

Die Vorgeschichte der „Ich-AG“: Prekäre Arbeit im Reinigungsgewerbe

Nicole Mayer-Ahuja

Angesichts steigender Arbeitslosenzahlen fordern inzwischen fast alle Parteien eine staatliche Förderung gering qualifizierter und entlohnter Dienstleistungstätigkeiten, etwa in Form der Hartz'schen „Ich-AGs“. Obwohl solche Jobs auch in der Bundesrepublik bereits seit den 1970er Jahren an Bedeutung gewonnen haben, bleiben die langjährigen Erfahrungen, die Beschäftigte damit machten, bei solchen Reformvorschlägen meist unberücksichtigt. Im Folgenden wird anhand der Geschichte des Reinigungsgewerbes diskutiert, wie sich die materiellen, rechtlichen und betrieblichen Integrationsstandards im öffentlichen Dienst, in Gebäudereinigungsfirmen und Privathaushalten zwischen 1973 und 1998 entwickelt haben, und ob angesichts der feststellbaren Veränderungen ein nennenswerter Beschäftigungszuwachs in dieser gering qualifizierten Dienstleistungsbranche zu belegen ist.

1

Einleitung

Das bundesdeutsche Reinigungsgewerbe war und ist in vieler Hinsicht typisch für den gering qualifizierten Dienstleistungssektor: Es profitiert seit Jahrzehnten von vielfältiger staatlicher Förderung (Mayer-Ahuja 2001, S. 32-36), beschäftigt in überdurchschnittlichem Maße Frauen und Migrant/innen und bietet Arbeitsplätze an, die insgesamt zunehmend prekäre Züge aufwiesen, obwohl sie sich im öffentlichen Dienst, in Reinigungsfirmen oder in Privathaushalten sehr unterschiedlich gestalten konnten. Als „prekär“ werden hier Arbeitsverhältnisse bezeichnet, die hinter den materiellen, rechtlichen und betrieblichen Integrationsstandards zurückbleiben, die nach wie vor durch das „Normalarbeitsverhältnis“ (NAV) gesetzt werden. „Prekäre Arbeit“ impliziert demnach nicht unbedingt Armut, völlige Entrechtung und betriebliche Isolation, wohl aber eine *relative* Benachteiligung in diesen drei Dimensionen gegenüber denen, die einer für die jeweilige historische Situation prägenden Form der Erwerbsarbeit nachgehen.¹

Seit den späten 1950er Jahren etablierte sich als prägende Form der Erwerbsarbeit die dauerhafte, unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit voller Absicherung durch Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Tarifvertrag. Dieses „NAV“ avancierte zur „statistischen Normalität“ und zur *Norm*, an der sich Gesetzgebung und gesellschaftliche Vorstellungen von „nor-

maler“ Arbeit orientierten (Mückenberger 1985). Zwar blieben speziell die Erwerbsverläufe und Erwerbsformen vieler Frauen in der Nachkriegszeit immer noch weit vom „NAV“ entfernt, doch auch sie verbrachten einen wachsenden Teil ihres Lebens auf dem Arbeitsmarkt und fanden im Zuge des Teilzeitbooms der 1960er Jahre massenhaft „zeitreduzierte Normalarbeit“. Mit Einsetzen der Wirtschaftskrise von 1973/74 geriet das bundesdeutsche „NAV“ jedoch unter Druck: „Atypische Beschäftigung“ verbreitete sich wieder, und spätestens das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 markierte eine Abkehr der Gesetzgebung vom Nachkriegsideal sozialpolitisch regulierter Lohnarbeit. Die Arbeitsverhältnisse von Frauen, die sich spät und nie vollständig den „NAV“-Standards angenähert hatten, waren nun die ersten, die sich wieder davon entfernten – prekäre Arbeit nahm (nicht nur im Reinigungsgewerbe) zu.

2

Beschäftigungsentwicklung im Reinigungsgewerbe

Befürworter der eingangs erwähnten „Niedriglohnstrategie“ behaupten, gerade durch prekäre Arbeit (also durch geringe Löhne und rechtlich flexible Arbeitsverträge mit reduzierter Dauerhaftigkeit und Verbindlichkeit) könnten zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Im Reinigungsgewerbe waren diese Voraussetzungen jedoch schon früh erfüllt (s. u.), ohne dass zwischen 1973 und 1998 ein

nennenswerter Stellenzuwachs nachzuweisen wäre.

So zeigt ein Blick auf Handwerksstatistik und den Mikrozensus, der Angaben zu öffentlichem Dienst und Gebäudereiniger-Handwerk enthält, dass zwar die Belegschaftszahlen privater Reinigungsfirmen zwischen 1973 und 1998 massiv anstiegen, die Gesamtzahl der Reinigungskräfte aber im selben Zeitraum nur um knapp 60.000 zunahm (*Tabelle 1*).

