

Wie viel Lohn ist fair?

Die Auseinandersetzung über Tarife in der Biobranche

von Leo Frühschütz

Niedrige Löhne und Selbstausbeutung sind in der Biobranche keine Seltenheit. Für den Biofachhandel sind Tariflöhne derzeit keine Mindeststandards, sondern ein Ziel. Bisher diskutiert die Branche kaum darüber, welche Einkommen sozial und fair sind. Doch der Druck von außen wächst. Dass der Biofachhandel in weiten Teilen unter Tarif zahlt, ist kein Geheimnis. Das tun auch andere Einzelhändler. Doch die nehmen für sich nicht in Anspruch, fair, partnerschaftlich, sozial und nachhaltig zu handeln. Eine Branche, die diese Adjektive ernst nimmt, darf sich nicht erst dann mit den Gehältern befassen, die sie bezahlt, wenn taz/Spiegel/Report darüber berichten. Der Artikel liefert Grundlagen für eine Diskussion darüber, wann Einkommen sozial und fair sind. Er stellt die Lohnverhältnisse im Biofachhandel den Tarifverträgen im Einzelhandel gegenüber und erklärt, warum im Fachhandel meist deutlich unter Tarif gezahlt wird. Angesprochen werden auch weitere Faktoren, die neben dem Einkommen zur Arbeitszufriedenheit beitragen und bei denen die Biobranche besser abschneidet. Der Autor plädiert dafür, die Diskussion über »Fair Work« offensiv zu führen.

Die vorläufigen Zahlen über die Arbeitskosten im Biofachhandel für 2011 zeigen, dass der Naturkostfachhandel in dem Jahr deutlich in Personal investiert hat.¹ Die Personalkosten sind wie der Umsatz um gut zehn Prozent gestiegen. Dieser Zuwachs teilte sich auf zusätzliche Stunden, also neue Stellen, und auf höhere Löhne auf. Diese stiegen um rund sieben Prozent. Die Arbeitsstunde kostete dem Arbeitgeber im Schnitt 13,65 Euro brutto. Für den Arbeitnehmer entspricht das in etwa 11,50 Euro brutto. (Der Anteil der Aushilfen auf 400-Euro-Basis betrug zehn Prozent der Arbeitsstunden.) Daraus ergibt sich, dass der Durchschnittsbruttolohn für die Festangestellten bei rund zwölf Euro liegt. Darin sind Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie zusätzliche Vergütungen wie Einkaufsgutscheine bereits enthalten.

Insgesamt machen die Personalkosten rund 15 Prozent des Umsatzes aus. Nicht enthalten sind in diesen Zahlen die Entnahmen des Unternehmers. Sie belaufen sich im Schnitt auf etwa vier Prozent des Umsatzes. Bei kleinen Geschäften, bei denen die Eigentümer selbst einen Großteil der Arbeitszeit abdecken, sind die Entnahmen deutlich größer und die Ausgaben für Personal entsprechend geringer. »Das sind Durchschnittswerte, die Spannweite bei den einzelnen Geschäften ist groß«, meint Klaus Braun, der die Arbeitskosten im Biofach-

handel analysiert hat. Der Unternehmensberater stellt fest: »Die Löhne im Naturkostfachhandel sind nicht meilenweit vom Tarif entfernt, aber sie liegen noch deutlich darunter.«

Warum geht nicht mehr?

»Die inhabergeführten Geschäfte wollen mehr zahlen und sehen das auch als wichtig an«, weiß Günter Kugler von der in der Biobranche engagierten Unternehmensberatung Kugler & Rosenberger zu berichten. Doch die Betriebsdatenauswertung zeige, dass deren Personalkosten sowieso schon sehr hoch seien. Hinzu kämen noch die Ansprüche der Kunden auf immer längere Öffnungszeiten. Das bedeute mehr Personalkosten, ohne dass deshalb der Umsatz steige. »Oft ist es so, dass die Inhaber dann wenigstens drei oder vier Leistungsträger gut bezahlen.« Besonders wenig Spielraum für höhere Löhne hätten Betriebe, die im Wettbewerb stehen und um Umsatzanteile kämpfen müssen. Im Großhandel und bei den Verarbeitern sei das Thema Löhne unstrittiger als im Einzelhandel, meint Günter Kugler. Tarifverträge seien dort weiter verbreitet und es gebe viele Betriebe, die sowohl konventionell als auch bio verarbeiten würden.

