

## Prekäre Arbeit

### ARBEITSVORSCHLÄGE

1. Bilden Sie Gruppen von 3 bis 5 Personen, teilen Sie M1 bis M4 unter den Gruppen auf und beantworten Sie dazu folgende Fragen:
  - Welche Aspekte sind prekär?
  - Wie gehen die Betroffenen mit ihrer Situation um?
  - Suchen Sie eine passende Statistik (M5 bis M8) zu Ihrem Text aus, interpretieren Sie die zentralen Inhalte und beziehen Sie die dargestellten Zahlen auf die Person im Text.
2. Tragen Sie Ihre Ergebnisse zusammen und diskutieren Sie diese.
  - Welche Gemeinsamkeiten gibt es?
  - Entwickeln Sie politische Vorschläge: Wie kann der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen entgegenwirkt werden?

### M1 Fahrradkurier

- 1 Ich treffe Orry Mittenmayer am Bahnhof in Köln-Ehrenfeld. Es ist Anfang Mai 2018, und der erste Betriebsratsvorsitzende, den der Essenslieferdienst Deliveroo in Köln jemals hatte, beginnt seinen letzten Arbeitseinsatz. Fast ein Jahr war der 25-jährige Kölner dort als Fahrradkurier angestellt, immer mit befristeten Verträgen. Diese Schicht noch, dann ist das vorbei.
- Schon eine Minute, nachdem Mittenmayer sich um 17 Uhr über seine App zum Dienst angemeldet hat, erhält er seine erste Order: In einem veganen Schnellrestaurant wartet über die Plattform bestelltes Essen darauf, zum Kunden gebracht zu werden. Mittenmayer hat Glück – das Restaurant befindet sich nur 500 Meter entfernt. [...] Ein Auftrag soll möglichst innerhalb von 20 Minuten erledigt sein, so will es Deliveroo. »Früher war die Zeitvorgabe realistisch. Die Strecken waren nicht länger als drei Kilometer«, erzählt mir der junge Rider. Das hat sich geändert: Sieben Kilometer Anfahstrecke, wie sie Mittenmayer jetzt vom Restaurant zum ersten Kunden fahren muss, sind keine Seltenheit mehr. »Auch wenn ich schnell bin, brauche ich eine halbe Stunde«, ist er sich sicher.
- Mittenmayer fährt zügig los, durch die drückende Hitze, die stickige Luft. Der Rider ist mit den Gedanken schon beim Kunden: Wird der überhaupt zu Hause sein? »Manchmal haben Kunden verpennt, dass sie was bestellt haben«, erzählt er. Diesmal hat er Glück – der Kunde ist zu Hause, Orry kann liefern. »Ich logge ich mich jetzt aus und hoffe, dass Deliveroo meine Privatsphäre respektiert und mich nicht weiter über GPS verfolgt, was möglich wäre«, erzählt er. Die Dienst-App ist auf seinem privaten Smartphone installiert.
- Noch vor einem Jahr konnten fest angestellte Fahrradkuriere wie er die Aufträge abarbeiten, die die Freelancer ablehnten, wenn ihnen der zeitliche Aufwand zu groß erschien, wurden – abgesehen von einem Sonderzuschlag – pro Stunde bezahlt und nicht nach der Anzahl der erledigten Kundenbestellungen. Allerdings setzte die Firma die angestellten Fahrer durch ein wöchentliches »Personal Performance Feedback« subtil unter Druck. Nur wer es schaffe, mindestens 90 Prozent der Order in der erwünschten Zeitvorgabe abzuarbeiten, hatte Anspruch auf den »Maintenance Support Bonus«.
- Im Sommer 2017 fanden sich erstmals mehrere Fahrer zu einer WhatsApp-Gruppe zusammen, weil sie mit den Arbeitsbedingungen zunehmend unzufriedener wurden. Sie monierten falsche Lohnabrechnungen und kritisierten, dass sie die Arbeitskleidung für den Winter selbst bezahlen mussten. Auch Smartphone, Fahrrad und Ausrüstung müssen die Fahrradkuriere selbst finanzieren.
- [...] Mit Unterstützung der Gewerkschaft NGG organisierten diese Fahrradkuriere im Dezember 2017 erstmals eine betriebliche Vollversammlung bei Deliveroo und kündigten an, einen Betriebsrat zu gründen. Die Firma reagierte prompt. »Innerhalb von drei Monaten ließ das Unternehmen mehr als die Hälfte der 100 befristeten Arbeitsverträge am Standort Köln auslaufen«, erinnert sich Elmar Jost, Gewerkschaftssekretär der NGG in Köln. »Dennoch konnte Mitte Februar 2018 ein Betriebsrat gegründet werden.« [...] Heute arbeiten nur noch Freelancer für Deliveroo. Einen Betriebsrat gibt es nicht mehr. Die gewählten Betriebsräte klagen jedoch mithilfe der NGG auf Weiterbeschäftigung. ■ Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, Magazin Mitbestimmung (07/2018).

