beispiel Monika B.s Ehemann Hans: Er ist im selben Unternehmen beschäftigt, aber in einer anderen Sparte. 240 Stunden arbeitet er durchschnittlich jeden Monat, und die sind auch nötig, um bei einem Stundenlohn von 7 Euro brutto am Ende auf einen halbwegs auskömmlichen Verdienst zu kommen. „Alles zusammengerechnet, inklusive Kindergeld, haben wir ungefähr 2.000 Euro monatlich“, sagt Monika B. Damit kommen sie so gerade über die Runden. Immerhin benötigt Hans B. für die Arbeit ein Auto, dessen Kosten auf seine eigene Rechnung gehen.

Seit Inkrafttreten des Tarifvertrages für das Sicherheitsgewerbe im November 2008 zahlt das Unternehmen entsprechend. Doch die 5 Euro, die Monika B. in ihrem Arbeitsbereich Gebäudesicherheit erhält oder die 7 Euro, die Hans B. für seinen Aufgabenbereich im Bewachungssektor bekommt, liegen weit unterhalb des Tarifniveaus im Sicherheitsbereich in anderen Bundesländern. Monika und Hans B. würden sich sogar mit einem gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro deutlich besser stehen.

„Es wäre gut, wenn wir im Unternehmen mehr erreichen könnten“, sagt Monika B. „Doch leider haben die meisten Kollegen kein Interesse, einen Betriebsrat zu wählen.“ Die Angst vor einem möglichen Jobverlust sei riesengroß. Und so ist es nicht einmal möglich, sich im Kreis der Beschäftigten offen über die Kompetenzen einer Arbeitnehmervertretung oder über die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu unterhalten.



## Sicherheitsdienste

# LANGE SCHICHTEN – SCHLECHTER VERDIENST

### Stunden abreißen im Sicherheitsgewerbe

Siegfried F. (Name geändert) fehlt es weder an Selbstbewusstsein noch an Kenntnissen, seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Doch auch er musste vor der Chuzpe seines Chefs kapitulieren. Reguläres Urlaubsgeld hatte Siegfried F., der seit Anfang 2005 in einem Sicherheitsunternehmen südlich von Berlin arbeitet, verlangt. „Das hätte ich auch erhalten, aber im Gegenzug wäre ich auf maximal 160 Arbeitsstunden im Monat heruntergesetzt worden.“

**„240 EURO IM MONAT GEHEN GLEICH FÜR BENZIN  
DRAUF, DENN ICH FAHRE JEDEN TAG ÜBER 100  
KILOMETER“**

So verzichtete die Sicherheitsfachkraft zähneknirschend auf das Urlaubsgeld. „Bei 5 Euro Stundenlohn sind 160 Stunden indiskutabel.“ Tatsächlich hat der gelernte Heizungs- und Lüftungsmonteur, der später

viele Jahre selbständig war, in seinem jetzigen Job auch schon einmal 264 Stunden in einem Monat gearbeitet. Viel heraus kommt am Ende dennoch nicht. Zwischen 827 und 936 Euro waren es monatlich 2009, seitdem seine Firma die tariflich vereinbarten 5 Euro pro Stunde zahlt. Vorher gab es 4,22 Euro. „Eigentlich hätte die Anpassung zum November 2008 umgesetzt werden müssen“, weiß Siegfried F. Doch in der Firmenniederlassung, in der er beschäftigt ist, gibt es keinen Betriebsrat und an einem anderen Firmenstandort lief die Betriebsratsarbeit aus, nachdem der Vorsitzende ein lukratives Angebot des Arbeitgebers angenommen hatte.

