

**Beispiel Einzelhandel:
Aushilfen, die keine sind, erhalten „Aushilfslöhne“
statt „Brutto-für-Netto“ nach Tarif:**

Netto Marken-Discount

Ende 2010 betrieb Netto Marken-Discount bundesweit 4.008 Filialen (Vorjahr: 3.881 Filialen). Die Gesamtverkaufsfläche erhöhte sich damit auf 2,7 Mio. qm. Der Umsatz der Firma Netto ist von 2006 3,27 Mrd. € auf 10,36 Mrd. € in 2010 angewachsen. Zum 31. Dezember 2010 beschäftigte Netto Marken-Discount bundesweit über 70.000 Mitarbeiter (Vorjahr 65.000) und reduzierte in **2011** wieder auf **64.000** Beschäftigte. (Quelle: Edeka-Netto-Webseiten)

Wann ist ein/e Beschäftigte/r „Aushilfe“? Oder: Geringfügig entlohnte Beschäftigung gehört zum Konzept!

Nach ver.di Informationen arbeiten bei Netto rund **30.000** Minijobber/innen. Das entspricht **46,8 %** der o.g. aktuellen Gesamtzahl. Verteilt man diese Zahl auf die Anzahl der Filialen, so ergibt sich, dass **im Durchschnitt 7,5 Stellen pro Filiale als Minijob** ausgestaltet sind. Das sind in etwa ebenso viele wie Vollzeit- und Teilzeitstellen – wenn man davon ausgeht, dass etwa 4.000 (ca. 6 %) aller Beschäftigten nicht in den Filialen arbeiten.

Netto ist ein typisches Beispiel dafür, dass geringfügig entlohnte Beschäftigung ein **Regel-Bestandteil der Personalpolitik im Handel** ist und inzwischen erheblichen Umfang einnimmt. Auch andere Handels-Unternehmen – große, mittlere und kleine – wenden die geringfügig entlohnte Beschäftigung umfangreich an. Im Durchschnitt des **Einzelhandels** sind etwa **ein Drittel¹ aller Arbeitsplätze als Minijob** ausgestaltet. Als weiteres Beispiel eines Großunternehmens sei hier der Textil-Discounter KiK² erwähnt, wo im Durchschnitt 4.000 Minijobs vorhanden sind.

Netto bezeichnet seine geringfügig entlohten Arbeitskräfte – ebenso wie es andere Arbeitgeber tun, die diesen Arbeitskräften grundsätzlich zu wenig bezahlen – als „**Aushilfen**“, obwohl sie dies faktisch nicht sind. Bei diesem Arbeitsvolumen kann nicht mehr von Aushilfe gesprochen werden.

¹ 900.000 der 2,7 Mio. Arbeitsplätzen im Handel sind Minijobs.

² S. separate Berechnung zu Minijobs bei KiK unter www.frauen.verdi.de. Die „Einsparung“ bei KiK durch Minijobs nimmt sich mit etwa 11 Mio. €/Jahr gegenüber Netto vergleichsweise bescheiden aus.

*„Der Lebensmittel-Discounter Netto Marken-Discount führt ab dem 1. April 2011 für **alle im Unternehmen beschäftigten Aushilfen - sogenannte geringfügig Beschäftigte** - einen Mindestlohn in Höhe von **7,50 Euro plus tariflicher Leistungen** ein. Diese untere Grenze des Stundenlohns gilt bundesweit einheitlich.“ (Netto-Presse-Mitteilung 1.4.2011)*

. . . das heißt: „Aushilfen“ werden nicht nach Tarif bezahlt

Bis zu dieser Änderung hat Netto seinen Minijobberinnen Arbeitsverträge vorgelegt, in denen 5,50 € Stundenlohn plus 0,50 € Sonderzahlung und 0,50 € Sozialzulage angeboten wurde, also 6,50 €/Stunde. Die Arbeitszeit wurde in allen bekannten Fällen auf 50 Stunden festgelegt. Der so entstehende Monatsverdienst von 325,00 € wurde regelmäßig gezahlt, auch wenn die Stundenzahl überschritten werden musste³.

