

Arbeitsbedingungen im Schweizer Detailhandel 2014

2. Benchmarking im Auftrag der Gewerkschaft Unia

Resultate und methodische Grundlagen

Zürich, 15. Dezember 2014

Judith Reutimann, Rolf Iten (Inrate)

Impressum

Arbeitsbedingungen im Schweizer Detailhandel 2014

2. Benchmarking im Auftrag der Gewerkschaft Unia

Schlussbericht

Zürich, 15. Dezember 2014

Auftraggeberin

Gewerkschaft Unia

Natalie Imboden

Mitglied Sektorleitung Tertiär / Dienstleistungsberufe

Branchenverantwortliche Detailhandel

Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20

3000 Bern

Autorinnen und Autoren

Judith Reutimann, Inrate

Rolf Iten, Inrate

Inrate Zürich

Binzstrasse 23

8045 Zürich

Inhalt

Vorwort	4
1. Hintergrund, Ziel und Auswahl der Detailhändler	5
2. Handlungsfelder für die Detailhändler	6
3. Ergebnisse in der Übersicht	8
3.1. Stichprobe und Stichprobengrösse	8
3.2. Gesamtergebnisse in der Übersicht	9
4. Resultate im Detail	10
4.1. Mittelwert	10
4.2. Detailhändler	12
4.2.1. Aldi Suisse	12
4.2.2. Coop	13
4.2.3. H&M (Hennes & Mauritz)	14
4.2.4. Lidl (Schweiz)	15
4.2.5. Schuhdetailhändler	16
4.2.6. Volg	17
Annex	18
Bewertungskonzept	18
Zielwerte pro Kriterium	21
Literatur	23

Vorwort

Im April 2014 lud Unia verschiedene Schweizer Detailhandelsunternehmen ein, am Benchmarking der Arbeitsbedingungen im Schweizer Detailhandel 2014 teilzunehmen. Zu diesem Zeitpunkt stand fest, dass das Benchmarking zwischen verschiedenen grossen Detailhändlern nach Abschluss veröffentlicht wird, um einen Vergleich zwischen den Detailhändlern zu ermöglichen und Transparenz zu schaffen.

Inrate führte anschliessend das Benchmarking im Auftrag der Unia durch. Als grösste unabhängige Nachhaltigkeits-Ratingagentur bringt Inrate ihre Erfahrung mit der Nachhaltigkeitsbeurteilung von Unternehmen ein. Inrate nahm mit den Detailhändlern Kontakt auf, trug die notwendigen Informationen zusammen und stellte bei Bedarf Rückfragen. Zudem setzte Inrate das Benchmarking basierend auf der Methodik der Nutzwertanalyse um. Im Anschluss teilte Inrate den Detailhändlern ihre jeweils erzielten Punkte mit und stellte sie den Durchschnittswerten aller Teilnehmer gegenüber. Dabei erhielten die Detailhändler die Möglichkeit, Unstimmigkeiten zu kommunizieren. Nach Abschluss dieser Feedback-Runde hat Inrate den vorliegenden Benchmarkingbericht fertiggestellt.

1. Hintergrund, Ziel und Auswahl der Detailhändler

Hintergrund

Gute Arbeitsbedingungen tragen im Allgemeinen wesentlich zur Zufriedenheit und Motivation von Mitarbeitenden bei und beeinflussen den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens positiv. Auch im Detailhandel kann ein gutes Arbeitsumfeld die Produktivität der Mitarbeitenden erhöhen, schlechte Arbeitsbedingungen hingegen können sich in einem erhöhten Krankheitsstand zeigen.

