

# Minijobs im Einzelhandel

LIESELOTTE HINZ

Am Beispiel des Einzelhandels lässt sich zeigen, welche Auswirkungen die von der Politik forcierten Deregulierungsmaßnahmen haben. Viele Arbeitgeber nutzen unter den Bedingungen des Verdrängungswettbewerbs im Handel die Spielräume, die sich durch veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen und fehlende Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge bieten, um Tarifstandards extensiv abzusenken. Die Regelungen zu Minijobs haben diese Spielräume seit der Reform 2003 noch erweitert. Auf dem Erfahrungshintergrund der Gewerkschaft ver.di ist zu konstatieren, dass für Minijobber im Handel andere Regeln als für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gelten: Die Entgelte sind niedriger und eine tarifvertragliche Eingruppierung nach Tätigkeit und Qualifikation findet beim Minijob oftmals nicht statt. Weil der Minijob damit zu einer für die Unternehmen kostengünstigen Beschäftigungsform geworden ist, verwundert seine quantitative Bedeutung nicht: Jeder dritte Arbeitsplatz im Einzelhandel ist ein Minijob. Mit dieser Beschäftigungspolitik mögen Handelsunternehmen kurzfristig betriebswirtschaftlich Erfolg haben, damit ziehen sie aber gleichzeitig das Niveau der gesamten Branche weiter nach unten.

## Die Wettbewerbssituation im Einzelhandel und die Folgen

Ein Blick auf die Wettbewerbssituation macht deutlich, weshalb die Beschäftigungsstandards im Einzelhandel so unter Druck geraten: Der Einzelhandel zählt mit rund 3 Mio. Beschäftigten und rund 400.000 Unternehmen zu den größten Wirtschaftsbranchen. Stagnierende Umsätze bei immer mehr Verkaufsfläche und längeren Öffnungszeiten führen vor dem Hintergrund der nach wie vor schwachen Binnenachfrage zwangsläufig zu Überkapazitäten und damit zu einem in den Teilbranchen unterschiedlich ausgeprägten enormen Wettbewerbsdruck.<sup>1</sup>

Der massive Konkurrenzdruck führt zu einem tagtäglichen „Benchmarking“ zwischen den konkurrierenden Unternehmen, aber auch zwischen den jeweiligen Filialen. Umsatzzahlen wie auch Personalkosten werden regelmäßig abgeglichen, was unter den gegebenen Wettbewerbsbedingungen Druck auf Beschäftigte und Betriebsräte ausübt. Der Spielraum für Personalkostenenkungen wird ständig ausgereizt: Vollzeitbeschäftigte werden durch „billigere“ Teilzeitkräfte und insbesondere geringfügig Beschäftigte ersetzt, Einstellungen erfolgen nur noch befristet, Beschäftigte von Fremdfirmen oder sogenannte Dienstleister übernehmen Tätigkeiten im Verkauf und viele Unternehmen

setzen auf den Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern.

Diese Entwicklung hat die Beschäftigungsstruktur des Einzelhandels merklich verändert: Nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit lag der Anteil der Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisse an den insgesamt 3,01 Mio. Beschäftigungsverhältnissen im Einzelhandel im Jahr 2009 nur noch bei 43 %. Ein Viertel waren sozialversicherungspflichtige Teilzeitjob (24,8 %); 32 von 100 Arbeitsplätzen im deutschen Einzelhandel waren im Jahr 2009 Minijobs, das sind etwa 750.000 ausschließlich geringfügig Beschäftigte und rund 250.000 im Nebenjob. Minijobs sind insbesondere in den Teilbranchen Lebensmitteleinzelhandel und Textileinzelhandel anzutreffen. Gegenüber 2000 stieg der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Branche damit um 1,6 Prozentpunkte, der Anteil der Minijobs als Nebenjob stieg deutlich um knapp 6 Prozentpunkte.<sup>2</sup>

## Abnehmende Tarifbindung setzt Beschäftigungsstandards unter Druck

Es ist durchaus kein Zufall, dass sich gerade im Einzelhandel die Fälle von prekärer Beschäftigung und Lohndumping häufen, denn in dieser großen Dienstleistungsbranche gelten keine für alle Marktteilnehmer verbindlichen Standards in der Beschäftigung: Die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge wurde im Jahre 2000 bzw. 2003 (Manteltarifvertrag NRW) aufgekündigt. Damit wurde bei den Einkommens- und Arbeitsbedingungen eine Spirale nach unten in Gang gesetzt. Mittlerweile arbeitet nur noch knapp über die Hälfte der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen. In den letzten zehn Jahren haben sich viele Unternehmen mit dezidierter Absicht, die Standards in der Entlohnung und der Beschäftigung zu senken, durch Änderung der Unternehmensstruktur, durch Verbandsaustritt bzw. durch

