Die Rede von Werner Rügemer zu den Flexi-Verträgen bei H&M haben einen Disput zwischen einem NachDenkSeiten-Leser und der Redaktion ausgelöst. Dabei wird der Unterschied zwischen gesetztem Recht – hier Arbeitsrecht – und der Wirklichkeit der abhängig arbeitenden Menschen deutlich. Das Problem ist sehr aktuell. Die bis zur Bundestagswahl Regierenden zum Beispiel gingen und gehen mit ihrem angeblich großen Erfolg hausieren, den Mindestlohn durchgesetzt zu haben. Tatsächlich wird er durch faktische Machtverhältnisse und durch die Lage auf dem Arbeitsmarkt – Niedriglohnsektor – unterlaufen. **Albrecht Müller**.

Das gilt für arbeitsrechtliche Regeln, die Werner Rügemer in seinem Vortrag angesprochen hat. Und es gilt zum Beispiel auch für die Mietpreisbremse. Es klafft eine Lücke zwischen gesetztem, versprochenem Recht und der Wirklichkeit.

Wir geben folgendes wieder:

a. Eine Mail des NachDenkSeiten-Lesers Willy Wonka.
b. Die Antwort zur Sache von Werner Rügemer.

Die Lesermail (A.) ist nicht gerade freundlich, zum Teil polemisch und diffamierend. Das macht aber nichts. Die Mail zeigt, wie sehr sich manche Menschen bei ihrer Bewertung und Betrachtung des Zeitgeschehens am gesetzten Recht und nicht an der Wirklichkeit orientieren. Sie leben offensichtlich in einem Wolkenkuckucksheim.

Die Mail von Herrn Wonka wie auch die von Werner Rügemer sind im Original wiedergegeben. Rügemer schreibt alles klein. Das sollte Sie bitte nicht davon abhalten, seine Sicht der Wirklichkeit zu lesen.

a. **Eine Mail von Willly Wonka vom 13.10.2017**

   “Die Verhältnisse bei H&M”

   Sehr geehrte Damen und Herren,
   sehr geehrter Herr Müller,

   beim Lesen oben genannten Artikels bin ich über folgende Aussage aus der Rede von Werner Rügemer gestolpert: “Immer mehr Beschäftigte bekommen zwangsweise einen sogenannten Flex-Vertrag.”

   Danach habe ich das Lesen dieses Artikels abgebrochen und möchte Sie auf diesem Wege um einen Artikel bitten, in welchem Sie (unter anderem) folgende Fragen

erörtern könn(t)en (und bitte beim Thema bleiben):

- Aufgrund welcher Gesetzeslage ist es möglich, Arbeitnehmer/innen zwangsweise zur Unterschrift unter einen Vertrag zu verpflichten?
- Wann wurde das Rechtssystem dahingehend abgeschafft, daß solch (offenkundig unter Androhung eines empfindlichen Übels) geschlossenen Verträge juristisch nicht angegriffen werden können?
- Wer oder was hält die Betroffenen wie davon ab, gegen diese Zwangsverträge vorzugehen ODER: Wo werden diese Angestellten gefangen und mit welchen wirksamen Mitteln werden diese in einem Zustand der völligen Willenslosigkeit gehalten?
- Wie ist es zu bewerten, daß solche Aussagen völlig undifferenziert und wider jeglicher Realität an die Öffentlichkeit getragen werden?

Herr Müller, insbesondere als Humanist kann man sich nicht auf den Grundsatz “der Zweck heiligt die Mittel” berufen, egal wie wichtig man das eigene Anliegen auch einzuordnen vermag. Solcherlei Feinheiten unterscheidet übrigens den Humanisten vom Faschisten.

Und dazu gehört auch, daß derartig offenkundiger Unsinn zumindest dahingehend kommentiert wird, daß die eigenen Ansprüche sowie ein (entsprechend impliziertes) Mindestniveau gewahrt bleiben – alles andere läßt Sie in den Bereich der Unglaubwürdigkeit abdriften.

Wenn Sie dies anders sehen erwarte ich mit Vorfreude ihre fundierten Antworten zu den oben gestellten Fragen. Dann klärt sich auch, ob ich auf den “Nachdenkseiten” oder den “Nachplapperseiten” gelandet bin.

