

Perspektiven der Beschäftigung im Einzelhandel - Lohn und Leistung ins Gleichgewicht bringen

ver.di; Berlin 8. September 2010

Dr. Dorothea Voss-Dahm
IAQ, Uni Duisburg-Essen

Gliederung

- Qualifikationsentwicklung im Einzelhandel
- Zusammenhang von Qualifikation und Entgelt
- Ursachen für das Ungleichgewicht zwischen Lohn und Leistung
- „Haltelinien“ für die Entlohnung im Einzelhandel – aber wie?

Qualifikationsentwicklung im Handel

- Einzelhandel: große Anzahl an Ausbildungsplätzen im dualen System
- Berufliches Ausbildungssystem als Gerüst für Rekrutierungs- und Selektionsprozesse
- Berufliche Qualifikation → Stabilisierung der Beschäftigung
- Kein „Jederfrau/mann-Arbeitsmarkt“ – Einzelhandel ist beruflich strukturiert:
 - 4 von 5 Beschäftigten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung → Erwartungen an stabile und abgesicherte Arbeitsbedingungen

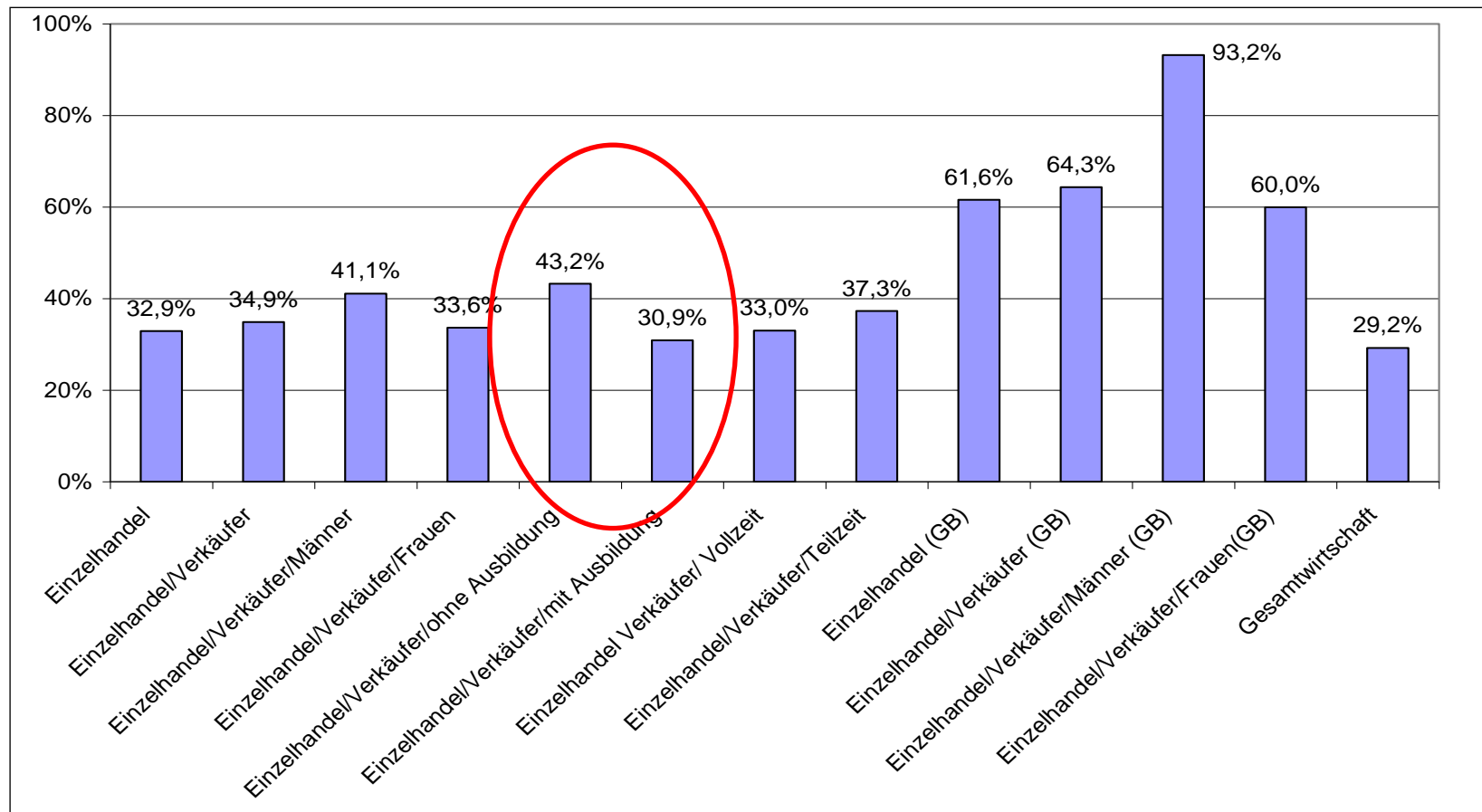
Qualifikationsstruktur im Einzelhandel und in der Privatwirtschaft, 2008

