

## **Eine Einschätzung der öffentlichen Stellungnahmen seitens der Heinrich-Böll-Stiftung im Konflikt mit der FAU Berlin**

*Von Holger Marcks & Andreas Förster*

Gerne kommen wir der Bitte der Freien ArbeiterInnen-Union (FAU) Berlin nach, die öffentliche Argumentation der Heinrich-Böll-Stiftung zu den Vorwürfen der FAU Berlin zu prüfen. Zu dem Vorwurf der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung muss hier nichts mehr gesagt werden, da dieser bereits vom Berliner Arbeitsgericht bestätigt wurde.<sup>1</sup> Wir fokussieren im Folgenden auf Aussagen der Stiftung, mit denen sie weitergehende Vorwürfe der FAU Berlin zu bestreiten sucht.

Zuletzt, in einer Stellungnahme vom 5. September 2013,<sup>2</sup> erklärte die Stiftung:

*»Den Vorwurf der anarcho-syndikalistischen Gewerkschaftsföderation FAU, prekäre Bedingungen zu unterstützen, weisen wir entschieden zurück.«*

Die Stiftung argumentiert hier offenbar – so legt es der Kontext nahe –, es lägen keine prekären Bedingungen vor, da es gerichtlich nicht erwiesen ist, dass man MitarbeiterInnen unangemessen bezahlen würde.<sup>3</sup> Dies ist in zweierlei Hinsicht irreführend:

Zum einen sind „prekäre Bedingungen“ – gemeint ist offensichtlich das Phänomen prekärer Arbeit – keine juristische Kategorie, über die sich gerichtlich befinden ließe, sondern ein Begriff aus der Arbeitssoziologie, der in den politischen Diskurs Einzug gehalten hat. Vor diesem Hintergrund ist es in letzter Konsequenz Meinungssache, ob man die

---

<sup>1</sup> Arbeitsgericht Berlin, Teilurteil vom 4. September 2013, Aktenzeichen 33 Ca 5347/13.

<sup>2</sup> <http://www.boell.de/presse/presse-stellungnahme-arbeitsgerichtsverfahren-18409.html>.

<sup>3</sup> Vgl. dazu auch Livia Cotta, Geschäftsführerin der Heinrich-Böll-Stiftung, in dem SWR-Beitrag von Mathias Zahn am 13. Oktober 2013: „Es ging [bei dem Prozess] nicht um die Bezahlung. Sondern es ging tatsächlich nur darum, ob das Dienstleistungsverhältnis, das wir da eingegangen sind, dem Vertrag entspricht, den wir mit der Firma hatten. Um prekär oder nicht ging es dabei nicht.“ (<http://media.tagesschau.de/audio/2013/0913/AU-20130913-1328-5601.mp3>)

Anwendung des Begriffs für zutreffend hält, wenn es in Politik und Wissenschaft auch relativ klare Definitionen gibt, an denen man sich orientieren kann.<sup>4</sup>

Zum anderen – und hier kollidiert die Aussage der Stiftung mit den eben erwähnten Definitionen – ist prekäre Arbeit, anders als die Stiftung nahelegt, nicht notwendigerweise allein über die Bezahlung zu bestimmen. Vielmehr rekurriert der Begriff auf einen *strukturellen Erwerbsstatus*, der sich etwa durch eine relativ geringe Arbeitsplatzsicherheit, mangelnden Einfluss auf die Arbeitssituation, ausbleibende betriebliche Integration und fehlenden Schutz durch sozial- und arbeitsrechtliche Normen auszeichnet. Ein niedriger Lohn geht damit zwar zumeist einher, ist aber nicht zwingend. So gilt ein sicherer Arbeitsplatz (mit einem weiten Planungshorizont, betrieblicher Integration und einem festen Stundenkontingent) kaum als prekär, selbst wenn der Stundenlohn relativ niedrig ist. Ebenso, dies allerdings seltener, kann auch eine hochgradig flexibilisierte und atypische Beschäftigung als nicht prekär angesehen werden, wenn die Arbeitskraft überdurchschnittlich verdient (etwa bei hochqualifizierten Tätigkeiten) und dadurch gegebenenfalls aus Planungsunsicherheit entstehende Unregelmäßigkeiten problemlos kompensieren kann.

