

# Hintergrundbericht für die Konferenz von UNI Europa Handel

Stephanie Luce  
Mai 2015





# Inhaltsangabe

	<b>Seite</b>
Einleitung	2
Trends, die sich auf Handelsangestellte auswirken	3
Trends, die Gewerkschaften betreffen	9
Strategien und Antworten	12
Schlussfolgerungen	15

## Einleitung

---

In Europa sind im Handel mehr Personen beschäftigt als in irgendeinem anderen Sektor: 2011 waren es nahezu 19 Millionen im Einzelhandel und fast 11 Millionen im Großhandel. Zusammen machen sie 13% der Erwerbspersonen aus. Von 2000 bis 2010 wurde ein Anstieg der Beschäftigung von 5% im Großhandel verzeichnet, und ein Beschäftigungszuwachs von 5,7% im Einzelhandel.<sup>1</sup> Der Anteil der Handelsangestellten an der Erwerbsbevölkerung in Europa ist je nach Land unterschiedlich: er reicht von nur 10% in Finnland bis zu über 18% in Griechenland.<sup>2</sup>

Der Handel leistet einen wesentlichen Beitrag zur europäischen Wirtschaft. In der Umsatzleistung im Jahr 2011 entfielen von den insgesamt 8,3 Billionen Euro 2,6 Billionen Euro auf Einzelhandelsfirmen und 5,7 Billionen Euro auf Großhandelsfirmen. Ferner trugen sie mit rund 1 Billion Euro zur Bruttowertschöpfung in der EU bei.<sup>3</sup>

Der Einzelhandel ist ein innovationsfreudiger Sektor, doch sind gewisse Perioden von einem rascheren, intensiveren Wandel geprägt. Viele Branchenanalysten sind der Meinung, dass dies gegenwärtig der Fall ist, da die sich vollziehenden durch Technologie und Internet bedingten Veränderungen den Einzelhandel unter völlig neue Vorzeichen stellen werden. Einer dieser Analysten erklärt: "Wir beobachten einen radikalen Umbruch im Bezug auf unsere künftige Einkaufswelt. Die Läden werden sich in den nächsten zwölf Jahren stärker verändern als in den vergangenen fünfzig Jahren."<sup>4</sup> Diese Prognose könnte sich durchaus bewahrheiten, zumal mehrere Studien auf eine Produktivitätslücke zwischen europäischen und US-Einzelhändlern hindeuten. Die meisten nennen die Einführung von Kommunikations- und Informationstechnologie als Hauptfaktoren, was darauf schließen lässt, dass europäische Einzelhändler vermehrt neue Technologien einsetzen werden.<sup>5</sup>

Trotz Zunahme des elektronischen Handels und trotz Abflachen oder sogar Rückgang der Kaufkraft in Europa wird im nächsten Jahrzehnt ein Wachstum des Einzelhandels erwartet. Schätzungen von Eurostat zufolge werden im Einzelhandel zwischen 2010 und 2050 4,3 Mio. neue Arbeitsplätze geschaffen, und 17,7 Mio. Arbeitsplatzangebote infolge der Nachfrage nach Ersatz. Arbeitnehmer und Gewerkschaften müssen Wege finden, um zu verhindern, dass neue Jobs weiter dequalifiziert werden, und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen, um der Nachfrage nach neuen Berufen, wie zum Beispiel E-Merchandiser (Kaufmann im Webbereich), gerecht zu werden.

Im europäischen Handel gibt keine Einzelmarktbeherrschung und die Marktkonzentration ist in Europa offenbar relativ gering. Doch während die Marktkonzentration im westlichen Europa im Vergleich zu anderen Teilen der Welt verhältnismäßig gering ist, vollzieht sich in Ländern wie Rumänien, Polen und Kroatien ein beschleunigter Konsolidierungs- und Konzentrationsprozess.

Die meisten Handelsangestellten sind in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beschäftigt. Viele Länder sind weiterhin durch Kleinbetriebe geprägt. Z. B. gehören in Spanien nur 21% der Einzelhändler einer Kette, Franchise oder Einkaufsgemeinschaft an.<sup>6</sup> Allerdings stellen die großen Firmen (mit 250 Angestellten oder mehr) einen wachsenden Anteil im Sektor dar und spielen in einigen Ländern eine wichtigere Rolle, so im V.K., wo rund 70% der Handelsangestellten in großen Firmen (250 Angestellte oder mehr) tätig sind. Europaweit zählt man heute 4'000 große Einzelhandels- und 3'000 große Großhandels-Unternehmen.<sup>7</sup>

Während kleine Betriebe den Markt zahlenmäßig beherrschen, spielen die großen Unternehmen eine wichtige Rolle als 'Trendsetter' im Sektor und generieren hier etwa 70% des Mehrwerts. Daher werden größere Firmen sicher auch weiterhin Trends setzen, die sich auf die Branche insgesamt auswirken

werden.<sup>8</sup>

Mit der Anpassung an die globale Wirtschaft werden die Grenzen zwischen Großhandel und Einzelhandel zunehmend verwischt. Einige Einzelhändler haben ihre eigenen Design-, Produktions- und Vertriebsstrukturen, einige gestalten ihre Produkte und lagern dann die Herstellung aus, und einige führen ihre eigenen Marken neben anderen Produkten. Neue Technologie- und Logistik-Systeme haben auch Auswirkungen auf Handelsangestellte, zum Beispiel Mitarbeiter an der Front, die mit den Kunden interagieren, jedoch auch Warenwirtschaftssysteme verstehen müssen.

Dieser Bericht gibt einen Überblick über Trends, die sich auf Beschäftigte im Handel und auf ihre Gewerkschaften auswirken und erwähnt abschließend Bemühungen, um negativen Tendenzen im Sektor entgegenzuwirken.

## **Trends, die sich auf Handelsangestellte auswirken**

---

### **1. Unsichere Arbeitsverhältnisse**

Im Handel vollzieht sich wie in der übrigen Wirtschaft eine Wandlung bei den Beschäftigungsformen,<sup>9</sup> in stärkerem Maße im Einzelhandel als im Großhandel. Im Einzelhandel liegt der Anteil der Teilzeitkräfte seit jeher über dem Durchschnitt der anderen Sektoren in Europa. Gemäß einer neueren Eurofound-Umfrage sind nahezu 26% der Einzelhandelsangestellten auf Teilzeitbasis beschäftigt, im Vergleich von nur 12% im Großhandel.

Auch hier gibt es Unterschiede zwischen den Ländern: In den Niederlanden ist dieser Anteil mit über 50% der größte. In weiteren fünf Ländern beträgt er mehr als 30%. Andererseits ist in Ländern wie Bulgarien, Rumänien, Kroatien und der Slowakei die große Mehrheit Handelsangestellten auf Vollzeitbasis beschäftigt.

Für diese Unterschiede sind mehrere Faktoren verantwortlich, insbesondere rechtlicher und regulatorischer Natur, sowie kulturelle Erwartungen, Lebensstil, Qualifikationsniveau und andere Arbeitsmarktbedingungen. In einem Bericht wird z. B. auf die Schwierigkeit in bestimmten Ländern, Fachkräfte zu finden und zurück zu behalten, hingewiesen, weshalb zur Bindung solcher Arbeitskräfte mehr Vollzeitjobs geboten werden.<sup>10</sup>

Ein anderes Beispiel ist Frankreich, wo gesetzliche Bestimmungen eine Vollzeit- oder eine "erweiterte" Teilzeitbeschäftigung begünstigen, was zur Folge hat, dass es hier einen viel größeren Anteil an Vollzeitkräften gibt als beispielsweise im Vereinigten Königreich.

Es wurde schon viel über die ideale Form von "Flexibilität" debattiert, für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer, die vielleicht aufgrund anderer Verpflichtungen oder Krankheit Teilzeitarbeit vorziehen, allerdings mit einer entsprechenden Sicherheit.

Eine Erhebung zeigte, dass 84% der Teilzeitkräfte im V.K. andere Verpflichtungen haben (Schule, Betreuung), und für sie Teilzeitarbeit vielleicht die ideale Lösung darstellt.<sup>11</sup> Ebenso erklärten 82% der Einzelhandelsangestellten in Frankreich, dass sie mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, und zwei Drittel der Teilzeit-Angestellten wünschen keine Erhöhung ihrer Arbeitszeit, während ein Drittel länger arbeiten möchte. Diesbezüglich gibt es nur wenige Daten, doch zeigen andere Untersuchungen, dass es sich bei diesen Teilzeitkräften um Immigranten und Frauen handeln könnte.