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Privatwirtschaft	Einzelhandel
Berufliche Ausbildung		74,9%	81,4%
Höchster erreichter Bildungsabschluss	„middle“ bis „higher vocational education“ (ISCED 3,4,5B)	69,6%	77,9%
	„higher education“ (ISCED 5A,6)	19,3%	10,6%
Akademischer Bildungsabschluss	„beruflich-akademischer Bildungstyp“ (beruflicher <i>und</i> akademischer Bildungsabschluss)	5,3%	3,5%
	„rein akademischer Bildungstyp“ (akademischer Bildungsabschluss, <i>keine</i> berufliche Ausbildung)	14,1%	7,1%

Quelle: SOEP, Berechnung IAQ

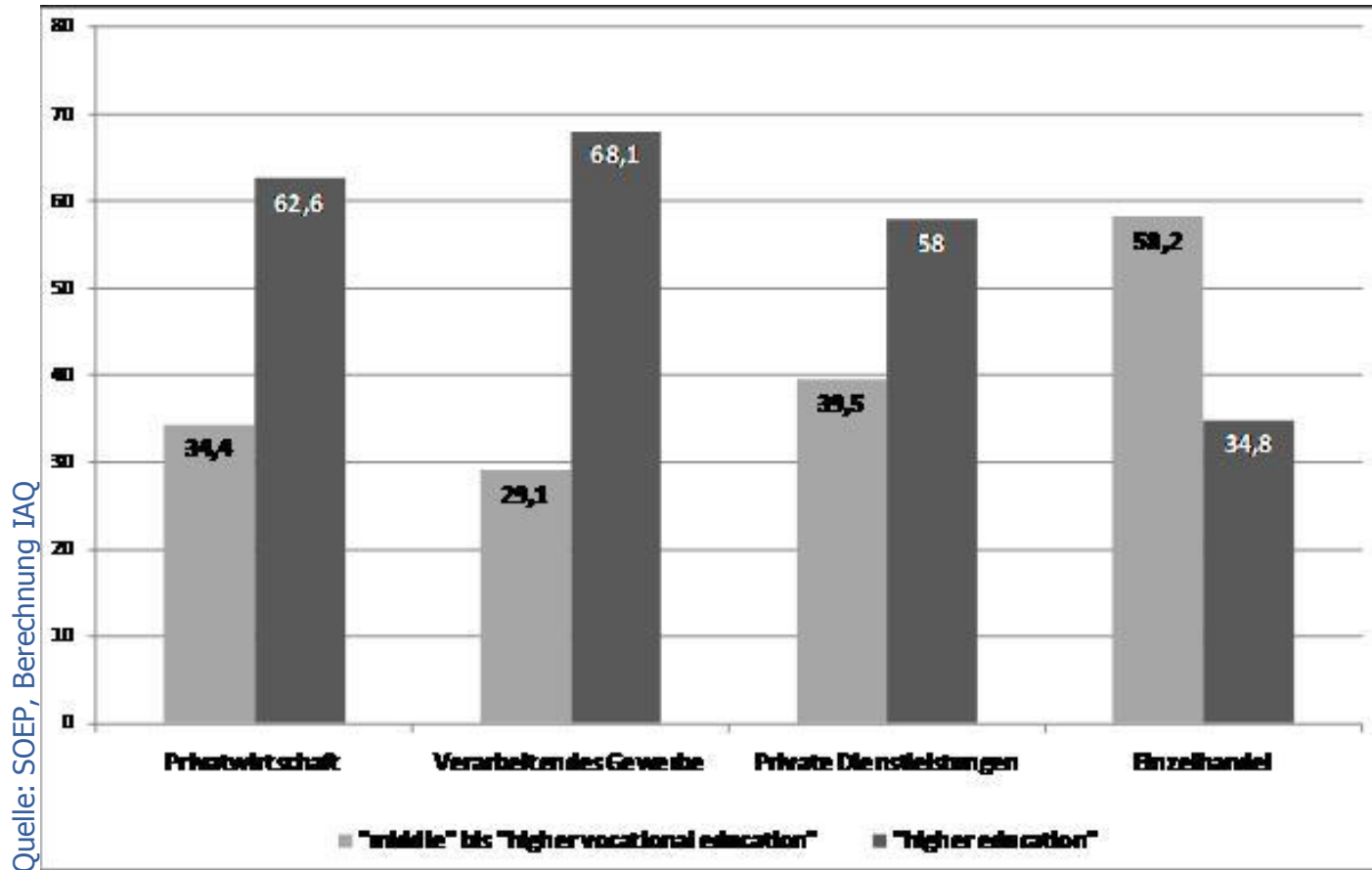
- 84% aller Führungskräfte im Einzelhandel verfügen über eine berufliche Ausbildung
- typisches Aufstiegsmuster: Aus einer beruflichen Tätigkeit in eine Führungsposition
- Beruflicher und damit sozialer Aufstieg ist eine realistische Perspektive