<sup>1</sup> Vgl. Glaubitz, G. (2010): Die Zukunft des deutschen Einzelhandels, Düsseldorf; ders. (o.J.): Auf allen Kanälen: Handel 2020, Fachbereich Handel Bereich Branchenpolitik/WABE-Institut, Branchendaten Einzelhandel 2011, [http://www.verdi.de/branchenddaten/bd\\_einzelhandel/](http://www.verdi.de/branchenddaten/bd_einzelhandel/).

<sup>2</sup> Vgl. Voss-Dahm, D. (2010): Aktuelle Trends der Beschäftigung und Qualifikationsentwicklung im Handel, Internet-Publikation, [http://www.bops-projekt.de/download/IAQ\\_Beschaeftigung\\_und\\_Qualifikation\\_im\\_Handel\\_Aug2010.pdf](http://www.bops-projekt.de/download/IAQ_Beschaeftigung_und_Qualifikation_im_Handel_Aug2010.pdf).

Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung der tarifvertraglichen Bindung entledigt.

Die oftmals fehlende Tarifbindung wird durch das Fehlen funktionierender Interessenvertretung verstärkt: Nur rund ein Drittel der Handelsbeschäftigten wird durch einen Betriebsrat vertreten. Und dort, wo es ihn gibt, stellt ver.di oftmals eine abnehmende Professionalität fest. Freistellungsmöglichkeiten sind stark begrenzt, oftmals müssen die Betriebsratsgremien im Unternehmen erst einmal durchsetzen, Betriebsratssitzungen durchführen zu können oder notwendige Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Die Organisation von Betriebsratsarbeit ist in der „Frauenbranche“ Einzelhandel für die Kolleginnen eine besondere Herausforderung: Flexible Arbeitszeitsysteme, die unterschiedlichsten Arbeitszeitlagen und Arbeitszeitvolumina, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch der (oft durch die Vorgesetzten initiierte) Druck, weil der Arbeitsplatz der Betriebsratssitzung wegen verlassen wird, kennzeichnen die Rahmenbedingungen für die Interessenvertretung im Einzelhandel. Festzustellen ist auch, dass freigestellte Betriebsräte in der Regel Männer sind und insbesondere im Discounterbereich die Arbeit in den Betriebsräten durch eine große Zahl ehemaliger Filial- oder Bezirksleiter geprägt wird.

### Soziale Schiefen im Einzelhandel durch Zunahme von Minijobs

Während der Einsatz von geringfügig Beschäftigten ursprünglich aus Flexibilitätsgründen erfolgte, dient deren Einsatz heute vor allem dem Ziel, die Personalkosten zu senken. Minijobs sind mittlerweile fester Bestandteil der Personalpolitik im Einzelhandel – wenn auch nicht alle Unternehmen dieses personalpolitische Instrument im gleichen Umfang nutzen.

Die Koinzidenz von Minijob und Niedriglohn wird besonders deutlich am Beispiel des nicht tarifgebundenen Unternehmens KIK. Das Unternehmen zahlte lange Zeit geringfügig Beschäftigten, die im Verkauf eingesetzt werden, einen Stundenlohn von 5,20 €. Im Oktober 2007 erstatteten zwei KIK-Beschäftigte erstmals Anzeige wegen Lohndumping. Im März 2009 stellte das LAG Hamm fest, dass KIK sittenwidrige Löhne gezahlt hat. Den klagenden Frauen wurde ein Stundenentgelt von 8,21 € zugesprochen. Das Gericht rügte darüber hinaus die Firma wegen massiver Verstöße gegen das Bundesurlaubsgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz und das Nachweisgesetz.

Nachdem die Medien weitere Skandale bei der Firma KIK aufdecken konnten, erklärte der Rechtsanwalt des Unternehmens in der Hamburger Morgenpost (05.08.2010): „KIK ist doch kein Ausbeuter. Es wird aber der Eindruck erweckt, die Angestellten könnten von fünf Euro pro Stunde nicht leben. Die Wahrheit ist: Viele der Aushilfen leben von Hartz IV und bekommen durch KIK die Möglichkeit, ihr Einkommen aufzubessern.“ Das zeigt, wie selbstverständlich einige

Unternehmen im Einzelhandel Lohndumping betreiben und aufstockende Leistungen systematisch in ihre Entgeltspolitik mit einbeziehen.