Die USDAW im Vereinigten Königreich stellt fest, dass die Arbeitgeber immer häufiger Vollzeit- in Teilzeit-Stellen mit je nach Woche unterschiedlichen Arbeitsstunden umwandeln. Das hat oft Unterbeschäftigung oder Kurzzeit-Verträge zur Folge. Eine weitere Tendenz im Einzelhandel ist die Verbreitung von Null-Stunden-Verträgen, wobei der Arbeitnehmer auf Abruf bereitsteht, falls er gebraucht wird und nur für Zeit bezahlt wird, für die er abgerufen wird. Dieses Phänomen wird im Vereinigten Königreich mit größter Aufmerksamkeit verfolgt, da hier schätzungsweise 1,4 Millionen Personen von solchen Verträgen abhängig sind.<sup>12</sup> Bislang ist diese Entwicklung in anderen Teilen Europas noch selten (in Neuseeland jedoch bereits stark verbreitet). Diese Verträge sind auch in den gewerkschaftlich organisierten Betrieben im V.K. keineswegs die Regel: mehr als die Hälfte der USDAW-Mitglieder sagt, dass sie mehr Stunden arbeiten als in ihren Verträgen vorgesehen, was die Frage der angemessenen Entschädigung der Überstunden aufwirft.

In Irland lancierte die Gewerkschaft Mandate die Kampagne "menschwürdige Bedingungen für Dunnes-Personal" zur Erreichung besserer Löhne, längerer Arbeitszeit und mehr Sicherheit für die 10'000 Angestellten der Dunnes-Läden. Im April 2015 traten über 6'000 Beschäftigte in Dunnes-Geschäften in den Streik aus Protest gegen die kurze Arbeitszeit und die mangelnde Sicherheit. John Douglas, Generalsekretär der Gewerkschaft Mandate, erklärte: "80% der Beschäftigten bei Dunnes haben keine Ahnung, wie lange sie in der kommenden Woche über ihre wöchentlichen 15 Stunden hinaus arbeiten werden."<sup>13</sup> Aus einer Befragung durch die Gewerkschaft geht hervor, dass 98% eine stabile Arbeitszeit wünschen und 85% der Meinung waren, dass das Unternehmen dieses Planungssystem nutzt, um die Arbeitnehmer zu disziplinieren. Dieser Fall ist bezeichnend für den gegenwärtigen Trend der prekären Arbeit, verbunden mit der wachsenden wirtschaftlichen Ungleichheit: Dunnes ist ein hoch profitables Unternehmen (und die Familie Dunnes sehr reich), doch macht es geltend, es habe ein verfassungsmäßiges Recht, nicht mit der Gewerkschaft zu verhandeln und eine Entscheidung des Arbeitsgerichts nicht zu akzeptieren.<sup>14</sup>

Abgesehen von der Teilzeitarbeit nehmen auf den Arbeitsmärkten auch die Zeit- und Leiharbeitsverträge zu. Im Jahr 2012 hatten 10.8% der Handelsangestellten Zeitarbeitsverträge, was leicht unter dem europäischen Durchschnitt lag. Die Leiharbeit für den Einzelhandel allein liegt jedoch über dem europäischen Durchschnitt. Das gleiche gilt für die zeitlich befristeten Verträge. Man weiß allerdings wenig über den Anteil der Beschäftigten, die mit Zeit- oder Leiharbeitsverträgen arbeiten.

## 2. E-Commerce

Der elektronische Handel ist eine wichtige Entwicklung für den Sektor, wobei Analysten stark kontrastierte Prognosen in Bezug auf sein Wachstum und seine Auswirkungen auf die Angestellten machen. Einerseits ist das Internet der Vertriebsweg, dessen Anteil in Europa sehr schnell wächst. Laut einer Schätzung betrug das Auftragsvolumen des Einzelhandels über das Internet in Europa im Jahr 2013 150 Mrd. €, was 27% des globalen Einzelhandelsmarktes entspricht (folgt Asien/Pazifik und Nordamerika). Andere Analysten sind der Meinung, dass dieses Wachstum Grenzen hat, dass viele ihre Einkäufe weiterhin lieber persönlich tätigen, so etwa wenn sie Einzelhandelsgeschäfte besuchen und Kleider anprobieren oder Produkte im Original betrachten. Es ist wichtig, eine Unterscheidung zwischen E-Commerce (Online-Verkauf von Produkten) und E-Business zu treffen, wobei im letzteren Fall neue Technologien genutzt werden, um die Gesamtheit des Geschäftsprozesses, von der Terminplanung bis zur Organisierung der Lieferkette zu optimieren. Einige Analysten stellen fest, dass E-Commerce nicht mehr eine getrennte Aktivität darstellt sondern voll integriert ist in ein "Multichannel"- Einkaufserlebnis. Das bedeutet, dass sich der Verbraucher das Produkt auf seinem Computer anschaut, dann das Geschäft besucht und schließlich den Kauf telefonisch tätigt.

Im E-Commerce-Sektor beobachten wir große Variationen in den europäischen Ländern, wobei Großbritannien, Deutschland und Frankreich am stärksten zu diesem Trend beitragen.<sup>15</sup> In Osteuropa ist der E-Commerce-Anteil wesentlich geringer, doch werden in einigen Regionen rasche Wachstumsraten beobachtet, namentlich in der Türkei und in Polen. Estland und die Slowakei verzeichnen einen der höchsten Anteile an IT-Infrastrukturen, z. B. Internet-Anschlüsse.<sup>16</sup> Insgesamt aber befand sich der 2013 am schnellsten wachsende Markt für E-Commerce in Irland.<sup>17</sup>

Im E-Commerce-Bereich stammt das Wachstum in offenbar in stärkerem Maße vom inländischen Online-Detailhandel als von grenzüberschreitenden Verkäufen, aber auch hier mit Variationen. Im Gegensatz zu den Erwartungen decken sich wesentlich mehr Shopper bei internationalen Einzelhändlern auf kleineren und auf größeren Märkten ein. 2013 tätigten fast fünfzig Prozent der Online-Shopper in Slowenien und der Tschechischen Republik zum Beispiel Einkäufe bei ausländischen E-Commerce-Unternehmen. Während das Internet die Möglichkeiten für grenzüberschreitende Verkäufe erhöht, sind Einzelhändler ihrerseits weiterhin Hindernissen wie unterschiedlichen Regelungen, Gesetzen, Steuern und vertraglichen Vorschriften konfrontiert. Ferner ist der per Telefon getätigte Umsatz weiterhin relativ gering.<sup>18</sup> Es gibt auch hier Unterschiede, z. B. in der Türkei und der Ukraine, wo über 40% der Shopper mit ihrem Handy einkaufen.

Diese Trends betreffen Einzelhändler und Großhändler und die Handelspartner entlang der Lieferkette. Für Großhändler sind bestimmte Veränderungen dadurch bedingt, dass Produkte direkt an den Endverbraucher verkauft werden ("Business to Consumer" oder B2C, anstelle von Geschäftsbeziehungen zwischen Unternehmen ("Business to Business" oder B2B). Der allgemeine Trend ist der einer Verwischung der Grenzen zwischen Einzel- und Großhandel und E-Commerce-Logistik.

Prognosen bezüglich der Auswirkungen von E-Commerce auf die Beschäftigung sind schwierig; vermutlich werden traditionelle Arbeitsplätze verloren gehen, jedoch neue Berufe geschaffen. Zudem könnte der Internet-Handel bewirken, dass die Zahl der Beschäftigten mit persönlichen Kundenkontakten sinkt, während die Beschäftigung im Großhandel zunimmt. In vielen Fällen wird jedoch von traditionellen Handelsangestellten verlangt, sich neue Internet- und Sozialmedien-Kompetenzen anzueignen, was eine Unterscheidung zwischen "traditioneller" und E-Commerce-Beschäftigung erschweren wird. Für diese Berufe wurden noch keine nationalen Statistiken erstellt. Der Europäische Qualifikations-Rat – Handel (ESCC) spricht von einigen neuen Berufsprofilen, die in den kommenden Jahren entstehen und an Bedeutung gewinnen werden: "auf internationalen Handel spezialisierte Techniker/ Assistenten für internationalen Handel, E-Merchandiser, E-Commerce-Mitarbeiter, Kundenkontakt-/E-Shop-Assistenten, E-Commerce-Händler, E-Commerce-Kaufleute, technische E-Commerce-Spezialisten und Experten für digitales Customer Relationship Management."<sup>19</sup>

In Bezug auf die Auswirkungen auf die Zahl und Art der Arbeitsplätze fallen die Prognosen sehr unterschiedlich aus. Einige sagen, der E-Commerce-Trend werde in den nächsten zwei Jahrzehnten Millionen traditioneller Arbeitsplätze im Handel ersetzen, doch wurden bereits vor 15 Jahren ähnliche Voraussagen gemacht, die sich jedoch bis heute nicht bewahrheiteten. So prognostizierte ein OECD-Bericht aus dem Jahr 2000 massive Turbulenzen und Arbeitsmarkt-Erschütterungen im Zuge des digitalen Übergangs, doch war es vielmehr die allgemeine Wirtschaftsrezession, die den Schock im Bereich der Beschäftigung auslöste.