Durchschnittliche jährliche Labour-turnover Rate im Einzelhandel (1998/99 bis 2002), Westdeutschland (ohne Auszubildende)



Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, Auswertung IAQ

Berufliche Qualifikation dominiert auf den Führungsebenen



- 84% aller Führungskräfte im Einzelhandel verfügen über eine berufliche Ausbildung
- typisches Aufstiegsmuster: Aus einer beruflichen Tätigkeit in eine Führungsposition
- Beruflicher und damit sozialer Aufstieg als Perspektive im Einzelhandel

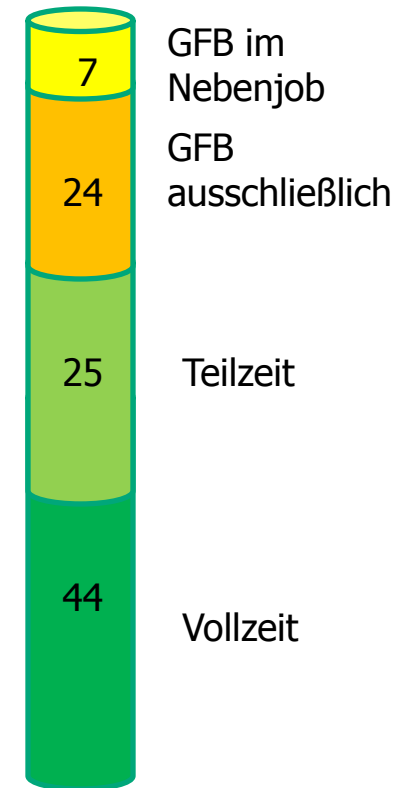
Qualifikation und Entgelt – nicht im Gleichgewicht

- Zusammenhang zwischen Bildung – Beruf – Entgelt bricht auf
- Berufliches Bildungssystem und Tarifvertragssystem als „Zwillingsinstitutionen“
- Tarifvertragssystem keine „institution with a bite“
- Zwei Einfallstore für Absenkung des Entgeltlevels:
 - Minijob
 - Geringe Verbindlichkeit von Tarifverträgen

Beschäftigungsstruktur im Einzelhandel

	Beschäftigungs- verhältnisse 30.6.2009
Gesamtwirtschaft	34.558.778
Vollzeit	64,1
Teilzeit	15,1
ausschl. Minijob	14,3
Nebentätigkeit Minijob	6,5
Einzelhandel	3.092.356
Vollzeit	42,9
Teilzeit	24,8
ausschl. Minijob	24,2
Nebentätigkeit Minijob	8,1
Großhandel	1.641.735
:	
Vollzeit	73,4
Teilzeit	8,0
ausschl. Minijob	12,9
Nebentätigkeit Minijob	5,6

