

Kampf um allgemeinverbindliche Tarifverträge im Einzelhandel

Unterschiedliche Positionen in einer lohnkostenintensiven Branche

Der Einzelhandel zählt zu den umsatz- und beschäftigungsstärksten Wirtschaftssektoren in Deutschland. Harte Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften sind ebenso typisch für die lohnkostenintensive Branche wie die sinkende Tarifbindung. Wie sich das in der Praxis auswirkt, zeigt das Beispiel der real,- SB-Warenhaus GmbH.

„Wissen Sie, was ein Kaffeebeleser oder eine Repassiererin ist?“, fragt Dr. Peter Achten und schaut seinem Gegenüber ins erstaunte Gesicht, bevor er selbst die Antwort liefert: „Das sind Berufsgruppen, die immer noch in den aktuellen Tarifverträgen des Handels auftauchen, obwohl sie schon lange nicht mehr existieren.“

Illustrieren will der Hauptgeschäftsführer des Handelsverbands NRW mit seinem Beispiel den Reformbedarf von Tarifverträgen im Handel, „die mit der Arbeitswirklichkeit von heute nicht mehr in Einklang zu bringen sind.“ Das gilt nach seiner Ansicht vor allem für die Entgeltstrukturen der Branche: „Die Arbeitsabläufe haben sich in den vergangenen Jahren komplett verändert, doch damit hält die Eingruppierungssystematik nicht Schritt.“ Während eine Kassiererin, erläutert er seine Überzeugung an einem weiteren Beispiel, in den 1970er Jahren noch eine Riesenmenge an Preisen im Kopf haben musste und aufgrund der an sie gestellten Anforderungen wie eine Fachverkäuferin eingruppiert war, handele es sich heute um „eine Anlernertätigkeit, bei der sie die Ware nur noch über den Scanner ziehen muss. Trotzdem wird sie genauso eingruppiert wie damals.“



Foto: dpa Picture Alliance/Ulrich Baumgarten

Die besondere körperliche Beanspruchung einer Kassiererin will Peter Achten damit nicht leugnen – „darüber kann man sprechen“ –, aber eine Modernisierung der Entgeltstrukturen sei überfällig: „Wir wollen Anforderungen in Leistungskategorien entwickeln, indem wir Tätigkeiten hinsichtlich der körperlichen Beanspruchung, der Führungsverantwortung und der sozialen Kompetenz in Cluster einordnen. Niemand der gegenwärtig Beschäftigten soll schlechter gestellt werden, aber in Zukunft sollen Jobs nach den genannten Anforderungskriterien eingeteilt werden – analog etwa zum Entgelttarifvertrag, den die IG Metall abgeschlossen hat. So etwas hätten wir auch gerne.“

Doch die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat andere Vorstellungen von einer „gerechten Entgeltstruktur“: In ihren Augen stellt der Tarifvertrag im Einzelhandel das Warenhaus der 1950er, 1960er Jahre dar. Dass er modernisiert werden muss, steht für sie außer Frage. Silke Zimmer, Landesfachbereichsleiterin ver.di Handel NRW: „Mit der EU-Rechtsprechung haben wir Tarifparteien den Auftrag, Tarif-

verträge bzw. Entgeltsysteme transparent und diskriminierungsfrei zu gestalten und es muss Lohngerechtigkeit herrschen. Das ist beim jetzigen Tarifvertrag sicher nicht der Fall, denn der typische männliche Erwerbstätige ist nach wie vor besser gestellt als die weibliche Erwerbstätige. Veränderungen aber lassen sich im Moment kaum durchsetzen, weil sich die Arbeitgeberseite verweigert. Im letzten Jahr hatten sie nur vereinzelt Termine für Tarifverhandlungen über eine neue Entgeltstruktur angeboten und in Hessen war der Platz des Verhandlungsführers auf Arbeitgeberseite lange Zeit nicht besetzt.“

Für die Gewerkschaft ist klar: Eine neue Entgeltstruktur muss alle Anforderungen, die an eine Tätigkeit gerichtet werden, erfassen. „Warum“, fragt Silke Zimmer, „wird im gegenwärtigen Tarifvertrag beim Warenverräumen die Körperkraft gemessen, bei der Kassiererin, die ja auch schwere körperliche Arbeit tätigt, indem sie die Ware über das Band zieht, aber nicht? Unberücksichtigt bleiben auch Anforderungen, die sich aus der Verantwortung für viel Geld, aus der Aufmerksamkeit und