Um aus den Schlagzeilen zu kommen, beschloss die KIK-Geschäftsführung den geringfügig Beschäftigten ab Oktober 2010 einen „Mindestlohn“ von 7,50 € zu zahlen. Dies entspricht zwar immer noch nicht dem Tarifentgelt, bedeutet aber für die betroffenen Beschäftigten eine spürbare Verbesserung.

Doch selbst in tarifgebundenen Unternehmen kommen tarifvertragliche Regelungen bei geringfügig Beschäftigten nicht selbstverständlich zur Anwendung, wie das Beispiel des Lebensmitteldiscounters Netto zeigt. Das Unternehmen zahlt den 30.000 geringfügig Beschäftigten – das sind 42 % der gesamten Beschäftigten im Unternehmen (Stand Beginn des Jahres 2010) einen Stundenlohn von 7,50 €, was klar gegen tarifliche Bestimmungen verstößt. Der Arbeitgeber argumentiert, dass die „Aushilfen“ keine Abzüge hätten. Seit wenigen Monaten ist festzustellen, dass der Anteil der geringfügig Beschäftigten sinkt. Entweder werden Befristungen nicht verlängert oder die Arbeitszeit wird aufgestockt. Dafür werden aber massenhaft Auszubildende eingesetzt und als billige Arbeitskräfte missbraucht.

### Betriebsräte unter Druck – aber nicht chancenlos

Tarifvertragliche Regelungen bieten dort, wo sie noch zur Anwendung kommen, in Verbindung mit dem Betriebsverfassungsgesetz durchaus „Haltegriffe“, um der Absenkung von Standards Grenzen zu setzen. So ist z. B. im Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in NRW geregelt: „Die Arbeitszeit soll wöchentlich mindestens 20 Stunden und am Tag mindestens 4 Stunden betragen und auf höchstens 5 Tage in der Woche verteilt werden. Hiervon kann abgewichen werden, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht oder betriebliche Belange (z. B. Schließdienst, Hausreinigung, Inventuren...) dies erfordern...“

Durch Rechtsprechung ist diese Regelung inzwischen konkretisiert.<sup>③</sup> Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einer Arbeitszeit von weniger als 20 Stunden ist grundsätzlich *nicht zulässig*. Sie ist nur dann möglich, wenn die Tätigkeit als solche sie bedingt. Ökonomische oder betriebswirtschaftliche Belange sind keine betrieblichen Belange im Sinne der Tarifvorschrift! Auch der „Wunsch“ des/der Beschäftigten muss nachgewiesen werden.<sup>④</sup>

Es stellt sich die Frage, wie vor diesem Hintergrund die Anzahl der Minijobs selbst in Betrieben mit Tarifbindung und mit Betriebsräten so stark ansteigen konnte. Wie ►

<sup>③</sup> Vgl. BAG v. 28.09.1992 – 1ABR 45/91 – AP Nr. 95 zu § 99 BetrVG 1972.

<sup>④</sup> Vgl. BAG Rechtsprechung zur „Wunschbefristung“.

konnte sich ein niedrig entlohntes Beschäftigungssegment im Einzelhandel derart vergrößern und auch verfestigen?

Mit dem Hinweis auf den harten Wettbewerb und die Notwendigkeit, die eigenen Arbeitsplätze abzusichern, akzeptieren Betriebsräte oftmals Abweichungen von tariflichen und gesetzlichen Standards. Nicht nur wird der Einsatz geringfügig Beschäftigter (als Ersatz für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) akzeptiert, auch wird deren falsche Eingruppierung und das Vorenthalten anderer tariflicher Leistungen, wie z.B. das Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Zuschläge für ungünstige Arbeitszeiten (z.B. Nachtarbeitszuschläge), hingenommen. Diese untertarifliche Bezahlung der Minijobs ist der wichtigste Grund dafür, dass diese Beschäftigungsform trotz der Abgabenquote für Arbeitgeber in Höhe von rund 30 % ein äußerst wichtiges Instrument für Personalkostenenkungsstrategien ist.