Siegfried F. würde sich gerne an einer neuerlichen Betriebsratsinitiative beteiligen, geht aber realistisch davon aus, dass es zu wenig Unterstützung für einen solchen Vorstoß gäbe. „Die meisten Kollegen haben einfach Angst.“

Sehr viel schlechter kann es für die mehr als 200 Beschäftigten in diesem Firmenteil allerdings kaum kommen. Wer wie Siegfried F. im Objektschutz arbei-

tet, muss für seine kargen 5 Euro Stundenlohn einiges leisten: 12-Stunden-Schichten ohne Pause sind obligatorisch. Tag- und Nachtschichten wechseln dabei regelmäßig ab. Die Zahl der Schichten und die freien Tage werden kurzfristig festgelegt. Sind Kollegen krank oder im Urlaub, sieht es ganz schlecht aus mit ausreichend Freizeit- und Erholungsphasen. Und von weniger als 1.000 Euro, die Siegfried F. am Ende für seine aufreibende Arbeit erhält, muss er auch noch ein Auto finanzieren. „Da gehen 240 Euro im Monat gleich für Benzinkosten drauf, denn ich fahre jeden Tag über 100 Kilometer. Der Arbeitgeber verweigert eine Kostenerstattung, und für eine Anrechnung der Kilometerpauschale bei der Steuer ist mein Verdienst viel zu niedrig.“

Siegfried F.s Frau bezieht im Moment Krankengeld, wird aber voraussichtlich nach ihrer Genesung nicht mehr in ihrem früheren Job arbeiten können. „Mittelfristig könnte es ziemlich knapp werden, zumal wir keinen Anspruch auf ergänzende Hilfen zum Lebensunterhalt haben, denn wir haben eine Immobilie, in der wir Wohnungen vermieten und auch selbst wohnen.“ Dass das Haus längst nicht abbezahlt ist und die kompletten Mieteinnahmen direkt an die Bank gehen, interessiert die Behörden wenig. Siegfried F. weiß, dass er sich auf etliche weitere Jahre im Objektschutz einstellen muss. „Da bleibt mir nur die Hoffnung, bis zur Rente durchzuhalten.“



---

## Solarindustrie

---

# ZUKUNFTSBRANCHE MIT SCHLECHTEN PERSPEKTIVEN

### Jenseits vom Image: Harte Arbeit für wenig Geld

Das Image von Firmen, die im Bereich der erneuerbaren Energien arbeiten, ist ausgesprochen gut. Sie stehen für umweltfreundliche Produkte und innovative Ideen. Dabei sind hier – zumindest an ostdeutschen Standorten – schlechte Arbeitsbedingungen und miese Bezahlung ebenso verbreitet wie in anderen Branchen.

Frank N. (Name geändert) kennt die Situation aus dem ff, denn er ist seit 2003 in einem brandenburgischen Solarunternehmen beschäftigt. „Der Einstiegslohn für Produktionsmitarbeiter beträgt seit Jahren unverändert 7 Euro brutto pro Stunde. Nach einem halben Jahr erhöht sich die Vergütung auf 7,50 Euro“, sagt er. Für viele der Beschäftigten, die in der Fabrik Solarmodule herstellen, ist damit bereits das obere Ende der Entgeltskala erreicht. Der höchste Stundensatz in der Produktion beträgt 8 Euro brutto.

**IN WESTDEUTSCHEN  
FIRMEN DER  
SOLARINDUSTRIE  
ERHALTEN DIE  
LEUTE FÜR IDENTISCHE  
ARBEIT DOPPELT  
SO VIEL GELD**

Damit liegt diese Firma auch im ostdeutschen Vergleich bei den Löhnen ganz hinten. Und, so Frank N., „in westdeutschen Solarunternehmen gibt es für die identische Arbeit doppelt soviel Geld wie bei uns“. Dabei hat die brandenburgische Firma in den zurückliegenden Jahren bis zur globalen Finanz- und Wirtschaftskrise sehr gute Geschäfte gemacht. Mit zunehmenden Aufträgen und Umsätzen wuchs auch die Zahl der Beschäftigten bis auf rund 500. Inzwischen wurden allerdings Stellen abgebaut und das Arbeitsvolumen für die einzelnen Beschäftigten reduziert.