»Wir arbeiten daran, bessere Löhne zu zahlen,« sagt Hubert Bopp, Mitgeschäftsführer der Berliner Bio Company und zählt die Lohnrunden der letzten beiden Jahre auf. Mehr sei bisher definitiv nicht möglich gewesen. »Wenn wir vor zehn Jahren die Gehälter von heute gezahlt hätten, gäbe es uns nicht mehr.« Er weist darauf hin, dass die Bio Company keinen Großhandel im Hintergrund habe (gemeint sind Denn's und Alnatura), »sondern aus eigener Kraft wachsen muss«. Natürlich dürfe dies nicht auf dem Rücken der Mitarbeiter stattfinden.

Sind Tarifverträge das Maß aller Dinge?

Die Tarifverträge seien zu starr und zu wenig auf die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Fachhandelsbetriebe ausgerichtet, lautet eine häufige Kritik aus der Branche. Tatsächlich sind die Verträge auf die großen Handelsketten ausgerichtet. Die Lohn Tabellen mit ihrer Fixierung auf die Berufsjahre erschweren es einem Ladner, flexibel und individuell – bezogen auf die wirtschaftliche Lage des Geschäftes, aber auch auf die Situation des jeweiligen Angestellten – zu handeln. Je größer allerdings ein Unternehmen wird, desto wichtiger sind klare Regeln für Lohnniveaus und Eingruppierungen. Sonst entsteht aus flexibel verhandelten Gehältern schnell ein Kuddelmuddel. Filialisten haben meist solche Regeln – nicht ausgehandelt und allgemeinverbindlich, sondern selbst gemacht und änderbar.

Aus Sicht der Gewerkschaften sind Tarifverträge »die Grundlage für verbindliche Mindeststandards der Lohn- und Arbeitsbedingungen«. Die von den Unternehmen gewünschte Flexibilität gilt den Gewerkschaften

als Ausrede dafür, unter Tarif zu zahlen, also die Mindeststandards nicht einzuhalten. Flexibilität nach oben behindert ein Tarifvertrag nicht. Mehr Lohn ist immer erlaubt.

Der Vergleich mit dem LEH hinkt

Lidl und Aldi zahlen Tarif, aber der Biofachhandel nicht. Das ist peinlich. Dennoch ist es kein gutes Argument. Denn die großen Handelsketten versuchen auch, Tarife zu unterlaufen. Bei Netto und Kaufland rückte Anfang 2012 der Zoll zur Hausdurchsuchung an. Die beiden Discounter sollen Lagerarbeiten von Scheinselbständigen auf Werkvertragsbasis erledigt haben lassen.

Gängig sind Klagen über unerfüllbare Zeitvorgaben und unterbesetzte Filialen, die zu Überstunden führen, die nicht vergütet oder als solche registriert werden. 2011 war es vor allem der Discounter Netto, dem die Gewerkschaft massenweise Verstöße gegen die von ihm anerkannten Tarifverträge vorwarf.

Der Einzelhandelsverband gibt den Anteil der geringfügig Beschäftigten im gesamten Einzelhandel mit einem Drittel an. Sie werden meist in die unterste Lohngruppe des Tarifvertrags eingruppiert. Bei Ver.di schätzt man, dass bei den Vollsortimentern 20 Prozent der Arbeitsstunden in den Läden von Aushilfen geleistet werden. Bei Discountern können es in einzelnen Filialen bis zu 50 Prozent sein. Günter Kugler weist darauf hin, dass in den größeren Biomärkten oft mehrere (nach Tarif hoch eingruppierte) Teamleiter tätig seien, während in vielen Filialen des LEH die teuren Positionen nicht besetzt seien.

Tarifverträge im Lebensmitteleinzelhandel

In kaum einer Branche sind die Tariflöhne seit 2005 so wenig gestiegen wie im Einzelhandel. Und sie sind sowieso niedrig, verglichen mit Löhnen in der Industrie. »Der Einzelhandel ist die größte Niedriglohnbranche in Deutschland«, schreibt die Entwicklungsorganisation Oxfam.