Dies ist vor allem darauf zurück zu führen, dass im öffentlichen Reinigungsdienst ein beträchtlicher Arbeitsplatz-Abbau stattfand. Er begann Ende der 1960er Jahre, als aufgrund der „Vollbeschäftigung“

¹ Der vorliegende Beitrag stützt sich auf Ergebnisse meiner Studie „Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen ‚Normalarbeitsverhältnis‘ zu prekärer Beschäftigung seit 1973“, die 2003 bei Edition Sigma erschienen ist.

Nicole Mayer-Ahuja, Dr., Absolventin des Graduiertenkollegs „Zukunft des Europäischen Sozialmodells“, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen e.V. (SOFI). Arbeitsschwerpunkte: Geschichte von Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik; Frauenforschung; Entwicklung von Dienstleistungsarbeit. Aktuelles Forschungsprojekt (mit Harald Wolf): Zur Arbeitsorganisation bei Internet-Dienstleistern.
e-mail: mayer.ahuja@so-wiss.uni-goettingen

Tabelle 1: Beschäftigte in Gebäudereiniger-Handwerk, öffentlichem Reinigungsdienst und Gesamtzahl der Reinigungskräfte (in 1000)

Jahr	Gebäudereiniger-Handwerk (Handwerksstatistik)	Öffentlicher Reinigungsdienst (Mikrozensus)	Gesamtzahl der Reinigungskräfte (Mikrozensus)
1973	157.0	–	517
1976	–	110	534
1980	330.8	102	493
1985	387.2	83	472
1991	466.2	90	543
1995	454.7	68	514
1998	–	65	574

Quelle: Mikrozensus: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie I, Reihe 4.1.2.; Handwerksstatistik: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie D, Reihe 7.1.

WSI Hans Böckler Stiftung

selbst für sozialversicherte Dauerstellen kaum Interessentinnen zu finden waren. Viele öffentliche Einrichtungen beauftragten daher Reinigungsfirmen, die Personalsuche für sie zu übernehmen. Zwar waren auch deren Dienste durch Arbeitskräftemangel und Tarifierhöhungen teurer geworden, doch immerhin konnten sie „Familienfrauen“ rekrutieren, die nur an stundenweisen Putzstellen interessiert waren. Mit Einsetzen der Wirtschaftskrise um 1973/74 nahm die Nachfrage nach Arbeitsplätzen im öffentlichen Reinigungsdienst wieder zu, doch nun waren die öffentlichen Kassen leer, und da die Dienste von Reinigungsfirmen erheblich billiger waren als Eigenreinigung, wurde die Privatisierung „öffentlicher Putzstellen“ beschleunigt fortgesetzt. Dem Mikrozensus zufolge ging die Zahl der Reinigungskräfte in öffentlichen Diensten von 110.000 (1975/76) auf 65.000 (1998) zurück. Diese Angaben verschleiern regionale Unterschiede ebenso wie die Tatsache, dass man vielerorts nach schlechten Erfahrungen mit „Fremdfirmen“ zur Eigenreinigung zurückkehrte, aber sie belegen doch, dass zwischen 1973 und 1998 *mindestens ein Drittel* aller im öffentlichen Dienst beschäftigten Reinigungskräfte ihren Arbeitsplatz durch Privatisierung verloren.

Entsprechend stieg der Anteil der im Gebäudereiniger-Handwerk Beschäftigten im Untersuchungszeitraum von 30 % (1973) auf etwa 90 % (1998) an. Selbst wenn man berücksichtigt, dass die in Reinigungsfirmen stark verbreiteten „Minijobs“ im Mikrozensus unterrepräsentiert sind, haben wir es wohl eher mit einer Verlagerung als mit einer Schaffung von Arbeitsplätzen zu tun. Allenfalls in Privathaushalten scheint eine größere Zahl von Putzstellen entstanden zu sein: Einer Schätzung des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) zufol-

ge waren 1978 ca. 70.000 Reinigungskräfte in Privathaushalten tätig (Zimmermann 1978), während die erste repräsentative Statistik des ISG-Instituts 1986/87 von 667.000 Stellen ausging (Friedrich 1989), die laut einer anderen Hochrechnung in 1,3 Millionen Haushalten angesiedelt waren (Hatzold 1986). Sind die letzten beiden Zahlen korrekt, so müssen 1986 fast alle Reinigungskräfte in mehreren Haushalten tätig gewesen sein und (illegal) „Minijobs“ kombiniert haben, ohne Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Außerdem legen die (wenig verlässlichen) Zahlen nahe, dass sich die Zahl der Putzstellen innerhalb eines Jahrzehnts fast verzehnfacht hätte. Die ISG-Fortsetzungserhebungen bestätigten diese Dynamik jedoch nicht: 1993 wurden etwa 1 Mio. und 1997 dann 1,2 Mio. Hausangestellte gezählt, von denen allerdings nur 586.000 (1993) bzw. 467.000 Personen (1997) mit Reinigungsarbeiten im engeren Sinne betraut waren (Friedrich 1993, 1998).