Ob Arbeitsbedingungen also als prekär gelten, erschließt sich aus dem Zusammenspiel jener Statusmerkmale mit der Lohnhöhe, wobei den strukturellen Aspekten das größere Gewicht zukommt. Leiharbeit etwa – die ihrem Wesen nach diese Aspekte aufweist und nur in den seltensten Fällen überdurchschnittliche Löhne bietet, welche die damit verbundene Unsicherheit kompensieren – gilt gewissermaßen *per definitionem* als prekär. Darüber herrscht fast schon Konsens in der soziologischen Auseinandersetzung mit Prekarität. Insofern argumentiert die Stiftung an allen gängigen Definitionen vorbei und hält dem ein sehr eigenwilliges Verständnis von Prekarität entgegen, wonach letztere mit Niedriglohn bzw. sittenwidriger Bezahlung gleichgesetzt wird. Dies legt der Verweis nahe, es habe bisher kein Urteil gegeben, das feststelle, die Stiftung zahle unangemessene Löhne. Bei Sittenwidrigkeit handelt es sich jedoch um eigenständige und sogar juristisch prüfbare Kategorie, die gar nicht Teil des Vorwurfes der FAU Berlin ist und nur sekundär bzw. additiv mit Prekarität zu tun hat.

---

<sup>4</sup> Siehe z.B. International Labour Office, Bureau for Worker's Activities (Hg.), „From Precarious Work to Decent Work“, Genf 2012, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179787.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf).

Ähnlich rhetorisch geht die Stiftung in anderen Erklärungen vor. Bereits in einer früheren Mitteilung vom 29. August 2013<sup>5</sup> erklärte die Stiftung:

*»Wir bemühen uns, ein guter Arbeitgeber zu sein und unseren Mitarbeiter/innen familienfreundliche Arbeitszeiten, gute Arbeitsbedingungen und eine faire Bezahlung zu bieten.«*

Hier offenbaren sich gleich drei Widersprüche in der Argumentation:

Erstens: Wer darauf abzielt, sei es auch aufgrund sog. externer Umstände, Arbeitskräfte flexibel einzusetzen, bietet tendenziell keine familienfreundlichen Arbeitszeiten. Die Kategorie Arbeitszeit hat mehrere Dimensionen. Dazu gehört nicht nur, wieviel eine Arbeitskraft zu leisten hat oder zu welcher Tageszeit sie eingesetzt wird, sondern eben auch, *wie* die Einsatzzeiten strukturiert sind. Dem flexiblen Einsatz (ständige wechselnde Einsatzzeiten) steht hier der regelmäßige, geordnete Einsatz gegenüber. Letzterer bietet der Arbeitskraft eine Planbarkeit, welche es ihr ermöglicht, das Privatleben, darunter die Familie, gut mit der Erwerbsarbeit zu koordinieren. Ersterer neigt dazu, dass familiäre Planungen immer wieder an den Arbeitsabruf angepasst werden müssen. Sicherlich können flexible Arbeitszeiten für die Arbeitskraft und ihre Familie auch positiv sein, dies allerdings unter der Voraussetzung, dass die Arbeitskraft die Einsatzzeiten bestimmt. Wie den Erklärungen der Stiftung aber zu entnehmen ist, wählte sie dieses vermeintliche Dienstleistungsverhältnis, gerade um die Arbeitskräfte flexibel *nach ihrem Bedarf* einzusetzen.

Zweitens: Wer mittels Outsourcing seinen Arbeitskräften bestimmte Mindeststandards verweigert, garantiert per se keine guten Arbeitsbedingungen, die sich nicht einfach durch eine wie immer auch geartete gute Atmosphäre, sondern vor allem durch die schon genannten Merkmale der Arbeitsplatzsicherheit, Planbarkeit, Mitbestimmungsrechte, Integration und des arbeitsrechtlichen Schutzes auszeichnen. Outsourcing hebt all dies aus und verschiebt die Zuständigkeit dafür in die Dienstleistungs- bzw. Entleihfirma. Damit kommen den Arbeitskräften gerade am Einsatzort, also dort, wo sie real ihre Arbeit erbringen, keiner jener Mindeststandards zugute. Dass gerade dies häufig der zentrale

---

<sup>5</sup> [http://www.boell.de/downloads/20130829\\_FAU.pdf](http://www.boell.de/downloads/20130829_FAU.pdf).

Zweck von Outsourcing für Arbeitgeber ist, also die Aushebelung solcher Standards bzw. die Abschiebung der Verantwortlichkeit für diese, darauf wird noch einzugehen sein.