Die andere Debatte betrifft die Zahl der neuen Arbeitsplätze, die beim Übergang vom traditionellen Handel zu E-Commerce geschaffen oder verlagert werden. Zwei Studien nennen die Zahl von rund 2 bis 2,3 Millionen direkt oder indirekt mit dem E-Commerce-Sektor in Europa verbundenen Jobs. Eine



Studie prognostiziert die Schaffung weiterer 1,5 Millionen Arbeitsplätze bis 2018.<sup>20</sup> Diese Studien schweigen sich jedoch darüber aus, ob es sich um eine Brutto- oder Netto-Beschäftigungs-Änderung handelt. Eine andere Studie kommt zum Schluss, dass E-Commerce in den USA kleine Einzelhandelsgeschäfte vom Markt verdrängte, weil diese der Konkurrenz des Online-Einzelhandels nicht standhalten können, andererseits aber auch neue Arbeitsplätze schuf, da andere Einzelhändler ihre Tätigkeiten international ausbauen und folglich neues Personal einstellen, um komplexe Lieferketten zu verwalten.

Einige betrachten diese Verlagerung vom traditionellen Einzelhandelsberuf zum E-Commerce als positiv, andere dagegen nicht, mit der Begründung, es bestehe kein Grund zur Annahme, dass Technologie-Arbeitsplätze abwechslungsreich oder gut bezahlt sein werden. John van Reenan, Wirtschaftsprofessor und Direktor des Centre for Economic Performance der London School of Economics and Political Science, stellt betreffend des Übergangs zum E-Commerce fest: "Was zur Sorge Anlass gibt, ist nicht die Quantität sondern die Qualität der Arbeitsplätze."<sup>21</sup> Ferner wird befürchtet, dass durch diese Trends zwar neue Arbeitsplätze entstehen und die Arbeit auf neue Gruppen von Beschäftigten verteilt wird, dass diese Arbeit jedoch unsicher und schlecht bezahlt ist. Als Beispiel sei das Konzept der "Mikroarbeit" genannt, das für ein Unternehmen darin besteht, Aufgaben aufzuteilen, und die Teilaufgaben dann von zahlreichen unabhängigen Vertragsnehmern ausführen zu lassen. Amazon Mechanical Turk ist eine der größten dieser Vertragsfirmen, mit über 500'000 Arbeitnehmern in 190 Ländern. Diese werden für einen bestimmten Auftrag verpflichtet, der von Übersetzungen bis zu Marktforschung und Datenprüfung reichen kann.<sup>22</sup>

### 3. Qualifikationen

Abgesehen von der Zahl der Arbeitsplätze wird sich E-Commerce auch auf die im Handel erforderlichen Qualifikationen auswirken, neben anderen Innovationen und Trends, wie zum Beispiel die Einführung neuer Instore-Technologien. Eine Eurofound-Studie stellte eine Beziehung zwischen der Einführung neuer Technologien in Einzelhandelsunternehmen und deren Größe her: je größer die Firmen, umso bedeutender der technologische Wandel. Bezüglich der Handelsangestellten wurde jedoch beobachtet, dass sie unabhängig von der Größe der Firmen im Durchschnitt weniger häufig als andere Arbeitnehmer in der EU über technologischen Wandel berichteten: 40% der Arbeitskräfte in der EU berichteten über die Einführung neuer Technologien und Verfahren in den letzten drei Jahren, gegenüber nur 28% der Angestellten im Einzelhandel.<sup>23</sup>

Diese Trends dürften sich unterschiedlich auf die Beschäftigten auswirken. Ein Bericht des ESCC bestätigt, dass Handelsangestellte zwar generell ihre Produkte und Dienstleistungen kennen müssen, dass es aber aufgrund der Vielfalt von Berufsgruppen im Sektor eine große Variation in Bezug auf die erforderlichen beruflichen Anforderungen gibt. Dies wird mit neuer Technologie jedoch auch mit allgemeinen Trends im Sektor, z. B. neuen Arbeitsverfahren, in Verbindung gebracht.<sup>24</sup>

Bestimmte neue Technologien und Praktiken werden zu einer Dequalifizierung führen, z. B. Self-Scanning-Kassensysteme und Zahlungen per Mobiltelefon. 36% der im Rahmen einer Eurofound-Erhebung befragten Einzelhandelsangestellten erklärten, sie seien überqualifiziert für ihren gegenwärtigen Job.<sup>25</sup>

Andererseits gehen einige Analysten davon aus, dass Handelangestellte neue und mehr Kompetenzen brauchen, um mit technologischen Entwicklungen und Geschäftsmodellen Schritt zu halten.<sup>26</sup> In einem ESCC-Bericht wird darauf hingewiesen, dass angesichts des ständigen Wachstums des Handelssektors in den kommenden Jahren ein Personalmangel entstehen könnte und das

Arbeitskräfteangebot vermutlich nicht ausreichen wird, um die neuen qualifizierten Positionen zu besetzen.

Aus einem Bericht geht hervor, dass im Einzelhandel rund 1'275 £/Angestellten für Ausbildung ausgegeben werden, also etwas mehr als im verarbeitenden Sektor, und dass aufgrund der relativ flachen Unternehmenshierarchie viele Handelsangestellte bessere Chancen für einen Aufstieg in Managementfunktionen haben.

Einige Analysten machen z. B. geltend, dass es im Interesse der Arbeitgeber im Einzelhandel liegen würde, ihre Mitarbeiter für die Durchleitung von Information über Geschmack und Vorlieben zu schulen und wertvolles Feedback der Kunden zur Verbesserung von Produktdesign, Trends und Warenbeständen einzusetzen. Bei Zara beispielsweise kommunizieren Mitarbeiter jeden Tag bei Ladenschluss mit den Geschäftsleitern. Sie berichten über Warenbestände in über 900 Geschäften über ein drahtloses Kommunikationssystem, das direkt mit dem Verteilerzentrum verbunden ist. Dies erlaubt Zara, Kundenpräferenzen und Kaufverhalten zu analysieren und rasch zu reagieren.<sup>27</sup>

Ein Branchenbeobachter stellt fest: Für Personen, die in diesem Sektor Karriere machen wollen, sind drei Fertigkeiten von entscheidender Bedeutung: "ausgewiesene Führungseigenschaften, Verantwortungssinn und hohe soziale Kompetenz." Wer sich diese Fähigkeiten aneignet, erhöht seine Chancen, in Positionen des Personalmanagements und Bereiche wie Einkauf, Marketing und Management aufzusteigen.<sup>28</sup>

Das Beispiel von Amazon Mechanical Turk (AMT) zeigt, dass viele der neuen E-Commerce-Jobs, einschließlich der "Mikroarbeit", Qualifikationen erfordern. Die Weltbank stellt in einem ihrer Berichte fest, dass die meisten, die für AMT arbeiten, einen Hochschulabschluss haben. Das zeigt, dass Arbeitsplätze, für die höhere Schulung und Qualifikationen verlangt werden, nicht zwangsläufig gute Jobs sind.

#### 4. Franchising

Schätzungen zufolge werden in den USA mindestens 40% der Einzelhandelsumsätze über das Franchising erzielt.<sup>29</sup> Im europäischen Handel sind diese Systeme weit weniger verbreitet als in den USA, doch wird auch hier eine Zunahme beobachtet, allen voran das V.K. Studien zeigen, dass die Einführung von Franchise-Konzepten maßgeblich von firmenspezifischen und von makroökonomischen Faktoren abhängig ist, was den Schluss zulässt, dass verschiedene Märkte, Regulierungen, wirtschaftliche Bedingungen und kulturelle Faktoren zu einem unterschiedlichen Niveau der Franchise-Expansion in Europa führen werden.