Der Statistik zufolge erlebte das Reinigungsgewerbe also eine „doppelte Privatisierung“ in dem Sinne, dass Arbeitsplätze aus dem öffentlichen Dienst in private Reinigungsfirmen und schließlich in Privathaushalte verlagert wurden. Inwiefern dadurch jedoch zusätzliche Arbeitsplätze entstanden, ist eine offene Frage: Zum einen ist das Datenmaterial so unzureichend, dass weder die Stellenverlagerung noch die Gesamtzahl der Beschäftigten verlässlich rekonstruiert werden können. Zum anderen betraf der Stellenabbau den vorwiegend mit Vollzeit- und sozialversicherten Teilzeitstellen operierenden öffentlichen Dienst, die Arbeitsplatzschaffung hingegen Reinigungsfirmen und Privathaushalte. Bedenkt man, dass die Belegschaften von Reinigungsfirmen in den 1970ern zu 75 % und in den 1990ern zu etwa 60 % aus „geringfügig“ Beschäftigten bestanden und im

Privathaushalt ohnehin fast nur „Minijobs“ angeboten wurden, so könnte selbst der geringe statistisch nachweisbare Stellenzuwachs darauf zurückzuführen sein, dass bestehende Arbeitsplätze auf mehrere Personen verteilt wurden. Auch die weite Verbreitung illegaler Mehrfachbeschäftigung (Jindra-Süß/Kleemann/Merz 1987, S. 24–25) spricht für die Vermutung, dass eine weitgehend konstante Zahl von Reinigungsfrauen ihr Auskommen nicht mehr durch Vollzeit- oder sozialversicherte Teilzeitarbeit, sondern durch die illegale Kombination mehrerer „Minijobs“ gesichert haben könnte. Wir werden auf die Folgen für die rechtliche Absicherung der Betroffenen zurückkommen.

3 Materielle Prekarität

Der Befund, dass im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts im Reinigungsgewerbe kaum Beschäftigung geschaffen wurde, wiegt umso schwerer, wenn man bedenkt, dass sich im selben Zeitraum eine deutliche Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen vollzog. In materieller Hinsicht etwa machte selbst der Tariflohn einer Reinigungsfrau im öffentlichen Dienst (im Folgenden: in Gemeinden) zwischen 1973 und 1998 nur ca. 70 % des durchschnittlichen Arbeitnehmer-Bruttoeinkommens aus. Auch hinter dem durchschnittlichen Tariflohn von Arbeitern in öffentlichen Diensten blieben Reinigungsfrauen mit 86 % (1973) bzw. 83 % (1998) deutlich zurück, und der Abstand vergrößerte sich weiter, weil sie kaum Erschwernis- oder Schichtzuschläge erhielten. Ein ähnliches Tarifgefälle bestand im Gebäudereiniger-Handwerk zwischen den Frauen der Innenreinigung und den Männern der Glas- und Außenreinigung sowie im Privathaushalt zwischen „Putzfrauen“ und qualifizierten Hausangestellten. In besonderem Maße betraf die Unterschreitung materieller Standards Teilzeitkräfte und „geringfügig“ Beschäftigte. Diese wurden (wie allgemein üblich) im Verhältnis ihrer Arbeitsstundenzahl zur tariflichen Regelarbeitszeit vergütet, was in einer Branche, in der ohnehin geringe Löhne gezahlt und immer mehr Vollzeitstellen in Teilzeit-Jobs aufgespalten wurden, zu empfindlichen Lohneinbußen führte.

Die tarifliche Regulierung von Teilzeitarbeit konnte sich allerdings sehr unter-

schiedlich gestalten: Im Gebäudereiniger-Handwerk galt der Rahmentarifvertrag seit 1981 sogar für „geringfügig“ Beschäftigte. Im öffentlichen Dienst hingegen waren Lohnzuschläge von Vollzeitarbeit und die Gültigkeit der Tarifverträge von der Sozialversicherungspflicht abhängig, während im Privathaushalt ohnehin nur die rudimentären Tarifvorgaben galten, auf die sich die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten mit dem deutschen Hausfrauenbund verständigte. In Hinblick auf die tarifliche *Gesamtlohnhöhe* fand sogar eine Annäherung zwischen öffentlichem Reinigungsdienst und Gebäudereiniger-Handwerk statt, wie *Tabelle 2* belegt.

