

FAQ | Tarifpolitische Hintergrundinformationen

Worüber wird aktuell verhandelt?

Es geht um die Tarifvergütungen im Einzelhandel. Die Verhandlungen befassen sich mit der Frage, wie die tariflichen Löhne, Gehälter und Auszubildendenvergütungen für die kommenden Jahre erhöht werden können.

Wen betrifft das?

Alle tariflich eingruppierten Beschäftigten in tausenden von tarifgebundenen Unternehmen des Einzelhandels. Hinzu kommen die vielen Beschäftigten in den Unternehmen, die ihrer Belegschaft arbeitsvertraglich zugesagt haben, die Tarifverträge des Einzelhandels anzuwenden.

Stimmt es, dass nur noch sehr wenige Unternehmen tarifgebunden sind und der Tarifvertrag tatsächlich nur noch für große Konzerne wie Aldi, Lidl, Kaufland, Ikea, Otto, EDEKA und REWE gilt?

Nein. Ein Beispiel: Allein im Einzelhandel im Rheinland (der nur einen Teil von NRW erfasst) gibt es ca. 600 tarifgebundene Unternehmen. In der gesamten Bundesrepublik sind es viele tausende. Darunter finden sich überwiegend – ca. zu zwei Drittel – tarifgebundene Handelsunternehmen, die nicht zum Lebensmitteleinzelhandel oder Versandhandel gehören, sondern zum Beispiel aus den Bereichen Bekleidung, Schuhe, Uhren/Schmuck, Haushaltswaren, Bürobedarf, Spielwaren, Möbel, Kosmetik, Elektro, Lederwaren usw. stammen. Für alle dort Beschäftigten gilt gleichermaßen der eine Einzelhandelstarifvertrag ihres Tarifgebietes.

Wer verhandelt gerade?

Die Verhandlungen werden zwischen der Gewerkschaft ver.di und den Arbeitgeberverbänden des Einzelhandels geführt. Die Verbände beteiligen ihre Mitglieder, indem sie Unternehmensvertreter/innen in Tarifkommissionen berufen. Vertreter/innen aus den vielen kleinen tarifgebundenen Handelsunternehmen treten in den Tarifverhandlungen nur sehr selten auf, weil sie befürchten, dann bestreikt zu werden.

Was steht zurzeit einem Tarifabschluss im Wege?

Im Einzelhandel sind die Unternehmen unterschiedlich gut durch die Corona-Pandemie gekommen. Viele Einzelhandelsunternehmen waren vom Lockdown betroffen, hatten massive Einschränkungen ihres Geschäfts hinzunehmen und müssen weiter um ihre Existenz bangen. Andere mussten zwar auch gewisse Einschränkungen hinnehmen und

besondere Hygienemaßnahmen umsetzen, erzielten jedoch zusätzliche Umsätze, weil Restaurants und Kantinen so lange geschlossen waren. In den Tarifgesprächen konnte bislang in bundesweit mehr als 25 Verhandlungsrunden noch keine Lösung gefunden werden, die für alle Fälle passt.

ver.di soll für Krisenunternehmen angeboten haben, mit differenzierten tariflichen Lösungen auf Unternehmensebene bei der Krisenbewältigung helfen zu wollen. Wäre das nicht eine Lösung?

Das ist deshalb sehr unrealistisch, weil ver.di dann tausende von Haustarifverträgen abschließen müsste. Hinzu kommt, dass ver.di vermutlich in vielen tarifgebundenen kleineren Unternehmen kaum Mitglieder hat und Schwierigkeiten hätte, auf einen Schlag so viele Haustarifvertragskommissionen zu gründen. Die Gewerkschaft hat sich auch nicht dazu geäußert, wie sie die Messlatte anlegen würde. Welches Unternehmen ist denn ein „echtes Krisenunternehmen“? Besser wäre es, über diese Kriterien zu sprechen und eine übergreifende Lösung im Branchentarifvertrag zu finden.

Welche Lösungen haben denn die Arbeitgeber bislang vorgeschlagen?

Die Arbeitgeber haben vorgeschlagen, einheitliche Tariftabellen pro Tarifgebiet für alle Beschäftigten festzulegen. Man könnte dann unterscheiden, zu welchem Zeitpunkt die neuen Tabellen Anwendung finden: Wenn Firmen gut durch die Pandemie gekommen sind, könnten sie die neue Tabelle nach Laufzeitende des auslaufenden Tarifvertrags anwenden. „Krisenunternehmen“ könnten mit der Anwendung der Tabelle zu einem späteren Zeitpunkt beginnen. Unterscheidungskriterien könnten die Betroffenheit von Lockdown-Maßnahmen sein (dazu wurde seitens der Arbeitgeber ein Vorschlag gemacht) oder es könnten verbindliche Aussagen der krisenrobusten Unternehmen gesammelt werden, die gegenüber ver.di verbindlich erklären, die Tarifierhöhungen vorzuziehen.

Was haben die Arbeitgeber in den Branchentarifverhandlungen konkret angeboten?

Im Einzelhandel lautet das Angebot: Für das erste Tarifjahr 2,0 % Erhöhung der tariflichen Löhne und Gehälter und zwar zwei Monate nach Auslaufen der Entgelttarifverträge im jeweiligen Tarifgebiet. Die Auszubildendenvergütungen würden sich um 2,0 % zu Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres erhöhen. Zudem wurde eine Einmalzahlung von 300 € (Vollzeit) angeboten. Im nächsten Tarifjahr würde dann eine weitere Steigerung von 1,4 % erfolgen, im dritten Tarifjahr eine Steigerung von 2,0 %.