Aus Daten für das Jahr 2010 geht hervor, dass es in jener Zeit in Europa mehr als 10'000 Franchisebetriebe gab, die sich hauptsächlich auf Großbritannien, Irland, Deutschland, Spanien und Frankreich konzentrierten.<sup>30</sup> Während US-Firmen eine Vorreiterrolle im Franchising spielten, haben viele diese Länder ihre eigenen Franchiseunternehmen, So zeigten Daten aus dem Jahr 2000, dass rund 75% der Franchisebetriebe oder Einzelhändler, die in Spanien tätig waren, und 79% aller Franchiseunternehmen spanischen Ursprungs waren.<sup>31</sup>

Die Franchise-Expansion betrifft inländische und internationale Firmen. Eine Umfrage bei US-Franchiseunternehmen im Jahr 2011 ergab, dass 79% der Befragten planten, in den drei nachfolgenden Jahren nach Europa zu kommen oder ihre Tätigkeiten dort zu erhöhen, was einem Zuwachs von 70% gegenüber 1989 entspricht.<sup>32</sup> Eine Erhebung im Jahr 2011 bei IFA-Mitgliedern zeigte, dass 60% bereits auf globalen Märkten tätig waren und 75% eine Expansion ihrer Aktivitäten



in naher Zukunft planen.<sup>33</sup> Dabei sei betont, dass einige Firmen keinen Erfolg mit ihrem Franchising-Konzept hatten, z. B. die Gruppen Marks and Spencer (die bei ihrem ersten globalen Franchising-Versuch Anfang 2000 scheiterte), Aldi und Lidl im V.K. und Wal-Mart in Deutschland.<sup>34</sup>

Andererseits kann das Franchise-Modell für Unternehmen ein Weg zur Vermeidung von Haftungsrisiken, zur Steuerumgehung und zur Straffung der Arbeitsabläufe sein. Einige Beispiele von Unternehmen außerhalb des Handels sind sehr aufschlussreich. Zum Beispiel eine Untersuchung, die Reuters 2012 in Fastfood-Ketten, u. a. bei McDonalds und Burger King durchführte und dabei erfuhr, dass von den Franchisenehmer verlangt wird, die Franchise-Lizenzgebühren an Niedrigsteuerrländer zu senden. Andere Unternehmen, unter ihnen Amazon, Google, Apple, Facebook und Starbucks wenden das gleiche Verfahren an, wobei einige nur wenig oder gar keine Steuern in europäischen Ländern zahlen.<sup>35</sup> Im April 2015 verlangte eine Koalition von US-amerikanischen und europäischen Gewerkschaften zusammen mit der Charity War on Want eine weitere Untersuchung über die Verfahren von Mc Donalds zur Steuerumgehung in Europa, wobei sie geltend machte, dass das Unternehmen zwischen 2009 und 2013 Steuern in der Höhe von 1 Milliarde Euro hinterzogen hat. Auch im Handel gibt es solche Beispiele, u. a. laufen gegen Sainsbury und die Bekleidungsfirma Prada solche Untersuchungen. Steuervermeidung ist nicht unbedingt mit der Frage des Franchisings verbunden, doch wird sie mit diesen Geschäftsmodellen erleichtert.

Eine Studie aus Norwegen kommt zum Schluss, dass die Verbreitung von Franchisen eine Gefahr für das norwegische Modell darstellt, weil sie dazu führen könnten, dass ein zweigeteilter Arbeitsmarkt entsteht, wobei für einen Teil der Beschäftigten die Arbeitsbedingungen auf der Ebene der Franchisen und nicht im Rahmen der nationalen Tarifverhandlungen festgelegt werden. Nur wenige Länder haben gesetzliche Regelungen für Franchisen. Schweden hat 2006 Rechtsvorschriften eingeführt, doch beziehen sich diese nur auf die Offenlegungspflicht des Franchisegebers, und nicht auf Arbeitnehmerrechte.<sup>36</sup>

Das Franchise-Modell wird auch benutzt, um Gewerkschaften zu bekämpfen. Gemäß einer Studie aus Norwegen erschweren Franchisen den Gewerkschaften ihre Tätigkeit, da Franchisenehmer wenig Einfluss auf Beschäftigungsfragen nehmen können, die oft vom Hauptsitz des Unternehmens geregelt werden.

Der Internationale Franchise-Verband hat den Franchise-Partnern Unterlagen für die Bekämpfung von Gewerkschaften zur Verfügung gestellt. Der Verband ruft die Arbeitgeber auf, dem Aufsichtspersonal Lehrgänge für Gewerkschaftsvermeidung zu bieten und schnell zu handeln und es "unverzüglich darauf hinzuweisen ...dass das Unternehmen alle ihm verfügbaren rechtmäßigen Mittel einsetzen wird, um den Betrieb 'gewerkschaftsfrei' zu halten."<sup>37</sup> Offenbar hat das amerikanische Geschäftsmodell großen Einfluss auf die Arbeitsmärkte in Europa und dort, wo es sich durchsetzen konnte, namentlich im Fast Food- Bereich, gibt es den Ton an und setzt Normen für die Arbeitsbeziehungen. Deshalb ist zu erwarten, dass amerikanische Multis, die ihre Franchisen ins Ausland exportieren, einen negativen Einfluss auf die gewerkschaftliche Organisierung, die Löhne und die Arbeitsbedingungen haben werden.<sup>38</sup> Ein Akademiker schreibt über die Beschäftigung in Franchisen: "Die hier herrschenden Bedingungen erhöhen die Verwundbarkeit der Arbeitnehmer, da die Beschäftigungspolitik für die Millionen von Personen in diesen Sektoren das Resultat der unabhängigen Entscheidungen einer relativ kleinen Zahl lokaler Arbeitgeber ist, die mit einem starken Wettbewerb auf den Produktmärkten konfrontiert sind, jedoch nicht den Bekanntheitsgrad der multinationalen Firmen haben, zu denen sie gehören."<sup>39</sup> In den USA zum Beispiel werden Gesundheitsbestimmungen in Franchiseläden viel häufiger verletzt als in den firmeneigenen Geschäften der gleichen Marke. Auch die Arbeitsnormen werden häufiger missachtet, und es werden Verstöße im Bereich der Lohnzahlung festgestellt: die Lohnrückstände betragen im Durchschnitt 800 \$ mehr pro Arbeitnehmer.<sup>40</sup>

## 5. Sonntagsarbeit und Öffnungszeiten

Auch die Anstrengungen zur Lockerung der Geschäftsöffnungszeiten, namentlich sonntags und am späten Abend, wirken sich auf die Handelsangestellten aus. Die EU überlässt die Regulierung der Geschäftsöffnung am Sonntag den Mitgliedstaaten. Derzeit kann man in 17 Ländern an allen Sonntagen einkaufen, wobei einige dieser Länder ihre Gesetze vor kurzem änderten, so Dänemark, wo die Sonntags-Restriktionen 2012 aufgehoben wurden, und die Niederlande, die diese Liberalisierung 2013 vornahmen.

In anderen Ländern gelten weiterhin gewisse Vorschriften für Ladenöffnungszeiten, wobei der Einkauf am Sonntag auf bestimmte Touristenstädte und/oder bestimmte Tage beschränkt wird. In Deutschland liegt die Zuständigkeit für die Regelung der Ladenschlusszeiten bei den Ländern, und in einigen Städten sind die Einkaufstage zahlreicher als in anderen.

Generell beobachtet man aber eine Tendenz zur Liberalisierung der Öffnungszeiten, die sich nun verstärkt und Förderung von Tourismus und Einkaufstätigkeit in einer Zeit der wirtschaftlichen Wiederbelebung beitragen soll. In einigen Fällen treiben Regierungen die Liberalisierung voran, um der EU zu zeigen, dass es ihnen mit der Lösung ihrer Defizitprobleme ernst ist.<sup>41</sup>

Andere Länder steuern in die entgegengesetzte Richtung und regulieren, was noch nicht reguliert war. So hat Ungarn im März Regeln eingeführt, die nur kleinen Läden, die spezifische Kriterien erfüllen, eine Öffnung am Sonntag gestatten.

Einige Länder verbieten weiterhin eine Geschäftsöffnung an öffentlichen Feiertagen. Norwegen und Polen gestatten nur den Besitzern, an öffentlichen Feiertagen in ihren Läden zu arbeiten.

Tabelle 1. Einschränkung der Ladenöffnungszeiten

Keine Einschränkungen am Sonntag	Einschränkungen an Sonntagen
Bulgarien	Belgien (begrenzte Zahl von Tagen pro Jahr)
Kroatien	England (gewisse zeitliche Beschränkungen für große Läden)
Tschech. Republik	Finnland (nur 12 – 18 Uhr; plus Weihnachten)
Dänemark	Frankreich (nicht erlaubt, doch es gibt Ausnahmen)
Estland	Deutschland (begrenzte Zahl von Tagen, je nach Stadt unterschiedlich)
Irland	Ungarn (nur kleine Läden dürfen öffnen)
Italien	Spanien (je nach Stadt unterschiedliche Gesetze)
Lettland	Wales (einige Begrenzungen der Öffnungszeit für große Geschäfte)
Litauen	
Niederlande	
Polen	
Portugal	
Rumänien	
Schottland	
Slowakei	
Slowenien	
Schweden	

## Trends, die Gewerkschaften betreffen

Im Handel vollziehen sich massive Veränderungen, jedoch auch die europäischen Gewerkschaften sind mit gewaltigen Herausforderungen im Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Tarifverhandlungen konfrontiert. Die Lage ist jedoch von Land zu Land unterschiedlich.

Mindestens zwei Quellen geben über diesbezügliche Entwicklungen Aufschluss: die jährlichen Berichte des IGB über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten und die Menschenrechts-Berichte des US-Außenministeriums.