## M2 Schauspieler am Limit

Gerade junge Schauspieler verdienen so wenig, dass es kaum zum Leben reicht. Das zu ändern ist Lisa Jopt angetreten. Vor einem Jahr gehörte Lisa Jopt zu den Mitbegründern des Ensemble Netzwerk, und an diesem Wochenende trifft sie sich mit eben diesem Netzwerk oder diesem Ensemble in Bonn. Bessere Arbeitsbedingungen und eine gerechtere Bezahlung wollen sie erreichen. Lisa Jopt im Gespräch mit Ute Welty:

1 **U. W.:** Die Gründung Ihrer Initiative liegt ein Jahr zurück, das erste bundesweite Treffen vor Ihnen. Gibt es schon sowas wie eine erste Bilanz von Ihrer Seite aus?

5 **L. J.:** Diese Initiative oder diese Bewegung, die wir gegründet haben – wir sind ja kein Verein oder so –, [war] absolut notwendig. Die vielen hundert E-Mails, die uns erreicht haben, plus auch Zuspruch von Intendantenseite zeigt, dass es an der Zeit ist, eine Theaterreform einzuleiten, die auf vielen Seiten vermutlich das Bedürfnis war.

10 **Was muss diese Theaterreform Ihrer Meinung nach beinhalten?**

15 Zum einen, dass die Theaterschaffenden – das sind übrigens nicht nur die Schauspieler, das sind auch die Theaterpädagogen, das sind die Dramaturgen und so weiter – besser bezahlt werden. Alle Leute mit künstlerischen Verträgen. Die meisten von uns haben ein Hochschulstudium absolviert, 20 Kollegen, die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes haben in der Technik oder Verwaltung, unterliegen der Entgelttabelle, da wird man mit einem Hochschulstudium bei 2500 Euro eingestuft. Wir werden aber mit 1765 Euro eingestuft.

25 **Brutto.**

Brutto. Da bleibt dann Eins-eins Netto. Eine Wohnung, die knapp 500 Euro kostet – in Städten kann man sich vorstellen, wie wenig da übrig bleibt, plus, dass wir permanent die Arbeitszeit überschreiten, also es geht oft über 48 Stunden, was schlicht illegal ist, und auch viele Intendanten würden dieses Problem gerne lösen.

Wir haben festgestellt, dass durch Kommunikation und Bedürfnisformulierung, die nicht in einem anklagenden Ton und in Schuldzuweisung passieren, sondern sich lösungsorientiert gebärden,

30 dass damit einiges zu erreichen ist. Zum Beispiel gehen wir Schauspieler zweimal am Tag zur Arbeit – morgens 10 bis 14 Uhr und abends von 18 bis 22 Uhr.

35 Und am Sonntag hat man Vorstellung, und man hat locker mal drei Wochen keinen einzigen freien Tag. Wir haben zum Beispiel erreicht, dass wir formuliert haben, wir möchten gerne samstags, soweit es geht, auf Proben verzichten, es sei denn, wir haben in der Produktion das Bedürfnis zu proben, oder wir haben Bühnenproben – das ist eine rare Zeit. Das war unheimlich einfach, das hinzubekommen, und es wirkt Wunder. Es wirkt wirklich Wunder.