Nicht verändert wurde in der Krise bisher das „vollkontinuierliche Schichtsystem“, das übersetzt nichts anderes bedeutet als einen Rund-um-die-Uhr-Betrieb an sieben Wochentagen. Die Produktionsmitarbeiter arbeiten danach sieben Tage am Stück und haben anschließend anderthalb Tage frei. Während der Arbeitsphase gilt ein „kurzer Schichtwechsel“, das heißt, dass auf zwei Tage Früh-, zwei Tage Spät- und drei Tage Nachtschicht folgen. Frank N.: „Dieses



Schichtsystem war in der Vergangenheit erforderlich, um die Aufträge abzuarbeiten. Derzeit wäre es allerdings nicht nötig, zumal der Wechsel der Arbeitsrhythmen und die kurze Freizeit sehr gesundheitsbelastend sind.“

Die Stimmung in der Belegschaft ist dementsprechend angespannt. Doch die wenigsten Beschäftigten engagieren sich in der Gewerkschaft oder im Betriebsrat. „Die Angst vor dem Jobverlust ist bei den meisten riesengroß. Die Älteren wollen möglichst unbehelligt in die Rente kommen. Und die Jüngeren sehen meistens ohnehin keine andere berufliche Perspektive für sich. Da ist oft Resignation zu spüren“, sagt Frank N.

---

## Bäckereien

---

# KONKURSVERSCHLEPPUNG?

### Riesige Lohnrückstände bei Brandenburger Bäckerei

Eigentlich verdient Wolfgang S. (Name geändert) als Konditor in einer kleinen Bäckerei in Brandenburg monatlich 1.088 Euro brutto bei einer 40-Stunden-Woche. Doch tatsächlich erhalten er und seine Kolleg/innen nur sehr sporadisch Geld.

„Inzwischen sind bei mir Lohnrückstände von 24.000 Euro aufgelaufen, die ich auch eingeklagt habe“, sagt Wolfgang S. Doch obwohl der Chef zur Ratenzahlung des ausstehenden Lohns angewiesen worden ist, hat der Angestellte bisher noch keinen Cent erhalten.

Gleich nachdem Wolfgang S. im Juni 2004 seine Arbeit in der Bäckerei aufgenommen hatte, begannen die Unregelmäßigkeiten. „Inzwischen weiß ich, dass diese Praxis auch schon früher üblich war. Insofern sieht das Ganze fast nach Konkursverschleppung aus, da der Inhaber der Bäckerei offenkundig nicht seinen Verpflichtungen nachkommen kann.“

Dennoch hofft der Konditor auf Besserung der Verhältnisse. Als Behinderter hat er es ohnehin schwer, eine Arbeit zu finden. Doch ohne Bezahlung arbeiten möchte er auf Dauer nicht.



## Briefzustellung

# POST-KONKURRENT LÄSST MINI-JOBBER SCHUFTEIN

## Hohe Norm und schlechter Lohn für Briefzustellung

Anfangs arbeitete sie als geringfügig Beschäftigte bei einem privaten Briefzusteller in Brandenburg, erst auf 165-Euro-, dann auf 140-Euro-Basis. Zum 1. Februar 2008 erhielt Uschi C. (Name geändert) allerdings einen Vertrag über 80 Stunden im Monat. 6 Euro die Stunde sollte es geben, tatsächlich erhielt die gelernte Sachbearbeiterin aber nie mehr als 400 Euro im Monat für ihre Arbeit.

**„DIE ARGUMENTE DES GESCHÄFTSFÜHRERS,  
DASS ICH NICHT GUT GEARBEITET HÄTTE,  
WAREN NICHT HALTBAR“**

„Von 8 Euro Mindestlohn, die bei der Post gelten, konnte erst recht keine Rede sein“, empört sich Uschi C. Da der Geschäftsführer dann auch noch die Norm auf stündlich 65 Briefzustellungen hochsetzte, sank der

Stundenlohn letztlich sogar wieder auf 4 Euro. „Ich war nicht die einzige, die die Norm nicht schaffte. Doch der Chef hat auf meine Beschwerde hin nur gedroht, mich in eine andere Niederlassung zu versetzen, damit er mich besser unter Kontrolle hätte.“