Die Verträge zwischen der Gewerkschaft Ver.di und den Arbeitgeberverbänden werden für den gesamten Einzel- und Versandhandel auf Länderebene abgeschlossen. Sie sind von der Lohnhöhe her unterschiedlich, ansonsten aber ähnlich aufgebaut. Die Löhne staffeln sich nach Ausbildung, Berufserfahrung und der Stellung im Unternehmen. Eine ausgebildete Verkäuferin bekommt in den ersten beiden Berufsjahren in Bayern bei Vollzeit fast 1.600 Euro brutto, das sind 9,79 Euro die Stunde. Bis zum sechsten Berufsjahr steigt der Tarif auf 2.205 Euro oder 13,53 Euro pro Stunde. Eine Westberliner Kollegin würde zwar mit gut über zehn Euro in der Stunde einsteigen, käme aber erst im achten

Berufsjahr auf 13,57 Euro. Teamleiter, denen mehrere Arbeitnehmer unterstellt sind, erhalten je nach Berufserfahrung und Bundesland zwischen 16 und 25 Euro Stundenlohn. Hinzu kommen Urlaubsgeld und ein Weihnachtsgeld von 62,5 Prozent eines Monatsgehalts. Gearbeitet wird Vollzeit meist 37,5 Stunden, in einzelnen Bundesländern auch 38 oder 39 Stunden. Die Tarifverhandlungen 2011 ergaben eine Erhöhung von drei Prozent. Im Sommer 2012 kamen noch einmal zwei Prozent hinzu. Der Urlaub ist einheitlich festgelegt auf 36 Werkzeuge. Die Inflation betrug 2011 übrigens 2,3 Prozent, fraß also einen Großteil der Lohnerhöhung auf.

Immer mehr Handelskonzerne zahlen im Lebensmittel-einzelhandel nach Tarif. Für kleine Fachhändler im Lebensmittelbereich wie auch in anderen Einzelhandelsbranchen haben die Tarifverträge jedoch eine ähnlich geringe Bedeutung wie im Biofachhandel.

Wie hoch wäre ein Bio-Mindestlohn?

Für den Biofachhandel sind Tariflöhne derzeit keine Mindeststandards, sondern ein Ziel. Wie engagiert die einzelnen Unternehmen diesem Ziel zustreben, ist unterschiedlich. Von der Biobranche als Ganzes gibt es dazu keine Aussagen. Ebenso schweigen die Verbände zur Frage nach einem Mindestlohn und dessen Höhe. In der Regional&Fair-Richtlinie des Biokreises heißt es: »Es sind sozialverträgliche Löhne zu bezahlen.« Konkrete Zahlen nennt die Richtlinie nicht. In den Natural-Sozialrichtlinien steht: »Die Löhne müssen mindestens den gesetzlichen Mindestlöhnen des Landes entsprechen oder den relevanten Industriestandards (bei Verarbeitungsbetrieben).« Ob »Industriestandards« gleichbedeutend mit »Tarifvertrag« wäre, bleibt offen. Für deutsche Verarbeiter wird das auch nicht abgeprüft. Auf Erzeugerebene wird überprüft, dass Saisonarbeiter behördlich gemeldet sind und den von der Bundesanstalt für Arbeit festgelegten Mindestlohn von 6,40 Euro (für 2011) bekommen.

Der BioFair-Verein schreibt, seine Mitglieder zahlen »gerechte Löhne und Gehälter« sowie »dem Stammpersonal einen bestimmten Mindestlohn«. Konkrete Angaben gibt es auf Nachfrage. »Wir haben den Unternehmen für 2011 8,60 Euro die Stunde als Anhaltspunkt genannt,« sagt Anke Schekahn, die Geschäftsführerin des Vereins. »Bei der Zertifizierung wird nur erhoben, ob die Lohnzahlungen dem entsprechen. Eine Punktebewertung erfolgt nicht, da die gezahlten Löhne regional sehr voneinander abweichen. In strukturstarken Regionen ist das Lohnniveau viel höher als in strukturschwachen Regionen, so dass ein Vergleich nicht möglich ist.«

