

Presse- Mitteilung

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

Pressestelle

Olof-Palme-Str. 19
60439 Frankfurt a. Main

Tel.: 069 - 95 73 71 91
Fax: 069 - 95 73 71 38
E-Mail: presse@igbau.de
www.igbau.de

7. Oktober 2019



IG BAU geht gegen „Drückerei bei Lohn und Urlaub“ vor

„Dirty-Job- Pranger“ für schwarze Schafe der Reinigungsbranche steht ab heute online

IG BAU-Verhandlungsführerin Laux: „Reinigungskräfte werden über den Tisch gezogen“

Warnstreiks in der Gebäudereinigung werden in dieser Woche sensible Bereiche der Infrastruktur und Teile der Autoindustrie sowie deren Zulieferer treffen. Nach erfolglosen Tarifgesprächen erhöht die Gebäudereiniger-Gewerkschaft IG BAU damit den Druck auf die Arbeitgeber, an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Gleichzeitig will sie Namen von Unternehmen der Gebäudereiniger-Branche öffentlich machen, die den tariflosen Zustand nutzen, um Reinigungskräfte durch die Änderung von Arbeitsverträgen zu deutlich schlechteren Konditionen zu beschäftigen. Die IG BAU spricht von „Drückerei bei Lohn und Urlaub“.

Die Gebäudereiniger-Gewerkschaft ist deshalb am heutigen Montag mit einem „Dirty-Job-Pranger“ unter www.igbau.de online gegangen. Das erste Unternehmen der Reinigungsbranche, das die IG BAU wegen „Arbeitnehmer-Schröpfens“ anprangert, ist Piepenbrock aus Osnabrück – und damit eine Branchengröße. Die Gewerkschaft will so „schwarze Schafe der Gebäudereiniger-Branche sichtbar machen“. Ulrike Laux als zuständiges Vorstandsmitglied der IG BAU für die Gebäudereinigung: „Es wird höchste Zeit, den Trend zu stoppen. Unternehmen, die ihre Reinigungskräfte durch geänderte Arbeitsverträge schröpfen, dürfen auf dem Markt keine Chance mehr haben.“ Kunden dieser Firmen hätten ein Recht darauf, zu erfahren, wie von ihnen beauftragte Dienstleister ihre Beschäftigten behandelten.

Nachdem die 6. Verhandlungsrunde über einen neuen Rahmentarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk in der vergangenen Woche ergebnislos blieb, nimmt die IG BAU jetzt etliche Unternehmen der Branche ins Visier: Die Gewerkschaft wirft den Firmen vor, den tariflosen Zustand auszunutzen. „Bundesweit drängen Arbeitgeber im Gebäudereiniger-Handwerk Beschäftigte dazu, geänderte Arbeitsverträge zu unterschreiben. Wer darauf eingeht, verliert Zuschläge oder Urlaubstage. Im schlimmsten Fall sogar beides. Oft wird Druck auf Beschäftigte ausgeübt, um an deren Unterschrift für die Änderungen im Arbeitsvertrag zu kommen“, so IG BAU-Bundesvorstandsmitglied Ulrike Laux. Die Verhandlungsführerin der Gebäudereiniger-Gewerkschaft sprach von einem „stillen Branchenangriff auf die Arbeitsverträge“. Reinigungskräfte würden dabei „regelrecht über den Tisch gezogen“.

Die IG BAU kündigte an, diese Praxis offensiv an den Pranger zu stellen – und schwarze Schafe der Branche nach und nach öffentlich zu machen. „Wir lassen nicht zu, dass Firmen die aktuelle Situation so schamlos ausnutzen und Beschäftigte um ihr Recht an fairen Bedingungen bringen. Unsere Pflicht ist es, zu informieren“, so Laux.