40 **Um noch mal auf Ihre Zielsetzung zu sprechen zu kommen – bessere Arbeitsbedingungen, gerechtere Bezahlung –, gibt es nicht genau dafür auch Gewerkschaften?**

45 Ja. Bevor ich zu den Gewerkschaften komme, möchte ich noch einen Punkt ergänzen. Und zwar: Normalerweise ist es so am Theater, dass man besetzt wird, also ziemlich fremdbestimmt, du wirst besetzt, du spielst die und die Rolle. Nun kann man aber auch mal angucken, was für Stücke wollt ihr eigentlich spielen oder interessiert euch, dass der oder die Regisseurin noch mal wiederkommt. Diese Art der Mündigkeit oder des Gefragtwerdens, der Transparenz, das macht unheimlich viel mit dem Klima, und da haben die Theater einen großen Nachholbedarf. Und ja, Sachen, die mit dem Tarifvertrag zu tun haben, sind Sache der Gewerkschaft. Derzeit ist es so, dass die Gewerkschaft und die Künstler sich etwas verloren haben und wir in Bonn uns dem wieder annähern wollen.

50 Die Gewerkschaft hat nicht genug Durchschlagskraft. Die Gewerkschaft ist auch ein bisschen verstaubt und verkrustet. Es sind nicht viele Schauspieler in der Gewerkschaft, weil sie sich dort nicht richtig repräsentiert fühlen. Dadurch engagieren die sich aber auch nicht in der Gewerkschaft und versuchen, die vielleicht zu erneuern oder ihren Bedürfnissen dort Platz einzuräumen, und so hat man so einen Teufelskreis, und wir wollen den hier in Bonn mal durchbrechen. ■ Quelle: Das Gespräch

wurde am 28.05.2016 in Deutschlandfunk Kultur © gesendet.

### M3 Zimmermädchen

1 **Gefällt dir Deine Arbeit?**

. Nein.

. **Was genau stört Dich?**

. Mich stört an meiner Arbeit, derart ausgebeutet  
5 zu werden, mich wie eine Sklavin zu fühlen. Dass  
. ich außerdem keine Möglichkeit habe, mich in  
. irgendeiner Weise zu wehren, keine Stimme habe  
. mich aufzulehnen. Und auch stört es mich sehr,  
10 wie sie mich behandeln, ohne ein Fünkchen Respekt,  
wie eine Hündin.

. **Wie oft und wie viele Stunden arbeitest du?**

. Ich arbeite von Montag bis Samstag, und habe  
. einen Tag frei, und das meistens am Sonntag. Mit  
. mir ist ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden –  
15 offiziell über 8 Stunden täglich – aber wir müssen  
. in der Realität mindestens 12–13 arbeiten. Das  
. heißt, man kommt dadurch am Ende des Monats  
. nicht mehr auf einen Stundenlohn von 9 Euro,  
20 sondern nur noch auf 4–5 Euro.

20 **Wie lange Pause hast du pro Arbeitstag?**

. In meiner Arbeitszeit bin ich so sehr beschäftigt  
. mit der Reinigung der Zimmer, dass mir keine  
. Zeit bleibt zum Pause machen. Insgesamt ist jede\_r  
25 von uns für 21 Zimmer verantwortlich, in denen  
. alles von oben bis unten geputzt werden muss. Das  
. bedeutet, ich bin dauerhaft angespannt und ge-  
stresst, dass ich dieses Pensum auch in der vorge-  
gebenen Zeit schaffe, und kann mir nicht mal eine  
30 kurze Pause leisten, um in mein Brot zu beißen.

30 **Warum lässt du dir diese schlimmen Dinge gefallen?**

. Leider hindert mich die Sprachbarriere, mein  
. mangelhaftes Deutsch, daran, zu kündigen und  
35 einen anderen Beruf auszuführen.