Das Tarifgefälle verschwand jedoch nicht völlig, und so kostete die Privatisierung des Arbeitsplatzes eine vollzeitbeschäftigte Reinigungskraft auch 1998 noch ein Sechstel des vorherigen (d. h. „öffentlichen“) Tariflohnes. Wo Reinigungsfirmen weitergehende Leistungen boten als der öffentliche Reinigungsdienst (etwa bei Urlaubsgeld oder Erschwerniszuschlägen), waren die finanziellen Implikationen gering. Eine Reinigungsfrau im öffentlichen Dienst, die auf der untersten Ebene des öffentlichen Tarifgefüges vergütet wurde, war daher noch 1998 besser gestellt als eine Kollegin im Gebäudereiniger-Handwerk. Letztere hatte zwar Anspruch auf Lohnbestandteile, die an das „NAV“ erinnerten, doch deren Summe war geringer als die Summe reduzierter Tarifleistungen im öffentlichen Reinigungsdienst. Besonders deutlich wird die zunehmende Standardunterschreitung jedoch beim Vergleich der Tarifansprüche in öffentlichem Dienst und Privathaushalt. Ein Wechsel in den Privathaushalt hätte eine Reinigungsfrau 1974 etwa ein Drittel des im öffentlichen Dienst gezahlten Tariflohnes gekostet – in den 1990er Jahren hingegen, als eine solche „Karriere“ aufgrund der fortschreitenden „Verschlankung“ des öffentlichen Beschäftigungssektors bei gleichzeitig expandierender Zahl von Hausangestellten immer wahrscheinlicher wurde, belief sich der Verlust auf mehr als 40 %. Berücksichtigt man außerdem, dass die Betreffende wahrscheinlich eine Vollzeit- oder sozialversicherte Teilzeitstelle gegen einen „Minijob“ eingetauscht hätte, so wird deutlich, wie massiv sich der Tariflohn durch die „doppelte Privatisierung des Reinigungsgewerbes“ reduzierte.

Tariflöhne und -gehälter sind nun natürlich nicht mit dem Bruttoeinkommen

Tabelle 2: Tarifliche Monatseinkommen im Reinigungsgewerbe (westdeutsche Vollzeitbeschäftigte im ersten Tätigkeitsjahr) in DM

Jahr	Tarifliche Leistungen	Öffentlicher Dienst	Gebäudereiniger-Handwerk	Private Haushalte
1974	in DM	1260,52	942,20	837,42
	in % der tariflichen Leistungen im öff. Dienst	100	75	66
1998	in DM	3042,15	2562,23	1720,34
	in % der tariflichen Leistungen im öff. Dienst	100	84	57

Quelle: Monatsvergütung plus Monatsraten von Urlaubs- und Weihnachtsgeld laut Tarifvertrag.

WSI Hans Böckler Stiftung

der Beschäftigten gleichzusetzen. Vielmehr markieren sie eine offizielle „Mindestvergütung“, die im Reinigungsgewerbe kaum *überschritten*, sondern vielfach auf drei Wegen von unterschiedlicher rechtlicher Qualität *unterschritten* wurde: (a) illegal, durch Nichtanerkennen von Tarifverträgen bzw. Tarifbruch, (b) legal, durch Arbeitsverdichtung sowie (c) halblegal, durch veränderte Lohnabrechnungsverfahren bei Teilzeitarbeit.

Offener Tarifbruch scheint im öffentlichen Reinigungsdienst eher selten gewesen zu sein, da man Lohnkosten leichter durch Privatisierung senken konnte. Im Gebäudereiniger-Handwerk hingegen wurden tarifliche Leistungen vor allem „geringfügig“ Beschäftigten oft vorenthalten, und im Privathaushalt spielten die bestehenden Tarifverträge praktisch keine Rolle, so dass Vergütungen deutlich höher, aber (speziell bei illegalen Migrantinnen) auch deutlich geringer ausfallen konnten als tariflich festgelegt (Thiessen 1997; Odierna 2000).

Tarifunterschreitung durch *Arbeitsverdichtung* beinhaltete im öffentlichen Reinigungsdienst, dass man die pro Stunde zu reinigende Fläche vergrößerte, da durch Personalabbau und die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen immer weniger Arbeitsstunden geleistet wurden. Die Vergütung wurde jedoch nicht entsprechend erhöht. Im Gebäudereiniger-Handwerk hingegen wurden die Arbeitszeitkontingente von „geringfügig Beschäftigten“ nach jeder Erhöhung der Tarif-Stundenlöhne so weit verringert, dass der Gesamtverdienst unterhalb der Sozialversicherungsgrenze blieb, ohne die Leistungsvorgaben entsprechend zu reduzieren. Insgesamt wurde die durchschnittliche Reinigungsfläche pro Person und Stunde im öffentlichen Reinigungsdienst von etwa 85 schrittweise bis auf 150–200 qm und im Gebäudereiniger-Handwerk bis auf 250–400 qm erhöht. War dies nicht innerhalb der vergüteten Arbeitszeit zu schaffen, so fielen Überstunden an, die bei Teilzeitbeschäftigten im öffent-

lichen Dienst und in Reinigungsfirmen weder vergütet noch mit Zuschlägen entgolten wurden, solange die Regelarbeitszeit von Vollzeitkräften nicht überschritten war.