Die Gewerkschaft Unia setzt sich für gute Bedingungen für die Arbeitnehmenden im Detailhandel ein. Um eine Übersicht über die Arbeitsbedingungen im Schweizer Detailhandel zu bekommen, hat Unia im Jahr 2007 erstmals Inrate beauftragt, ein Benchmarking der Arbeitsbedingungen im Detailhandel zu erstellen (Inrate 2007). Inzwischen haben sich die Arbeitsbedingungen verändert, z.B. die Mindestlöhne sind angestiegen. Die Reaktionen auf die Studie 2007 und die Nachfragen von Medien und weiteren Kreisen zeigten deutlich den Bedarf einer Aktualisierung. Aus diesem Grund hat Unia erneut Inrate beauftragt, die Arbeitsbedingungen verschiedener grosser Detailhändler in der Schweiz mit einem Benchmarking zu vergleichen.

Ziel

Das Benchmarking Arbeitsbedingungen Detailhandel verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen in grossen, in der Schweiz tätigen Detailhandelsunternehmen anhand von objektiv messbaren bzw. erhebbaren Indikatoren zu vergleichen. Damit ermöglicht das Benchmarking einer interessierten Öffentlichkeit einen fundierten Vergleich der teilnehmenden Detailhändler und schafft Transparenz. Gleichzeitig bietet das Benchmarking der Gewerkschaft Unia, aber auch den bewerteten Unternehmen selbst Vergleichsmöglichkeiten. Es zeigt auf, wo die Stärken hinsichtlich Arbeitsbedingungen liegen und wo Handlungsbedarf besteht. Letztendlich soll das Benchmarking zu einer positiven Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Detailhandel beitragen.

Auswahl der Detailhändler

Das Benchmarking betrachtet bewusst Detailhändler aus der gesamten Detailhandelsbranche, vergleicht also Schuh-, Kleider- und übrige Detailhändler miteinander. Ein Vergleich über die Teilbranchen hinweg macht Sinn, denn der Arbeitsmarkt ist zwischen Schuh-, Kleider- und übrigen Detailhändlern fließend: Die Arbeitnehmenden können ihre Arbeitsstelle ohne grössere Umschulung zwischen diesen Teilbranchen wechseln. Auch die Aspekte, die gute Arbeitsbedingungen für die Angestellten ausmachen, sind bei allen Detailhändlern dieselben, unabhängig von deren Spezialisierung.

Den Autoren dieser Studie ist bekannt, dass die Unternehmen teils unterschiedlichen Voraussetzungen ausgesetzt sind. So ist beispielsweise der Konkurrenzkampf bei Lebensmittel-detailhändlern ein anderer als bei Schuhdetailhändlern, die auch einem hohen Preisdruck ausgesetzt sind. Ebenso sind die Voraussetzungen zur Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen bei Unternehmen mit vielen kleinen Filialen anders als bei solchen, die hauptsächlich grosse Einkaufszentren betreiben. Mit den Ergebnissen des Benchmarkings werden wo immer möglich auch die unterschiedlichen Voraussetzungen der Detailhändler erwähnt, die als Ursache von besonders guten oder schlechten Bewertungen in Frage kommen.

2. Handlungsfelder für die Detailhändler

Gute Arbeitsbedingungen im Detailhandel ergeben sich aus einer Vielzahl von Faktoren. Dazu gehören neben angemessenen Löhnen auch die Arbeitszeiten, die Verhältnisse am Arbeitsplatz, die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern sowie die Einbindung und Förderung der Mitarbeitenden im Unternehmen unter Berücksichtigung der aktuellen gesellschaftlichen Werte.

Für das Benchmarking der Arbeitsbedingungen haben die Autoren dieser Studie in Einvernahme mit Unia acht Handlungsfelder festgelegt, die für gute Arbeitsbedingungen als entscheidend erachtet werden. Die Leistungen in jedem Handlungsfeld werden anhand mehrerer Kriterien gemessen, für die jeweils Zielwerte festgelegt worden sind. Diese Ziele sind bezogen auf die Wirtschaftsbranche Detailhandel hoch gesteckt und beschreiben fortschrittliche Bedingungen, gelten jedoch für den aktuellen Zeitpunkt als realistisch und erreichbar.

