

# **Verbindliches tarifliches Basisentgelt im Einzelhandel**

## Häufig gestellte Fragen und Antworten

### **Was bedeutet Basisentgelt?**

Das Basisentgelt bestimmt eine Untergrenze für ein Stundenentgelt, das für jegliche Tätigkeit im Einzelhandel nicht unterschritten werden darf.

### **Wie ist das Verhältnis des Basisentgelts zu der in einem Lohn- oder Gehaltstarifvertrag festgelegten Entgelthöhe?**

Beide regeln unterschiedliches und haben deshalb grundsätzlich nichts miteinander zu tun. Das Basisentgelt soll diejenigen Beschäftigungsverhältnisse erfassen, die nicht bereits durch die Lohn- und Gehaltstarifverträge erfasst werden.

### **Warum will die Einzelhandelsorganisation ein solches Basisentgelt festlegen?**

Wir sind für eine faire Bezahlung unserer Mitarbeiter. Das Image unserer Branche darf nicht durch das Fehlverhalten Einzelner nachhaltig beeinträchtigt werden. Die große Masse der Einzelhandelsunternehmen zahlt den Arbeitnehmern angemessene Löhne und Gehälter. Entweder wenden sie dabei den einschlägigen Lohn- oder Gehaltstarifvertrag an oder orientieren sich zumindest daran. Es gibt jedoch leider immer wieder Fälle von Lohndumping oder gar Wucherlöhnen, bei denen Mitarbeiter nicht korrekt bezahlt werden. Dadurch wird das Image unserer Branche negativ beeinflusst. So entsteht die Pauschalbehauptung, der Einzelhandel insgesamt sei eine seine Mitarbeiter schlecht entlohnende Niedriglohnbranche.

### **Warum haben die Unternehmen des Einzelhandels ein Interesse daran, unfaire Entlohnungspraktiken in der Branche zu unterbinden?**

Der Wettbewerb im Einzelhandel ist hart, der Preiskampf enorm. Aber er sollte nicht in einer Art und Weise ausgetragen werden, dass derjenige die Nase vorne hat, der mit Hilfe von Lohndrückerei und unsozialen Arbeitsbedingungen die Preise senkt. Außerdem zahlen sonst die Unternehmen, die faire Löhne bezahlen, die Zeche für andere, die sich unlautere Wettbewerbsvorteile durch Dumpinglöhne verschaffen. Dies betrifft z.B. die Umlagesysteme der Berufsgenossenschaft oder das U-1- und das U-2-Verfahren.

Zudem führen extrem niedrige Dumpinglöhne dazu, dass Arbeitnehmer zum Teil ergänzende Hartz-IV-Leistungen in Anspruch nehmen müssen und im Alter auf eine staatliche finanzierte Grundsicherung angewiesen sind. Wer für eine Senkung der Beitrags- und Steuerlast eintritt, der muss auch an die Ursachen herangehen.

### **Könnte sich ein schlechtes Image des Einzelhandels noch in anderen Bereichen auswirken?**

Ja, denn ein gutes Image der Branche ist auch wichtig vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels. Eine Branche mit einem schlechten Image wird

es beim Kampf um gute Arbeitnehmer schwer haben, die besten Arbeitskräfte zu finden.

### **Kann denn nicht der Staat gegen einzelne Fälle des Lohndumpings vorgehen?**

Als Tarifvertragspartei ist es uns wichtig, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in unserer Branche im Zusammenspiel mit unseren gewerkschaftlichen Verhandlungspartnern eigenverantwortlich zu regeln. Darüber hinaus sind wir der Ansicht, dass wir dies aufgrund unserer Fachkenntnisse besser können, als der Gesetzgeber.

Dieser kann zwar mit Hilfe des sogenannten Mindestarbeitsbedingungengesetzes (MiArbG) durch eine staatliche Kommission gesetzliche Mindestlöhne in einer Branche durchzusetzen, wenn die Tarifbindung unter 50 Prozent sinkt. Diesen Weg halten wir aber nicht für zielführend.

### **Wer soll dieses Basisentgelt festlegen?**

Die Höhe des Basisentgelts soll von den Tarifvertragsparteien in einem eigenständigen bundesweit geltenden Tarifvertrag festgelegt werden. Dabei haben die Tarifvertragsparteien natürlich auch die Möglichkeit, die Höhe des Basisentgelts nach Regionen unterschiedlich auszugestalten.

### **Wie hoch wird das Basisentgelt sein?**

Hierüber müssen erst noch Verhandlungen geführt werden. Doch klar ist schon jetzt, dass es sich schon begrifflich in etwa auf der Ebene der untersten tariflichen Vergütung bewegen wird.

### **Was heißt, dass dieses Basisentgelt „verbindlich“ sein soll?**

Es bedeutet, dass es für jedes Einzelhandelsunternehmen und für jedes Beschäftigungsverhältnis gilt, unabhängig davon, ob eine Tarifbindung im jeweiligen Beschäftigungsverhältnis besteht oder nicht. Nicht erfasst werden die Ausbildungsvergütungen.

### **Wie soll das erreicht werden?**

Dies soll durch die sogenannte Allgemeinverbindlicherklärung des Basisentgelttarifvertrages (gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz) erfolgen. Die Tarifvertragsparteien stellen dazu einen Antrag beim Arbeitsministerium, über den ein paritätisch besetzter Ausschuss von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zu entscheiden hat. Dieser Ausschuss selber hat jedoch - im Unterschied zu dem Verfahren nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz (s.o.) - keinen Einfluss auf die Höhe des tariflichen Basisentgelts. Die Entscheidung des Ausschusses (für oder gegen eine Allgemeinverbindlichkeit des vereinbarten Basisentgelts) muss mit Mehrheit zustande kommen.