Beschäftigungsstruktur im Einzelhandel 2008



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung

Quelle: BA-Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnung

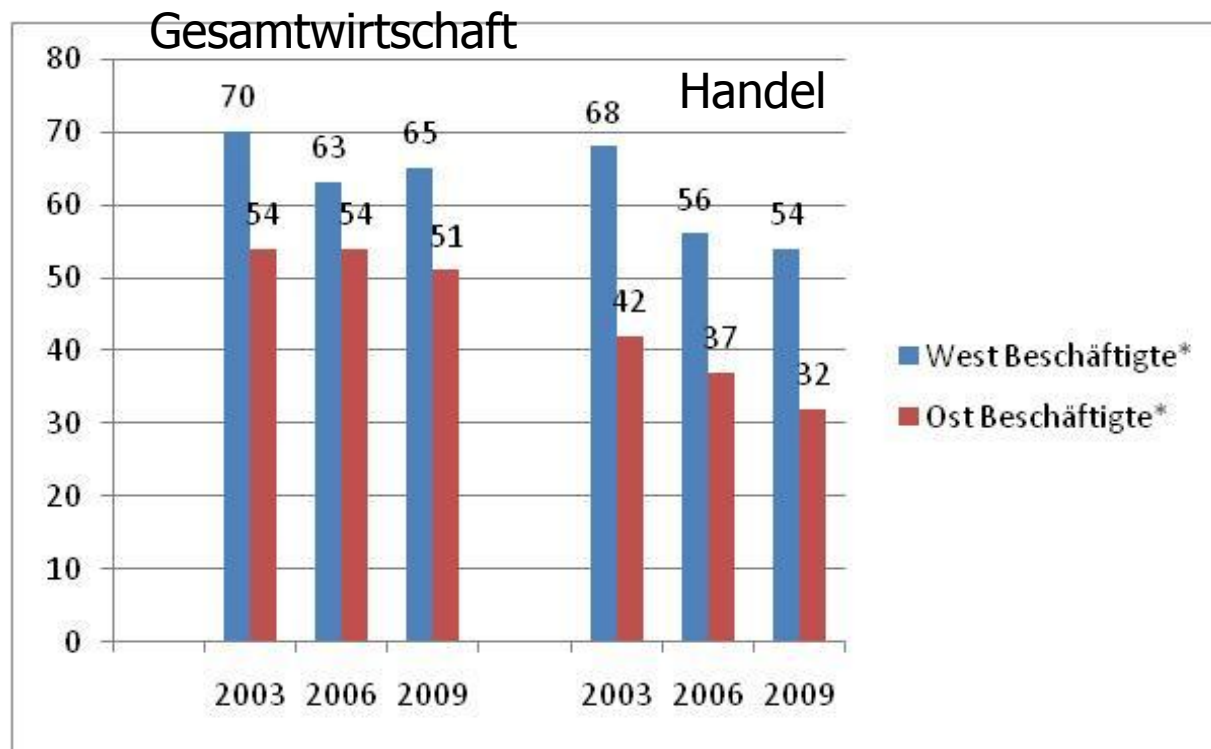
Die Bedeutung von Minijobs (1)

- Von Flexibilität zur Kostensenkung
- 9 von 10 Beschäftigten im Minijob beziehen Niedriglöhne (→ Niedriglohnfalle für Frauen)
 - Nettolohnorientierung im Entgelt für Minijobs
 - Soziale Sicherungsleistungen werden vorenthalten
 - Zwei untersch. Entgeltsysteme (z.T. als Tauschgeschäft)
- Systematischer Fokus auf Erwerbsgruppen mit abgeleiteten sozialen Ansprüchen

Die Bedeutung von Minijobs (2)

- Disziplinierung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten = Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird zum „Privileg“ bei erhöhten Anforderungen
- Grenzen für Ausweitung von Minijobs? Kein Mangel an qualifiziertem Personal in Minijobs!
 - Verhältnis zwischen Leistung - Lohn - sozialer Sicherung wird im Kern destabilisiert
 - Erosion sozialer Normen im Betrieb
 - Spaltung der Belegschaft