Die Gewerkschaften wollen in diesem Jahr ihre Kampagne für einen allgemeinen Mindestlohn verstärken. Im Bundestagswahlkampf wird er ein wichtiges Thema sein. Der DGB fordert »Kein Lohn unter 8,50 Euro pro Stunde«, gemeint ist brutto. Wissenschaftlich untermauert hat diese Zahl das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. Es nennt mehrere Orientierungsmarken als Maßstab für einen existenzsichernden Mindestlohn.² Etwa die gesetzlich festgelegte Pfändungsfreigrenze. Sie soll sicherstellen, dass der Gerichtsvollzieher einem Schuldner so viel lässt, dass er seinen Lebensunterhalt bestreiten kann. Aktuell sind das für einen Alleinstehenden 1.030 Euro netto im Monat. Laut WSI entspricht das bei einer 38-Stunden-Woche 8,62 Euro brutto je Stunde. Hartz IV-Zahlungen erhalten Menschen als gesetzliche Grundsicherung. Anspruch auf Hartz IV hat ein Alleinstehender, wenn er netto weniger als 1.054 Euro im Monat verdient. Das wären 8,91 Euro brutto. Bezogen auf eine 40-Stunden-Woche lägen die Bruttostundenlöhne bei 8,22 und 8,50 Euro.

Im Fairen Handel, dem die Biobranche sich verpflichtet fühlt, sollen faire Preise die Kosten einer nachhaltigen Produktion decken und ein Leben in Würde ermöglichen. Das könnte auch als Grundsatz für zu zahlende Löhne in der Biobranche gelten. Geht man davon aus, dass die Hartz IV-Sätze ein Leben in Würde gerade noch ermöglichen, würde dies einem Bruttolohn von 8,50 entsprechen. Wer der Meinung ist, dass man mit Hartz IV-Regelsätzen nicht menschenwürdig leben kann, muss mehr zahlen.

Niedriglohn mit Wohlfühlfaktor?

»Einen gerechten Lohn zu definieren ist extrem schwierig«, sagt Anke Schekahn. Es gebe viele völlig unterschiedliche Tarifverträge, dazu noch große regionale Unterschiede. In einem Forschungsprojekt hat sie mit ihrem Kasseler Institut für ländliche Entwicklung versucht, Antworten darauf zu finden, was faire Löhne und Arbeitsbedingungen ausmacht. Ihr Fazit: »Faire Arbeitsbedingungen enthalten viel mehr Kriterien als faire Entlohnung und sind in ihrer Komplexität nicht mit einer einfachen Checkliste zu erfassen.«

In der Diskussion um das Lohnniveau taucht schnell der Hinweis auf die weichen Faktoren auf: Der Verkauf von Bio-Lebensmitteln ist eine sinnvolle und befriedigende Tätigkeit. Das Arbeitsklima ist gut, die Hierar-

Folgerungen & Forderungen

- Tariflöhne sind im Biofachhandel zurzeit noch keine Selbstverständlichkeit. Eine bracheninterne Diskussion über soziale und faire Einkommen steckt noch in den Anfängen.
- Die Medien haben das Thema jedoch bereits aufgegriffen; entsprechend steigt der Druck auf die Branche, sich dem Thema zu stellen.
- Studien haben ergeben, dass als Orientierung für einen existenzsichernden Mindestlohn ein Bruttolohn von 8,50 Euro/Stunde angesetzt werden kann.
- Bei der Lohnfindung in der Biobranche sind auch »weiche« Faktoren wie Arbeitsklima, flexible Arbeitszeitgestaltung oder ein sinnvolles, befriedigendes Betätigungsfeld mit zu berücksichtigen.
- Solche Faktoren rechtfertigen jedoch keine niedrigeren Gehälter, können diese allenfalls in der Wahrnehmung der Arbeitnehmer bis zu einem gewissen Grad ausgleichen.
- Letztlich wird die Biobranche – allein schon aus Gründen der Glaubwürdigkeit – nicht umhinkommen, das Lohnniveau über den Mindestlohn hinaus in Richtung einer tariflichen Bezahlung anzuheben und vor allem die Diskussion hierüber offen zu führen.