### **Besteht nicht die Gefahr, dass auch andere Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden?**

Nein, da der Ausschuss mit Mehrheit, also auch mit Zustimmung der Arbeitgeberseite für die Allgemeinverbindlichkeit sein muss, ist sichergestellt, dass weitere Tarifverträge, wie bereits in der Vergangenheit, nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden.

### **Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden kann?**

Voraussetzungen ist u.a., dass mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer der Branche bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt werden. Diese Zahl wird jedes Mal kritisch auch von den Arbeitgebervertretern des Tarifausschusses geprüft. Nur wenn also ohnehin diese Mehrheit gegeben ist, kann der Tarifvertrag auch auf den Rest der Branche erstreckt werden.

### **Sind denn mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer des Einzelhandels bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt?**

Der HDE muss und wird in dem Verfahren natürlich seine eigenen Zahlen offenlegen. Darüber hinaus wird er jedoch weiterhin die Daten des Instituts für Arbeit und Berufsbildung (IAB) hinzuziehen, einer Untergliederung der Bundesagentur für Arbeit. Dieses Institut ermittelt seit langem unabhängig von den Branchen die Tarifbindung in den verschiedenen Branchen. Für den Einzelhandel wurde im Rahmen einer Einzelauswertung festgestellt, dass im Jahr 2009 mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Unternehmen arbeiteten, für die ein Flächen- oder Firmentarifvertrag vorlag. Zudem zeigt sich danach, dass ein weiteres Viertel der Beschäftigten in Unternehmen arbeitet, die nicht tarifgebunden sind, sich aber weitgehend am Tarifvertrag beispielsweise per Arbeitsvertrag anlehnen.

Natürlich sind nicht alle Unternehmen tarifgebunden. Für sie macht aber oftmals eine Tarifbindung auch keinen Sinn: So beschäftigen nach den Zahlen der Berufsgenossenschaft von den etwa 290.000 Einzelhandelsunternehmen 120.000 überhaupt keine Arbeitnehmer (sogenannte Solo-Selbständige).

Viele kleine Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern regeln ihre Belange oft ohne formelle Tarifbindung, lehnen sich aber in der großen Mehrheit an die Tarifverträge an. Die überwiegende Zahl der der Unternehmen mit 10 und mehr Mitarbeitern ist dagegen tarifgebunden.

### **Wie verträgt sich denn die Abkehr von der Allgemeinverbindlicherklärung im Jahr 2000 mit den neuerlichen Bestrebungen?**

Das ist kein Widerspruch, denn damals ging es um die Allgemeinverbindlichkeit aller Tarifverträge, des gesamten Lohn- und Gehaltsgitters, der Arbeitszeiten, Zuschläge, Sonderzahlung, Urlaubsregelungen, usw. Heute geht es nur um ein tarifliches Basisentgelt.

### **Wie verträgt sich denn die Allgemeinverbindlicherklärung mit den OT-Strukturen (ohne Tarifbindung) der Branche?**

Dies ist kein Widerspruch.

Die Schaffung der OT-Strukturen erfolgte nicht, weil es damals Wunsch und Ziel der Unternehmen war, Dumpinglöhne einzuführen. Es ging vielmehr darum, dass eine

berechtigte Kritik an den Inhalten der Tarifverträge bestand und noch besteht. Deshalb bemühen wir uns ja auch in einem anderen Reformprojekt um eine Überarbeitung dieser Tarifverträge.

Wer zu Zeiten der Allgemeinverbindlichkeit Mitglied im Einzelhandelsverband war, konnte das nur, wenn er bereit war, die Tarifverträge anzuwenden, und zwar in allen ihren Details. Ziel und Zweck der OT-Strukturen war es, den Unternehmen auch weiterhin eine Mitgliedschaft im Einzelhandelsverband zu ermöglichen, auch wenn sie die tarifvertraglichen Bestimmungen nicht von A bis Z einhalten konnten oder wollten. Daran halten wir fest.

Wir wehren uns daher auch dagegen, wenn OT-Unternehmen pauschal vorgeworfen wird, unfair zu bezahlen. Denn viele von Ihnen wenden tarifliche Standards auch ohne formelle Tarifbindung an.

### **Wird das Projekt „verbindliches Basisentgelt“ vom Einzelhandel unterstützt?**

Ja. In den Gremien des HDE fand das Projekt stets überragende Mehrheiten. Auch verschiedene Umfragen zeigen, dass die meisten Unternehmen eine branchenspezifische Regelung befürworten. Immer mehr Unternehmen, auch nicht tarifgebundene oder solche, die nicht HDE-Mitglied sind, haben erkannt, dass Dumpinglohnpraktiken der Branche als Ganzes schaden und setzten sich für dieses Projekt ein oder geben intern längst betriebsspezifische Entgeltuntergrenzen vor, die nicht unterschritten werden dürfen.

### **Gegen wen wendet sich das verbindliche tarifliche Basisentgelt? Ist es mittelstandsfeindlich?**

Das Basisentgelt richtet sich nicht gegen einzelne Unternehmen oder Betriebsformen, sondern gegen unsaubere Entlohnungspraktiken und Lohnwucher. Es kommt daher insgesamt dem Mittelstand zu Gute, wenn aggressive Wettbewerber mit Lohndumping auf Kosten der fair zahlenden Unternehmen Preisdrückerei betreiben.

Aber auch Lohndrücker haben unter Umständen eine Lobby, die nun mittels vorgeschobener Argumente und Tatsachenverdrehungen versuchen wird, das verbindliche Basisentgelt zu verhindern. Lassen Sie sich durch entsprechende Versuche deshalb nicht verunsichern.