Die IGB-Berichte beziehen sich auf Fragen wie Organisations-, Tarifverhandlungs- und Streikrecht. Seit einigen Jahren umfassen sie für die einzelnen Länder einen Indexwert für globale Rechte, dem die Zahl der Verletzungen dieser Rechte zugrunde liegt. Seit 2015 stuft der IGB 37 Länder in Europa ein, mit den Werten 5 (keine Arbeitnehmerrechte) bis 1 (Arbeitnehmerrechts-Verstöße selten). Für die 37 Länder liegt der mittlere Wert bei 2.1. 14 Ländern erhalten die Bestnote 1, 13 Länder die Note 2 und 6 Länder die Note 3. Weißrussland, Griechenland und die Türkei erhalten die Note 5, und die Ukraine 5+, d.h. keine Arbeitnehmerrechte.

Tabelle 2 enthält ein Länderbeispiel für jede Kategorie und präzisiert die Arten der Verstöße, und Tabelle 3 zeigt, wo die europäischen Länder auf der IGB-Skala eingestuft sind.

Tabelle 2. Beispiele für Arbeitnehmerrechtsverletzungen

IGB-Skala	Land	Beispiele für Arbeitnehmerrechtsverletzungen
1	Dänemark	Keine Verstöße gemeldet
2	Spanien	Gewisse öffentliche Bedienstete dürfen keinen Gewerkschaften oder Gewerkschaften ihrer Wahl beitreten. Nicht alle haben ein Streikrecht; derzeit drohen über 300 Gewerkschaftsmitgliedern Strafanzeigen und mögliche Gefängnisstrafen aufgrund der Teilnahme an Streiks. Die Polizei setzte Gewalt gegen Arbeitnehmer in Streiks gegen die Sparpolitik ein.
3	Polen	Das Gesetz verbietet Diskriminierung, doch gibt es keine Umsetzungsmechanismen. Bestimmte öffentliche Bedienstete können keiner Gewerkschaft ihrer Wahl beitreten, andere können dies tun, dürfen aber keine Tarifverhandlungen führen. Die Ausrufung von Streiks ist mit hohen Auflagen verbunden, u. a. müssen mindestens 50% der Belegschaft für eine solche Aktion stimmen. Streiks dürfen nur nach 14 Tagen obligatorischer Schlichtung und Vermittlung ausgerufen werden. Für bestimmte Arten von Streiks bestehen Verbote oder Beschränkungen. Arbeitgeber verletzen Arbeitsgesetze praktisch ungestraft. Arbeitnehmer werden während Streiks oft belästigt.
4	(keine Länder)	
5	Türkei	Das Arbeitsministerium bestimmt, zu welchem Wirtschaftszweig eine Arbeitsstätte gehört und verstößt somit gegen die freie Wahl des Arbeitnehmers. Ein neues Gesetz unterstellt die Zusammensetzung und Funktion von Gewerkschaftsgremien und -verwaltungen strengen Vorschriften. Gewerkschaften brauchen eine

offizielle Erlaubnis, um Sitzungen und Kundgebungen zu veranstalten. Behörden können sich in Gewerkschaftsaktivitäten einmischen. Bestimmte öffentliche Bedienstete dürfen keiner Gewerkschaft beitreten. Gewerkschaften müssen einen Konflikt 60 Tage vor einem Streik feststellen und diesen 6 Tage im Voraus ankündigen. 25% der Belegschaft im Betrieb müssen für den Streik stimmen. Nur 4 von 5 Beschäftigten dürfen Streikposten stehen. Sympathiestreiks sind nicht gestattet. Der Arbeitgeber kann eine gewisse Anzahl von Mitarbeitern an einer Streikteilnahme hindern, um den Betrieb in Gang zu halten. In einigen Sektoren können Arbeitgeber Ersatzpersonal einstellen. In mehreren Sektoren sind Streiks nicht gestattet. Verfahrensverstöße in Verbindung mit Streiks werden mit einer Geldbusse geahndet.

Tabelle 3: Verstöße gegen Gewerkschaftsrechte in europäischen Ländern

<b>Wenige Verstöße (1)</b>	<b>Einige Verstöße (2)</b>	<b>Regelmäßige Verstöße (3)</b>	<b>Keine Arbeitnehmer echte (5) oder (5+)</b>	<b>Noch nicht bewertet</b>
Österreich*	Albanien	Bulgarien	Weißrussland	Aserbaidschan
Belgien	Bosnien und Herzegowina	Georgien	Griechenland	Kasachstan
Dänemark	Kroatien	Polen	Türkei	Kosovo
Estland	Tschechische Republik	Portugal	Ukraine	Kirgisistan
Finnland	Ungarn	Rumänien		Mazedonien
Frankreich	Island	V.K.		Republik Zypern
Deutschland	Lettland			Slowenien
Irland	Luxemburg**			
Italien	Mazedonien			
Litauen	Moldawien			
Montenegro	Russische Föderation			
Niederlande	Serbien			
Norwegen	Spanien			
Slowakei	Schweiz			
Schweden				

Quelle: Jährliche Berichte des IGB über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten und Menschenrechts-Berichte des US-Außenministeriums.

\* Der IGB hat Österreich noch nicht bewertet, doch weder er noch das US-Department haben in diesem Land Arbeitnehmerrechts-Probleme beobachtet.

\*\* Luxemburg wurde vom IGB noch nicht bewertet. Das US-Department stellt jedoch bezüglich Streiks drei Einschränkungen fest: "Legale Streiks dürfen nur nach langen Schlichtungsverfahren zwischen den Parteien durchgeführt werden. Ein Streik ist legal, wenn die nationale Schlichtungsbehörde des Landes das Ende der Schlichtungsanstrengungen bescheinigt hat."

Laut Bericht des US-State Department haben mehrere europäische Länder Probleme bezüglich der Achtung von Arbeitnehmerrechten, die in einigen Fällen äußerst schwerwiegend sind. Die Verletzungen sind verschiedener Art und umfassen z. B. rechtliche Hindernisse für Gewerkschaftsaktivitäten und die Nichtdurchsetzung bestehender Gesetze. In einigen Ländern beziehen sich die stärksten Beschränkungen auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, namentlich im öffentlichen Sektor, und auf ausländische Arbeitskräfte.

In einigen Ländern haben sich die Arbeitsbedingungen aufgrund der Wirtschaftskrise und der den Arbeitnehmern im Rahmen von Reformpaketen auferlegten Maßnahmen verschlechtert, namentlich in Griechenland und Portugal, wo die Beschäftigten als Gegenleistung für staatliche Rettungsaktionen in Unternehmen Lohnkürzungen, Entlassungen und Einschränkungen der Tätigkeit hinnehmen mussten. So stellt der IGB beispielsweise fest, dass gegen staatliches Lehrpersonal aufgrund gewerkschaftlicher Betätigung Disziplinarmaßnahmen ergriffen wurden. Im Bericht des US-State Department heißt es, dass sich die Zahl der Tarifverträge in Portugal aufgrund der Wirtschaftskrise verringert hat.

Die Handelsangestellten sind mit mehreren wichtigen Problemen konfrontiert. Zunächst sind sie vor allem im Einzelhandel als erste von der Wirtschaftskrisen betroffen, selbst wenn sie gewerkschaftlich organisiert sind, sei es durch Personalabbau, Lohnstopp oder Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Andererseits bedeuten staatliche Haushaltskürzungen weniger Inspektionen und folglich nicht erkannte Probleme, namentlich in Niedriglohn-Sektoren wie dem Einzelhandel.

Zweitens gestatten die Gesetze Handelsangestellten in einigen Ländern zwar, Gewerkschaften beizutreten, doch erschweren ihnen Beruf und Vertragsverhältnisse eine effektive Organisation in der Praxis. Laut Berichten aus Kroatien sind viele mit befristeten/kurzfristigen Verträgen auf Probezeit beschäftigt, weshalb sich ihre Organisation sehr schwierig gestaltet.