Jetzt bietet der Arbeitgeber **„7,50 € plus tariflicher Leistungen“** an, die aus 0,55 € Urlaubsgeld, 0,39 € Sonderzahlung und 0,08 € Vermögenswirksame Leistung bestehen. Der Brutto-für-Netto-Lohn von MinijobberInnen beträgt demnach **jetzt 8,52 €/Std.**

Dennoch bleiben die 7,50 € unterhalb eines für den Einzelhandel tariflich vereinbarten Stundenlohns:

- Der **niedrigste Tariflohn** für ungelernte Angestellte⁴ beträgt **8,97 €**, ebenfalls ergänzt um tarifliche Zusatzzahlungen von 0,55 € Urlaubsgeld, 0,47 € Sonderzahlung und 0,08 € Vermögenswirksame Leistung = **10,07 €/Std.**
- Die **niedrigste zutreffende Lohngruppe**⁵ entspricht einem Stundenlohn von **10,48 €**, zzgl. 0,55 € Urlaubsgeld, 0,55 € Sonderzahlung und 0,08 € Vermögenswirksame Leistung = **11,66 €/Std.**

Wie das Unternehmen anlässlich der Einführung des betrieblichen Mindestlohns für „Aushilfen“ mitteilt, werden einige der MinijobberInnen mit höherem Stundenlohn entlohnt. Es ist also möglich, dass sie diese Tariflöhne auch erhalten, wobei offen bleibt, ob die Summe „über 10,00 €“ den Grundlohn ohne oder mit tariflichen Leistungen beschreibt. Wie dem auch sei. Festzustellen war bisher⁶, dass **weitere tariflich zustehende Zuschläge** wie Spät- und Nachtzuschläge für ungünstige Arbeitszeiten an geringfügig entlohnte Beschäftigte **nicht gezahlt** wurden und werden.

- **„Geringfügig entlohnte Beschäftigung“** wird also auch im Fall Netto ausdrücklich **zu Recht als geringfügig entlohnt bezeichnet!**
- Es handelt sich um ein **Regel-Personal-Konzept mit Niedriglohnstrategie** für annähernd die Hälfte der Unternehmens-Beschäftigten. Dabei leisten die durchschnittlich 30.000 MinijobberInnen insgesamt **18 Mio. Arbeitsstunden pro Jahr.**

³ . . . wodurch sich der Stundenlohn weiter verringert.

⁴ Beispiel NRW-Tarifvertrag: Angestellte ungelernt, nie im Einzelhandel gearbeitet, über 25 Jahre alt.

⁵ Beispiel NRW-Tarifvertrag: L II a

⁶ . . . durch die ver.di-Unternehmens-Betreuung

- Die Bezeichnung „**Aushilfe**“ kann unter diesen Umständen nur wenige Beschäftigte des Unternehmens wirklich betreffen und stellt eher die **Ausnahme** dar.
- Mit dem „**Unternehmens-Mindestlohn**“ von 7,50 €/Std. ohne bzw. 8,52 €/Stunde inklusive tariflicher Zusatzleistungen bewegt sich das Unternehmen bereits in Richtung Mindestlohn-Forderung des DGB. Jedoch **unterläuft** der Arbeitgeber damit deutlich **tarifliche Regelungen**, dem sich das Unternehmen Edeka verpflichtet hat.
- Die Entlohnung von geringfügig entlohnnten Beschäftigten richtet sich **nicht** nach einer **berufsfachlichen Eingruppierung**, sondern nach dem Beschäftigungs-Status, der betrieblichen Einordnung als „Aushilfe“ – tariflich nicht zulässig(!).

Vergleichsrechnungen – Was spart der Arbeitgeber?

Gehen wir aufgrund der Presse-Mitteilung und mangels genauerer Angaben des Unternehmens davon aus, dass etwa 25 % (7.500⁷) der geringfügig entlohnnten Beschäftigten eine der tariflichen Bezahlungen erhalten, so verbleiben **22.500 Minijobberinnen mit dem untertariflichen Unternehmens-Mindestlohn** von 7,50 € bzw. inklusive der Zusatzzahlungen in Höhe von **8,52 €/Std brutto**.