. Ich habe in Ecuador, wo ich auch geboren bin,  
. jahrelang als ausgebildete Lehrerin gearbeitet,  
. nach vielen Jahren des Studiums, nur erkennen sie  
40 meine Profession hier nicht an.

. Da ich aber eine Familie ernähren muss, bin  
40 ich auf irgendeine Einkommensquelle angewiesen  
. und von dieser Arbeit abhängig.

. **Hast du die Möglichkeit, dich mit anderen  
Mitarbeitenden über diese schlimmen Arbeitsbedingungen auszutauschen bzw. mehr  
45 Rechte einzufordern?**

. Meistens arbeitet man allein, und es ist nicht  
erlaubt zu reden. Wenn sie dich dabei erwischen,

. bist du raus. Aber zum Reden wäre bei unserem  
immensen Arbeitspensum sowieso keine Zeit.

50 **Kannst du dich mit dem, was dir widerfährt, an deinen Chef wenden?**

. In dem Moment, wo du dein Mund aufmachst,  
und etwas sagst oder dich auflehnen möchtest ge-  
gen den Wahnsinn, bist du raus.

55 Wenn sie nicht mit deiner Arbeit zufrieden sind,  
dann läuft dein jetziger Arbeitsvertrag (meistens  
3–6 Monate) noch aus, aber danach wird er eben  
nicht verlängert.

. Auf meiner Arbeit habe ich kein Rechte. Nur  
60 das Recht der Sklaverei.

. **Würdest du gern wieder nach Ecuador zurück gehen?**

. Ich würde am liebsten sofort wieder zurück,  
aber ich möchte meinen Sohn, der hier groß ge-  
worden und aufgewachsen ist, nicht aus seinem  
jetzigen Leben reißen.

. Die Ausbeutung ist für mich wie Sklaverei,  
ich kann es nicht anders sagen. Früher dachte  
ich immer, Deutschland wäre fortschrittlich und  
70 ein großes Vorbild, aber solche Ausbeutung, die  
ich jetzt erlebe, hat mein anfängliches Bild voll-  
kommen auf den Kopf gestellt. Hier arbeitet man  
praktisch wie ein Tier, es zählt nur der Profit, aber  
nicht der Mensch dahinter, der die Arbeit eigent-  
lich leistet. In vielen Ländern habe ich bereits  
75 unter viel besseren und menschlicheren Konditionen  
gearbeitet.

. Meiner Meinung nach sind die vielen Leihfir-  
men Schuld – bei dieser bin ich übrigens auch an-  
gestellt –, die Menschen unter solch unmenschli-  
chen Arbeitsbedingungen anstellen und ausbeuten.

. **Hast du schon einmal darüber nachgedacht, in eine Gewerkschaft einzutreten?**

. Sehr gern würde ich Mitglied einer Gewerk-  
schaft werden, aber ich kenne weder jemanden,  
85 der sich damit auskennt und mir dabei helfen  
könnte, noch die deutschen Gewerkschaften.

. **Möchtest du noch etwas loswerden?**

. Ja, gern. Am liebsten würde ich, weil ich auch  
90 weiß, wie viele Menschen mittlerweile von sol-  
cher Ausbeutung auf der Arbeit betroffen sind,  
zur deutschen Regierung gehen, und sie mal  
fragen, wie sie diesem Ausmaß der Ausbeutung  
zustimmen konnten. ■ Quelle: Attac-Interview mit N.N., geführt  
am 02.03.2019.