Drittens arbeiten viele Handelsangestellte in kleinen Firmen, die ganz allgemein schwerer zu organisieren sind. Zudem schaffen in einigen Ländern die Gesetze weitere Auflagen. Der tschechisch-mährische Gewerkschaftsbund berichtete kürzliche über Gesetzesänderungen in der Tschechischen Republik, die die Organisation kleiner Betriebe erschweren. In Belgien, wo kleine und mittlere Betriebe bereits vorherrschen, hat sich ihre Zahl mit der Expansion des Franchisings im Handel weiter erhöht. Laut Gesetz dürfen nur in Unternehmen mit mindestens 100 Angestellten Betriebsräte gebildet werden, was bedeutet, die meisten KMU keine Betriebsratsvertreter haben.<sup>42</sup> Aus Berichten über Frankreich und Polen geht hervor, dass die gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung zwar illegal, jedoch in kleinen Firmen viel stärker verbreitet ist. Im V.K. erhielten Angestellte der Grosskaufhäuser Woolworth's und Ethel Austin im Fall einer Massenentlassung eine Entschädigung, während Personal in kleinen Geschäften (weniger als 20 Mitarbeiter) keine solchen Ansprüche geltend machen konnten. (Die USDAW hat rechtliche Schritte eingeleitet, um dieses Personal ebenfalls zu schützen, doch hat der Gerichtshof der EU diesen Antrag am 30. April abgewiesen)<sup>43</sup>

Viertens können große Arbeitgeber im Handel ebenfalls eine ganz besondere Herausforderung für die Organisation von Handelsangestellten darstellen. Einige dieser Firmen verfügen über genügend Marktmacht, um niedrigere Standards in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen anzuwenden, so zum Beispiel der größte private Arbeitgeber in Lettland, die Lebensmittelmarkt-Kette Maxima. Trotz zahlreicher Klagen über die Bedingungen bei Maxima, einschließlich des Organisationsverbots, hat es die Regierung versäumt, Untersuchungen einzuleiten oder die Gesetze durchzusetzen. 2013 ist das Dach eines Einkaufszentrums, in dem ein Maxima-Laden unterbracht war, eingebrochen und tötete 54 Personen (unter ihnen 5 Maxima-Angestellte). Aufgrund von Berichten aus anderen Ländern ist davon auszugehen, dass große transnationale Arbeitgeber mit größerer Wahrscheinlichkeit gegen

Arbeitsgesetze verstoßen oder zeitlich befristete Verträge vorschreiben, die eine gewerkschaftliche Organisation erschweren.

## Strategien und Antworten

---

Die Gewerkschaften im Handel wirken den negativen Trends mit Maßnahmen im legislativen und organisatorischen Bereich entgegen. Tarifverhandlungen sind nach wie vor der wirksamste Weg für die Stabilisierung von Löhnen, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen. Es sind jedoch weitere gewerkschaftliche Maßnahmen zur Bekämpfung der schlimmsten Missbräuche im Sektor, z. B. in Bezug auf Nullstunden- und Kurzzeit-Verträge erforderlich.

Im Bestreben, die Arbeitsplätze zu schützen, befassen sich die Gewerkschaften auch mit der Deregulierung der Ladenöffnungszeiten, der Digitalisierung der Arbeit und der Verbreitung von Franchise-Modellen.

### 1. Nullstunden- und Kurzzeitverträge

Wie bereits erwähnt, ist das Problem der Nullstunden-Verträge im V.K. besonders ausgeprägt. Hier läuft nun eine Kampagne, um das Problem von mehreren Seiten anzugehen.

Von Null-Stundenverträgen sind insbesondere Leiharbeitskräfte betroffen. Einige Arbeitgeber nutzen die "schwedische Ausnahmeregelung", um Leiharbeitskräfte von der Gleichbehandlung auszuschließen, wenn sie in der Zeit zwischen Überlassungen arbeiten und ihnen die Hälfte des normalen Lohns zu zahlen. Der Trades Union Congress hat in dieser Sache bei der Europäischen Kommission Klage eingereicht.<sup>44</sup>

Die USDAW verlangt Gesetzesreformen im V.K. zum Schutz von Beschäftigten mit Nullstunden- und Kurzzeit-Verträgen, und sie stellt insbesondere folgende Forderungen:

- Alle Arbeitnehmer sollten das Recht haben, eine schriftliche Bestätigung der von ihnen zu leistenden Arbeitsstunden zu erhalten.
- Die Arbeitgeber müssen den Arbeitnehmern mitteilen, wann Arbeit verfügbar ist oder wann ein Auftrag annulliert wird, und diese entschädigen, wenn Schichten kurzfristig annulliert werden.
- Wenn eine Person eine regelmäßige Arbeitszeit hat, sollte der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet werden, ihr einen schriftlichen Vertrag auszustellen, der ihren fortlaufenden Arbeitseinsatz garantiert. Die betreffende Person hätte weiterhin das Recht, ein solches Vertragsangebot abzulehnen.
- Die regelmäßige Arbeitszeit einer Person sollte oft überprüft werden, um ihre Übereinstimmung mit der im Vertrag festgehaltenen normalen Arbeitszeit zu gewährleisten. Für die USDAW wäre die Prüfung der in den vergangenen 12 Wochen geleisteten Arbeitszeit und des in dieser Zeit vorgesehenen Arbeitsplans ein guter Ansatzpunkt. Die einzige Ausnahme könnten einige wenige Fälle darstellen, in denen Nullstunden-Verträge rechtmäßig wären, doch könnten diese im Rahmen von 'Arbeitszeit auf Jahresbasis' oder von anderen flexiblen Verträgen behandelt werden.



- Arbeitnehmer mit Nullstunden- und anderen befristeten Verträgen sollten eine Abgeltung für zusätzliche Flexibilität und die erhöhten finanziellen Risiken, die sie eingehen, erhalten. Sie sollten für den Bereitschaftsdienst für den Arbeitgeber in Erwartung eines Auftrags, der in kürzester Zeit erledigt werden muss, entschädigt werden, auch für Reisekosten, wenn eine Schicht kurzfristig abgesagt wird.

Außerhalb Europas haben auch neuseeländische Gewerkschaften mit einigem Erfolg eine Kampagne gegen Nullstunden-Verträge eingeleitet. Im April 2015 beschloss die Regierung ein Verbot von Verträgen, in denen Arbeitgeber einseitig Zeitpläne festlegen und von Arbeitnehmern verlangen, für Einsätze verfügbar zu sein, ohne sich auf eine Anzahl Stunden festzulegen. Auch UNITE drängte bestimmte Arbeitgeber, solche Praktiken zu verbieten. Das Restaurant Brands (Besitzer von KFC) und McDonalds akzeptierten, obwohl UNITE den Vorschlag von McDonald's für absolut unzureichend hält.<sup>45</sup>

Ferner suchen die Gewerkschaften auch nach Wegen für eine Verbesserung der Kurzzeit-Verträge. In einigen Ländern verlangen Gesetze und/Tarifverträge, dass Arbeitgeber bei der Besetzung von Vollzeitposten den Teilzeitkräften Vorrang geben.<sup>46</sup> Dies kommt Personen mit Kurzzeit-Verträgen, die länger arbeiten möchten, zugute. Zudem verlangt eine EU-Richtlinie über Teilarbeit, dass Teilzeitkräften anteilmäßig die gleichen Rechte wie Vollzeitkräften zustehen müssen. Diese hält auch fest, dass Arbeitgeber Teilzeitkräften, die dies wünschen, Vollzeitjobs geben sollten, wenn eine solche Möglichkeit besteht.<sup>47</sup>

Das britische Berufungsgericht für arbeitsrechtliche Fragen hat kürzlich in einem Fall entschieden, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers auch die Überstunden und nicht nur den vertraglichen Lohn umfassen muss, was für Personen mit Kurzzeitverträgen besonders hilfreich ist.<sup>48</sup>

## **2. Ladenöffnungszeiten**

Europäische Gewerkschaften vertreten in Bezug auf die Ausdehnung der Öffnungszeiten unterschiedliche Standpunkte. Der ungarische Gewerkschaftsverband LIGA zum Beispiel erklärte, er werde ein Verbot für Sonntagsöffnung nicht unterstützen, sich aber für höhere Löhne und strengere Regelungen für Sonntagsarbeit einsetzen.<sup>49</sup>

Diese Frage führte zu ungewöhnlichen Allianzen. In einigen Ländern arbeiten Gewerkschaften mit kleinen Ladenbesitzern und Religionsgemeinschaften, um sicherzustellen, dass Läden am Sonntag geschlossen bleiben. Einige kleine Ladenbesitzer glauben, dass der Sonntagseinkauf große Multis privilegieren würde. In Griechenland rief der Bund der Privatangestellten mit kleinen Ladenbesitzern und der griechisch-orthodoxen Kirche am ersten Sonntag, an dem das Einkaufen 2014 liberalisiert wurde, zu einem 24stündigen Streik auf.<sup>50</sup> Auch französische Gewerkschaften forderten 2014 zu Protestaktionen gegen die Ladenöffnung an Sonntagen auf. Im europaweiten Netz European Sunday Alliance sind Koalitionen und Organisationen vertreten, die den Einkauf am Sonntag einschränken oder verbieten wollen. Über die Sonntagsöffnung hinaus setzt sich die Allianz auch für eine menschenwürdige Arbeitszeit und insbesondere eine gute Work/Life Balance ein.

## **3. Technologie**

UNI Europa richtete auch einen dringenden Appell an die Europäische Kommission zur Entwicklung einer Strategie in Bezug auf die Digitalisierung von Arbeit und Beschäftigung.<sup>51</sup> UNI Europa verlangt eine "Maximierung des wirtschaftlichen *und* sozialen Potenzials des technologischen Wandels."