Dr. Peter Achten, Hauptgeschäftsführer
Handelsverband NRW, Düsseldorf



Silke Zimmer, Landesfachbereichsleiterin
Handel ver.di NRW, Düsseldorf

Konzentration im Kassiervorgang ergeben, einer Tätigkeit, die unter ständiger Beobachtung stattfindet. Hinzu kommen Diebstahlkontrolle, ständig neue Rabattaktionen, Payback-Karten, das Erlernen neuer Kassensysteme, aber auch psychosoziale Anforderungen hinsichtlich der Kommunikation.“

Silke Zimmer weiß zudem: Längst nicht alle Kassiererinnen arbeiten nur an einem Kassensarbeitsplatz. „Bei vielen Discountern müssen die Beschäftigten selbst entscheiden, ob sie wegen starken Kundenaufkommens an der Kasse bleiben oder im Laden einräumen und Kunden bedienen. Also müssen wir hinsichtlich der Anforderungen an die konkrete Tätigkeit genau hinschauen, damit wir – wie von der EU vorgegeben – zu einer gerechten Bezahlung kommen. Die Arbeitgeber aber wollen eine neue Entgeltstruktur nur dazu nutzen – das wird an dem Beispiel der Kassiererin so deutlich –, um die Tarife insgesamt nach unten zu korrigieren.“

Personalintensive Branche

Angesprochen ist mit den Entgeltstrukturen ein wesentlicher Aspekt aus einem ganzen Bündel zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften umstrittener Themen wie Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitszeiten und die Entlohnung in einer Branche, die mit aktuellen Wachstumsraten zwischen 1,5 und 2 Prozent zu den umsatz- und beschäftigungsstärksten Wirtschaftssektoren in Deutschland zählt.

Doch gerade beim Wachstum mahnt Handelsverband NRW-Hauptgeschäftsführer Peter Achten, genau hinzuschauen. Maßgeblicher Wachstumstreiber sei der E-Commerce. Ein Drittel des Umsatzes entfalle

allein auf den Lebensmitteleinzelhandel, wobei es sich hier allerdings zum großen Teil um „ein preisgetriebenes Wachstum“ handle: „Die Multichannel-Anbieter, die stationär und online agieren, sowie die Händler langlebiger Konsumgüter sind mit ihren Umsatzzuwächsen relativ zufrieden, aber abseits der Toplagen, in Nebenzentren, wird es schwierig, wie jeder sehen kann, der mit offenen Augen durch die Innenstädte geht.“

Peter Achten legt großen Wert auf Differenzierung: „10 Prozent der Unternehmen machen 50 Prozent des Umsatzes, die Wettbewerbsintensität ist enorm. Sehr viele Unternehmen sind in Schwierigkeiten. Pauschale Antworten helfen nicht weiter.“

Allzu pauschal ist nach seiner Ansicht die Charakterisierung des Einzelhandels wegen der hier vorherrschenden Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitszeiten und Löhne als prekäre Branche. „Ehrlich gesagt: Das geben die Zahlen nicht her. Bei den Gesamtbeschäftigten haben wir ein jährliches Wachstum von ein, zwei Prozent, wobei die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in jüngster Zeit von 471.000 auf 499.000 gestiegen, die der geringfügig Beschäftigten von 236.000 auf 222.000 gesunken ist.“

Für den hohen Anteil an Teilzeit- und Minijobs gibt es nach seiner Auffassung gute Gründe: „Im Einzelhandel brauchen wir wie bei allen serviceorientierten Dienstleistungen allein aufgrund der Öffnungszeiten ein sehr variables Beschäftigungsvolumen, was zwangsläufig eine hohe Teilzeitquote bedeutet – übrigens ein insbesondere von Frauen stark nachgefragtes Beschäftigungsverhältnis.“

