



## Mein Gott Walther

### Über die Buchhandlung Walther König und das Geschäftsmodell mit Werkstudenten – von Patrick Lohner\*

In: *express* 5/2021

**Im undurchsichtigen und riesigen Markt des Buchhandels gibt es viele große Namen: Weltbild, Hugendubel oder Thalia. Etwas unscheinbarer ist hier Walther König, der es aber innerhalb einer Nische zu den ganz Großen geschafft hat: Er betreibt bundesweit und sogar international mehr als 40 Buchhandlungen, die sich auf Kunst, Design, Architektur und Photographie spezialisiert haben, die meisten Filialen befinden sich in Museen. Das Kölner Stammhaus gilt als die größte Kunstbuchhandlung der Welt. Doch was Walther König und die großen Mitbewerber eint, sind ihre miesen Arbeitsbedingungen.**

#### Das System Walther König

Die Lage im deutschen Buchhandel ist prekär. Kleine, unabhängige Buchläden sind meist mehr Liebhaberprojekt als Broterwerb. Beschäftigte des bayerischen Buchhandels streikten zuletzt 2019; ein Leben in einer Metropole wie München ist mit den gezahlten Löhnen von rund 2.000 bis 2.600 Euro brutto kaum möglich.

Walther König entledigt sich des Problems zu vieler dauerhaft festangestellter Buchhändler:innen auf einfache Weise: Das gesamte Geschäftsmodell basiert auf einer Rumpfbesetzung auf der einen Seite und sogenannter »Werkstudenten« auf der anderen Seite. Diese Beschäftigungsform hat für Arbeitgeber einige Vorteile: Die Betriebszugehörigkeit ist durch die Studienzeit natürlich begrenzt, kontinuierliche Aufbauprozesse und die Etablierung gewerkschaftlicher Strukturen werden so erschwert. Auch hat man mit Werkstudent:innen einen Personalstamm, der in der Regel über keinerlei arbeitsrechtliche oder gewerkschaftliche Vorerfahrung verfügt. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder eine Rechtsschutzversicherung spielen bei den meist jungen Betroffenen oft keine Rolle. Des Weiteren ist studentisches Personal leicht ersetzbar. Nebenjobs, deren Arbeitszeiten sich mit dem Studium vereinbaren lassen, sind in der Regel begehrt. Und wenn zu all dem noch Student:innen aus dem Ausland kommen, die in Deutschland weder sprachlich und schon gar nicht juristisch sattelfest sind, kann ein Arbeitgeber seine Werkstudent:innen recht leicht am Nasenring durch die Arena ziehen.

So gibt es zum Beispiel in den drei Münchner Filialen von Walther König zusammen nur drei Vollzeitkräfte, deren Verträge ein zwar niedriges, aber halbwegs brauchbares Gehalt sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen, 30 Tage Urlaub und diverse Zuschläge vorsehen. Dem gegenüber standen zuletzt elf Werkstudent:innen – ein Beschäftigungsmodell, das bis zu 20 Wochenarbeitsstunden erlaubt, für das aber die Beiträge zur Kranken- sowie zur Arbeitslosenversicherung entfallen (das sogenannte Werkstudentenprivileg). Eine für Arbeitgeber günstige Beschäftigungsform, zumal Walther König auf an sich hochqualifiziertes Personal zurückgreift: Student:innen von den Kunsthochschulen, die sich mit der Materie sehr gut auskennen. Ansonsten haben

Werkstudent:innen, wie normale Angestellte, Anspruch auf bezahlten Urlaub sowie bezahlte Krankentage. Die Beschäftigten müssen dem Arbeitgeber eine Immatrikulationsbescheinigung vorlegen können, mit Ende des Studiums endet also auch das Dasein als Werkstudent:in.

Walther König schert sich jedoch nicht sonderlich um Arbeitsrechte oder gute Arbeitsbedingungen. Der Arbeitsvertrag verweigert explizit den Anspruch auf bezahlten Urlaub, eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall existiert in der Regel nicht. Der Lohn lag mit 9,85 Euro nur knapp über dem Mindestlohn, für Münchner Mieten vollkommen unzureichend.

Das Tagesgeschäft wird großenteils durch die studentischen Beschäftigten getragen – in den Arbeitsbedingungen spiegelt sich dies jedoch nicht. Das Prinzip ist bekannt: Belegschaften werden so systematisch gespalten, eine gemeinsame Organisation erschwert.

### **Die Corona-Krise als Brennglas**

Corona hat viele soziale Probleme, die kaum bemerkt unter der Oberfläche vor sich hin schwelen konnten, sichtbar gemacht. Auch das Prinzip, Druck stets nach ganz unten durchzureichen, hat in der Pandemie neue Ausmaße angenommen. Dies hat auch Walther König zum Prinzip erhoben und wollte auf dem Rücken seiner studentischen Beschäftigten möglichst unbeschadet durch die Krise kommen. Als im Frühjahr 2020 das erste Mal die Läden schließen mussten, ging das bisherige Geschäftsmodell nicht mehr auf.