Mit freundlichen Grüßen
Willy Wonka

b. **Die Mail von Herrn Wonka habe ich dem Autor Werner Rügemer mit der Bitte um eine Antwort in der Sache geschickt. Hier ist sie:**
   1. natürlich gibt es keine rechtsgrundlage, die zwang legitimiert. unternehmer üben täglich millionenfach dennoch zwang auf ihre beschäftigten aus, etwa durch die

androhung von betriebs-schließungen oder -verlagerungen. damit erzwingen sie beispielsweise lohnverzicht und die ableistung von unbezahlten überstunden.

2. die gesetzeslage legitimiert nicht die ausübung von zwang, ermöglicht und fördert sie aber. aufgrund der Hartz-gesetze wurde mini- und midi-jobs eingeführt (teilzeit). ein arbeitgeber kann jeden arbeitsplatz auf mehrere arbeitsplätze aufteilen. arbeitslose werden, auch durch die jobcenter bei androhung von sanktionen, gezwungen, solche verträge anzunehmen, auch wenn sie kein ausreichendes einkommen gewährleisten. die arbeitgeber kennen die zwangslage von arbeitslosen und nutzen das aus, z.b. auch dazu: Sie nehmen einen befristeten arbeitsvertrag an oder Sie bekommen die stelle gar nicht.
3. neben der gesetzeslage gibt es bekanntlich die gesetzeskontrolle. Deshalb kann beispielsweise die einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns in hunderttausenden von fällen nicht kontrolliert werden, weil bei der kontrollinstitution Zoll ca. 12.000 Stellen vom Staat nicht geschaffen werden. Genauso kann die Vorschrift des teilzeit- und befristungsgesetzes, wonach eine änderung der arbeitsschicht dem arbeitnehmer vier tage im voraus angekündigt werden muss, nicht kontrolliert werden. Deshalb verletzen Arbeitgeber millionenfach dieses Gesetz.
4. warum wehren betroffene sich nicht dagegen? weil sie in einer zwangssituation sind: wenn sie beispielsweise auf der grundlage ihres 10-Stunden-Wochen-arbeitsvertrages zuhause auf abruf auf den nächsten arbeitseinsatz warten müssen, dann stimmen sie in der regel auch dann zu, wenn die ankündigungsfrist nicht eingehalten wird. denn die arbeitnehmer wollen bzw. müssen ja mehr als die 10 wochenstunden arbeiten und stimmen deshalb zwangsweise der gesetzesverletzung zu.
5. andere gründe, warum sich betroffene rechtlich nicht wehren: Für bestimmte arbeiten etwa im reinigungsgewerbe und in der gastronomie setzen die arbeitgeber gezielt ausländer ein, die in einer prekären situation sind, die deutschen gesetze nicht kennen, sich sprachlich nicht ausdrücken können, keinen schriftlichen arbeitsvertrag bekommen und sich brav anpassen müssen. wer sich rechtlich wehrt, dem wird beispielsweise ein ohnehin befristeter vertrag nicht verlängert.
6. gesetzlich steht auf die be- und verhinderung von betriebsräten durch den arbeitgeber eine gefängnisstrafe bis zu einem jahr. dieses gesetz besteht, ist aber noch nie angewandt worden. betriebsräte, die entsprechende strafanzeigen stellen, haben typischerweise mit zwei folgen zu rechnen: a) die staatsanwaltschaft stellt die strafanzeige “wegen mangelnden interesses” ein; b) die betriebsräte werden gemobbt und gekündigt.

beste grüße!
werner rügemer

Nachbemerkung Albrecht Müller: *Der hier wiedergegebene Vorgang wie auch der Artikel von Ulrich Schneider von heute (Wir brauchen endlich große sozialpolitische Würfe in Deutschland) legen nahe, bei nächster Gelegenheit etwas Ausführlicheres über den Zusammenhang von aktiver Beschäftigungspolitik und der Wirksamkeit von Sozialpolitik zu schreiben. Meine These: Ein sozialpolitischer Wurf wird nur dann wirklich groß, wenn ein brummender Arbeitsmarkt ihn unterfüttert.*