Tarifunterschreitung durch *veränderte Lohnabrechnungsverfahren* beinhaltete schließlich zum einen, dass in Reinigungsfirmen statt Zeitlöhnen zunehmend sog. Revierlöhne gezahlt wurden – man setzte also den Preis für die Reinigung einer Fläche fest und überließ es den Frauen, sich ihre Zeit (bei steigenden Leistungsvorgaben) selbst einzuteilen. Zum anderen wurden Tariflöhne speziell im Gebäudereiniger-Handwerk dadurch unterschritten, dass viele Reinigungsfrauen die bei „geringfügiger Beschäftigung“ mögliche „Lohnsteuerpauschale“ aus eigener Tasche zahlen mussten. Zwar wurde die Frage, ob Unternehmer oder Beschäftigte dafür aufzukommen hatten, trotz zahlreicher Gerichtsprozesse nie eindeutig geklärt, doch der BIV empfahl seinen Mitgliedern, „es darauf ankommen zu lassen“, weil viele Frauen den Klageweg scheuten (Westhoff 1987). Insgesamt scheint die materielle Kluft zwischen öffentlichem Reinigungsdienst und Gebäudereiniger-Handwerk also größer gewesen zu sein als die Tarifverträge belegen, während im Privathaushalt keine allgemeinen Vergütungstrends auszumachen sind.

4

Rechtliche Prekarität

Die Unterschreitung rechtlicher Standards zeigt sich vor allem in (a) Konflikten über Lohnzahlung bei Urlaub oder Krankheit; (b) sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Problemen „geringfügiger“ Beschäftigung und (c) Lockerung des Kündigungsschutzes.

Das Recht auf *Lohn bei Urlaub und Krankheit*, welches das „NAV“ von Tagelohnvereinbarungen unterscheidet, war im

Reinigungsgewerbe schon dadurch in Frage gestellt, dass vielen Teilzeitkräften der gesetzlich (und im Gebäudereiniger-Handwerk seit 1981 auch tariflich) festgelegte Urlaubsanspruch verweigert wurde, weil sie ohnehin einen Teil des Tages „frei“ hatten. Das Gesetz zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erlangte für „geringfügig“ beschäftigte Arbeiterinnen sogar erst nach dem Sieg der Reinigungsfrau *Rinner-Kühn* vor dem Europäischen Gerichtshof (1991) und der darauf folgenden Gesetzesänderung (1994) Gültigkeit. Allerdings erhielten Gewerkschafts- und Innungsberichten zufolge Beschäftigte von Reinigungsfirmen oft weiterhin bei Krankheit keinen Lohn oder mussten davon eine Vertretung stellen und bezahlen, was ebenfalls zu Verdienstausschlag führte. Nahmen Kranke ihren Jahresurlaub, um dies zu vermeiden, so verzichteten sie zugleich auf bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung. Zudem wurden die in Reinigungsfirmen und Privathaushalten putzenden Frauen offenbar häufig bei sinkendem Arbeitsanfall „nach Hause geschickt“, was unbezahltem Urlaub gleichkam. Das Recht auf Lohnzahlung bei Urlaub und Krankheit stand demnach oft nur auf dem Papier, obwohl die formalen Rechtsansprüche von Teilzeitkräften gestärkt wurden.

Wie weit die Unterschreitung rechtlicher Standards bei „geringfügiger“ Beschäftigung verbreitet war, lässt bereits das Ausmaß statistisch nachweisbarer illegaler Mehrfachbeschäftigung ahnen. Selbst nach Einführung von Lohnsteuer-Pauschalierungsbescheinigung (1982) und Sozialversicherungsausweis (1991) wurden viele „Minijobs“ unter falschem Namen angemeldet, um Sozialversicherungsbeiträge zu sparen. Reinigungsunternehmer begründeten diese Praxis meist mit der „kriminellen Energie“ der Beschäftigten, doch oft scheint sie in beiderseitigem Einverständnis oder auf Initiative der Unternehmen zustande gekommen zu sein. Die Arbeitsgerichte jedenfalls legten in den (seit den 1980ern vermehrt geführten) Prozessen nicht fest, wer bei einer Entdeckung die Strafgebühren zu zahlen habe. Dass der Status als illegal Mehrfachbeschäftigte auf jeden Fall mit rechtlicher Prekarität einherging, wird allerdings deutlich, wenn man bedenkt, dass das finanzielle Risiko einer Entdeckung für Reinigungsfrauen weit schwerer wog als für Unternehmen, und dass Frauen, die illegal in Reinigungsfirmen oder Privathaushalten arbeiteten,

sich nur durch Selbstanzeige gegen eine ungesetzliche Unterschreitung anderer materieller, rechtlicher oder betrieblicher Integrationsstandards wehren konnten.