## M4 Amazon-Beschäftigter

Ein 34-jähriger Mitarbeiter des Leipziger Versandzentrums von Amazon, der anonym bleiben möchte, berichtet über seine Arbeitsbedingungen. Aufgezeichnet von Steffen Höhne

1 Arbeiten ist für mich wichtig. Mir fällt die Decke  
auf den Kopf, wenn ich längere Zeit zu Hause  
nur auf dem Sofa sitze. Als ich vor einigen Jah-  
ren arbeitslos wurde, suchte ich eine Stelle bei ei-  
5 ner größeren Firma, der es gut geht, bei der man  
nicht ständig um seinen Job bangen muss. Ama-  
zon suchte damals in Leipzig. Von einer früheren  
Tätigkeit kannte ich das Unternehmen schon ein-  
wenig. Als ich bei Amazon anfang, stellte ich mich  
10 auf körperlich anstrengende Arbeit ein.

Ich arbeite als »Picker«. So heißen die Mitarbei-  
ter im Lager, die Waren einsammeln und für den  
Versand zusammenstellen. Man legt bei Amazon  
in Deutschland viel Wert auf englische Begriffe.  
15 Mein Vorgesetzter heißt Lead, eine Art Vorarbei-  
ter für 20 Mitarbeiter, darüber kommt der Area-  
Manager (Abteilungsleiter) und der Operation-  
Manager. Es gibt eine klare Hierarchie, die alle  
Prozesse auf maximale Effizienz trimmt. Dies ist  
20 charakteristisch für Amazon.

Zehn bis 15 Kilometer Wegstrecke lege ich  
am Tag im Lager zurück. Aber nicht die kör-  
perliche Arbeit, sondern die ständige Kontrolle  
der Arbeitsprozesse und der damit verbundene  
25 psychische Druck waren und sind für mich die  
größte Belastung. Ein Computersystem zeichnet  
genau auf, wie schnell die Bestellungen von mir  
zusammengestellt werden. Dabei wird registriert,  
wenn falsche oder beschädigte Produkte gepackt  
30 werden und wie oft man »inaktiv« ist. Jeder Toi-  
lettengang wird mitgezählt, damit die Arbeitszeit  
von 7,75 Stunden auch wirklich geleistet wird. In  
den ersten Monaten wurde fast täglich mit mir ein  
Gespräch geführt, ob ich meine Zahlen geschafft  
35 habe. Diese sogenannten »Feedbacks«, die jeder  
Mitarbeiter erhält, sollen die Leistung verbessern.  
Zufriedenheit wurde nie geäußert, wirklich nie.  
Erst später habe ich erfahren, dass ich einer der  
besten neuen Mitarbeiter war.

40 Damals waren wir 600 Mitarbeiter. Heute gibt  
es allein rund 1500 fest angestellte Mitarbeiter.  
Die schiere Masse an Beschäftigten führt dazu,  
dass solche Gespräche nur noch wöchentlich ge-  
führt werden. Im vergangenen Jahr wurden die  
45 Handscanner der Picker kurzzeitig mit einem  
Countdown versehen, der zeigte, wie viel Zeit  
man bis zum nächsten »Pick« hat. Nach massi-  
ven Protesten von Mitarbeitern wurde dies aber  
wieder abgeschafft. Die Arbeitsbelastung ist auch  
50 so hoch genug. Zeit für private Gespräche gibt es  
kaum.

Meine Frühschicht beginnt um 5.30 Uhr und  
endet um 15 Uhr, die Spätschicht geht bis 23.30  
Uhr. Extra ist die Zeit, die man an den Sicher-  
heitsschleusen verbringt. Damit nicht geklaut wird,  
gibt es wie am Flughafen Kontrollen. Auch die  
Versandhalle ist videoüberwacht. Damit habe ich  
kein Problem. Ansonsten würde zu viel gestohlen.