„Krisenunternehmen“ könnten die Einmalzahlung hingegen entfallen lassen und die Tarifierhöhungen zu späteren Zeitpunkten umsetzen. Am Ende der Laufzeiten würden aber für alle tarifgebundenen Unternehmen wieder die gleichen Bedingungen gelten, so dass kein Unternehmen von der Tariftabelle abgekoppelt würde. Dies ist erforderlich, um den Flächentarifvertrag für die Branche als historische Errungenschaft zu erhalten. Die Vergütungen würden sich in den nächsten 36 Monaten um insgesamt 5,4 % erhöhen. Das sind im Schnitt pro Tarifjahr 1,8 %.

Bleibt der Orientierungsrahmen hinter Vorweganhebungen anderer Unternehmen zurück?

Nein. Durch den Orientierungsrahmen haben die gut durch die Pandemie gekommenen Unternehmen der Branche auf freiwilliger Basis eine materiell gleichwertige Lösung gefunden - einschließlich der bereits im Vorfeld erfolgten Vorweganhebungen einzelner Unternehmen.

Die Gewerkschaften haben sich zum Ziel gesetzt, dass die Tarifabschlüsse höher ausfallen als die Geldentwertung bzw. die Inflationsrate. Nur so könne ein echtes „Plus“ im Portemonnaie entstehen. Sind die Angebote da nicht zu gering ausgefallen?

Alle Angebote erfüllen dieses Ziel. Für 2021 werden zwar Preissteigerungen von ca. 2,5 % (2,4 bis 2,6 %) im Jahresvergleich zum Vorjahr vorausgesagt. Da aber in 2020 die Mehrwertsteuer gesenkt und in diesem Jahr wieder angehoben wurde, muss man diesen Effekt herausrechnen. Experten sagen, dass dieser Effekt ca. einen Prozentpunkt ausmacht. Das ist plausibel, denn in 2020 betrug die Preissteigerungsrate nur 0,5 %. Der Mittelwert aus 2,5 und 0,5 % beträgt 1,5 %. Diese 1,5 % sollten also die Messlatte für 2021 sein. Mit einem Angebot von 2,0 % (Einzelhandel) kann also ein „echtes Plus“ im Portemonnaie erreicht werden.

Kann man den Arbeitgebern des Lebensmittelhandels vorwerfen, sie würden die Coronakrise als Vorwand nutzen, um ihre Belegschaft nicht an den Gewinnen aus den Zusatzumsätzen beteiligen zu müssen?

Nein. Viele Unternehmen, die in der Krise ihr Geschäft kurzzeitig ausweiten konnten, haben ihre Belegschaften bereits in den vergangenen Monaten außerhalb von Tarifabschlüssen daran beteiligt. Dabei hat sich der Lebensmitteleinzelhandel und der Versandhandel besonders hervor getan: Während den 16 Monaten der Pandemie gab es zu verschiedenen Zeitpunkten Sonderleistungen, die zum Teil mit den Betriebsräten vereinbart wurden. Dies geschah freiwillig und außerhalb der Tarifrunden.

Die Einzelhändler haben deutliche Umsatzsteigerungen erreicht. Es müsste doch viel zu verteilen geben, oder?

Das ist zwar grundsätzlich richtig, aber wir dürfen nicht nur die Umsätze betrachten, sondern müssen auch die Kosten mit aufzeigen. So haben Handelsunternehmen aufgrund der Schutzmaßnahmen für Mitarbeiter und Kunden deutlich höhere Aufwendungen gehabt, wie z. B. für „kostenlose Masken“, Wachschilder, Abtrennungen an den Kassen, Mitarbeitertests u. a. Hinzu kamen viele freiwillige Impfaktionen, z. B. über die Betriebsärzte. Dieser zusätzliche Aufwand darf nicht einfach unter den Tisch fallen.

Die angesprochene Umsatzsituation ist ein coronabedingter Sondereffekt, der ja hoffentlich nicht jedes Jahr Eintritt. Sobald der Außerhaus-Verzehr in Gastronomie, Kantinen, etc. wieder anläuft, sind alle Sondereffekte umgehend beseitigt. Dagegen ist eine Anpassung der Tariftabellen ein Dauereffekt für die nächsten Jahre. Auch das spricht für die Kombination

von Tabellenerhöhungen mit Einmalzahlungen, weil so die wirtschaftliche Situation besser abgebildet wird.

Warum lehnen die Arbeitgeber eigentlich die von ver.di auch geforderte Allgemeinverbindlichkeit (AVE) der Tarifverträge im Einzelhandel ab?

Unternehmen, die sich gegen eine Tarifbindung im Arbeitgeberverband entscheiden, üben ihr in der Verfassung geschütztes Recht auf „negative Koalitionsfreiheit“ aus (Art. 9 Abs. 3 GG). Die AVE greift massiv in dieses Recht der Unternehmen ein und bedarf daher immer einer besonderen Rechtfertigung. Tatsächlich sind daher überhaupt nur weniger als ein Prozent aller im Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums registrierten Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. Eine AVE ist daher in der Praxis die ganz große Ausnahme. Zudem lässt sich über eine AVE die Tarifbindung in einer Branche auch nicht effektiv erhöhen. So erfolgt durch die AVE lediglich eine staatlich angeordnete Erstreckung auf die nicht tarifgebundenen Unternehmen einer Branche. Zur Steigerung der Tarifbindung bedarf es vielmehr attraktiver, moderner und praxistauglicher Tarifverträge, die frei von staatlicher Einflussnahme zwischen den Sozialpartnern verhandelt und auch akzeptiert werden.