Den Auftakt machte die IG BAU am heutigen Montag mit der Piepenbrock Dienstleistungen GmbH + Co. KG aus Osnabrück. Piepenbrock habe einem 32-jährigen Gebäudereiniger, dessen Name der IG BAU bekannt ist, deutliche Abstriche bei Zuschlägen „aufs Auge gedrückt“ – und zwar im Juli, als der bisherige Rahmentarifvertrag noch gültig war. So hat sich nach Angaben der IG BAU der Zuschlag für Nachtarbeit, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht, bei dem Gebäudereiniger halbiert. Auch das Extra-Geld für Sonntagsarbeit ist von 100 auf 50 Prozent und damit auf die Hälfte geschrumpft. „Weitere Abstriche hat Piepenbrock bei den Zuschlägen für die Arbeit an Feiertagen gemacht. Piepenbrock diktiert seine eigenen Tarifregeln nach Gutsherrenart“, sagt Ulrike Laux.

Ein „dicker Brocken“ sei der „klammheimlich weggenommene Urlaubsanspruch“: Eigentlich hätten Gebäudereiniger im ersten Beschäftigungsjahr Anspruch auf 28 Urlaubstage. Danach steige dieser jährlich bis auf 30 Tage, also auf sechs Wochen Urlaub im Jahr. Piepenbrock aber erwähne die Urlaubstage im Arbeitsvertrag mit keinem Wort. „Damit ist klar: Der gesetzliche Urlaubsanspruch soll gelten. Und der liegt für eine Vollzeitkraft bei nur 24 Werktagen. Wer fünf Tage pro Woche arbeitet, hat dann sogar nur zwanzig Arbeitstage Urlaub. Damit hat Piepenbrock dem Beschäftigten mal eben acht Urlaubstage gestrichen“, erklärt Ulrike Laux. Mit einem fairen und vertrauensvollen Umgang zwischen dem Arbeitgeber und seinen Beschäftigten habe das nichts mehr zu tun.

Als Beweis legte die IG BAU Auszüge aus einem aktuellen Piepenbrock-Arbeitsvertrag vor. Diese machte sie per „Dirty Job“-Online-Pranger auf ihrer Homepage www.igbau.de öffentlich. „Betroffene Reinigungskräfte haben oft keine andere Chance, als solche Arbeitsverträge zu unterschreiben. Das läuft in den meisten Fällen mit viel Überredungskunst. Und wenn die nichts bewirkt, dann kommt die ‚Vogel-friss-oder-stirb-Taktik‘: Unterschrift her oder Job weg. Arbeitgeber setzen gezielt da an, wo’s weh tut: Bei der Chance, Geld zu verdienen. Geld, das die Reinigungskräfte dringend brauchen“, sagt Laux.

Zur „Welle von Änderungen bei Arbeitsverträgen“ ist es nach Angaben der IG BAU gekommen, nachdem der Bundesinnungsverband für die Arbeitgeber den Rahmentarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk zum 31. Juli gekündigt hatte. „Trotzdem besteht kein Grund, an bestehenden Arbeitsverträgen zu sägen. Denn die Beschäftigten haben grundsätzlich die gleichen Rechte wie früher“, sagt Laux. Der Rahmentarifvertrag sei nämlich für allgemeinverbindlich erklärt worden und wirke nach. Er gelte deshalb auch weiterhin. Und zwar für alle, die Ende Juli bereits in der Branche beschäftigt waren. Und das unabhängig davon, ob das Unternehmen, bei dem die Reinigungskräfte arbeiten, dem Bundesinnungsverband angehöre oder nicht.

* * *

DIRTY-JOB-PRANGER

Piepenbrock 
seit 1913

Nachweis der für das Arbeitsverhältnis geltenden
wesentlichen Bedingungen gem. § 2 NachwG

NL: _____ Vertragsnummer: _____
Zwischen

Piepenbrock Dienstleistungen GmbH + Co. KG

**Augenwischerei:
Hier wird vorgegaukelt, nur Anspruch auf den
allgemeinverbindlichen Mindestlohn zu haben.
Tatsächlich aber muss Piepenbrock
Tariflohn zahlen.**

3. Auf dieses Arbeitsverhältnis finden bis zum 31.07.2019 der gesetzliche Mindestlohn, der Lohnarifvertrag und der Rahmenarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung, soweit sie für allgemeinverbindlich erklärt worden sind.

