



RSB Oberhausen

Mannheimer Appell

Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!

Die TeilnehmerInnen der Konferenz „Betriebsräte im Visier - Bossing, Mobbing & Co.“ rufen dazu auf, den Widerstand gegen die zunehmende Bedrohung von betrieblich und gewerkschaftlich aktiven KollegInnen zu verstärken.

Die Skandale bei nora systems und Rhenus, ältere bekanntgewordene Fälle wie IKEA, Maredo, Burger King und H&M oder neue wie AMG, Enercon und Volksbank Kraichgau sind nur die Spitze des Eisbergs.

Alle verfügbaren Informationen deuten auf eine wachsende Aggressivität gegenüber aktiven Mitgliedern von Interessenvertretungen hin. Auch die jüngst von der Otto-Brenner-Stiftung veröffentlichte Studie zum Thema „Union-Busting“ belegt ein zunehmendes Mobbing von Betriebsräten.

Große, mittlere und kleine Unternehmen gingen und gehen mit rabiatierten Methoden gegen Betriebsräte und aktive GewerkschafterInnen vor. Nicht selten geschieht dies mit Hilfe willfähriger „Belegschaftsvertreter“. Teilweise versuchen Firmen sogar, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern. Dahinter steckt System.

Spezielle Anwaltskanzleien ziehen die Fäden im Hintergrund. Sie schreiben in enger Absprache mit den Unternehmens- oder Geschäftsleitungen die Drehbücher zu wahren Horrorfilmen, an deren Ende immer die Ausschaltung der betroffenen KollegInnen stehen soll. Zum einen geht es dabei um das juristische Vorgehen gegen gewerkschaftlich Aktive, zum anderen um deren psychische Schädigung bis hin zur Zerstörung ihrer Persönlichkeit.

Es ist bezeichnend für die Zustände im deutschen Rechtssystem, dass sich derartige Kanzleien, die ja auch „Organe der Rechtspflege“ sind, offenbar straflos mit solchen Geschäftsmodellen bereichern können.

Von BR-Mobbing Betroffene und ihr soziales Umfeld sind ohne umfassende und wirksame Solidarität in der Regel nicht in der Lage durchzuhalten. Selbst erfahrene Kolleginnen und Kollegen sind bereits durch Bossing und Mobbing ausgeschaltet und traumatisiert worden.

Nur die Organisierung von Öffentlichkeit und Widerstand helfen gegen derartige Methoden. Wir rufen deshalb dazu auf, die Analyse dieses immer bedrohlicheren Phänomens fortzusetzen, den Erfahrungsaustausch von und mit betroffenen KollegInnen bundesweit zu fördern, gemeinsam Strategien der Gegenwehr weiter zu entwickeln, praktische Verabredungen zur besseren Koordination zu treffen und die Entwicklung einer wirksameren Öffentlichkeitsarbeit zu sichern. ■

Nur die Organisierung von Öffentlichkeit und Widerstand helfen gegen derartige Methoden. Wir rufen deshalb dazu auf, die Analyse dieses immer bedrohlicheren Phänomens fortzusetzen, den Erfahrungsaustausch von und mit betroffenen KollegInnen bundesweit zu fördern, gemeinsam Strategien der Gegenwehr weiter zu entwickeln, praktische Verabredungen zur besseren Koordination zu treffen und die Entwicklung einer wirksameren Öffentlichkeitsarbeit zu sichern. ■

Mannheim, den 11. Oktober 2014

Liebe Leserinnen und Leser,

in der dritten Ausgabe unserer örtlichen Beilage zur Avanti berichten wir schwerpunktmäßig über die Mannheimer Konferenz gegen Betriebsratsmobbing am 11. Oktober 2014. Wir unterstützen den dort einstimmig verabschiedeten „Mannheimer Appell“ und bitten Euch, dasselbe zu tun.

Wir möchten ferner für unsere Tagung „Unsere Gesundheit ist mehr wert als ihre Profite!“ am 29. November werben. Diesem zentralen Thema wollen wir uns mit einem, wie wir meinen, sehr interessanten Programm widmen (siehe Artikel Seite 8).

Wir freuen uns auf Eure Teilnahme.

Eure Redaktion

Inhalt

TITEL	BETRIEB
01 Appell: Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!	05 Interclean: „Tellergeld“
SOLIDARITÄT	GEWERKSCHAFT
02 BR-Mobbing 1: Erfolgreiche Konferenz	07 IGM-Vertrauenskörper Alstom: Tarifforderung 2015
03 BR-Mobbing 2: „Wie habt Ihr das durchgehalten?“	07 GDL: Neonazis als „Streikopfer“
BETRIEB	AUS DEM RSB
04 BK Giuliani/ICL: Sechs Monate Gegenwehr	08 Tagung: „Unsere Gesundheit ist mehr wert als ihre Profite!“

Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!

Bundesweit erste Konferenz in Mannheim

Um Bossing und Mobbing von aktiven GewerkschafterInnen und Betriebsräten ging es bei der Konferenz „Betriebsräte im Visier“. Sie fand am Samstag, den 11. Oktober 2014, im Mannheimer Gewerkschaftshaus statt.

Es war bundesweit die erste Tagung, die sich ausschließlich mit diesem immer bedrohlicher werdenden Phänomen auseinandersetzte. Die Veranstaltung wurde unterstützt von der IG Metall Mannheim und ver.di Rhein-Neckar. In einer schriftlich übermittelten Stellungnahme begrüßte der Schriftsteller Günter Wallraff die Initiative zu dieser Konferenz.