Uschi C. lässt nicht locker. Sie ist Gewerkschafterin und möchte den Mindestlohn auch in diesem Privatunternehmen erstreiten. „Als diese Scheingewerkschaft GNBZ gegründet wurde, wollte unser Geschäftsführer uns zwingen, dort einzutreten. Anderenfalls würde unsere Niederlassung schließen.“

Obwohl mittlerweile der von den Arbeitgebern im privaten Zustellgewerbe gegründeten GNBZ gerichtlich die Tariffähigkeit abgesprochen wurde, berufen sich andere Gerichte auf den niedrigen Mindestlohn, den die GNBZ mit den privaten Zustellfirmen vereinbart hat. Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg kam im Dezember 2008 gar zu dem Ergebnis, dass der zwischen Deutscher Post und ver.di 2007 abgeschlossene Mindestlohnvertrag nicht allge-



meinverbindlich für die gesamte Branche sei. Als Grund wurde die Existenz des eigenständigen Mindestlohnvertrag der privaten Konkurrenz angeführt. Dass die „Gewerkschaft“ GNBZ gar nicht tariffähig gewesen sei, nannten die Richter „nicht entscheidungserheblich“.

Uschi C. will trotzdem auf den Mindestlohn klagen. Zwischenzeitlich wollte ihr Arbeitgeber sie per Aufhebungsvertrag loswerden. Da sie darauf nicht einging, erhielt sie die Kündigung und klagte anschließend vor dem zuständigen Arbeitsgericht. „Die Argumente des Geschäftsführers, dass ich nicht gut gearbeitet hätte, waren nicht haltbar.“ So endete das Verfahren im August 2008 mit einem Vergleich; Uschi C. erhielt ihren ausstehenden Lohn und eine Abfindung.

Seitdem setzt sie sich weiter für die Übernahme des Postmindestlohns auch bei den privaten Zustellern ein. „Ich warte eigentlich nur auf ein Signal von ver.di und dem DGB, dass wir Klage einreichen können.“ Einen ganz handfesten Erfolg kann Uschi C. auch vorweisen: Nachdem sie die brandenburgische SPD in einem Schreiben auf die Praktiken des privaten Briefzustellers hingewiesen hatte, kündigte die Partei tatsächlich ihren Vertrag mit dieser Firma.

„Es wäre wichtig, dass sich die Kolleginnen und Kollegen dieser Zustellunternehmen gegen den schlechten Lohn wehren. Doch die meisten haben Angst, den Mund aufzumachen. Kuschen kann aber nicht der richtige Weg sein.“



---

## Gartenbau

---

# NIEDRIGLÖHNE IM GARTENBAU

### Pflanzen und ernten im Dauerbetrieb

Die Überraschung war groß: Kerstin D. und Anja S. (Namen geändert), Kolleginnen in einem Brandenburger Gartenbauunternehmen, hatten sich an diesem Tag gleichzeitig ins Zeiterfassungssystem ein- wie ausgeloggt. Auf der Liste der erfassten Arbeitszeiten gab es dennoch eine Zeitdifferenz von einer halben Stunde zwischen ihnen. „In diesem Fall war die Manipulation durch unsere Chefin offensichtlich“, stellt Anja S. fest. „Ich habe aber auch schon einige Male vor dem eigentlichen Arbeitsbeginn um 7 Uhr angefangen. Doch später war die Mehrarbeit überhaupt nicht erfasst, obwohl ich mich eingeloggt hatte.“

Nur einer von vielen Missständen in diesem Betrieb, in dem Gemüse en gros gepflanzt, gepflegt und geerntet wird. Hauptärgernis für die rund 40 fest angestellten Beschäftigten ist die miserable Bezahlung: 4,50 Euro brutto für die Stunde sind obligatorisch. Für Kerstin D. und Anja S., die beide über abgeschlossene Berufsausbildungen, Umschulungen und langjährige Berufserfahrung verfügen, ist dieser Niedrigstlohn schon schlimm genug. Skandalös wird die schlechte Bezahlung aber vor allem dadurch, dass in diesem Betrieb permanent die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit massiv überschritten wird – überwiegend ohne Lohnausgleich.