Ab dem 01.08.2019 findet auf dieses Arbeitsverhältnis der Lohnarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung in der jeweils gültigen Fassung Anwendung soweit dieser für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Des Weiteren finden folgende Regelungen soweit auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, bis ein neuer Rahmenarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung für allgemeinverbindlich erklärt worden ist:

3.1 Arbeitszeitbeginn

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der jeweiligen Arbeitsstelle. Hat der/die Arbeitnehmer/-in vor oder nach Aufsuchen der Arbeitsstelle eine betriebliche Sammelstelle aufzusuchen, beginnt und endet die Arbeitszeit dort.

3.2 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 05.00 Uhr geleistete Arbeit. Die am Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit.

Für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird jeweils ein Zuschlag bezahlt. Die Zuschläge sind wie folgt zu tragen:

- a) für Nachtarbeit während der regelmäßigen Arbeitszeit 25 v.H.
- b) für Nachtarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus 50 v.H.
- c) für Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen 50 v.H.
- d) für Arbeiten am Neujahrstag, am Oster- und am Pfingstsonntag, am 01. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen, auch

**Statt 100%
HALBIERT!**

**Statt 100%
HALBIERT!**

Nachweis der für das Arbeitsverhältnis ge
wesentlichen Bedingungen gem. § 2 Nach

Statt 200%

Statt 150%

- e) wenn diese auf einen Sonntag fallen 150 v.H.
- e) für Arbeiten an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen 125 v.H.
- f) bei Sonn- und Feiertagsarbeiten, die an gleicher Arbeitsstelle durch den Auftrag bedingt laufend verrichtet werden, ist jeweils ein Zuschlag von 50 v.H. zu zahlen.

Der Zuschlag ist aus dem Stundenlohn zu bezahlen. Sind die Zuschläge zusammen, wird nur der jeweils höchste Zuschlag bezahlt.

Statt 75%

Ansprüche aus Leistungen für
angeordnet oder genehmigt

**Urlaub wird zum Risiko
für den Beschäftigten.**

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit
Voraussetzungen vorliegen.

Wenn in Arbeitsstellen aus betrieblichen Gründen keine Arbeit stattfinden kann, vereinbaren der/die Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber Urlaub.

13. Angaben zur Pflegeversicherung

Piepenbrock 
Dienstleistungen GmbH + Co. KG

**Kein Wort zu Urlaubstagen.
Also gesetzlicher Urlaubsanspruch:
20 statt 28 Tage.
Damit: 8 Urlaubstage weggenommen.**

Datum, Unterschrift Arbeitgeber (Firmenstempel)

Unterzeile

Auf www.igbau.de zu klicken: der „Dirty Job“-Online-Pranger der Gebäudereinigung. „Schwarze Schafe der Reinigungsbranche drücken ihren Beschäftigten Arbeitsverträge mit deutlichen Abstrichen aufs Auge“, sagt Ulrike Laux. Die IG BAU-Verhandlungsführerin in der Gebäudereiniger-Tarifrunde macht zum Auftakt einen „Dirty Job“-Vertrag von Piepenbrock aus Osnabrück öffentlich.

Darin habe Piepenbrock Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zum Teil kräftig zusammengestrichen und damit gegen den bisherigen – und weiterhin geltenden – Rahmentarifvertrag verstoßen. Auch beim Urlaub sei Piepenbrock falsch vorgegangen: „Der Gebäudereiniger ist per Arbeitsvertrag verpflichtet worden, Urlaub zu nehmen, wenn aus betrieblichen Gründen nicht gearbeitet werden kann. Das ist so nicht zulässig“, stellt Laux klar. Zudem habe Piepenbrock den Urlaub auf das gesetzliche Minimum reduziert und dem Beschäftigten damit „mal eben acht Urlaubstage gestrichen“.

Augenwischerei betreibe Piepenbrock zudem beim Lohn: „Hier wird vorgegaukelt, nur Anspruch auf den allgemeinverbindlichen Mindestlohn zu haben. Tatsächlich aber muss Piepenbrock Tariflohn zahlen, je nach Tätigkeit ist dies mehr. Das Unternehmen ist schließlich tarifgebunden – und der Gebäudereiniger in der IG BAU“, so die Gewerkschaft.