chien sind flach, die Arbeitszeiten sind flexibel gestaltbar und die Möglichkeit, Abläufe selbständig zu gestalten, ist höher als in konventionellen Betrieben. Dass die Biobranche bei diesen weichen Faktoren insgesamt gut dasteht, ist unbestritten, auch wenn diese je nach Betrieb unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

Gute Arbeitsbedingungen tragen erheblich zur Zufriedenheit der Mitarbeiter bei. Der Deutsche Gewerkschaftsbund versucht, mit seinem DGB-Index *Gute Arbeit* die Qualität der Arbeitsbedingungen messbar zu machen. Dazu werden 15 Arbeitsdimensionen erfasst. Das Einkommen ist nur eine davon. Aufstiegsmöglichkeiten, Betriebskultur, Arbeitsintensität oder Sinnhaftigkeit der Arbeit zählen ebenso dazu. Sie rechtfertigen allerdings keine niedrigeren Gehälter, sondern können sie höchstens – in der Wahrnehmung der Arbeitnehmer – bis zu einem gewissen Punkt ausgleichen.

Wegducken oder offen diskutieren?

Als die taz im März 2010 die Löhne bei Alnatura zum Thema machte, zog der Filialist angesichts der öffentlichen Empörung nach einigen Tagen die Notbremse, kündigte an, Tariflöhne einzuführen und meldete ein halbes Jahr später Vollzug. Der Verweis auf die weichen Faktoren wurde als Ausrede gewertet. »Yoga statt Tariflohn« ätzte die Presse.

Auch Hubert Bopp hat die Erfahrung gemacht, dass Hinweise auf finanzierte Weiterbildung, Aufstiegschancen und Einkaufsgutscheine wirkungslos bleiben. 2011 hatten eine Berliner Stadtteilzeitung und Radio Berlin-Brandenburg über die ihrer Meinung nach teils gesetzeswidrigen Arbeitsbedingungen bei der Bio Company berichtet. »Das ist bitter, wenn man als Unternehmen so dargestellt wird. Da wird ein Bild erzeugt, das macht einen persönlich betroffen«, sagt der Bio Company-Geschäftsführer.

Dennree geht, als Groß- und Einzelhändler, einen anderen Weg. Das Unternehmen weist konkrete Fragen mit dem Hinweis ab, dass es zur Personal- und Gehaltspolitik nicht öffentlich Stellung nehme. Einzige Ausnahme war ein Interview in der taz Ende 2011, in dem Dennree-Chef Thomas Greim für Denn's erklärte, man orientiere sich am Tarif, liege mal drunter und mal drüber. Wer besonders viel Erfahrung in der Naturkostbranche mitbringe, erhalte deutlich mehr als den Tariflohn. Die Kommentare von Denn's-Mitarbeitern auf diesen und ähnliche Artikel sowie die Bewertungen von Denn's als Arbeitgeber in den einschlägigen Portalen zeigen allerdings eine andere Einschätzung. Es besteht die Gefahr, dass diese Wirklichkeit, etwa als Fernsehbeitrag, dem Unternehmen und der ganzen Biobranche auf die Füße fällt. Dann wäre es gut, glaubwürdige und nachvollziehbare Antworten zu haben.

Anmerkungen

- 1 Eine frühere Fassung dieses Beitrags erschien unter dem Titel »Löhne in der Branche: Jonglieren zwischen Wunsch und Wirklichkeit« im Heft 4/12 der Fachzeitschrift BioHandel (www.biohandel-online.de). Dort erschienen auch die im Folgenden angeführten Daten des Betriebsvergleichs ContRate der Kommunikationsberatung Klaus Braun.
- 2 *Boecklerimpuls* 18/2011: Angemessener Mindestlohn: Orientierungsmarken gibt es schon (http://www.boeckler.de/impuls_2011_18_4-5.pdf).



Leo Frühschütz

Freier Fachjournalist, schreibt seit 15 Jahren über Ökolandbau, Bio-Lebensmittel und verwandte Themen

Seewaldweg 21, 82418 Seehausen
E-Mail: l.fruehschuetz@gaponline.de