Etwa 80 KollegInnen, die meisten davon Betriebs- und Personalräte, hatten den Otto-Brenner-Saal gefüllt. Sie waren vor allem aus Mannheim und der Kurpfalz, aber auch aus Karlsruhe, Stuttgart, Frankfurt am Main, Köln, Oberhausen und Berlin gekommen.

Das Komitee Solidarität gegen BR-Mobbing (www.gegen-br-mobbing.de) wollte als Organisator der Tagung ein Zeichen setzen. Die Darstellung und Analyse der Angriffe auf aktive BelegschaftsvertreterInnen sollte mit einer besseren Vernetzung der Gegenwehr verknüpft werden.

Elmar Wigand, Mitglied der Initiative Arbeitsunrecht (www.arbeitsunrecht.de) und Mitverfasser der Studie „Union Busting in Deutschland“ (www.otto-brenner-stiftung.de/otto-brenner-stiftung/aktuelles/union-busting-in-deutschland.html) stellte kenntnisreich und klar die Entwicklung des systematischen Kampfes gegen Betriebsräte und gewerkschaftliche Organisation in den letzten Jahrzehnten dar.

Von BR-Mobbing persönlich betroffene KollegInnen berichteten eindringlich über die skandalösen Methoden und die existenzbedrohenden Folgen dieser Form von Unternehmer-Attacken.

Albrecht Kieser von work-watch, einer von Günter Wallraff unterstützten Initiative (www.work-watch.de), schlug in einem Impulsreferat fünf Schritte für einen spürbaren Widerstand gegen die Machenschaften der BR-Mobber und ihrer juristischen Berater vor.

Zahlreiche TeilnehmerInnen trugen mit ihren Diskussionsbeiträgen und Erfahrungsberichten dazu bei, ein ungeschminktes Bild dieses in der Öffentlichkeit noch viel zu wenig be-

achteten Problems zu zeichnen.

Klaus Stein, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim, sicherte den TeilnehmerInnen der Konferenz alle erdenkliche Unterstützung bei der weiteren Bekämpfung von BR-Mobbing zu.

Einen mitreißenden musikalischen Beitrag zum Gelingen der Veranstaltung leistete das Duo Blandine Bonjour & Bernd Köhler.

In dem einstimmig von der erfolgreichen Tagung verabschiedeten „Mannheimer Appell“ (siehe Seite 1) wird dazu aufgerufen, „gemeinsam Strategien der Gegenwehr weiter zu entwickeln, praktische Verabredungen zur besseren Koordination zu treffen und die Entwicklung einer wirksameren Öffentlichkeitsarbeit zu sichern.“ ■

*Presseerklärung des Komitees
Solidarität gegen BR-Mobbing*

www.gegen-br-mobbing.de

Kontakt:
solidaritaet@gegen-br-mobbing.de



Konferenz „Betriebsräte im Visier“
am 11.10.2014 in Mannheim

Foto: Helmut Roos

TIPP:

Den Mannheimer Appell könnt Ihr unterstützen per Email an:

mannheimer.appell@gegen-br-mobbing.de



Konferenz „Betriebsräte im Visier“ am 11.10.2014 in Mannheim

Foto: Helmut Roos

„Wie habt ihr das durchgehalten?“

Stimmen von der Konferenz „Betriebsräte im Visier“

Die Mannheimer Konferenz gegen Bossing und Mobbing von Betriebsräten bot betroffenen KollegInnen ein Forum, um von ihren Erfahrungen berichten zu können. Wir dokumentieren im Folgenden Ausschnitte aus einem Podiumsgespräch mit drei KollegInnen, deren Namen wir aus Sicherheitsgründen verändert haben. Die Fragen sind von der Moderation vorgegeben worden.

MS/RE

• Frage: „Was war der Auslöser des Mobbing?“

• **Rosa:** 2006 bin ich Mitglied in der Tariffkommission meiner Gewerkschaft geworden. Mir wurde klar, dass mein Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist und somit auch keine Beschäftigten, selbst wenn sie organisiert sind, an Streiks teilnehmen können. Darüber habe ich meine KollegInnen informiert.

• **Juan:** Bereits in meiner ersten Woche bei der Firma wurde ich aufgefordert, 10-12 Stunden täglich und regelmäßig auch am Wochenende zu arbeiten. Nach meiner Festübernahme und aufgrund meiner Gesetzeskenntnisse forderte ich die Geschäftsführung auf, die Gesetze einzuhalten. Es folgte meine Kandidatur und die Wahl zum Betriebsrat. Der größte Teil des Gremiums waren und sind Personen mit Vorgesetzten-Funktionen, die dem Unternehmen treu ergeben sind. Betriebsrats-Schulungen wurden für mich abgelehnt. Man versuchte mich mundtot zu machen. Neben einem Ausschluss-Verfahren aus dem Betriebsrat folgten bis heute insgesamt drei Kündigungen.