Drittens: Werden für eine bestimmte Arbeit Löhne gezahlt, die unter einem anderen Vertragsverhältnis höher ausfallen würden, ist diese betriebliche Praxis *per definitionem* nicht fair, zeichnet sich ein faires Verhältnis doch wesentlich durch den Gleichheitsgrundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ aus. Auch hier ist zu betonen, dass gerade die Aushebelung dieses Fairness-Prinzips der maßgebliche Zweck von Outsourcing ist, wie insbesondere das Beispiel der Leiharbeit zeigt. Solange der Gleichheitsgrundsatz in diesem Bereich nicht vollends hergestellt ist, nimmt jeder outsourcende Arbeitgeber in Kauf, dass die von ihnen angeforderten Arbeitskräfte eben nicht fair bezahlt werden. Und insofern dabei, wie die Stiftung selbst angibt, das Prinzip der „Wirtschaftlichkeit“ – faktisch: wer bietet die billigsten Arbeitskräfte? – gilt, geschieht dies offenbar auch wissentlich.

In selbiger Mitteilung heißt es weiterhin:

*»Wir können aber nicht einfach Firmen beauftragen, die den von den Grünen geforderten Mindestlohn zahlen.«*

Hier ist das Argument offenbar jenes schon genannte Kriterium der „Wirtschaftlichkeit“, welche die aus Steuern finanzierten Einrichtungen bei der Vergabe von Aufträgen zu beachten haben. Hier ist zu anmerken: Das im Vergaberecht geflügelte Diktum des „günstigsten Angebots“ ist keineswegs gleichzusetzen mit dem billigsten Angebot, sondern mit einer Insverhältnissetzung verschiedener maßgeblicher Faktoren, wie etwa Preis, Leistung und: Sozialstandards. Die Festlegung der maßgeblichen Faktoren steht durchaus in der Macht des Auftraggebers. Die Wirkmächtigkeit dieser Argumentation manifestiert sich in zahlreichen Tariftreue-Gesetzen einzelner Bundesländer.

Doch selbst dies beiseite gelassen, wäre die Argumentation der Stiftung nur dann korrekt, wenn man voraussetzt, dass die Stiftung auch outsourcen *muss*. Zur für politische Stiftungen strikt regulierten Auftragsvergabe und Auslagerung gibt es jedoch Alternativen. Dass die Stiftung einen regelmäßigen Arbeitskräftebedarf für den Veranstaltungsumbau hat, kommt etwa dadurch zum Ausdruck, dass die betroffenen Arbeitskräfte, wie etwa der Kläger

zuletzt, angeben, über Jahre einen relativ stabilen Umfang an Stunden in der Stiftung geleistet zu haben. Diesem Umfang entsprechend wären dafür Stellen einzurichten.

Die offensichtlich irreführende, zumindest verkürzte Argumentation der Stiftung, in all den genannten Punkten koinzidiert denn auch mit einer weiteren Aussage:

*»[Z]ugleich wollen wir möglichst viele Mittel in unseren Kernauftrag stecken: die politische Bildungsarbeit. Gäben wir mehr aus für Personal und Verwaltung, ginge das zu Lasten der inhaltlichen Projekte.«*

Wenn die Stiftung der gangbaren und in der sozialen Marktwirtschaft jahrzehntelang geübten praktischen „Alternative“ der Festanstellung entgegenhalten möchte, diese wäre aus Gründen der Wirtschaftlichkeit und Flexibilität auszuschließen, ist somit – das kann nur betont werden – das Motiv der Prekarisierung implizit angeführt. Denn eben das ist der Zweck von Prekarisierung aus Arbeitgebersicht: maximale Wirtschaftlichkeit und Flexibilisierung der Arbeitskraft bei möglichst weitgehender Ausblendung der Interessen der Arbeitskräfte. Es scheint in dieser von neoliberaler Seite verbreiteten Logik auch eine fragwürdige Wahrnehmung der Beschäftigten als Menschen auf: Indem diese nur noch als Dienstleistung geführt werden, werden sie auf den Status von Sachmitteln reduziert. Die kalkulative Sprache, die in dem obigen Zitat durchdringt, belegt dies deutlich.

Zudem gibt es keinen Grund, wenn sich schon eine politische Stiftung einer solchen Logik unterwirft, diesen Gedanken nicht auf alle Beschäftigten auszuweiten: Ließe sich, zugunsten des „Kernauftrags“, nicht auch woanders Geld bei Personal und Verwaltung einsparen? Diese Frage ist die konsequente Fortführung jener Logik. Die Tragweite dieses Problems lässt sich zuguterletzt anhand eines Vergleichs gut illustrieren: Handelte es sich bei der Stiftung um ein privatwirtschaftliches Unternehmen und führte dieses die gleiche Argumentation zur Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen an, wobei sein „Kernauftrag“ vielleicht die Produktion von Waschmaschinen oder auch die Erbringung von Übersetzungsdienstleistungen ist, würde dieses Unternehmen wohl mit Fug und Recht kapitalistischer Kaltschnäuzigkeit geziehen.

