

Betrieb & Gewerkschaft

KiK: Erster Erfolg gegen Niedriglohn

Von Korrespondentin Ruhr / 1. Juni 2008

Am 14. Mai 2008 fand vor dem Arbeitsgericht Dortmund der Prozess gegen den Textildiscounter KiK statt. Geklagt hatten eine auf 400-€-Basis in der Filiale Mülheim Beschäftigte und zwei Kolleginnen, unterstützt von verdi. Die Aushilfskräfte bei KiK erhalten anders als Vollzeitkräfte einen Stundenlohn von 5,20 € und fordern einen höheren Lohn. Begründung der verdi-Anwältin:

Am 14. Mai 2008 fand vor dem Arbeitsgericht Dortmund der Prozess gegen den Textildiscounter KiK statt.

Geklagt hatten eine auf 400-€-Basis in der Filiale Mülheim Beschäftigte und zwei Kolleginnen, unterstützt von verdi.

Worum geht's?

Die Aushilfskräfte bei KiK erhalten anders als Vollzeitkräfte einen Stundenlohn von 5,20 € und fordern einen höheren Lohn. Begründung der verdi-Anwältin: Ein Stundenlohn von 5,20 € ist sittenwidrig, da er mehr als ein Drittel unter der Bezahlung liegt, die im Schnitt für vergleichbare Tätigkeiten üblich ist. Der KiK-Vertreter wollte einen Vergleich mit Löhnen nur bei Discountern und nicht tarifgebundenen Einzelhändlern wie KiK zulassen. Dem widersprach der Richter und folgte der Argumentation von verdi. Er meinte, man könne nicht nur Niedriglöhne miteinander vergleichen, sonst rutschten die Löhne ins Bodenlose. Er betonte, dass es sich bei den 400-€-Jobs um einen Bereich handelt, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind und wo am wenigsten verdient wird. Er verurteilte KiK zur Zahlung eines Stundenlohnes von ca. 8 € rückwirkend für 4 Jahre. Damit erhält die Kollegin pro Stunde 3 € Nachzahlung, insgesamt zwischen 9.000 und 10.000 € brutto.

Welche Bedeutung hat das Urteil?

Bei der Tengemann-Tochter KiK sind von 18 000 Beschäftigten ca. die Hälfte Aushilfen auf 400-€-Basis, für die das Urteil Signalwirkung haben kann. Dazu müsste verdi jedoch mehr als bisher gegen Niedriglöhne mobilisieren. Für die Kolleginnen ist es ein erster Erfolg, der Auftrieb gibt. Aber KiK will in Berufung gehen.

In einem weiteren Punkt unterlag die KiK-Kollegin: beim Urlaubsanspruch und der Urlaubsbezahlung. Im Arbeitsvertrag der Aushilfen steht nur, dass die Arbeitszeit bezahlt wird; nicht wie viel Stunden gearbeitet werden sollen, nichts von Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. So nehmen die Kolleginnen Urlaub an ihren freien Tagen – ohne Bezahlung und bleiben krank zu Hause – ohne Bezahlung. Die Klägerin wollte jetzt den Urlaub aus der Vergangenheit nachbezahlt haben. Leider konnte sie nicht nachweisen, dass der Urlaub geltend gemacht wurde, z. B. in Form eines Urlaubsantrages. So wurde ihr die Unwissenheit zum Nachteil wie vielen Mini-JobberInnen. Die Unternehmen nutzen das natürlich aus.

Übrigens: Seit Einreichung der Klage arbeiten die 3 Aushilfen 10 Stunden – im Monat – für 52 €.

Dieser Beitrag wurde publiziert am Sonntag den 1. Juni 2008
in der Kategorie: **Betrieb & Gewerkschaft, RSB4.**