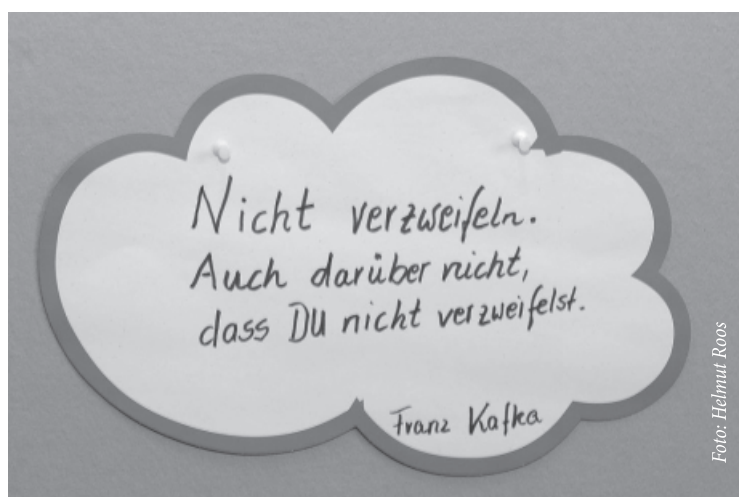
• **Kurt:** Ich bin seit 1981 Betriebsrat zunächst bei einem Konzern, dann in einem ausgegliederten Werkteil. Als diese Ausgliederung bekannt wurde, verhinderte die Belegschaft mit einer

Blockade des Werkstores zunächst den Verkauf an einen Konkurrenten, weil der potenzielle Käufer danach abgesprungen ist.

Später kam es zwar zum Verkauf, aber zu abgesicherten Bedingungen (z.B. Beschäftigungsschutz). Der damalige BR-Vorsitzende ließ sich beeinflussen und die Unternehmensleitung begann mich zu mobben. Dies hatte unter anderem zur Folge, dass meine Wahl zum BR-Vorsitzenden verhindert wurde und Haustarifvertragsverhandlungen zu Gunsten des Unternehmens im Schlichtungsverfahren abgestimmt wurden.

• Frage: „Was ist passiert?“

• **Rosa:** Bei der BR-Wahl 2006 wollte mir das Unternehmen sagen, was ich tun solle, mit entsprechenden Angeboten, die zu meiner „positiven Entscheidungsfindung“ betragen sollten. Nach meiner Ablehnung wurde mir gesagt, was das für mich künftig bedeuten werde. Darauf antwortet ich: „Das werden wir sehen“. Trotz der langen Unterstützung und des starken Rückhalts im BR-Gremium musste ich Einiges hinnehmen und erleiden. Innerhalb von 2 Jahren gab es 11 Abmahnungen gegen mich wegen aller möglichen Hinterlistigkeiten. Nach dem Erfolg, dass 17 von 34 Konzernniederlassungen mit in den Streik getreten sind, gab ich im Radio ein Interview, welches verfälschend zusammengeschnitten und gesendet wurde. Das Unternehmen sah sich ver-



Konferenz „Betriebsräte im Visier“ am 11.10.2014 in Mannheim

leumdet. Ich wurde mehrfach gekündigt, verbal und tätlich bedroht. Mein Auto wurde mehrfach beschädigt. In eineinhalb Jahren musste ich 39 Gerichtsverfahren durchstehen.

• **Juan:** Versetzungen auf Straf-arbeitsplätze erfolgten in der Erwartung, dass ich mich krank melde. Es folgten Abmahnungen, das Verbot mich im Betrieb frei zu bewegen und Kündigungen mit Zustimmung der BR-Mehrheit. Aufgrund dessen und wegen des lange hinausgezögerten Kündigungsschutzverfahrens war ich monatelang vor und während der letzten BR-Wahlen nicht im Betrieb und konnte meine Wiederwahl nicht mehr sicherstellen.

• **Kurt:** Ich wurde mit Abmahnungen überzogen, um Gespräche mit oder Informationen an Beschäftigte zu verhindern und auch um Angst zu schüren. Es gab ein Beschlussverfahren gegen mich wegen des angeblichen Aufrufs zur „Leistungsverweigerung“. Um den erneuten Verkauf des Unternehmens und den möglichen Protest dagegen zu verhindern, erfolgte - nachdem mich die BR-Mehrheit aus dem Gremium ausgeschlossen hatte - meine Kündigung mit der Zustimmung der BR-Mehrheit. Darauf gründete sich das Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing“ und organisierte meine Unterstützung auch in der Öffentlichkeit. Im Endergebnis wurde

durch diese Auseinandersetzung der Verkauf verhindert und ich musste weiterbeschäftigt werden.

• Frage: „Wie habt ihr das durchgehalten?“

• **Rosa:** Gespräche mit Familie, KollegInnen und FreundInnen haben mich gestützt, zudem die Soli-Postkarten, die von UnterstützerInnen angeregt wurden. Bis zu einem tätlichen Angriff auf mich hatte ich auch den Beistand des BR-Gremiums und meines Anwaltes. Natürlich war und ist finanzielle Hilfe in so einer Situation wichtig. Seit 2011 bin ich langzeitkrank durch eine „posttraumatische Belastungsstörung“. Es gab allerdings auch Verluste im Bekannten-/Freundeskreis. Mir ist klar geworden, dass nach 10 Jahren bei einem tollen Unternehmen eine Mobbing-Strategie alles zerstören kann!

• **Juan:** Wie bereits Rosa gesagt hat, habe ich durch die Unterstützung des Soli-Komitees, meines Anwaltes und natürlich der Familie durchgehalten.

