

## **Gleichheit im Arbeitsrecht**

Die Universität hat ihren Reinigungsdienst seit langem an einen Privatunternehmer vergeben. Sie ist – wen wundert's - knapp bei Kasse. Deshalb wird beschlossen, bei der Gebäudereinigung zu sparen. Die Papierkörbe sollen nur noch ein Mal in der Woche geleert, die Böden alle zwei Wochen gesäubert werden. Fenster Putzen soll ein Mal pro Jahr stattfinden – die wissenschaftliche Weitsicht würde darunter nicht leiden. Insgesamt wurde der Auftrag an den Privaten um ein Drittel gekürzt.

Der Unternehmer entschied, alle Reinigungskräfte sollten ein Drittel weniger pro Woche arbeiten. Früher hätte man gefragt: „Mit oder ohne Lohnausgleich?“ Heute erübrigen sich solche Überlegungen. Für die Betroffenen ist dies besonders schlimm; wer nur ca. 7 Euro brutto die Stunde verdient, braucht jeden Cent.

Allen wurde die Kürzung schriftlich mitgeteilt; ab nächsten Monat sollte ein anderer Schichtplan gelten. Die Putzfrauen versammelten sich am nächsten Tag im Raum ihres Einsatzleiters. Er könne ihnen „auch nicht mehr“ sagen. Nun wollten sie den Chef sprechen. Er solle ihnen erklären, warum keine Arbeit bei andern Auftraggebern möglich sei. Sie würden erst weiterarbeiten, wenn er ihnen das persönlich gesagt habe.

Der Chef erschien nicht. Telefonisch ließ er mitteilen, wer nicht sofort weiterarbeite, brauche sich nicht mehr blicken zu lassen. Auf dem Arbeitsmarkt gäbe es genügend Arbeitskräfte, die gerne „einspringen“ würden. Einlernzeit zwei Stunden. Man solle sich gut überlegen, was man tue.

Die Versammlung löste sich schweigend auf und alle arbeiteten weiter. Schließlich wusste man, dass man nicht viel entgegensetzen konnte. Zwei Betroffene wollten von einem Arbeitsrechtler wissen, ob da eigentlich juristisch alles mit rechten Dingen zugegangen sei. Nein, meinte der, der Arbeitgeber hätte eine Änderungskündigung aussprechen müssen mit gesetzlicher Kündigungsfrist. Und die sei auch nur dann gerechtfertigt, wenn keine andere Beschäftigungsmöglichkeit existiere. Schön sind sie und nützlich, unsere Rechtsnormen, für den, der sich auf sie berufen kann.

Ob das Ganze denn nicht eigentlich eine Erpressung sei, wollte eine der beiden Frauen wissen. Nein, wohl nicht, war die Antwort, denn die Versammlung sei so etwas wie eine illegale spontane Arbeitsniederlegung gewesen und da könne der Arbeitgeber mit Kündigung drohen. Und der Arbeitgeber, der kann sich auch effektiv darauf berufen. Schließlich riskiert er nicht, aus seinem Unternehmen hinausgekündigt zu werden.

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft 11/2006