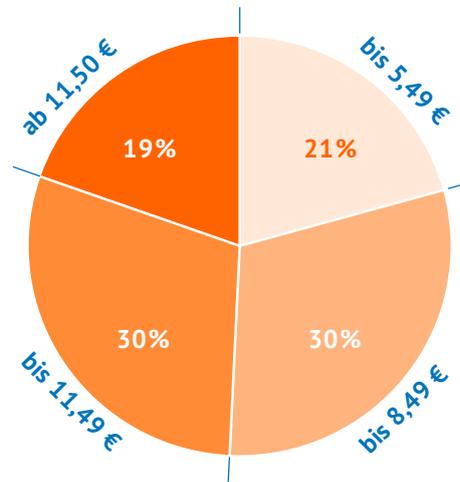
Von den 1 700 Euro Brutto-Lohn im Monat  
kann ich leben. Einiges hat sich zum Positiven  
60 gewandelt, seit 2009 ein Betriebsrat die Arbeit  
aufnahm. Die Löhne wurden schrittweise ange-  
hoben, die Kontrollen an den Sicherheitsschleusen  
gehen schneller. Bei Problemen mit Vorgesetzten  
steht man nicht mehr alleine da. Doch alles muss-  
te immer erkämpft werden. Meine Erfahrung ist:  
Amazon reagiert nur auf Druck. [...]

Auch wenn es nach all dem Gesagten vielleicht  
merkwürdig klingt: Im Grundsatz bin ich nicht  
70 unzufrieden. Verglichen mit Zuständen in an-  
deren Logistikfirmen geht es uns gerade bei der  
Bezahlung nicht schlecht. Der Amazon-Konzern,  
der großen Wert auf Kundenzufriedenheit legt,  
könnte ein tolles Unternehmen sein. Dafür müsste  
er aber besser mit seinen Mitarbeitern umgehen.  
75 Ich habe das Gefühl, und dies geht nicht nur mir  
so, dass ich nur eine Nummer bin. Bringt diese  
nicht die erwartete Leistung, wird sie ausgetauscht.  
Doch dies lassen wir uns nicht länger gefallen.  
80 Nach zwei Jahren habe ich einen unbefristeten  
Arbeitsvertrag bekommen. Auch die Verträge von  
vielen anderen Beschäftigten wurden, weil es ge-  
setzlich vorgeschrieben ist, entfristet. [...]

Der Artikel von Steffen Höhne erschien in der Frankfurter Rundschau vom  
26.02.2013.

**M5 Verstöße gegen den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro im Jahr 2015**

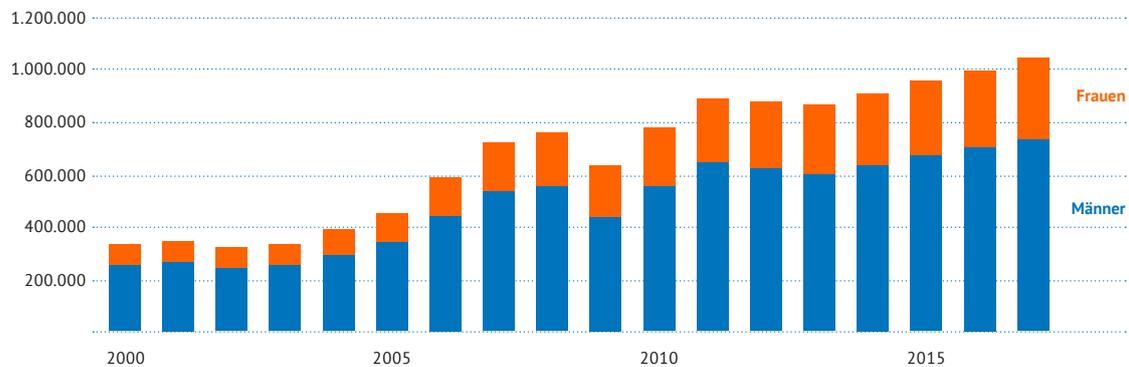
STUNDENLÖHNE BEI MINIJOBS 2015



Datenquelle: Toralf Pusch und Hartmut Seifert: Mindestlohngesetz: Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne (WSI Policy Brief 01/2017).