Silke Zimmer weist das entschieden zurück: „Von den drei Millionen Beschäftigten im Einzelhandel sind etwa 850.000 Menschen geringfügig beschäftigt. Das können nicht alles freiwillig geringfügig Beschäftigte sein. Wenn ich in die Betriebe gehe, werde ich ständig mit der Forderung nach zeitlicher Aufstockung von Arbeitsverhältnissen konfrontiert. Zwar haben wir in unserem Tarifvertrag eine Regelung, die besagt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich mindestens 20 Stunden zuweisen muss, doch wenn er einer Arbeitsplatzbewerberin sagt: Ich biete Ihnen nur eine geringfügige, befristete Beschäftigung an, dann gibt es in dieser Notsituation kaum jemanden, der einen Minijob nicht annimmt.“ Für Frauen, ist Silke Zimmer überzeugt, ist der Gesetzesentwurf zur Rückkehr von Teilzeit auf Vollzeit sowie die Frage zur Aufstockung von Teilzeit deshalb „eines der zentralen Gesetzesvorhaben, die unbedingt umgesetzt werden müssen.“

Anders als sie hält Peter Achten die Bezeichnung Niedriglohnbranche für nicht gerechtfertigt: „Mit einem Ecklohn von rund 2.500 Euro gehört der Einzelhandel nicht zu den absoluten Niedriglohnjobs. Im Tarifspiegel sind nach seiner Auskunft „ungelernte volljährige Fachkräfte im ersten Jahr“ die einzige Lohngruppe, die dem Niedriglohnsektor zuzurechnen ist. Nach seiner Kenntnis weiß jedes Unternehmen: „Wer Fachverkäufer haben will, muss die marktgängigen Gagen zahlen. Mit einer repressiven Personalpolitik lässt sich kein erfolgreiches Geschäftsmodell aufbauen.“

Silke Zimmer wiederum hält dem entgegen, „dass eine Verkäuferin, die in unserer Ecklohngruppe 45 Jahre beschäftigt ist, nach 45 Versicherungsjahren eine Rente in Höhe

von 1.220 Euro bekommt. Dieselbe Verkäuferin, die vielleicht zehn Jahre Teilzeit gearbeitet hat, was nicht unwahrscheinlich ist, erhält knapp 1.000 Euro Rente, und die Verkäuferin, die über Jahre Teilzeit gearbeitet hat – und da rede ich nicht von der geringfügig Beschäftigten –, landet bei gerade mal 850 Euro. Wenn wir uns dann vor Augen führen, dass zwei Drittel aller im Einzelhandel Beschäftigten in Teilzeit arbeiten oder sogar geringfügig beschäftigt sind, heißt das, dass zwei Millionen Beschäftigte der Branche ganz konkret von Altersarmut bedroht sind. Das ist kein individuelles, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem und auch ein zukünftiges Problem für die sozialen Sicherungssysteme. Also müssen wir die Frage stellen, wie wir einen Arbeitsmarkt regulieren wollen, in dem es Geschäftsmodelle gibt, die dazu beitragen, dass von der damit verbundenen Entlohnung niemand weder jetzt noch im Alter leben kann.“

Altersarmut, versichert Arbeitgebervertreter Peter Achten, „ist ein Thema, das wir uns in Tarifverhandlungen sehr zu Herzen genommen haben.“ Der Vorschlag seines Verbands umfasste eine Entgelterhöhung mit zwei Komponenten: Einem Prozentwert sowie einer Einmalzahlung, einer Pauschale, die laut Peter Achten „verstetigt und auch dynamisiert werden kann.“

In diesem Kontext verweist er auf das kürzlich im Bundesrat beschlossene Betriebsrentenstärkungsgesetz, das Menschen mit vergleichsweise geringem Verdienst, wovon insbesondere Teilzeitbeschäftigte im Einzelhandel betroffen sind, weitere Zuschüsse zur betrieblichen Altersversorgung verspricht. „Hier“, so der Hauptgeschäftsführer des Handelsverbands NRW, „haben wir vorgeschlagen, verstetigte Einmalzah-

lungen vorzugsweise für die betriebliche Altersversorgung zu verwenden. So werden aus 100 schnell 120 Euro.“

