

## Innerbetriebliche Sozialpartnerschaft im Detailhandel

- Der flexible Arbeitsmarkt trägt massgeblich zur tiefen Arbeitslosigkeit in der Schweiz bei.
- Der Detailhandel ist in besonderem Mass auf eine hohe Flexibilität im Personaleinsatz angewiesen, um Arbeitsplätze in der Schweiz zu sichern.
- Ein branchenweiter Gesamtarbeitsvertrag würde die Flexibilität beschränken, ohne einen Mehrwert zu bieten.

Der flexible Arbeitsmarkt trägt massgeblich zur tiefen Arbeitslosigkeit in der Schweiz bei. Der Detailhandel hat mit 317'000 Arbeitsplätzen oder rund 7 Prozent aller Stellen im Schweizer Arbeitsmarkt und jeder 8. Lehrstelle daran einen wesentlichen Anteil.

Im Detailhandel hat sich der Wettbewerb aufgrund der Frankenstärke und im Zusammenhang mit der Digitalisierung deutlich verschärft. Die Branche ist deshalb in besonderem Mass auf eine hohe Flexibilität im Personaleinsatz angewiesen. Nur so können Schweizer Unternehmen gegenüber ausländischen Detailhändlern und Online-Shops bestehen. Teilweise kann allein das Wetter einen Umsatzeinbruch von bis zu einem Drittel bewirken.

Starre Vorgaben wirken sich negativ auf den Umsatz aus und führen im Endeffekt zum Verlust von Arbeitsplätzen. Um Arbeitsplätze in der Schweiz zu sichern, setzt die Swiss Retail Federation auf die Sozialpartnerschaft in den einzelnen Unternehmen und lehnt einen branchenweiten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Detailhandel ab. Dieser wäre ein Korsett, das die unternehmensinterne Sozialpartnerschaft behindert, ohne einen Mehrwert zu bieten.

Der Verzicht auf einen GAV bedeutet für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen Nachteil. Deren Wechselbereitschaft ist im Detailhandel traditionell hoch. Im Sog der Fluktuation spielt auch der Arbeitsmarkt: Die Unternehmen müssen faire Löhne und attraktive Anstellungsbedingungen bieten, um die richtigen Mitarbeitenden für sich gewinnen zu können. Ohne das Korsett eines GAVs gewähren die verschiedenen Unternehmen dem Personal unterschiedliche Vorteile, seien es mehr Ferien, ein Vaterschaftsurlaub oder grosszügige Regelungen für Weiterbildungen.

Auch in den Verhaltensleitsätzen des Verbands verpflichten sich die Mitglieder zu zeitgerechten und marktkonformen Anstellungsbedingungen sowie einer ganzheitlichen Personalpolitik als Rahmen für eine gute Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden und dem Unternehmen.

Wo Missbräuche auftreten, steht schon heute ein wirksamer Interventionsmechanismus zur Verfügung: Die zuständigen Behörden können einen Normalarbeitsvertrag gemäss Obligationenrecht erlassen. Ausser bei Missbräuchen lehnt die Swiss Retail Federation die Einmischung des Staats in die Lohnbildung und staatliche Förder- und Zwangsmassnahmen zum Abschluss von GAVs ab – in Übereinstimmung mit dem klaren Verdikt von Volk und Ständen zur Mindestlohninitiative.

Überhöhte Mindestlöhne und zu rigide Vorgaben für die Anstellungsbedingungen haben einen hohen Preis, nämlich den Verlust an Arbeitsplätzen. Besonders gefährdet sind dabei gerade diejenigen Menschen, die geschützt werden sollen, nämlich junge Berufsleute, Frauen, Niedrigqualifizierte und Arbeitsuchende.