**M6 Zunahme von Leiharbeit**

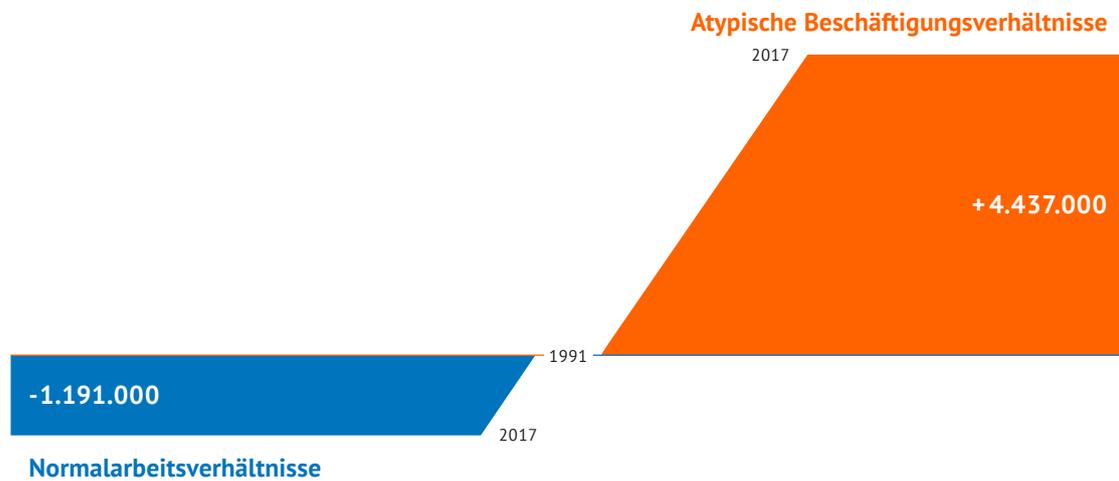
ENTWICKLUNG VON LEIHARBEIT 2000 BIS 2017



Datenquelle: IAQ-Report 6/2018.

**M7 Rückgang von  
Vollzeitjobs**

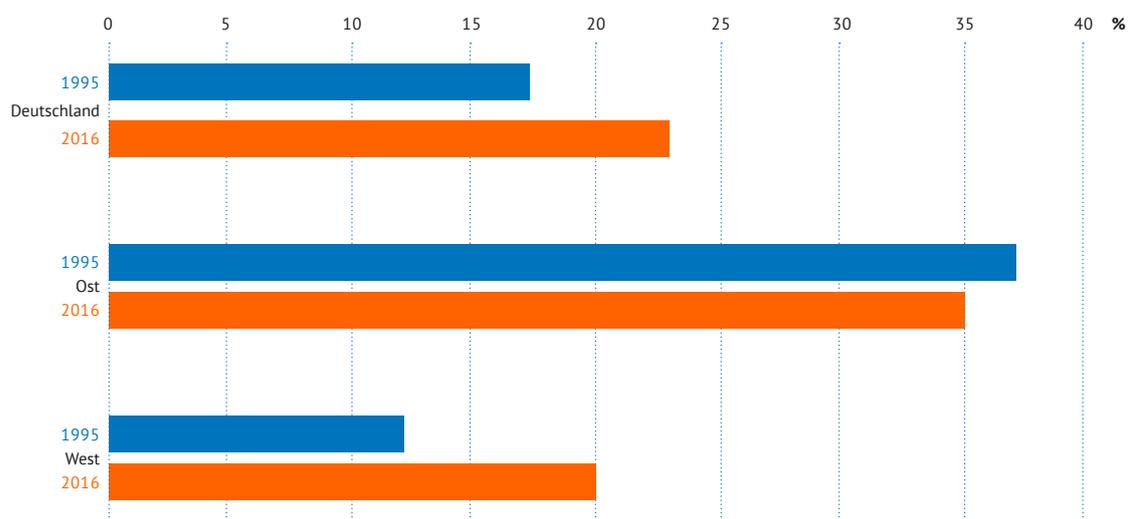
ENTWICKLUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN 1991 BIS 2017



Datenquelle: Statistisches Bundesamt.

**M8 Prekäre  
Entlohnung**

ANTEIL DER NIEDRIGLOHN BESCHÄFTIGTEN 1995 UND 2016



Datenquelle: IAQ-Report 6/2018.