• **Kurt:** Ich hatte und habe von einer Minderheit im Betriebsrat Unterstützung und außerdem steht die Ortsgruppe meiner Gewerkschaft hinter mir. Der Vorsitzende des Konzernbetriebsrats, die Rückmeldungen von KollegInnen und der Rückhalt meiner Familie haben mir ebenso Kraft gegeben wie die Hilfe der KollegInnen des Soli-Komitees. ■



Blandine Bonjour & Bernd Köhler am 11.10.2014 in Mannheim bei der Konferenz „Betriebsräte im Visier“

BK Giulini / ICL (Israel Chemicals Ltd.)

Ein halbes Jahr Protest gegen Zerschlagung

Seit einem halben Jahr leisten Betriebsrat und Belegschaft gegen die Zerschlagungsstrategie der ICL-Konzernleitung Widerstand. In der Regel alle zwei Wochen finden montags in Ludwigshafen und dienstags in Ladenburg um 12.00 Uhr sogenannte aktive Mittagspausen statt. In der veröffentlichten Meinung finden diese Protestaktionen unter dem Motto „Wir mischen uns ein, Zukunftssicherung muss sein“ leider viel zu wenig Beachtung.

C.L.

In Ludwigshafen, dem größeren Standort mit rund 600 Beschäftigten, beteiligen sich durchschnittlich 100 KollegInnen aus allen Bereichen, in Ladenburg, dem kleineren Werk mit rund 350 Arbeitsplätzen, etwa 70 ArbeiterInnen und Angestellte. Der Betriebsrat informiert bei dieser Gelegenheit über aktuelle Entwicklungen und die Positionen des Gremiums gegenüber der Geschäftsleitung.

Teilweise kommen Vertreter des Managements zu den Versammlungen, um den KollegInnen weiszumachen, dass die Zerschlagung von ICL die beste Zukunftssicherung für ihre Arbeitsplätze sei.

Der Betriebsrat beziehungsweise der IGM-Vertrauenskörper von Alstom bekunden regelmäßig bei dieser Gelegenheit ihre Solidarität. In Ludwigshafen zeigt ferner immer wieder der örtliche DGB Flagge.

Ende Oktober 2014 wurde bekannt, dass den Bereich APW (Aluminiumsalze, Papierchemikalien und das Wasserbehandlungsgeschäft) für 250 Millionen Euro an den japanischen Konzern Kurita verkauft wor-

den ist. Für den Ludwigshafener ICL-Standort bedeutet das die Ausgliederung des größten Werksteils mit rund 160 Arbeitsplätzen. Nach dem Bekanntwerden des Verkaufs kommentierte der Ludwigshafener ICL-Geschäftsführer Cremer zynisch: „Der Kaufpreis ist eine Garantie für die Zukunft der Arbeitsplätze.“

Forderungen des Betriebsrats

Der Betriebsrat hingegen fordert: Erhalt aller Standorte, der Arbeitsplätze und der firmeneigenen Dienstleistungsbereiche („Shared Services“), sowie Sicherung aller betrieblichen und tariflichen Standards. Diesen Forderungen ist das ICL-Management bisher nicht nachgekommen, obwohl sie leicht aus dem Kaufpreis zu finanzieren gewesen wären. Auch Kurita hat sich bisher zu den Forderungen des Betriebsrats nicht geäußert.

Der Betriebsrat hat bei den letzten aktiven Mittagspausen nach Bekanntwerden des APW-Verkaufs sowohl in Ludwigshafen als auch in Ladenburg seine Forderungen unter dem Beifall der anwesenden KollegInnen bekräftigt. Sollten es für die-



RednerInnen der Toraktion am 10.6.2014 bei ICL PP

Foto: Kollege ICL

se, für die Belegschaft wesentlichen Punkte, keine Garantien geben, „werden wir“, so der Betriebsratsvorsitzende Georg Selinger, „weiter keine Ruhe geben“.

Es ist offensichtlich, dass mit dem APW-Verkauf eine neue Phase in der Auseinandersetzung um den Erhalt der Arbeitsplätze sowohl in Ludwigshafen als auch in Ladenburg begonnen hat. Betriebsrat und Belegschaft brauchen dazu noch mehr als bisher den Zusammenhalt und das Engage-

ment der Belegschaft, sowie Unterstützung von Außen, um im laufenden Zerschlagungsprozess des ICL-Konzerns nicht unter die Räder zu kommen.

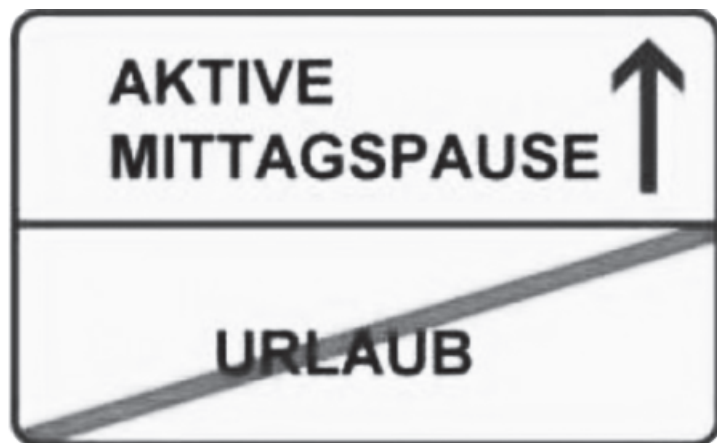
Solidaritätsadressen an:

Betriebsrat
BK Giulini GmbH
Postfach 217251
Betriebsrat@icl-group.com
67072 Ludwigshafen
Tel. 0621/5709-6318



Toraktion am 23.6.2014 in Ludwigshafen

Foto: Kollege ICL



Grafik: MRN-News.de

InterClean Gebäudereinigung und Gebäudedienste GmbH

Lohndumping bei Reinigungskräften: Gegenwehr hatte Erfolg

Teil 2

In der Oktober-Ausgabe der Avanti² haben wir über das Gladbecker Unternehmen InterClean und die dort angewandten Methoden des Betriebsrats-Mobbings berichtet. Gewerkschaftlich engagierte Beschäftigte der kleinen Kapitalgesellschaft hatten im Jahr 2012 einen Betriebsrat gegründet, der von Geschäftsführer Helmuth Barkowski von Beginn an erbittert bekämpft wurde.

Mit Unterstützung des Anwalts Martin Löbbecke kamen hier Methoden zur Anwendung, wie sie in den Anleitungen zum Betriebsrats-Bashing von Kanzleien wie Schreiner & Partner zu finden sind.

Nicht alle KollegInnen haben sich zur Kooperation mit der Geschäftsleitung nötigen lassen. Auch das von dem Unternehmen praktizierte Lohndumping haben nicht alle schweigend hingenommen. Vom Erfolg, den Simone und Walter Reißner vor dem Arbeitsgericht in Gelsenkirchen erzielt haben, können auch andere profitieren.

P.S.

Hauptauftraggeber von InterClean ist das Einkaufszentrum Centro in Oberhausen. Hier betreibt das Unternehmen unter anderem die vier Toilettenanlagen. Walter Reißner war dort als Reinigungskraft und Simone Reißner als so genannte Sitzerin beschäftigt. Aufgabe der letzteren war es, die NutzerInnen der kostenlos zur Verfügung stehenden Toiletten zur Gabe eines Obolus zu bewegen und dieses Geld vollständig an InterClean herauszugeben (siehe hierzu auch den Kasten auf Seite 6).

Beide waren Mitglieder des 2012 gegründeten Betriebsrats. Aufgrund des fortgesetzten Mobbings von Mitgliedern der Interessenvertretung der Beschäftigten durch die Geschäftsleitung kündigten sie bei InterClean und reichten im Anschluss Klage gegen das Unternehmen auf Herausgabe eines Teils der Trinkgelder ein.

Bereits im Januar 2014 erzielten sie einen ersten Erfolg:

Das Arbeitsgericht Gelsenkirchen stellte fest, dass es sich bei dem von den KundInnen auf dem Teller hinterlassenen Geld um Trinkgeld handelt – und nicht um ein freiwilliges Nutzungsentgelt, wie es die Geschäftsleitung behauptet hatte. Trinkgelder stünden eindeutig den Beschäftigten zu. Das Gericht verurteilte InterClean, den KlägerInnen Auskunft über die Höhe der im maßgeblichen

Zeitraum eingenommenen Trinkgelder zu erteilen. Es stellte auch in den Raum, dass das Geschäftsmodell von InterClean sittenwidrig sein könnte (Urteile vom 21.1.2014 – 1 Ca 2158/13 und 1 Ca 1603/13).

Am 25. September 2014 fand eine zweite Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Gelsenkirchen statt, bei dem über die Höhe des Anteils der Reißners an den Trinkgeldern und über den konkreten Betrag entschieden werden sollte.

Unternehmer-Anwalt Martin Löbbecke versuchte auch hier noch einmal, das Gericht davon zu überzeugen, dass das „Tellergeld“ InterClean zusteht. Er gab an, dass der mit dem Centro abgeschlossene Vertrag über die Reinigung der Toiletten für InterClean nicht kosten deckend sei. So sei das Unternehmen auf den Einbehalt des „Tellergeldes“ angewiesen. Den entsprechenden vollständigen Vertrag mit dem Centro wollte er dem Gericht allerdings nicht vorlegen.

Ohnehin hatte die Richterin kein Verständnis dafür, dass die Trinkgelder der Beschäftigten – die ein Teil des Lohnes sind – indirekt zur Subventionierung des Centro eingesetzt werden sollten. Abermals kam die Frage nach der Sittenwidrigkeit der von InterClean geübten Praxis auf.

Alles, was in der Verhandlung zutage kam, sprach gegen das Reinigungsunternehmen. Dennoch endete

der Prozess mit einem Vergleich. Löbbecke hatte angekündigt, eine Niederlage vor Gericht nicht hinzunehmen, und die KlägerInnen wollten den Fall endlich zum Abschluss bringen. Den Reißners wurden 1.000 bzw. 1.800 Euro Anteil am Trinkgeld

zugesprochen.

Trotz des geringen Streitwerts handelt es sich hier um einen bedeutenden Fall, und auch wenn kein Grundsatzurteil gefällt wurde, können sich andere Beschäftigte hierauf berufen:



Foto: Avanti²

Beschäftigte, die vergleichbare Arbeitsverträge wie Simone und Walter Reißner haben, haben Dank deren Mut und Durchhaltevermögen nun gute Aussichten, erfolgreich auf Herausgabe zumindest eines

Teils der Trinkgelder klagen zu können.