Die Politik der Betriebsräte wird in der Regel innerbetrieblich damit begründet und gerechtfertigt, dass geringfügig Beschäftigte ja nur „Hinzuverdiener“ seien, die nur kurzzeitig im Betrieb sind und daher keines besonderen Schutzes bedürfen – sie sind eben Randbelegschaft. Auch der Schutz der Stammebelegschaft vor den ungünstigen und ungeliebten Arbeitszeiten am Abend, in der Nacht und am Samstag spielt für die Akzeptanz dieser Beschäftigungsform im Betrieb eine wichtige Rolle. Zudem wird von den Arbeitgebern die Karte „brutto gleich netto“ erfolgreich ausgespielt: Dass geringfügig Beschäftigte für die gleiche Tätigkeit (z.B. an der Kasse) augenscheinlich netto mehr im Portemonnaie haben, spielt nicht nur für die Akzeptanz dieser Beschäftigungsform durch die Betriebsräte eine wichtige Rolle („Gerechtigkeit“), sondern ist auch bei der Stammebelegschaft ein Thema. Gewerkschaftliche Eingruppierungsaktionen stoßen hier an Grenzen – trotz aller Hinweise auf die Auswirkungen dieser Beschäftigungsform auf die Stammebelegschaft und die sozialen Sicherungssysteme.

Oftmals werden Betriebsräte und Belegschaften in der Weise unter Druck gesetzt, dass sie vor die Alternative gestellt werden, entweder den Einsatz von geringfügig Beschäftigten zu akzeptieren oder auf Neueinstellungen ganz zu verzichten. Vor dem Hintergrund der Arbeitsbelastung werden „mehr helfende Hände“ dem Konflikt vorgezogen. Wir erleben, dass Beschäftigte aufgrund restriktiver Personalpolitik Stunden abgeben müssen und nun neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – manchmal sogar im selben Betrieb, allerdings beschäftigt bei einem Dienstleister – das notwendige Einkommen über einen zusätzlichen Minijob realisieren.

## Ausblick

Die Beschäftigungsbedingungen im Einzelhandel sind durch Arbeitsverhältnisse mit unterschiedlichen Arbeitszeitvolumina, flexible und versetzte Arbeitszeiten, Schichtarbeit und befristete Beschäftigung, verbunden mit direktem und indirektem Druck auf Beschäftigte geprägt. Unter diesen Rahmenbedingungen können sich kollektive Pro-

zesse als Voraussetzung für die Wahrnehmung der eigenen Interessen nur schwerlich entwickeln.

Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, dass ver.di ihre Organisations- und Aktionsformen überprüft und neue Wege geht. Zurzeit startet der Fachbereich Handel in NRW bei einem Discounter ein Projekt, in dem modellhaft für Discounter gewerkschaftliches Handeln insbesondere auch bei Minijobbern organisiert werden soll.

Eine Vielzahl gewerkschaftlicher Aktionsformen ist wichtig, um Veränderungen für die Beschäftigten herbeizuführen. Dies wird langfristig aber nicht ausreichen, denn die Abwärtsspirale bei Einkommen und Arbeitsbedingungen kann letztendlich nicht auf der betrieblichen Ebene gestoppt werden. Es braucht allgemeinverbindliche, für alle geltende Regelungen. Unser dringendstes Ziel ist es, die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge im Handel wieder zu erreichen und auch die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anwendung der Allgemeinverbindlichkeit zu verbessern. Ergänzt werden muss dies durch einen gesetzlichen Mindestlohn, um eine einheitliche, verbindliche Untergrenze zu fixieren. Nur so kann Tariffucht wirksam eingedämmt werden. Zurzeit ist diesbezüglich ein Umdenken bei den Arbeitgeberverbänden des Einzelhandels zu beobachten. Nach wie vor sind dort gesetzliche Mindestlohnregelungen zwar ein Tabu. Es gibt inzwischen jedoch die Bereitschaft, über einen tariflich geregelten allgemeinverbindlichen Mindestlohn („tarifliches Basisentgelt“) zu verhandeln. Um den Niedriglohnstrategien über die Nutzung von Minijobs jedoch den Boden zu entziehen, besteht weiterhin die Forderung nach Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse und damit nach einem Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen ab der ersten Arbeitsstunde auch im Minijob. ■

## AUTORIN

LIESELOTTE HINZ, Landesfachbereichsleiterin Handel der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Nordrhein-Westfalen (NRW).

@ lieselotte.hinz@verdi.de