Ein Vorschlag, den ver.di ablehnt. Silke Zimmer begründet die Entscheidung so: „Wir müssen beides, die spätere, aber auch die gegenwärtige Lage der Beschäftigten im Blick behalten. Die Kolleginnen und Kollegen benötigen das Geld heute schon. Wenn wir darüber hinaus das Problem Altersarmut ernst nehmen, brauchen wir tabellenwirksame Erhöhungen der Entgelte.“ Was sie damit meint ist: „Wenn die Löhne jetzt zum Beispiel um drei Prozent steigen und in der nächsten Tarifrunde um weitere drei Prozent ist der Zinseszinsseffekt natürlich viel höher, als wenn wir uns jetzt mit 1,5 Prozent plus einer Einmalzahlung begnügen. Der Unterschied summiert sich über 40 Berufsjahre zu einer erheblichen Summe, die bei den Rentenpunkten fehlt. Kurzum: Eine Einmalzahlung hilft aus unserer Sicht nicht weiter. Wir brauchen vielmehr höhere prozentuale Zuwächse inklusive einer sozialen Komponente, von der hauptsächlich die Beschäftigten in den unteren und mittleren Einkommensbereichen profitieren.“

„Wenn Arbeitgeber für sich reklamieren, dass sie etwas gegen die Altersarmut der Frauen im Einzelhandel tun wollen“, fährt sie in ihrer Kritik fort, „dann fordern wir von den Arbeitgebern, dass zunächst erstmal zumindest der bereits bestehende Tarifvertrag zur Altersvorsorge obligatorisch wird. Das ist meist nicht der Fall, denn nur wenn die Frauen sagen, ich will die Altersvorsorge haben, dann zahlt der Arbeitgeber auch. Nach unserer Erfahrung nimmt das nur ein Drittel der Beschäftigten in Anspruch. Das hat mit Unkenntnis zu tun.“

Sinkende Tarifbindung

Ein grundlegendes Problem im Kontext von Tarifverträgen ist: In der Einzelhandelsbranche sinkt die Tarifbindung rapide. Nur noch 30 Prozent aller Unternehmen sind tarifgebunden.

Woran das liegt, erklärt Peter Achten so: „Die Unternehmen stört vor allem die fehlende Flexibilität der Tarifverträge. Die Gewerkschaft sagt: Ihr wollt die Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf knechten. Was wir aber meinen, sind Jahresarbeitszeitkonten, wozu es im Gegensatz zu den Tarifverträgen längst gemeinsame Absprachen auf betrieblicher Ebene und auch schriftlich fixierte Betriebsvereinbarungen gibt. Da wollen Unternehmen mehr Spielräume, genauso wie bei den Vergütungen in Form unterschiedlicher Modelle, beispielsweise als Team- oder Einzelprovision. Ist das nicht der Fall, steigen zukünftig noch mehr Unternehmen aus der Tarifbindung aus und schließen Haustarifverträge ab, die teils sogar bessere Konditionen für die Beschäftigten beinhalten.“

Oft aber auch schlechtere, kontert die Gewerkschaft und plädiert deshalb für Allgemeinverbindlichkeit, die aber nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften beantragt werden kann. Dem will sich Peter Achten jedoch keineswegs anschließen und nennt den Grund: „Gerade inhabergeführte Unternehmen sagen: Wenn wir Tarifverträge komplett annehmen müssen, sind wir nicht mehr Mitglied bei euch. Sie sagen: Entweder vereinbart ihr einen Tarifvertrag, den wir anwenden können, oder ihr lasst uns die Freiheit, einzelne Aspekte davon rauszunehmen. Wenn wir das System für allgemeinverbindlich erklären lassen, gilt das als Verrat.“

In seinen Augen ist der Vorwurf nachvollziehbar: „Wenn wir Allgemeinverbindlichkeit akzeptieren in einem System, das nicht funktioniert, dann nehmen wir alle gemeinsam in Haft, aber dann gehen einige Unternehmen über die Wupper. Bei der derzeitigen Tarifstruktur können wir keine Allgemeinverbindlichkeit herstellen, denn im Grunde ist sie ein erzwungenes Lohnkartell. Erst brauchen wir die neuen Entgeltstrukturen und dann müssen wir uns genau anschauen, was davon wir für allgemeinverbindlich erklären lassen können.“