Anders, als es auf dem ersten Blick den Anschein hat, geht es hier um viel Geld. Nach Schätzung der Klägerin landen an normalen Tagen

mehrere Hundert und an Spitzentagen mehrere Tausend Euro auf den Sammelteflern. Das Gericht hatte sich hier nur mit einem Zeitraum von zwei Monaten beschäftigt.

Die Berichterstattung über den

Fall erfolgte über diverse Medien und bundesweit. Es ist zu wünschen, dass sich viele ermutigt fühlen und dem Beispiel von Simone und Walter Reißner folgen, den ihnen vor enthaltenen Lohn einzuklagen. ■

Neues Berufsbild „SitzerIn“?

In öffentlichen Toiletten sind sie ein gewohntes Bild: Frauen und Männer in Arbeitskitteln, die in der Anlage nach dem Rechten sehen und für Sauberkeit sorgen. Reinigungskräfte haben einen Anspruch auf den von der Gewerkschaft IG BAU ausgehandelten tariflichen Mindestlohn von derzeit 9,31 Euro im Westen und 7,96 Euro im Osten.

Nicht nur InterClean, sondern auch andere Betreiber öffentlicher Toiletten haben sich ein Modell einfallen lassen, um den Mindestlohn der Reinigungskräfte umgehen und weiter Dumpinglöhne von etwa 5 Euro – oft auch noch deutlich weniger – zahlen zu können. Sie haben ein neues Berufsbild erfunden: das der „SitzerIn“, oder auch „TrinkgeldbewacherIn“.

Der oder die „SitzerIn“ soll den Eindruck erwecken, selbst die Toiletten zu reinigen, und z. B. durch Blickkontakt die ToilettennutzerInnen zur Gabe eines „Tellergeldes“ bewegen.

Tatsächlich handelt es sich hier um einen doppelten Betrug: Die Beschäftigten werden um einen Teil ihres Lohns gebracht, und die NutzerInnen der Toiletten werden bewusst getäuscht. Denn das von den KundInnen für die Beschäftigten zurückgelassene Geld wird von den Betreibern als „freiwilliges Nutzungsentgelt“ umgedeutet und vollständig einbehalten. Dass dem so ist, darauf wird – wenn überhaupt – nur unzureichend hingewiesen.

Dass es sich hier nicht um unbedeutende Summen handelt, wurde unter anderem bei dem Prozess Reißner ./ InterClean am 25. September 2014 vor dem Arbeitsgericht in Gelsenkirchen deutlich: Allein in den Monaten Mai und Juni 2013 betrugen die eingenommenen „Tellergelder“ laut Aussage von InterClean insgesamt rund 30.000 Euro. Laut Spiegel Online (15.04.2014) können Reinigungsfirmer an den lukrativsten unter den stillen Örtchen mit bis zu 1.000 Euro „Tellergeld“ pro Tag rechnen.

Doch gibt es den Beruf „SitzerIn“ überhaupt?

Diese Frage ist noch nicht abschließend geklärt, denn es existieren hierzu widersprüchliche Gerichtsurteile:

Im März 2013 wies beispielsweise das Hamburger Arbeitsgericht die Klage einer „WC-Aufsicht“ auf Zahlung des Mindestlohns ab. Das Gericht stellte dabei darauf ab, dass die Frau nicht beweisen konnte, dass sie mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit mit der Reinigung von WC-Räumen beschäftigt gewesen sei.

Das Landessozialgericht Berlin bewertete dagegen mit seinem Urteil aus Mai 2014 die ausgeübte Tätigkeit einer „Toilettenaufsicht“ und die Anwendbarkeit des Tarifvertrags der

Reinigungsbranche anders (Az.: L 9 KR 384/12). Es ging hier um die Klage der Deutschen Rentenversicherung gegen einen Berliner Reinigungsservice auf Nachzahlung von Versicherungsbeiträgen für mehrere Jahre. Nach Auffassung der Rentenversicherung hätte der branchenübliche Mindestlohn gezahlt und für die Berechnung der Sozialbeiträge zugrunde gelegt werden müssen. Tatsächlich hatte das Unternehmen Löhne zwischen 3,60 und 4,50 Euro gezahlt. Das Gericht stellte fest, dass von Reinigungsunternehmen in Toilettenanlagen Beschäftigte, unabhängig von ihrer tatsächlichen Tätigkeit, Reinigungskräfte seien. Darum stünde ihnen der entsprechende tarifliche Mindestlohn zu, auch wenn sie gar keine Reinigungsarbeiten durchführen würden. „TrinkgeldbewacherInnen“ gibt es laut diesem Urteil nicht. Die Revision ließ das Gericht nicht zu.

Infolge dieses Urteils musste das Reinigungsunternehmen 118.218,87 € an Sozialbeiträgen nachzahlen.

Für als „SitzerInnen“, „TellergeldbewacherInnen“, „Service-Kraft WC“ oder ähnliches Beschäftigte stellt dieses Urteil eine Argumentationshilfe für eigene Klagen auf Zahlung des Mindestlohns für Reinigungskräfte dar. ■

P.S.