Das Instrument gegen Arbeitsplatzabbau und Firmeninsolvenzen ist in solchen Fällen die Kurzarbeit. Grundvoraussetzung ist, dass die Beschäftigten, die Kurzarbeitergeld beziehen sollen, in die Arbeitslosenversicherung einbezahlen. Genau das ist bei Werkstudent:innen aber nicht der Fall, und so greift § 615 BGB, der Annahmeverzug. Wenn Beschäftigte prinzipiell ihre im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitskraft erbringen würden, der Arbeitgeber aber nicht willens oder nicht in der Lage ist, diese Arbeitskraft anzunehmen, so ist er trotzdem verpflichtet, den vollen Lohn zu zahlen, ohne dass die Arbeitszeit nachzuholen ist. Das unternehmerische Risiko trägt laut Gesetz der Arbeitgeber. Dass dies auch in der derzeitigen Pandemie gilt, wo der Arbeitgeber ja in Folge einer staatlichen Auflage die Arbeitskraft nicht annehmen kann, wurde erst Ende März 2021 durch das LAG Düsseldorf bestätigt (Urteil vom 30. März 2021 – 8 Sa 674/20).

Walther König probierte sich an dem Kunststück, die Beschäftigten um jede Menge Geld zu bringen und sich gleichzeitig als väterlich-sozial darzustellen. Der Geschäftsführer der Buchhandelskette, Udo Milz, ließ die studentischen Beschäftigten eine Vereinbarung unterschreiben, nach der sie statt des vollen Lohns nur noch 60 Prozent erhalten sollten. Die Hälfte dieses reduzierten Entgelts wurde zudem nur als Vorschuss gezahlt, die Minusstunden, die sich danach in den Arbeitszeitkonten auftürmten, mussten bei Wiedereröffnung abgearbeitet werden. Letztlich also ein Lohnverlust von satten 70 Prozent, denn, wie bereits geschildert, muss bei einem Annahmeverzug der Lohn ohne Nacharbeit gewährt werden. Der Plan war wohl, möglichst lange Kurzarbeitergeld für die Festangestellten zu beziehen, während die Student:innen den Laden am Laufen halten. Im zweiten Lockdown im Herbst 2020 trieb König das noch einmal auf die Spitze. Den Beschäftigten wurde zwar das volle Gehalt gezahlt, aber ausnahmslos als Vorschuss. Ein Lohnraub von 100 Prozent also. Die Betroffenen sollten so mit einem Berg von bis zu circa 200 Minusstunden wieder ins Semester starten. Da das für einige unvorstellbar war, wurde ihnen zusätzlich das unverschämte Angebot gemacht, sie könnten ja teilweise oder komplett auf diesen »Vorschuss« verzichten – was einzelne aufgrund der Vorspiegelung sich vermeintlich auftürmender Minusstunden sogar taten. All das will Walther König in pathetischer Larmoyanz übrigens als »soziale Verantwortung« verstanden wissen.

Die Beschäftigten hatten von dieser Maskerade aber die Nase voll und suchten sich gewerkschaftlichen Rat.

## **Eskalation im Schweinsgalopp**

Das Allgemeine Syndikat München, Teil der FAU, stellte den studentischen Beschäftigten einen Arbeitskampfausschuss an die Seite. Dieses Gremium stellt rechtliches und strategisches Know-How zur Verfügung und arbeitet im Auftrag der Beschäftigten. Forderungen, Wahl der Mittel und strategische Entscheidungen bleiben so bei den Betroffenen. Mittels Delegiertensystemen sind die Beschäftigten auch in ausgelagerten Teilaufgaben stets vertreten und haben das letzte Wort. Durch dieses Vorgehen wird die eigene Wirkungsmacht als kämpfende Belegschaft stetig gewährleistet, die kollektive Identifikation mit dem Arbeitskonflikt kann konstant hoch gehalten werden, da die Betroffenen über sämtliche Vorgehensweisen final entscheiden.

Gemeinsam wurden also die gewerkschaftlichen und juristischen Möglichkeiten ausgelotet. Daraufhin haben die Beschäftigten ihren Forderungskatalog erstellt, der neben der Beendigung der arbeitsrechtlichen Verstöße auch grundlegende Verbesserungen forderte, wie eine Lohnerhöhung und Zuschläge. Die Forderungen wurden gemeinsam dem Arbeitgeber übergeben und das Unternehmen verpasste seine Chance, am Verhandlungstisch eine Lösung auszuarbeiten, die vielleicht auch auf die Auswirkungen der Pandemie Rücksicht hätte nehmen können. Stattdessen versuchte es Udo Milz mit einer Vereinzeltaktik. Die Beschäftigten könnten ihn gerne einzeln anrufen, ohne störende Gewerkschaft als Verhandlungspartner. Die Beschäftigten ließen sich nicht einlullen und forderten Milz zur Verhandlung mit der Gewerkschaft auf. Dieser verweigerte daraufhin grundlos die Februarlöhne und benötigte, nach einer gewerkschaftlichen Zahlungsaufforderung, keine 24 Stunden, um allen Beschäftigten eine betriebsbedingte Kündigung zukommen zu lassen. Dass dieser Kündigungsgrund nur angeführt werden kann, wenn der Arbeitsplatz dauerhaft wegfällt, was bei pandemiebedingten Schließungen nicht der Fall ist, interessierte Milz nicht. Aus dem Inneren des Konzerns war zu vernehmen, dass die Geschäftsführung davon ausging, dass sich die Sache damit erledigt hatte. Einerseits währte man sich mit seinen abenteuerlichen Rechtsauffassungen auf der sicheren Seite, andererseits glaubte man nicht daran, dass sich die Beschäftigten ein juristisches Vorgehen finanziell leisten könnten, womit sie vermutlich recht hatten. Aber eine Gewerkschaft kann sich das immer leisten ...