## Fazit

Insoweit die Stiftung (wie gerichtlich festgestellt: im Verstoß gegen geltendes Recht) Leiharbeit in Anspruch genommen hat, ist der Vorwurf prekärer Arbeitsbedingungen absolut einleuchtend. Anders gesagt: Nicht-prekäre Arbeitsbedingungen würden dann vorliegen, wenn die Arbeitskräfte, von denen die Stiftung Gebrauch macht, u.a. betrieblich integriert wären (samt entsprechender Mitbestimmungsrechte) und ihnen der übliche arbeitsrechtliche Schutz gegenüber der Stiftung (etwa Kündigungsschutz) zur Verfügung stünde. In diesem Falle hätte jedoch keine der Arbeitskräfte vor Gericht ziehen müssen, um eine Festanstellung, die eben diese Sicherheiten impliziert, einzufordern. Allein diese Tatsache zeigt an, dass der Sachverhalt der Prekarität unstrittig ist.

„Familienfreundliche“ und „faire“ Arbeitsbedingungen, um die sich Stiftung vorgeblich bemüht, zeichnen sich durch Planbarkeit und Gleichheit aus. Soweit eine Planbarkeit bei der Auslagerung (Outsourcing) von Tätigkeiten im Dienstleistungssektor durch organisatorische Maßnahmen noch gegeben sein kann, funktioniert der Wettbewerb im tertiären Sektor oftmals wesentlich über das Arbeitsentgelt und durch Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes. Auch im vorliegenden Fall der illegalen Leiharbeit hat es ein Gefälle zu Ungunsten der betroffenen Beschäftigten des externen Dienstleisters gegeben. Dass sich die Stiftung lediglich „bemüht“, ist gleichsam als Eingeständnis zu werten.

In puncto „Wirtschaftlichkeit“ erweist sich die Argumentation umso irrationaler, als dass gerade eine politische Stiftung, die regelmäßig Veranstaltungen durchführt, einen permanenten Bedarf an Veranstaltungsassistenz hat und dabei nicht von Konjunkturlagen abhängig ist. Zugleich besteht für die Stiftung, die kein marktwirtschaftlicher Akteur mit einem kommerziellen Angebot ist, auch kein Druck, auf flexibilisierte und prekäre Arbeitsverhältnisse zu setzen, um mit konkurrierenden Firmen, die kostengünstiger produzieren, mithalten zu können. Es besteht für die Stiftung also keinerlei Zwang, die Praxis des Outsourcings beizubehalten. Vielmehr sollte die Finanzierung über Steuergelder dazu mahnen, eine sozial orientierte Beschäftigungspraxis umzusetzen.

Schließlich kann es insbesondere bei politischen Stiftungen nicht darum gehen, das angestellte Personal einer Sachmittellogik zu unterwerfen und auf ihren Kostenfaktor zu reduzieren. Vielmehr sind Unternehmen und Betriebe, zumal wenn sie aus Steuermitteln gefördert werden, auch ein Raum der sozialen Kooperation und damit ein (teil-)öffentlicher Raum: eine öffentliche Angelegenheit also, die Mitsprache und Rechte verlangt. Wer das

eigene Unternehmen abschotten will und meint, Mitbestimmung ende am Arbeitsplatz bzw. Arbeitskräfte ließen sich beliebig manövrieren und austauschen, offenbart – um in den Worten der Stiftung zu sprechen – „ein merkwürdiges Demokratieverständnis“.

Letztlich scheint es jedoch so, dass die Stiftungsleitung in der Auseinandersetzung mit der FAU Berlin zunächst zu retten suchte, was zu retten sei. Und dies war nicht viel: Denn der zentrale Vorwurf der Prekarisierung von Arbeitsbedingungen ist eindeutig zu bestätigen; dies belegen sogar, wie dargelegt, die Ausführungen in den Veröffentlichungen der Stiftung selbst. Dass die Arbeitsorganisation nun auf den „Prüfstand“ gestellt werde, wie Geschäftsführerin Cotta gegenüber dem SWR erklärte, spricht Bände. Nur eingestehen will man die eigenen Fehler nicht ausdrücklich.

Berlin, den 19. September 2013