Solidaritätsaktion vor dem Arbeitsgericht Gelsenkirchen am 25.09.2014

Foto: Avanti²

Tarifforderung der IGM-Vertrauensleute bei ALSTOM in Mannheim-Käfertal

Am 20. Oktober 2014 hat der IG Metall-Vertrauenskörper bei ALSTOM in Mannheim-Käfertal über seine Forderung für die anstehende Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie diskutiert. In ihr werden nach dem Willen der Gewerkschaftsführung vor allem die Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen sowie die Themen Altersteilzeit und Qualifizierungsteilzeit im Mittelpunkt stehen.

H.N.

Nach längerer Aussprache, in der teilweise kontrovers, aber dennoch solidarisch über den Forderungsvorschlag der Vertrauenskörperleitung diskutiert wurde, kam es zu einem fast einstimmig gefassten Beschluss der ALSTOM-Vertrauensleute.

Traditionell berücksichtigen die IG Metall und ihre Untergliederungen bei der Aufstellung der Entgelt-Forderung folgende drei Komponenten:

- Anstieg der gesamtwirtschaftlichen

Produktivität

- Ausgleich der Lebenshaltungskostensteigerung
- Umverteilung

Für die KollegInnen bei ALSTOM resultiert daraus eine Forderung von 6,3 % (mindestens aber 180,- Euro). Die IGM-Vertrauensleute betonen mit dem Festgeldbetrag den Anspruch auf eine solidarische Lohnpolitik gegenüber den unteren Entgelt-Gruppen und den LeiharbeiterInnen.

Weitere Bestandteile ihrer Tarifforderung sind eine Laufzeit von 12 Monaten

sowie die Ablehnung von betriebs- oder erfolgsabhängigen Bestandteilen und Einmalzahlungen. Ferner warnen die ALSTOM-Vertrauensleute vor einer zu weitgehenden Verrechnung des Entgelts mit den Themen Fortführung der Altersteilzeit und Qualifizierung der Beschäftigten.

Wörtlich heißt es in der Resolution des Vertrauenskörpers zur Tarifrunde: „Mehr denn je gilt es, der schwächelnden Binnennachfrage durch einen kräftigen Schluck aus der Gewinn-Pulle auf die Beine zu helfen.“ Und: „Die noch

zaghaften Versuche, das Thema Arbeitszeit wieder als Thema von Tarifrunden zu benennen, müssen systematisch ausgebaut und zu einer strategischen Orientierung gemacht werden. Angesichts der anhaltenden Ausdehnung von Arbeitszeiten und prekären Arbeitsverhältnissen müssen wir uns entsprechend positionieren. Nur wer kämpft, kann gewinnen!“

Es wird sich schon bald zeigen, was von dieser Tarifforderung in dem Beschluss der Großen Tariff Kommission des Bezirks Baden-Württemberg übrigbleibt. ■

Neonazis bestreikt

C.V.

Die GroKo will mit dem Gesetz zur „Tarifeinheit“ auch noch den allerletzten unbotmäßigen Streik im Lande des Exportweltmeisters verhindern. Die SPD-Arbeitsministerin Nahles hat mittlerweile mit dem Segen der alternativlosen CDU-Kanzlerin das entsprechende Vorhaben auf die parlamentarische Reise geschickt.

Währenddessen zeigten sich ungeahnte Auswirkungen des GDL-Streiks. Die

Neonazi-Organisation „III. Weg“ musste am Samstag, den 18. Oktober 2014, alle angekündigten Hetzveranstaltungen gegen Flüchtlinge in der Vorderpfalz absagen. Der Grund: Aufgrund des Streiks der LokführerInnen konnten die braunen Horden ihre Ziele in Schifferstadt, Limburgerhof und Ludwigshafen nicht wie geplant mit der Bahn erreichen. Sie sagten deshalb ihre menschenverachtenden Propaganda-Aktionen kurzfristig ab. Der regionalen Anti-Nazi-Bewegung verschaffte das Zeit für ein entspanntes Wochenende. ■

Inhaltsverzeichnis Inprekorr Nr. 6/2014 (November/Dezember 2014)

inprekorr
INTERNATIONALE PRESSEKORRESPONDENZ



SOLIDARITÄT STATT
INTERVENTION

Bestellungen:

Inprekorr
Hirtentaller Weg 34
25761 Büsum

E-Mail:

vertrieb@inprekorr.de

Frankreich

Gegen Valls und die Finanzmärkte,
François Sabado

Sozialstaat adieu, Jean-Claude Laumonier

Schottland

Die Befürworter haben verloren ...,

Martí Caussa

Spanischer Staat

Podemos – Bilanz eines halben Jahres,
César Castañón Ares

Podemos – halbpräsidal und
zentralistisch, Alejandro Torrés

Slowenien

Der Kampf für den Sozialismus in Slowenien, Interview mit Anej Korsika

Die Linke regt sich wieder, Jaša Lategano

Russland

Zur politischen Ökonomie
der Kriegstreiber, Ilja Matwejew

Palästina/Israel

Lehren aus Gaza, Jean-Julien Salingue

Naher Osten

Kampf dem „Islamischen Staat“, Süren
Solidarität statt Intervention,

François Sabado

Ebola

Ebola, Armut und Rassismus,
Thadeus Pato

„Die Internationale“

Daniel Tanuro über „grünen Kapitalismus“, Alan Thornett

Unsere Gesundheit ist mehr wert als ihre Profite!