Anstatt Technologie für eine Dequalifizierung und Beseitigung guter Jobs einzusetzen, muss sie für die Schaffung sicherer, gut bezahlter und produktiver Arbeitsplätze genutzt werden. In einem UNI Europa-Eckpunktepapier heißt es: "Bislang schenkte die EU diesen Fragen nicht genügend Beachtung in ihren jeweiligen Initiativen, namentlich in der Leitinitiative "Digitale Agenda für Europa" (Strategie Europa 2020). Diese erwähnt zwar die notwendige Anpassung der Aus- und Weiterbildung, ignoriert aber die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung vollständig."<sup>52</sup>

Berichte zeigen, dass die Digitalisierung in Schwellenländern, jedoch kaum in den Industrieländern zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen kann. Die Regierungen können jedoch Politiken umsetzen, die bestimmten Unternehmen helfen, Schritt zu halten. Die australische Regierung hat die Digital Enterprise Initiative lanciert, um KMU und nicht auf Gewinn ausgerichtete Unternehmen bei ihrem Engagement in der digitalen Welt zu unterstützen und hat 12.4 Millionen \$ über drei Jahre für Schulung und Beratung eingesetzt. Dies könnte auch in Europa geschehen, um kleinen Einzelhändlern zu helfen, im Geschäft zu bleiben. Auch Deutschland greift kleinen und mittleren Unternehmen unter die Arme: Der IKT-2020-Plan finanziert und unterstützt die Forschung und Entwicklung im IKT-Bereich. Es wäre denkbar, eine solche Initiative mit der Unterstützung von kleinen Einzelhändlern und Angestellten im Handel zu verbinden.<sup>53</sup>

#### **4. Franchising**

In Europa befassen erst einige wenige Gewerkschaften mit Franchising-Problemen, namentlich Gewerkschaft in Schweden. Da Franchising aber noch nicht für die meisten Teile Europas aktuell ist, müssen Vorschläge für eine wirksame Organisation von außereuropäischen Ländern kommen. Da Franchise-Systeme in den USA sehr stark verbreitet sind, könnten sie uns mögliche Strategien zur Bekämpfung der Macht von Franchise-Ketten liefern. Es gibt möglicherweise Raum für Allianzen zwischen Franchisenehmern und Gewerkschaft, wie dies beispielsweise in Kalifornien der Fall ist, wo die SEIU mit einem Franchisenehmer zusammenarbeitet, um eine "faire Franchising-Gesetzgebung" durchzubringen, die diesen erlauben würde, mehr Einfluss im Umgang mit ihrem Firmensitz zu gewinnen. Mehrere US-Bundesstaaten, z. B. Washington und Hawaii, haben bereits ähnliche Gesetze verabschiedet, die den Unternehmen die Aufkündigung von Franchise-Vereinbarungen erschwert.<sup>54</sup> In der Regel geben Franchise-Vereinbarungen den Ladenbesitzern wenige Möglichkeiten, Löhne, Arbeitszeit und die Arbeitsplanung zu verbessern, weshalb solche Gesetze dieses Kräfteverhältnis verändern und Franchise-Ladenbesitzern die Möglichkeit geben könnten, Forderungen der Arbeitnehmer eher zu entsprechen.

Aktivisten haben sich andere Taktiken ausgedacht, um die Bedingungen in Franchisen zu verbessern. In verschiedenen Teilen Kaliforniens wurden Franchise-Filialen aufgefordert, ihre Gesundheitsinspektions-Aufzeichnungen zu veröffentlichen, was dazu führte, dass Unterschiede zwischen Franchisen und firmeneigenen Geschäften verschwanden. Dies lässt den Schluss zu, dass gesetzliche Regelungen für eine ähnliche Offenlegungspflicht von Verstößen gegen Arbeitsnormen eine entsprechende Wirkung haben könnten.<sup>55</sup>

Auch japanische Gewerkschaften verzeichneten einige Erfolge im Umgang mit Franchisen. Arbeitsgesetze erlauben einer Gewerkschaft, Beschäftigte in Franchisen zu vertreten, selbst wenn diese Führungspositionen bekleiden oder wenn die Gewerkschaft im betreffenden Franchise-Geschäft eine Minderheit vertritt. Dies ermöglichte dem japanischen Gewerkschaftsbund RENGO, eine Gewerkschaft für Personal bei McDonald's zu bilden, die Führungskräfte der niedrigeren Ebenen in verschiedenen Franchisen im ganzen Land umfasst.<sup>56</sup>

## Schlussfolgerungen

---

Der Handel leistet weiterhin einen maßgeblichen Beitrag zur Wirtschaft in Europa und in den meisten anderen Ländern, in Bezug auf BIP und Beschäftigung. Analysten sagen praktisch überall ein Wachstum der Arbeitsplätze im Handel voraus. Allerdings erschweren Trends wie E-Commerce, Deregulierung der Arbeitsmärkte und die Verbreitung des Franchise-Modells Voraussagen darüber, wie sich der Sektor verändern wird. Vermutlich wird die Digitalisierung zum Abbau bestimmter Arbeitsplätze führen und andere dequalifizieren, doch werden mit dieser Entwicklung auch neue Formen der Arbeit geschaffen und neue Qualifikationen gefragt sein. Die EU sollte mit UNI Europa und ihren Mitgliedern sicherstellen, dass die Veränderung der Arbeitsformen eingehend erforscht wird und Schulungsprogramme bereitgestellt werden, die den Arbeitnehmern erlauben, sich die neuen Kompetenzen anzueignen.

In Europa vollzieht sich ein widersprüchlicher Prozess der Arbeitsmarkt-Deregulierung und erhöhter Arbeitsmarktflexibilität einerseits und Versprechen für Beschäftigungssicherheit ("Flexicurity") andererseits. Studien zeigen, dass diese Trends in den meisten Fällen zu weniger Rechten und Leistungen für die Arbeitnehmer und zu Vorteilen für die Arbeitgeber führten.

In mehreren EU-Ländern ist die Arbeitsmarkt-Deregulierung von einer Deregulierung der Arbeitszeit in der Form längerer Öffnungszeiten und Ladenöffnung am Sonntag begleitet. Gewerkschaften und ihre Alliierten bilden Koalitionen und Netze, um der Verlängerung der Öffnungszeiten entgegenzuwirken und eine gute Work/Life Balance zu erreichen. Sie bekämpfen auch Praktiken wie Nullstunden-Verträge oder die Verbreitung von Bereitschaftseinsätzen.

Gewerkschaften müssen das Franchise-Modell weiterhin eingehend studieren und Hebelpunkte herausarbeiten, um die Kontrolle von Franchisegebern über Arbeitsfragen, wie Lohnsätze und Arbeitszeit, zu begrenzen. Diese Frage könnte in Tarifverhandlungen und Branchenverträge integriert jedoch auch im Rahmen von Gesetzen, die einzelne Franchisenehmer, Arbeitnehmer und Gewerkschaften schützen, geregelt werden.

## LITERATURNACHWEIS

Aliouche, E. Hachemi and Udo A. Schlenrich. 2011. "Towards a Strategic Model of Global Franchise Expansion." *Journal of Retailing* 87 (3, 2011) 345–365.

Andries, Petria and Dirk Czarnitzki. 2011. "Small Firm Innovation Performance and Employee Involvement." ZEW - Centre for European Economic Research Discussion Paper No. 12-013.

Burt, S.L., K. Mellahi, T.P. Hackson and L. Sparks. 2002. "Retail Internationalization and the Retail Failure: Issues from the case of Marks and Spencer." *International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*. 12:2, April. Pp. 191-219.

Clark, Patrick. 2014. "Unions Team Up with Fast Food Owners." Bloomberg Business. August 8. <http://www.bloomberg.com/bw/articles/2014-08-08/labor-unions-team-up-with-fast-food-owners-on-fair-franchising-law>

Coca, Viorel, Mihaela Dobrea and Cristine Vasiliu. 2013. "Towards a Sustainable Development of Retailing in Romania." *Business and Sustainable Development*. Vol. XV, Special No. 7.

Eurofound Working Conditions Survey. "Retail Sector: Working Conditions and Job Quality." European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Skills Council. 2014. "European Sector Skills Council Commerce Report 2014: Employment and Skills." Brussels, Belgium.

Fernandes, Jose Rio and Pedro Chamusca. 2014. "Urban Policies, Planning and Retail Resilience." *Cities*. Volume 36: Pages 170–177.

Howe, Stewart. 2005. *Retailing in the European Union*. Routledge.

Jones, Nicholas. 2015. "Government to Move on Zero-Hours Contracts." *New Zealand Herald*. April 14.