Der gesetzliche Kündigungsschutz schließlich erfasste im Prinzip das ganze Reinigungsgewerbe, doch durch die schrittweise Anhebung der Grenzwerte galten (neben Privathaushalten) auch immer mehr Reinigungsfirmen als Kleinbetriebe, für die das Gesetz keine Gültigkeit besaß. Auch tarifliche Regelungen galten für Reinigungsfrauen nur eingeschränkt: Der umfassende Kündigungs- und Rationalisierungsschutz des öffentlichen Dienstes wurde ihnen häufig vorenthalten, und wenn Reinigungsdienstleistungen privatisiert wurden, kamen die weit kürzeren Kündigungsfristen des Gebäudereiniger-Handwerks zum Tragen. Zudem war es offenbar in vielen Reinigungsfirmen an der Tagesordnung, Beschäftigten von heute auf morgen zu kündigen, und wer zusammen mit einem Reinigungsauftrag vom öffentlichen Dienst an eine Reinigungsfirma bzw. von einer Reinigungsfirma zur nächsten „übergeben“ wurde, galt im Nachfolge-Unternehmen als „neu eingestellt“ und verlor den Anspruch auf längere (weil mit Betriebszugehörigkeit wachsende) Kündigungsfristen. Selbst die in den 1990er Jahren beliebte Argumentation vieler Firmen, dass jedes „Reinigungsobjekt“ ein eigener Betrieb, der Verlust eines Auftrages ein Betriebsübergang und der Nachfolger somit verpflichtet sei, nach § 613a BGB die betroffenen Beschäftigten zu übernehmen, verbesserte den Schutz vor Kündigung kaum. Zwar konnten Reinigungsfrauen ihre Übernahme vor Gericht einklagen, doch selbst im Erfolgsfall wurden sie offenbar häufig durch besonders unattraktive Bedingungen dazu gebracht, von sich aus zu kündigen. Besonders wirkungsvoll wurde der Kündigungsschutz jedoch durch „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse umgangen. Im Privathaushalt wurden bei der Beendigung von „Minijobs“ gesetzliche Fristen meist nicht eingehalten. Im öffentlichen Reinigungsdienst waren immer mehr Teilzeitkräfte tätig, die keinen Anspruch auf tariflichen Kündigungsschutz hatten, wenn ihr Arbeitsstundenkontingent (laut dem Tarifvertrag über Rationalisierungsschutz von 1970) weniger als die Hälfte der tariflichen Regelarbeitszeit umfasste bzw. wenn sie (laut der erneuerten Fassung von 1987) „geringfügig“ beschäftigt waren. Zudem nutzte man das „Aus-

leihen“ von Reinigungskräften aus dem Gebäudereiniger-Handwerk (v. a. in den 1970ern), befristete Arbeitsverträge (in den 1980ern) und flexible Arbeitszeitmodelle (in den 1990ern), um die Belegschaftsgröße flexibel zu verändern, ohne überhaupt Kündigungen auszusprechen. In Reinigungsfirmen wurden zum selben Zweck vorwiegend Subunternehmer-Verträge mit kleineren Firmen, aber auch mit einzelnen Reinigungsfrauen abgeschlossen.

5

Betriebliche Prekarität

Die Unterschreitung betrieblicher Integrationsstandards kam schließlich vor allem (a) in zeitlicher und räumlicher Marginalisierung, (b) im Verhalten von Vorgesetzten und (c) in Möglichkeiten und Grenzen der Kollegialität zum Ausdruck.

Was *Reinigungszeiten und -räume* betrifft, so teilten die Frauen des öffentlichen Reinigungsdienstes in den 1970ern meist Dienstzeiten und Pausenräume mit Lehrern, Pflegepersonal oder Verwaltungsangestellten. In späteren Jahren passte man sich hingegen den Standards von Reinigungsfirmen an, die ihre Beschäftigten vor oder nach Dienstschluss in die Kundengebäude schickten, wo ihnen oft kaum Raum zur Verfügung stand. Dass viele Reinigungsfrauen früh morgens oder spät abends ihre Putzmittel-Wagen in Müllsammelräume schoben, signalisierte deutlich, dass sie nicht zur Belegschaft gehörten. Im Privathaushalt gab es schließlich keinerlei spezielle Räumlichkeiten für Reinigungsfrauen und ihre Arbeitsmittel, und auch hier wurde meist in Abwesenheit der Auftraggeber gearbeitet, so dass die „doppelte Privatisierung des Reinigungsgewerbes“ die Frauen zu „unsichtbaren Arbeiterinnen“ werden ließ (Odierna 2000).

Zudem beinhaltete betriebliche Prekarisierung, dass Reinigungsfrauen durch ihre Vorgesetzten immer *mehr Kontrolle und weniger „Fürsorge“* erfuhren. Während im öffentlichen Reinigungsdienst zunächst nur ein direkter Vorgesetzter (etwa Hausmeister oder Oberschwester) die Arbeit kontrollierte, wurde man in Reinigungsfirmen durch „eigene“ Vorarbeiter/innen und den Kunden überwacht. Reinigungsunternehmer befürworteten diese doppelte Überwachung, weil speziell „geringfügig“ Beschäftigte als per se unzuverlässige