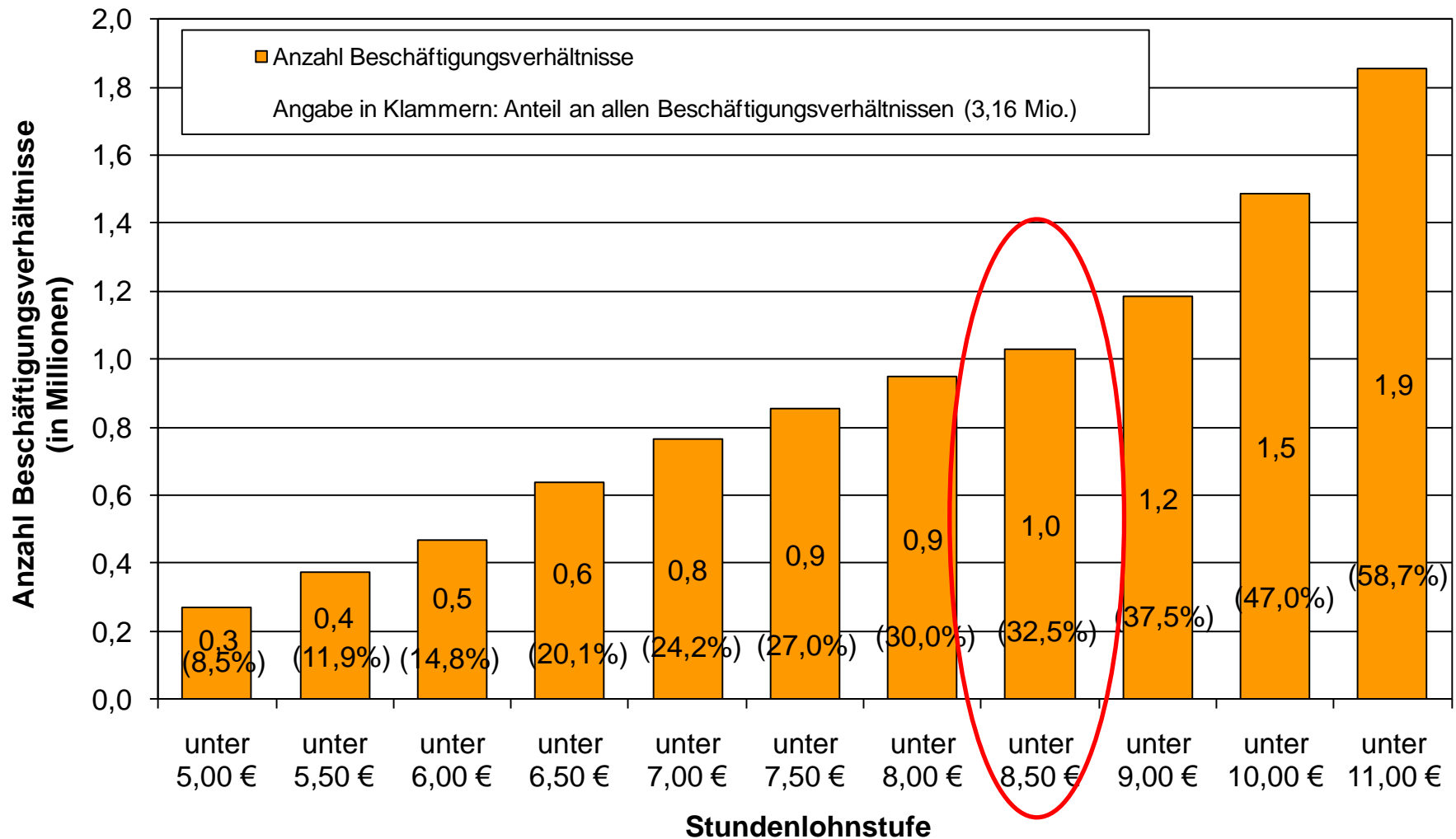
Tarifbindung und Verbreitung v. Betriebsräten in der Gesamtwirtschaft und im Handel



Quelle: IAB-Betriebspanel, Ellguth/Kohaut (2010)