Die Gewerkschaft hingegen beharrt auf Allgemeinverbindlichkeit, spricht: Tarifverträge sollen wieder für alle Beschäftigten und alle Unternehmen im NRW-Einzelhandel verbindlich gelten. Das war bis 2003 auch der Fall, „aber dann“, so Silke Zimmer, „hat sich ein Geschäftsmodell etabliert, durch Lohndumping unterhalb des Tarifvertrags Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Damit muss Schluss sein, damit der Wettbewerb der Unternehmen nicht weiter über Lohndumping auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Es gibt durchaus auch tarifgebundene Arbeitgeber, die das ähnlich sehen und die das Lohndumping in der Branche verhindern wollen. Der Deutschlandchef von Lidl zum Beispiel hat sich für die Allgemeinverbindlichkeit eingesetzt und mit der Firma Ziesak in Oberhausen haben wir erst jüngst einen Baumarkt gewonnen, der wieder in die Tarifbindung eingestiegen ist.“

Auch die von den Arbeitgebern beklagte mangelnde Flexibilität der Tarifverträge lässt sie nicht gelten: „Unser Tarifvertrag bietet schon jetzt große Spielräume. So ermöglicht er Arbeitgebern, in bestimmten Grenzen von der 37,5-Stunden-Woche abzuweichen. Aber hier sieht das Arbeitszeit-

gesetz vor, dass es einen Ausgleich geben soll zwischen den wirtschaftlichen Interessen eines Unternehmens und den berechtigten Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Planbarkeit und Kalkulierbarkeit ihrer Arbeitszeit. Zwar schreibt unser Tarifvertrag deshalb vor, dass die Arbeitszeit über das Jahr hinweg geplant werden soll, aber sie kann völlig unterschiedlich geplant werden. Die geforderte Flexibilität gibt es also schon.“

Um bei den Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag öffentlichen Druck zu erzeugen, hat ver.di am 9. September 2017 in Düsseldorf eine zentrale Demonstration mit vielen Beschäftigten des Handels organisiert. Silke Zimmer: „Wir wollen uns dafür einsetzen, dass die Politik die Hürden für Allgemeinverbindlichkeit senkt. Im Moment scheitert die Allgemeinverbindlichkeit an zwei Hürden. Die erste ist, dass die Tarifparteien die Allgemeinverbindlichkeit gemeinsam beantragen müssen: Hier erhoffen wir uns von Politik und Öffentlichkeit, dass der Druck auf den Verband erhöht wird, denn Leidtragende sind nicht nur die Beschäftigten, sondern auch unsere sozialen Sicherungssysteme, mit denen indirekt Geschäftsmodelle finanziert werden, die dazu führen, dass Menschen von ihrer Arbeit jetzt und später im Alter nicht leben können. Die zweite Hürde ist, dass in den Tarifausschüssen Einstimmigkeit vorgeschrieben ist, die jedoch häufig nicht hergestellt werden kann. Bei unserer Demonstration in Düsseldorf haben unsere Kolleginnen und Kollegen ein deutliches Zeichen gesetzt, dass sie hier Antworten von Politik erwarten.“

So viel ist klar: Eine Einigung muss her. „Wenn sich die Tarifvertragsparteien nicht auf ein Tarifwerk und auch nicht auf ei-

nen AVE-Tarifvertrag einigen können“, prognostiziert Landeschlichterin Anja Weber im G.I.B.-Interview, „werden die Tarifstrukturen im Einzelhandel weiter erodieren. Das ist mit einer Tarifbindung von 30 Prozent nicht mehr zu halten. Der Einzelhandel ist eine extrem schwierige und extrem lohnkostenintensive Branche – umso wichtiger, dass es dort zu einer Verständigung kommt. Zudem müssen wir die Akzeptanz der Tarifverträge, aber auch ihren Wirkungsgrad erhöhen. Da gibt es einen Zusammenhang. Im Moment bewegt sich der Einzelhandel hinsichtlich der Tarifbindung in einer Spirale nach unten, wobei sich mittlerweile auch größere Ketten aus der Tarifbindung verabschieden wollten und teils Haustarifverträge abgeschlossen haben. Eine sehr schwierige Situation für die Tarifvertragsparteien, aber Lösungen sind notwendig.“

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209
a.kratz@gibnrw.de

KONTAKTE

Dr. Peter Achten, Hauptgeschäftsführer
Handelsverband NRW
Kaiserstr. 42 a, 40479 Düsseldorf
achten@hv-nrw.de
www.hv-nrw.de

Silke Zimmer

Landesfachbereichsleiterin
Handel ver.di NRW
Karlstr. 123 – 127, 40210 Düsseldorf
silke.zimmer@verdi.de

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466
paul.pantel@arcor.de