„Laut Vertrag haben wir eine 40-Stunden-Woche. Tatsächlich arbeiten wir oft 12 Stunden am Tag und außerdem an vielen Wochenenden“, sagt Kerstin D. Weihnachten, Silvester, Ostern und Pfingsten mussten sie ebenfalls Arbeitsschichten einlegen. 24 Tage Urlaub gibt es im Jahr, von dem im Sommer, der Haupterntezeit, allerdings nur eine Woche am Stück genommen werden darf. Unzumutbar für eine Frau wie Anja S., die vier Kinder hat und während deren Sommerferien den größten Teil ihres Urlaubs nehmen möchte.

Für die ganze Plackerei kommen bei Anja S. und Kerstin D. am Monatsende meistens kaum mehr als 800 Euro netto heraus. Anja S. kommt damit halbwegs

**ALS ANTWORT AUF  
DIE VIELEN MISSSTÄNDE  
WIRD JETZT EIN  
BETRIEBSRAT GEWÄHLT  
– DIE EINSCHÜCHTERUNG  
HAT EIN ENDE**

klar, weil ihr Mann in einer besser bezahlten Stelle arbeitet. Kerstin D., die keine Kinder hat, musste allerdings zwischenzeitlich wieder zu ihren Eltern ziehen, weil ihr Verdienst nicht für die Finanzierung eines eigenen Haushalts reicht. Aber nicht nur miese Bezahlung und vergütungslose Mehrarbeit machen den Frauen und den meisten ihrer Kolleg/innen zu schaffen. Dazu kommt ständiger Druck durch die Chefin, die obendrein oftmals ein seltsames Verhältnis zu Arbeitnehmerrechten zu haben scheint. Anja S.: „Wer außerhalb der zwei halbstündigen Pausen einmal auf die Toilette muss, wird angeraunt. Krankschreibungen kommen auch ganz schlecht an. Und schließlich ist es uns auch strikt verboten, während der Arbeit miteinander zu sprechen.“

Die beiden Frauen haben die ständigen Schikanen und die schlechten Arbeitsbedingungen bisher vor allem hingenommen, weil es in der Umgebung an vernünftigen Jobalternativen hapert. Doch mittlerweile wollen sie auch aktiv etwas ändern: Mit einer Reihe vertrauenswürdiger Kolleg/innen und dank der Unterstützung der zuständigen Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt stehen sie erstmals vor der Wahl eines Betriebsrates. „Dann haben wir endlich einen Hebel, die Zulässigkeit der ständigen Mehrarbeit ohne Vergütung zu überprüfen“, freut sich Kerstin D. Sie will sich genauso wenig wie ihre Kollegin Anja S. länger einschüchtern lassen. „Zu verlieren haben wir in dieser Situation gar nichts mehr. Aber viel zu gewinnen“, sagt sie.

## Einzelhandel

# STRESS HINTER DER LADENTHEKE

### Immer weniger Personal im Verkauf

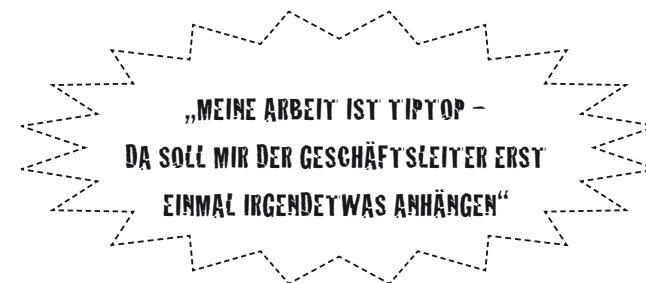
Eigentlich verdient Tita K. (Name geändert) gar nicht schlecht. Gemäß Tarifvertrag des Einzelhandels erhält die gelernte Verkäuferin 12,34 Euro Bruttostundenlohn für ihre Arbeit hinter der Fischtheke eines großen Verbrauchermarktes in Brandenburg. Doch monatlich kommt sie auf wenig mehr als 800 Euro netto. „Und dabei zahle ich schon allein für die Miete 500 Euro.“