Das wird Udo Milz auch bemerkt haben, als plötzlich elf Klageschriften auf seinem Schreibtisch lagen. Der Berliner Tagesspiegel, die taz, die Süddeutsche Zeitung, der Deutschlandfunk und viele weitere Medien haben zudem mit großen Berichten am sorgsam gepflegten Image von Walther König gekratzt. Derzeit finden vor dem Arbeitsgericht München die Güteterrmine statt, die König einiges an Geld kosten werden. Auf den Hinweis eines Arbeitsrichters, der Buchhändler solle dringend mal seine Arbeitsverträge überarbeiten, tat Herr Milz kleinlaut kund, dass ebendies derzeit geschehe. So könnte dieser verhältnismäßig kleine Konflikt das jahrzehntealte System Walther König tatsächlich zum Einsturz gebracht haben. Ob das nur leere Versprechungen sind, oder ob es tatsächlich zu Änderungen kommt, wird sich zeigen. Die FAU wird die Arbeitsbedingungen bei der Buchhandelskette bundesweit im Auge behalten. Dies bekräftigte die Gewerkschaft bereits mit mehreren kleinen Aktionen vor Filialen in Frankfurt, Münster und Wien sowie einer Kundgebung mit rund 50 Leuten vor dem Kölner Stammhaus.

## **Die ewige Tretmühle**

Der Konflikt zeigt: Auch für die Organisierung von Werkstudent:innen gilt das alte Einmaleins: Ohne aktive Kerne im Betrieb geht nichts. Bei Walther König in München hat sich im Laufe der Jahre eine Gruppe von studentisch Beschäftigten zusammengefunden, die untereinander offen über ihre Arbeitssituation geredet haben. Die letztlich gezeigte Entschlossenheit bildete sich im Laufe des Jahres 2020. Oft werden vergleichbare Konflikte nicht öffentlich ausgetragen, weil Student:innen schnell eine neue Stelle annehmen und die vergleichsweise geringen (Lohn-)Beträge den Aufwand nicht wert zu sein scheinen. Wenn überhaupt, dann kommt es nur zu einem kurzen, juristischen Intermezzo ohne weitergehendes Aufsehen. Die Arbeitgeber können ihr Modell so immer weiter fahren, wenig verwunderlich steht Walther König nicht das erste Mal vor Gericht. Daher war es den Beschäftigten in

diesem Fall wichtig, den Konflikt bewusst mit gewerkschaftlichen Mitteln auszutragen und klar zu machen, dass auch Werkstudent:innen sich wehren können. Die Widerstandsmöglichkeiten werden so öffentlich, die Probleme solcher Beschäftigungsverhältnisse werden publik und versanden nicht in Gerichtssälen. Dieses Vorgehen wäre daher auch für ähnlich gelagerte Fälle in der Zukunft wünschenswert. Die Gewerkschaft sollte in solchen Konflikten auch Anlaufstellen bereitstellen, wo andere Betroffene mit den Beschäftigten vor Ort direkt in Kontakt treten können. Im Konflikt mit Walther König lief diese niedrighschwellige und direkte Kommunikation insbesondere über Social-Media-Kanäle, die von der Betriebsgruppe betrieben werden und die zu vielen neuen Kontakten geführt haben.

Als flankierende Maßnahme sollten Gewerkschaften Informationsmaterial und -veranstaltungen direkt in den Universitäten zu sämtlichen Arten der typischen Studentenjobmodelle organisieren. Nur mit diesem Dreiklang aus gewerkschaftlichem Bildungsangebot, Vorarbeit aktiver Betriebskerne und öffentlichkeitswirksamer Konfliktführung haben Gewerkschaften eine Perspektive in diesem schwierigen Feld.

*\* Patrick Lohner ist Gewerkschaftssekretär in der FAU München, wo er u.a. den Konflikt bei Walther König betreut.*

*express* im Netz und Bezug unter: [www.express-afp.info](http://www.express-afp.info)  
Email: [express-afp@online.de](mailto:express-afp@online.de)

**express** / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

*Bankverbindung* für Spenden und Zahlungen:  
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12