Die Vergleichsrechnung erfolgt mit dem Beispiel „L II a – NRW-Tarif“, wo der Stundenlohn einschließlich vergleichbarer Zusatzzahlungen, die auch MinijobberInnen bei Netto erhalten, **11,66 €/Std.** brutto beträgt.

Da das Unternehmen in 2011 die Personal-Anzahl verringert hat, ist davon auszugehen, dass mit der Erhöhung des Stundenlohnes der sonst an MinijobberInnen gezahlte übliche Monatslohn von 325 € auf 400 € aufgestockt wird, denn die Lohnerhöhung von 5,50 € auf 7,50 € führt sonst zur Verringerung der möglichen Wochenstunden, wenn die geringfügig entlohnte Beschäftigung beibehalten und nicht in eine versicherte Teilzeit umgewandelt werden soll.

- Für **325 €/Monat** haben die MinijobberInnen bei 6,50 €/Std. **50 Std./Monat** gearbeitet.
- Für 325 €/ Monat könnten sie bei 8,52 €/Std. nur 38 Stunden/Monat arbeiten.
- Für **400 €/Monat** kann eine Minijobberin zu 8,52 €/Std. **rund 47 Stunden/Monat** arbeiten. Dies kommt dem bisherigen Umfang nahe und wird daher als Grundlage der weiteren Berechnung verwendet.

Die untertarifliche Entlohnung bringt folgende „Umverteilung“ mit sich:

⁷ Die 7.500 (anscheinend) tariflich entlohnnten MinijobberInnen werden hier nicht mit berechnet, da bei Ihnen eine Erhöhung der Wochenstunden erfolgen müsste, damit sie über die 400 €-Grenze kommen. In dieser Berechnung geht es jedoch um Wirkung der Unterbezahlung. Allerdings ist auch bei Ihnen ein Ausfall von Sozialabgaben als negativ zu verbuchen im Vergleich zu einem höheren Gehalt.

An Lohnkosten entstehen dem Arbeitgeber **bei 8,52 €/Std.:**

47 Std. x 12 Monate x 22.500 Beschäftigte
= 12,69 Mio. Std. x 8,52 €/Std. = 108,12 Mio. € Brutto-Lohnsumme

Auf **Minijob-Löhne** zahlt der Arbeitgeber
30 % Sozialabgaben = 32,44 Mio. €.

Das **Arbeitgeber-Brutto** beträgt = **140,56 Mio. €**

An Lohnkosten entstünden dem Arbeitgeber **bei 11,66 €/Std.:**

47 Std. x 12 Monate x 22.500 Beschäftigte
= 12,69 Mio. Std. x 11,66 €/Std. = 147,97 Mio. € Brutto-Lohnsumme

Auf **sozialversicherte Löhne** zahlt der Arbeitgeber
21 % Sozialabgaben = 31,07 Mio. €.

Das **Arbeitgeber-Brutto** beträgt = **179,04 Mio. €**

- | | |
|--|----------------|
| - Die „ Einsparung “ des Arbeitgebers durch die „Aushilfslohn“-Variante beträgt gegenüber der tariflichen Bezahlung bei gleicher Stundenzahl (47) | = 38,48 Mio. € |
| - Den Beschäftigten entgeht dadurch eine Brutto-Lohnsumme von | = 39,85 Mio. € |

- Die „Einsparung des Arbeitgebers wird deutlich erkennbar **von den Beschäftigten finanziert.**
Die Beschäftigten im **Minijob** sind dadurch nicht **sozialversichert.**

- Den **Sozialkassen entgehen** rechnerisch⁸ durch die Minijob-Variante an **Beiträgen** (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil – AG-Anteil bei Minijob) = **29,7 Mio. €**

Januar 2012

Hannelore Buls
ver.di Frauen- und Gleichstellungspolitik

Kontakt: 0170 63 45 057
hannelore.buls@verdi.de

⁸ Die Gleitzone wird hier rechnerisch nicht berücksichtigt, da ver.di die volle Sozialversicherung für alle Arbeitsverhältnisse anstrebt. Aktuell liegt der Arbeitnehmer-Beitrag in der Gleitzone unter 21 %.