Gerne würde Tita K. mehr arbeiten. Ihr Arbeitgeber jedoch spart am Personal, wo er nur kann. „Am Fischstand waren wir früher zu zwölf, jetzt sind wir noch

sieben.“ Und von den Übriggebliebenen arbeitet gerade einmal eine Verkaufskraft Vollzeit. Tita K. hat im Jahr 2000 in diesem Betrieb mit einem 20-Stunden-Vertrag angefangen, den sie nicht aufstocken darf, so gerne sie es auch täte. „Es heißt im Geschäft immer nur, dass kein Geld da ist. Und so muss ich noch nebenbei arbeiten.“

Der allgegenwärtige Personalmangel wirkt sich auf das Arbeitsklima aus. „Zwischen den Abteilungen gibt es Ärger, weil sie sich gegenseitig mit Personal aushelfen müssen, und in den Abteilungen auch, wenn Kolleginnen wegen Urlaub oder Krankheit ausfallen. Dabei haben wir ja menschlich gar nichts gegeneinander, aber der ständige Stress reibt auf.“

Aufreibend ist auch der Druck, den der Geschäftsleiter auf die Beschäftigten ausübt. Die Mehrzahl der Mitarbeiter/innen wagt nicht, gegen ungerechtfertigt-





## Europa

# MINDESTLÖHNE IN EUROPA

In 20 von 27 EU-Mitgliedsstaaten gelten gesetzliche Mindestlöhne. Und die werden regelmäßig erhöht. So haben elf EU-Länder zum Jahresbeginn 2009 die untere Lohngrenze angehoben, in zwei weiteren wurde bereits zum 1. Oktober das Mindestentgelt erhöht. Das geht aus dem europäischen Mindestlohnbericht hervor, den das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung Anfang 2009 vorgelegt hat.

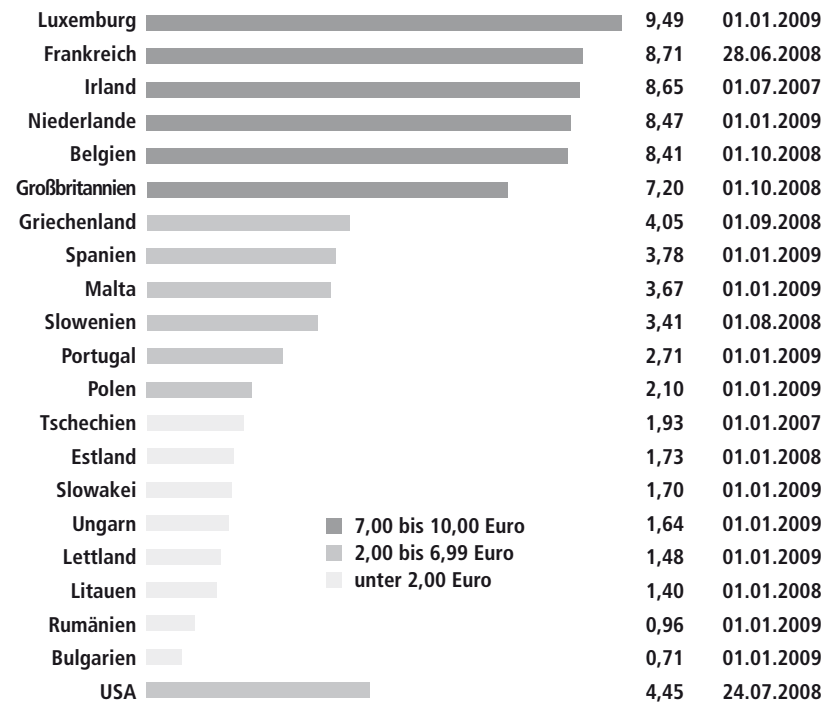
Luxemburg, die Niederlande, Spanien, Malta, Portugal, Polen, die Slowakei, Ungarn, Lettland, Rumänien und Bulgarien erhöhten das gesetzliche Lohnminimum zum 1. Januar 2009. Großbritannien und Belgien hatten diesen Schritt bereits im Herbst 2008 vollzogen. Laut WSI-Bericht liegen die Mindestlöhne in den westeuropäischen Euro-Ländern nun zwischen 8,41 und 9,49 Euro pro Stunde; der Höchstsatz wird in Luxemburg gezahlt.