Offene RSB-Tagung am 29. November 2014 in Mannheim

Im Rahmen dieser Tagung wollen wir uns nicht nur mit Ursachen und Folgen von arbeitsbedingten Erkrankungen auseinandersetzen, sondern auch über Ansätze zur betrieblichen und gewerkschaftlichen Gegenwehr informieren und diskutieren. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen!

PL/RE

Im Kapitalismus stören kranke Arbeitskräfte. Sie behindern die Profitmaximierung und damit die Ausbeutung der Menschen, die ihre Arbeitskraft verkaufen müssen. Diese sind so lange nützlich, wie sie zur Produktion von Mehrwert beitragen (wozu auch die Reproduktionsarbeiten in Haushalt und Kindererziehung gehören).

Überspitzt lässt sich sagen: Das Gesundheitssystem im Kapitalismus ist nichts anderes als der Reparaturbetrieb für kaputt gegangene Arbeitskraft. Ausnahmen von dieser Regel sind gesellschaftlich gegen das Profitsystem durchgesetzt worden. Passenderweise trägt die Krankenschreibung ja auch den offiziellen Namen „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“.

Die Reparatur der Ware Arbeitskraft ist für Betriebe einerseits unverzichtbar, weil insbesondere qualifizierte Arbeitskräfte nicht einfach ausgetauscht werden können. Andererseits sind sie im Sinne der kurz-

fristigen Profitmaximierung aber unproduktive Ausgaben.

Der Kapitalismus hat also ein Optimierungsproblem, das nicht so einfach zu lösen ist. Es gibt kein Zentralkomitee der Bourgeoisie, welches die Lösung berechnen und verfügen könnte. Zudem wäre das Optimum in der Regel erst im Nachhinein festzustellen.

Zwar gibt es Prävention auch im Kapitalismus, schließlich ist deren Vorteil ja bekannt. Allerdings ist diese Prävention sehr eingeschränkt. Die Schranken liegen zum einen in der Verwertungslogik des Kapitals: Die Gesellschaft wird nach den Profitinteressen und nach den „Gesetzen des Marktes“ gestaltet, nicht nach einem vernünftigen Plan. Eingriffe im Interesse der Bedürfnisse der arbeitenden Menschen, die den Profit schmälern, sind nur gegen erhebliche Widerstände durchsetzbar.

Dann gibt es aber noch weitere Hindernisse, welche mit der Verwertungslogik eher indirekt zu tun haben: Für Prävention ist eine be-

triebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse kaum möglich, d.h. es lässt sich nicht exakt berechnen, für welchen Aufwand an Prävention welche Einsparungen zu erwarten sind. Zudem sind die ökonomischen Auswirkungen von Präventionsmaßnahmen möglicherweise erst Jahrzehnte später spürbar, was mit kurzfristigen Profiterwartungen nicht verträglich ist.

Das Resultat ist, dass es im Kapitalismus vorwiegend Verhaltensprävention gibt, keine Verhältnisprävention. Da Verhalten etwas ist, was jemand (zumindest vordergründig betrachtet) steuern kann, ist der Schritt von da zur Schuldzuweisung an Kranke nicht weit. ■

Infos und Anmeldung:

RSB Rhein-Neckar
Postfach 10 26 10,
68026 Mannheim
Tel./Fax: 0621/156 40 46
Email: rhein-neckar@rsb4.de

Programm:

- 13.00** Anmeldung
- 13.30** Begrüßung und kurze Vorstellungsrunde
- 13.45** Kapitalismus, Arbeit und Gesundheit
- 15.00** Kaffeepause
- 15.15** Das Elend mit den Berufskrankheiten
- 16.00** Stress, Burnout & Co.
- 16.45** Kaffeepause
- 17.00** Ganzheitliche Gefährdungsanalyse und -beurteilung (GFA/GFB) - ein sinnvoller Weg?
- 18.30**
 - Zusammenfassung
 - Verabredungen
 - Auswertung
- 19.00** Gemeinsames Abendessen

RSB/IV. Internationale Wer wir sind und was wir wollen

Der *Revolutionär Sozialistische Bund* (RSB) ist Teil der 1938 gegründeten IV. Internationale. Sie ist in über 50 Ländern aktiv und hält grundlegende Probleme der Welt – Krieg, Umweltzerstörung, Arbeitslosigkeit, Armut und Hunger – im Rahmen der kapitalistischen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung nicht für lösbar. Sie strebt eine selbstverwaltete sozialistische Demokratie an, die die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen beendet. Deshalb fördert der RSB alle Bemühungen, aktiv und gemeinsam mit anderen politischen Strömungen für die sozialen Errungenschaften, demokratischen Rechte und

wirtschaftlichen Interessen insbesondere der arbeitenden Klasse einzutreten. Er unterstützt den Kampf gegen Rassismus, Frauenunterdrückung und jede Art von Diskriminierung. Er setzt sich für den Erhalt der Umwelt ein. Er fordert die politische, rechtliche und soziale Gleichstellung aller in der Bundesrepublik lebenden Menschen und die völlige Gleichstellung der Geschlechter. Ziel des RSB ist es, das Vertrauen der Menschen in ihre eigene Kraft zur radikalen Veränderung zu stärken. Der Schwerpunkt seiner Aktivitäten liegt in den außerparlamentarischen Kämpfen. ■

Impressum:

RSB Oberhausen
Postfach 10 01 25
D-46001 Oberhausen
Fon: +49 (0) 208 / 768 422 46
Email: info@rsb4-oberhausen.de