Randbelegschaft galten, die aufgrund ihrer Anonymität und hohen Fluktuation kaum zu kontrollieren sei. Entsprechend schätzte man die Zusatz-Kontrollen durch den Kunden und versuchte außerdem, die Belegschaft durch symbolische Anerkennung (wie Wahlen zum „Mitarbeiter des Jahres“) zu einer „Kontrolle durch Selbstkontrolle“ zu „motivieren“. Paradoxiertweise orientierte man sich dabei noch zu einer Zeit explizit am Vorbild des öffentlichen Reinigungsdienstes, als frühere Standards betrieblicher Einbindung dort durch die Anpassung an Arbeitszeiten, Leistungsvorgaben und Beschäftigungsverhältnisse des Gebäudereiniger-Handwerks erodierten. Ein Blick auf den Gesundheitsschutz zeigt zudem, dass betriebliche Prekarität auch reduzierte „Fürsorge“ beinhaltete: Während im öffentlichen Reinigungsdienst sogar die in Schulen eingesetzten Frauen regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen unterzogen wurden, stritten sich Reinigungsfirmen und Kunden selbst bei hochinfektiöser Krankenhausreinigung darüber, wer für Schutzmaßnahmen aufzukommen habe. Weder Aufsichtsbehörden noch öffentliche Auftraggeber oder übergeordnete staatliche Stellen machten hierzu klare Vorgaben, und erkrankten Frauen tatsächlich, so wurde ihr Leiden kaum als Berufskrankheit anerkannt, wenn sie nicht direkt im Krankenhaus beschäftigt waren (Nienhaus/Elsner 1990). Im Privathaushalt schließlich, wo Reinigungsfrauen meist allein arbeiteten, ist ihre betriebliche Einbindung mit dem Verhältnis zu den Auftraggebern gleichzusetzen. Gesundheitsschutz spielte hier keine Rolle, und gleichzeitig war „Kontrolle durch Selbstkontrolle“ besonders wirksam, weil nur persönliche Verbundenheit die Respektierung der jeweiligen Intimsphäre, die Einhaltung von Absprachen und das Verschweigen illegaler Arbeitsverhältnisse sicherstellte.

Schließlich sind die *kollegialen Beziehungen* zur Belegschaft des zu reinigenden Betriebes oder zu anderen Reinigungsfrauen als Indikator für betriebliche Prekarität anzusehen. Im öffentlichen Dienst gehörten Reinigungsfrauen formal zur Stammbesellschaft und wurden durch Personalrat bzw. die Gewerkschaft ÖTV mitvertreten. Allerdings scheinen sie nie stark in Personalräten und in abnehmendem Maße in der ÖTV aktiv gewesen zu sein, und auch das Verhältnis zu den „Kolleg/innen“, die in „ihren“ Gebäuden arbeiteten, verschlechterte sich seit den 1970er Jahren.

Letzteres war immer durch die scheinbare Gleichberechtigung von Reinigungskräften (als öffentlich Bedienstete) bei gleichzeitiger struktureller Unterordnung (als gering qualifizierte Arbeiterinnen) geprägt und kann daher als „vertikale Kollegialität“ bezeichnet werden. Trotzdem handelte es sich insofern um „Kollegialität“, als Reinigungsfrauen oft über Jahre bekannt und aufgrund vielfältiger „Nebentätigkeiten“ (vom Kaffeekochen bis zur Verpflegung von Patienten) eng in die Arbeit der „Stammbesellschaft“ eingebunden waren. Zwar hatte die Stellung von Reinigungsfrauen als „Faktota“, die (pointiert formuliert) für nichts qualifiziert, aber für alles einsetzbar waren, widersprüchliche Konsequenzen für deren betrieblichen Status, doch die strukturelle Unterordnung trat offenbar noch klarer hervor, wenn die Frauen zeitlich und arbeitsinhaltlich aus dem Belegschaftsleben ausgeschlossen wurden. Beschäftigte privater Reinigungsfirmen hingegen unterhielten kaum kollegiale Beziehungen zur Kundenbelegschaft. Den mancherorts weiterbeschäftigten Eigenreinigungskräften galten sie als unliebsame Konkurrenz und der „Stammbesellschaft“ als „Fremdpersonal“, das man aufgrund seiner Arbeitszeiten und seiner hohen Fluktuation kaum persönlich kannte. Zudem erschienen „fremde“ Reinigungskräfte, die für eine klar definierte Leistung vergütet wurden, weniger „hilfsbereit“ als die Frauen der Eigenreinigung, und so wurde auch ihre Arbeitsleistung weit strenger überwacht und eingefordert. Allerdings war die betriebliche Stellung von Beschäftigten des Gebäudereiniger-Handwerks nicht nur durch das (oft schwierige) Verhältnis zur Kundenbelegschaft, sondern auch durch Ansätze „horizontaler Kollegialität“ innerhalb der Putzkolonnen geprägt, in denen die Frauen ihren Arbeitsalltag mit weitgehend gleichgestellten Kolleginnen verbrachten. Die betriebliche Isolation scheint jedoch trotzdem fortgewirkt zu haben, denn Arbeitszusammenhänge waren nicht stabil, die Kommunikation durch unterschiedliche Muttersprachen und steigende Leistungsvorgaben eingeschränkt, die Konkurrenz zwischen Reinigungsfrauen (etwa in General- und Subunternehmen) nahm zu, und immer mehr Beschäftigte wurden einzeln eingesetzt, da Reinigungsfirmen ihren Kundenkreis um Privathaushalte oder Arztpraxen erweiterten.