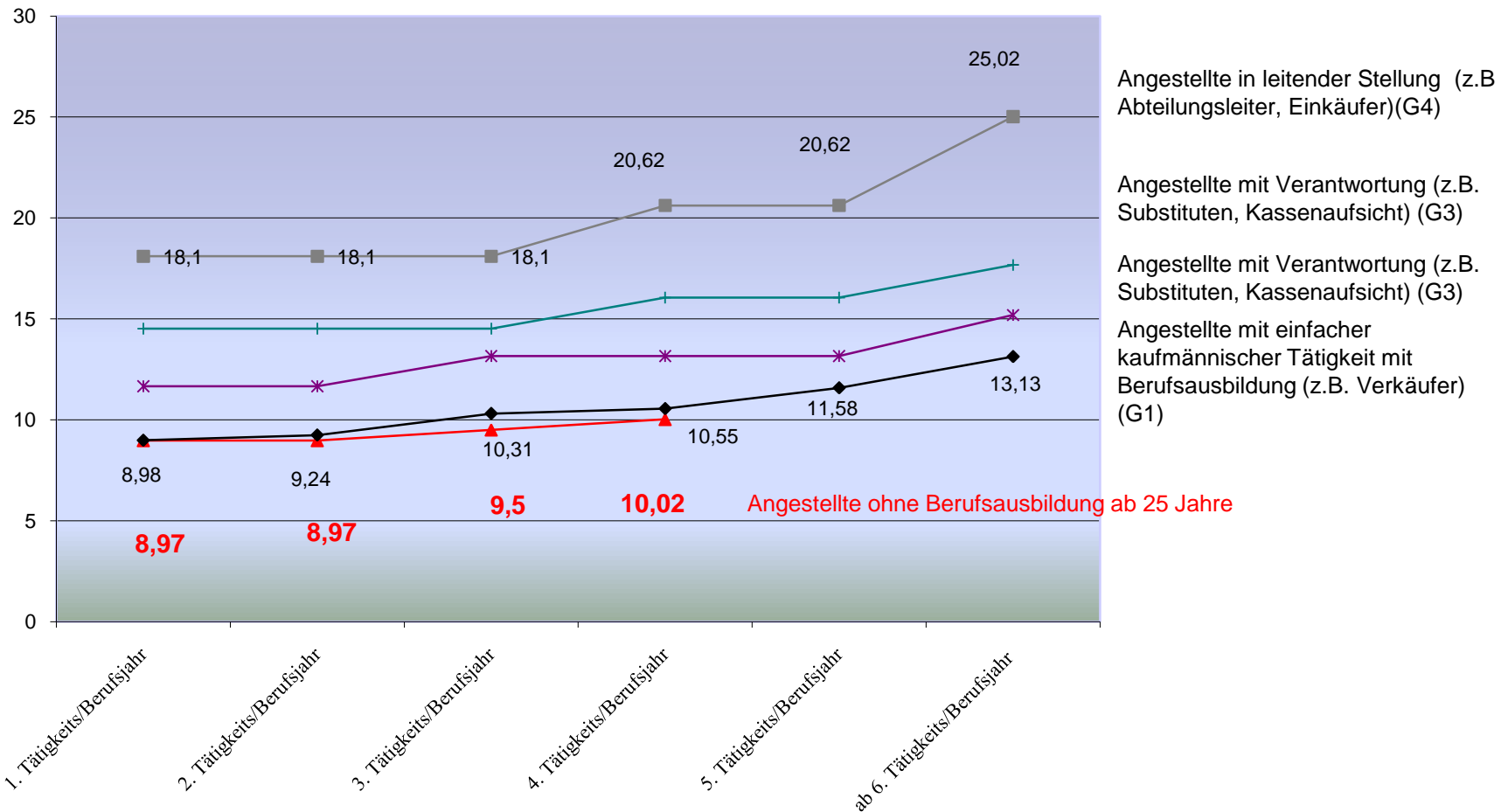
- 10% (8%) aller West(Ost)deutschen Handelsbetriebe haben einen Betriebsrat
- 33% (24%) aller Handelsbeschäftigten in West(Ost)deutschland werden durch Betriebsräte vertreten

Abbildung 6: Anzahl Beschäftigungsverhältnisse im Einzelhandel unterhalb von Stundenlohngrenzen (Deutschland 2007, alle abhängig Beschäftigten)



Bruttostundenlöhne nach TV NRW ab 1.9.2010

→ Tarifliche Entgeltstruktur sind im EH nicht das Problem!



Löhne unter Druck

- Wenn ein Drittel der Beschäftigten im Handel weniger als 8,50€ Bruttostundenlohn erhalten, erfüllen Tarifverträge nicht mehr ausreichend die
 - Schutz, Verteilungs-, Solidaritätsfunktion (Beschäftigtensicht)
 - Kartell-, Produktivitätsfunktion (Arbeitgebersicht)

→ *Untere Haltelinie einziehen, aber welche?*

Löhne unter Druck: Auswege

- Gesetzlicher Mindestlohn
- Allgemeinverbindliche Tarifverträge (wieder) einführen als Unterstützung der Tarifdurchsetzung
- *Offene Frage: welcher Standard?*
 - AVE für gesamte Entgeltstruktur?
 - AVE für einzelne (untere) Entgeltgruppen - welche?
 - Auswirkung auf andere Entgeltgruppen und Leiharbeit?
- *Offene Frage: Wie soll der Standard durchgesetzt werden?*
 - Im Minijob ?
 - Wie wird der Standard kontrolliert? (Betriebsprüfung)
 - Notwendig: Transparenz (self enforcement) und Öffentlichkeit

Vielen Dank!