In den alten EU-Staaten in Südeuropa liegen die Mindestlöhne zwischen 2,71 Euro (Portugal) und 4,05 Euro (Griechenland). Auf ähnlichem Niveau bewegt sich das neue EU-Mitglied Slowenien mit 3,41 Euro. In den übrigen mittel- und osteuropäischen EU-Ländern sind die Mindestlöhne deutlich niedriger: Die Stundensätze reichen von 0,71 Euro (Bulgarien) bis 1,93 Euro (Tschechien). Diese Länder haben allerdings nach Angaben des WSI in letzter Zeit aufgeholt, weil die Mindestlöhne dort schneller gestiegen sind als in den „alten“ EU-Ländern.

Die Wirtschaftskrise hinterlässt jedoch auch bei der Entwicklung der Mindestlöhne erste Spuren: Während die gesetzlichen Lohnuntergrenzen seit 2000 in allen 20 EU-Mindestlohn-Staaten inflationsbereinigt um durchschnittlich 4,4 Prozent gestiegen seien, hat es 2008 laut WSI-Angaben einen Einbruch gegeben. Real sind die Mindestlöhne vor allem wegen des starken Preisanstiegs im ersten Halbjahr 2008 zum ersten Mal seit der Jahrtausendwende um 0,3 Prozent gesunken.

Vor diesem Hintergrund warnt das WSI vor einer restriktiven Mindestlohnpolitik in Europa. Zwar wird in keinem europäischen Land ernsthaft die Abschaffung des gesetzlichen Mindestlohns erwogen. Angesichts der Krise drängen aber Arbeitgeberverbände darauf, die Mindestlöhne einzufrieren oder sogar zu sen-

## Gesetzliche Mindestlöhne pro Stunde 2009 / in Euro



\*jeweils zum 01.01.2009; Umrechnung in Euro zum Referenzkurs des Jahresdurchschnitts 2008  
Quelle: WSI MindestlohnDatenbank

ken. Dies dürfte die Krise jedoch eher verschärfen. Ökonomisch sinnvoll ist aus Sicht des Instituts die Erhöhung der Mindestlöhne, um auf diese Weise die Konjunktur zu stabilisieren.

Und für Deutschland, wo die Beschäftigten seit fünf Jahren Reallohnverluste hinnehmen müssen, ist gerade angesichts der Krise die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns dringender denn je.

[www.mindestlohn.de/meldung/wsi-mindestloehne-in-europa/](http://www.mindestlohn.de/meldung/wsi-mindestloehne-in-europa/)

-----  
Noch Fragen? Hier gibt es Rat und Hilfe!  
-----

**Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)**

**Landesbezirk Ost, Berlin-Brandenburg**

marlies.hagenow@ngg.net

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)**

**Region Berlin-Brandenburg**

michael.bormann@igbau.de

**Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)**

**Verwaltungsstelle Ostbrandenburg**

<http://www.igmetall.de/homepages/ostbrandenburg/solarindustrie.html>

ostbrandenburg@igmetall.de

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

**Landesbezirk Berlin-Brandenburg**

Callcenter: joerg.kiekhaefer@verdi.de; juergen.stahl@verdi.de

Sicherheit: petra.gulbing@verdi.de

Handel: kerstin.parey@verdi.de

Abfallwirtschaft: petra.honig@verdi.de