Knezevic, Blazenka and Marek Szarucki. 2013. "Internationalization of Retail in Poland and Croatia," in Sanda Renko, Blazenka Knezevic (ed.) *Challenges for the Trade of Central and Southeast Europe (International Business and Management, Volume 29)* Emerald Group Publishing Limited, pp.1 – 18.

"La franchise dans le groupe Carrefour," Rapport pour UNI Commerce. November 2013.

"Les impacts sociaux du développement du commerce électronique." Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU). N° 2013 – 2, mars 2013

McGarry, Sean. 2010. "Is Europe Fit for your Franchise?" *Franchising World*. Vol. 42 Issue 6, p58-60.

Mrozowicki, Adam, Trina Roosalu and Tatiana Bajuk Sencar. 2013. "Precarious work in the retail sector in Estonia, Poland and Slovenia: trade union responses in a time of economic crisis." *Transfer: European Review of Labour and Research*. Vol. 19 no. 2: 267-278.

Reynolds, Jonathan and Malin Sundström. 2013. "Final Report from the Expert Group on Retail Sector Innovation."

Reynolds, Jonathan and Malin Sundström. 2014. "Digitalisation, Retail Transformation And Change: What Will European Consumers Want From Their Future Shopping Centre Experience?" The 4th Nordic Retail



and Wholesale Conference Hosted by Center for Retailing, Stockholm School of Economics, Sweden. 5-6, 2014.

Reynolds, Jonathan and Richard Cuthbertson, 2014. "Retail and Wholesale: Key Sectors for the European Economy." Brussels: Oxford Institute of Retail Management.

UNI Europa, "Issues Paper: The Digitalisation of Services Employment in Europe."

Royle, Tony. 2004. "Employment Practices of Multinationals in the Spanish and German Quick-Food Sectors: Low-Road Convergence?" *European Journal of Industrial Relations*. Volume 10, Number 1: pp 51–71.

Royle, Tony and Edison Urano. 2012. "A New Form of Union Organizing in Japan? Community Unions and the Case of the McDonald's 'McUnion.'" *Work, Employment and Society*. vol. 26 no. 4 pp: 606-622.

Serle, Jack. 2012. "Starbucks: Another Company Avoiding UK Tax on a Huge Scale." The Bureau of Investigative Journalism. October 17. <http://www.thebureauinvestigates.com/2012/10/17/starbucks-yet-another-global-company-accused-of-massive-uk-tax-avoidance/>

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW). 2014. "Briefing on Zero Hours Contracts."

van Ark, Bart, Mary O'Mahony, and Marcel P. Timmer. 2008. "The Productivity Gap between Europe and the United States: Trends and Causes." *Journal of Economic Perspectives*. Volume 22, Number 1: Pages 25–44.

Weil, David. 2009. "Rethinking the Regulation of Vulnerable Work in the USA: A Sector-based Approach." *Journal of Industrial Relations*, v. 51, no. 3, June 2009, pp. 411-430.

Welsh, Dianne H.B., Ilan Alon and Cecilia M. Falbe. 2006. "An Examination of International Retail Franchising in Emerging Markets." *Journal of Small Business Management*. 44(1): 130-149.

Zakharova, Maria and Tim Kruisman. 2012. "Shop employees as a source of innovation. A study of Dutch franchise retail organizations." Linneaus University: School of Business and Economics.

---

<sup>1</sup> European Skills Council. 2014. "European Sector Skills Council Commerce Report 2014: Employment and Skills" Brussel, Belgium.

<sup>2</sup> Reynolds and Sundstöm. 2014.

<sup>3</sup> Reynolds and Sundstöm. 2014.

<sup>4</sup> Reynolds and Sundstöm. 2014.

<sup>5</sup> van Ark, O'Mahony and Timmer. 2008.

<sup>6</sup> Howe 2005.

<sup>7</sup> Reynolds and Sundstöm. 2014.

<sup>8</sup> Reynolds and Cuthbertson 2014.

<sup>9</sup> Eurofound surveys found that part-time work for the whole workforce increased for in every country from 2009 to 2013, with the exception of Estonia. Eurofund, 2015. "3<sup>rd</sup> European Company Survey."

[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1502en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf)

<sup>10</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012), as cited in Reynolds and Sundstöm. 2014.

<sup>11</sup> British Retail Consortium (2011).

<sup>12</sup> USDAW 2014.

<sup>13</sup> RTE News. "Dunnes Stores Staff Stage Strike in Low-Hour Contract Row." April 2, 2015.

- 
- <sup>14</sup> Martin Wall. "Dunnes Stores Claims Right Not to Engage with Trade Unions." *The Irish Times*. February 11, 2015.
- <sup>15</sup> Reynolds and Sundstöm. 2014.
- <sup>16</sup> *India Retail News*. 2014. "Growth of Online Retail in Eastern Europe Attracts Global Investors." Oct <sup>23</sup>.
- <sup>17</sup> Business World (Digest). "Ireland out-paces EU for e-commerce." December 19, 2013.
- <sup>18</sup> Reynolds and Sundstöm. 2014.
- <sup>19</sup> European Skills Council. 2014. "European Sector Skills Council Commerce Report 2014: Employment and Skills." Brussels, Belgium.
- <sup>20</sup> Studies by Ecommerce Europe and EMOTA. Cited in Reynolds and Sundstöm. 2014.
- <sup>21</sup> Chrystia Freeland. 2012. "Technology's Toll on the Middle Class." *The Globe and Mail*. September 21. Page B2.
- <sup>22</sup> Siddhartha Raja, Saori Imaizumi, Tim Kelly, Junko Narimatsu, and Cecilia Paradi-Guilford. 2013. "Connecting to Work." ICT Sector Unit, World Bank.
- <sup>23</sup> Eurofound Working Conditions Survey, 2013.
- <sup>24</sup> European Skills Council. 2014. "European Sector Skills Council Commerce Report 2014: Employment and Skills." Brussels, Belgium.
- <sup>25</sup> Eurofound Working Conditions Survey, 2013, as cited in Reynolds and Sundstöm. 2014.
- <sup>26</sup> Eurofound Working Conditions Survey, 2013.
- <sup>27</sup> Zakharova and Kruisman. 2012
- <sup>28</sup> Ashely Hever. 2012. "Three Skills that Show Retailers You Mean Business." *The Guardian*. October 24.
- <sup>29</sup> Welsh, Alon and Falbe 2006.
- <sup>30</sup> McGarry, Sean. 2010. "Is Europe Fit for your Franchise?" *Franchising World*. Vol. 42 Issue 6, p58-60.
- <sup>31</sup> Howe 2005.
- <sup>32</sup> Aliouche and Schlenrich 2011.
- <sup>33</sup> *Franchising World*. 2011. "IFA Leaders Engage Counterparts in Asia, Europe." June.
- <sup>34</sup> Burt et al. 2002. The company has since made a new effort at expansion which appears to be more successful.
- <sup>35</sup> Jack Serle. 2012.
- <sup>36</sup> Björn Lindahl. "Spread of Franchises Weakens Unions." *Nordic Labor Journal*. May 1, 2008.
- <sup>37</sup> <http://www.franchise.org/responding-to-a-union-organizing-campaign>
- <sup>38</sup> Royle 2004.
- <sup>39</sup> Weil 2009.
- <sup>40</sup> Royle 2004.
- <sup>41</sup> Shellie Karabell. 2015. "Sunday Shopping and the Salvation of France." *Forbes*. February 27.
- <sup>42</sup> Eurofund. "EurWork: European Observatory of Working Life." 2011.
- <sup>43</sup> <https://www.usdaw.org.uk/About-Us/News/2015/April/European-Court-to-give-a-final-verdict-on-the-Wool>
- <sup>44</sup> USDAW 2014.
- <sup>45</sup> Jones 2015.
- <sup>46</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012).
- <sup>47</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPagelId=203>
- <sup>48</sup> USDAW 2014. The case was Bear Scotland versus Fulton.
- <sup>49</sup> MTI Econews. "Consultations on Sunday Shopping Still Under Way, says Press Chief." November 7, 2014.
- <sup>50</sup> Helena Smith. 2014. "Greece: Workers strike in "never on a Sunday" shop row." *The Guardian*. July 14. Page 14.
- <sup>51</sup> UNI Europa Global Union, "Issues Paper: The Digitalisation of Services Employment in Europe." No date.
- <sup>52</sup> UNI Europa Global Union, "Issues Paper: The Digitalisation of Services Employment in Europe." No date.
- <sup>53</sup> Beñat Bilbao-Osorio, Soumitra Dutta, and Bruno Lanvin, Editors. "The Global Information Technology Report 2013 Growth and Jobs in a Hyperconnected World." INSEAD. World Economic Forum. 2013.
- <sup>54</sup> Clark 2014.
- <sup>55</sup> Weil 2009.
- <sup>56</sup> Royle and Urano. 2012.