Auch Betriebsratsarbeit diente nur selten dazu, „horizontale Kollegialität“ zu för-

dern, obwohl Reinigungsfrauen die Mehrheit der Wahlberechtigten gestellt hätten: Noch in den 1990ern hatten weniger als 10 % aller Reinigungsfirmen einen Betriebsrat, und Reinigungsfrauen spielten weder als Aktivistinnen noch als Zielgruppe von Betriebsräten eine große Rolle (Merz 1995). Schließlich erwies sich auch das Engagement in der zuständigen Gewerkschaft Bau-Steine-Erden (heute: IG BAU) kaum als Quelle „horizontaler Kollegialität“, obwohl 1993 bei steigender Tendenz über 40.000 Reinigungsfrauen Mitglied waren (Klein 1995). Die IG BSE vertrat jedoch vor allem die Männer der Bauindustrie und warb nur zögerlich Mitglieder im Gebäudereiniger-Handwerk, weil die geringen Mitgliedsbeiträge den hohen Betreuungsaufwand nicht zu rechtfertigen schienen. Selbst die erstaunlich große Bereitschaft von Reinigungsfrauen, sich mangels Betriebsrat direkt in der Gewerkschaft zu engagieren, wurde daher kaum genutzt. „Minijobs“ waren zwar die dominierende Beschäftigungsform im Gebäudereiniger-Handwerk, ihre Inhaberinnen aber höchstens in Ansätzen die „neue Stammbesellschaft“ dieser Branche.

6

Wieder dienen lernen?

Lässt man die Geschichte des Reinigungsgewerbes Revue passieren, so drängt sich die Frage auf, warum man einen arbeitsmarktpolitischen Weg fortsetzen sollte, der sich in den vergangenen Jahrzehnten als so wenig erfolgreich erwiesen hat. Warum sollten „wir“ lernen, „uns bedienen zu lassen“, wenn dies aller Wahrscheinlichkeit nach die für das Reinigungsgewerbe nachzuweisende Unterschreitung materieller, rechtlicher und betrieblicher Integrationsstandards verallgemeinern würde? Und warum sollten andere lernen, „uns“ zu dienen, wenn doch nicht zu beweisen ist, dass dadurch in der Vergangenheit Beschäftigung geschaffen worden wäre? Angesichts der langjährigen Erfahrung mit prekärer Arbeit im Reinigungsgewerbe kann man davon ausgehen, dass die gezielte Ausweitung gering qualifizierter Dienstleistungen im Niedriglohnsektor ihre vorgeblichen Ziele auch künftig nicht erreichen wird. Man muss nicht „einfach mal machen“ (Gerhard Schröder), um herauszufinden, dass dieser Weg in die Sackgasse führt.

LITERATUR

Friedrich, W. (1989, 1993, 1998): Sozialversicherungsfreie Beschäftigung, Köln

Hatzold, O. (1986): Private Haushalte als Arbeitgeber, München

Jindra-Süß, D./Kleemann, U./Merz, W. (1987): Geringfügige Beschäftigung. Eine Studie zur Arbeits und Lebenssituation von Frauen im Gebäudereinigerhandwerk, Wiesbaden

Klein, M. (1995): Gewerkschaften und Teilzeitarbeit in Deutschland. Eine vergleichende Untersuchung des Einzelhandels und der Gebäudeinnenreinigung, Baden-Baden

Mayer-Ahuja, N. (2001): Von Sprungbrettern und Rutschbahnen. Prekäre Frauenbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland (1973–1998) als Prüfstein für die Arbeitsmarktstrategien der „Neuen Sozialdemokratie“; in: Zeitschrift für Sozialreform 1, S. 27–54

Mayer-Ahuja, N. (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin

Merz, W. (1995): Frauen im Gebäudereiniger-Handwerk: Arbeitssituation, diskontinuierliche Berufsbiographien, Veränderungs- und

Weiterbildungspotentiale in Betrieb und betrieblicher Interessenvertretung, Frankfurt a. M. u. a.

Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 7, S. 415–434, 457–475

Nienhaus, A./Elsner, G. (1990): Arbeitsmedizinische Berufskunde. Raumpflegerin/Raumpfleger (BKL 9331), Sonderbeilage der Zs. „Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Präventivmedizin“ 12, Kapitel 2.4

Odierna, S. (2000): Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen. Bezahlte Arbeit im privaten Haushalt, Opladen

Thiessen, B. (1997): Individualisierung und Reproduktion. Analyse prekärer Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten, Bremen

Westhoff, S. (1987): Zum Thema geringfügig Beschäftigte; in: rationell reinigen 5, S. 22

Zimmermann, T. (1978): Im Zeichen des Wachstums; in: rationell reinigen 8, S. 32–33