Die folgende Übersicht zeigt die Handlungsfelder und die als wichtig erachteten Leistungen. Die Zielwerte pro Kriterium sind im Anhang detailliert aufgelistet. Zudem sind die Methode des Bewertungskonzepts und die Gewichtungen der Kriterien im Anhang aufgeführt.

Entschädigung

- Angemessene Entlohnung auf allen Stufen
- Zuverlässige Entlohnung im Monatslohn / keine Arbeit auf Abruf

Arbeitszeiten

- Angemessene Wochenarbeitszeit
- Altersabhängige Ferienregelung
- Rechtzeitige Arbeits- und Ferienplanung, Gleichbehandlung der Mitarbeitenden

Vereinbarkeit Beruf und Familie

- Fortschrittliche Regelungen von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub
- Beitrag an Fremdbetreuungskosten der Kinder der Mitarbeitenden

Aus- und Weiterbildung

- Förderung der Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildung
- Ausbildung von Lehrlingen

Chancengleichheit

- Überprüfung der Lohngleichstellung
- Gleichberechtigung von Frauen / Frauenförderung
- Förderung der Integration und Wiedereingliederung von Behinderten

Sozialversicherung

- Überobligatorische Pensionskassenbeiträge
- Gute Krankentaggeldleistungen

Sozialpartnerschaft

- Verbindliche Vereinbarung über Arbeitsbedingungen mittels Gesamtarbeitsvertrag im Dialog mit Arbeitnehmervertretungen/Gewerkschaften

Gesundheit- und Sicherheit

- Fortschrittliches Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem
- Schulungen und Förderung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden

3. Ergebnisse in der Übersicht

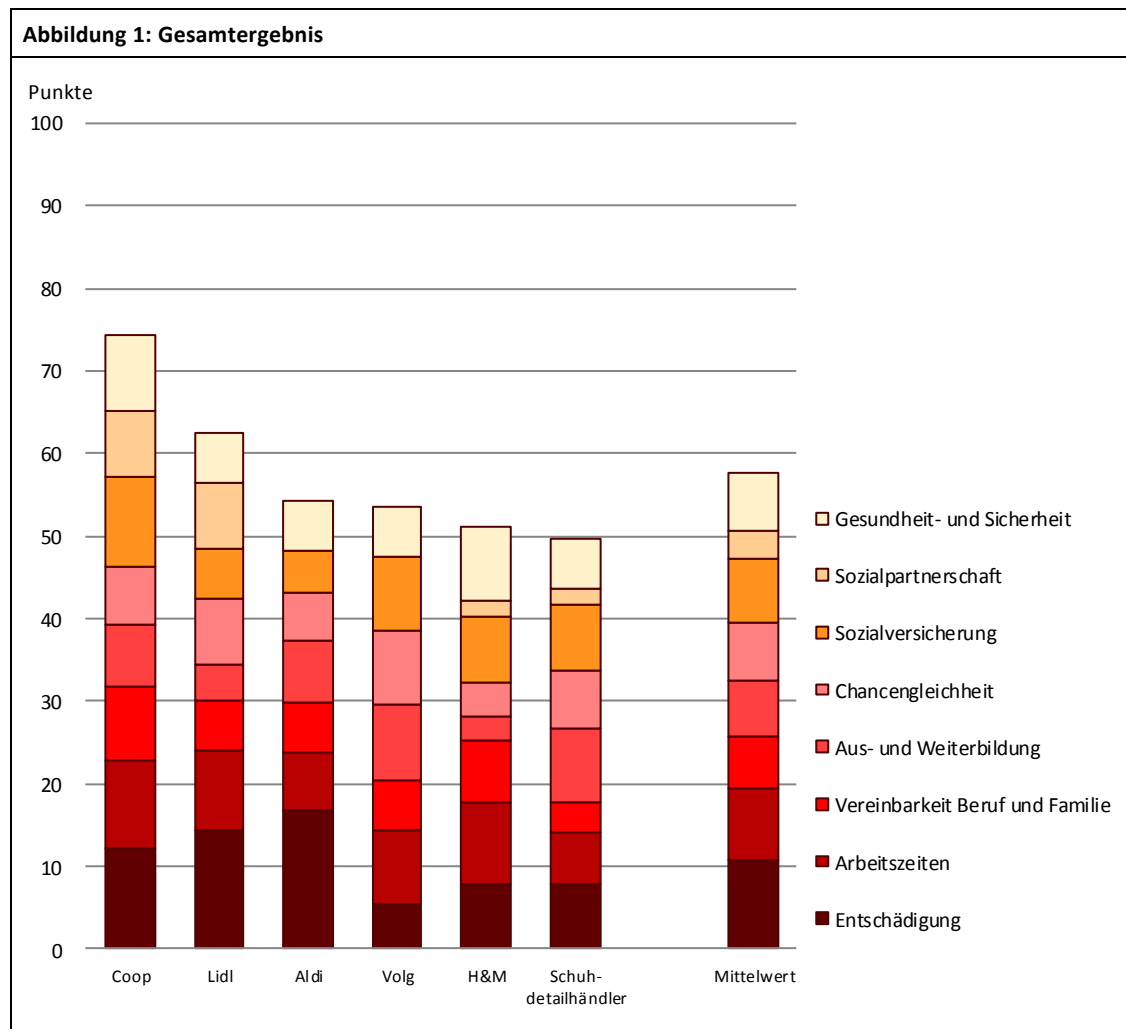
3.1. Stichprobe und Stichprobengrösse

Für die Teilnahme am Benchmarking wurden 15 der grössten in der Schweiz tätigen Detailhandelsunternehmen angefragt. Sechs haben sich schliesslich zur Teilnahme bereit erklärt. Diese sechs Detailhändler – vier Lebensmittel resp. übrige Detailhändler (Aldi, Coop, Lidl, Volg), ein Kleiderdetailhändler (H&M) und ein grosser Schuhdetailhändler (der aufgrund einer Intervention nicht mit Namen genannt wird) – bilden keine genügend grosse Stichprobe, um für die gesamte Branche zu sprechen. Sie sind sehr divers. Coop, ein genossenschaftlich organisiertes Unternehmen dessen Ursprünge auf Ende des 19. Jahrhunderts zurückgehen, hat sich zum heute grössten Detailhandels- und Grosshandelsunternehmen der Schweiz entwickelt. Zusammen mit Migros dominiert Coop den Schweizer Detailhandel (Gfk 2014, Historisches Lexikon der Schweiz 2014). Aldi und Lidl hingegen sind seit jüngerem – seit 2005 resp. 2009 – in der Schweiz tätig. Volg unterscheidet sich von den andern Lebensmitteldetailhändlern, indem er viele kleinere Filialen betreibt, typischerweise Dorfläden auf dem Land. Das schwedische Unternehmen H&M verkauft Kleider seiner Eigenmarken im unteren und mittleren Preissegment. H&M und der grosse Schuhdetailhändler werden stärker als die Lebensmitteldetailhändler durch den Online-Verkauf konkurrenziert (FuW 2013).

Gemeinsam ist den Teilnehmern, dass sie mit der Teilnahme am Benchmarking eine hohe Kommunikationsbereitschaft und Transparenz bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen zeigen. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass sie auch bezüglich Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zu den eher fortschrittlichen Unternehmen gehören oder zumindest gute Arbeitsbedingungen als Anliegen wahrnehmen.

3.2. Gesamtergebnisse in der Übersicht

Das Benchmarking der Arbeitsbedingungen im Detailhandel weist zwischen den einzelnen Unternehmen beträchtliche Unterschiede auf. Im Durchschnitt wurden 58 von 100 Punkten erreicht. Zwei Detailhändler erreichen mehr als die durchschnittliche Punktzahl, vier Detailhändler weniger (Abbildung 1).



Resultate der sechs Detailhändler im Vergleich zum Mittelwert.

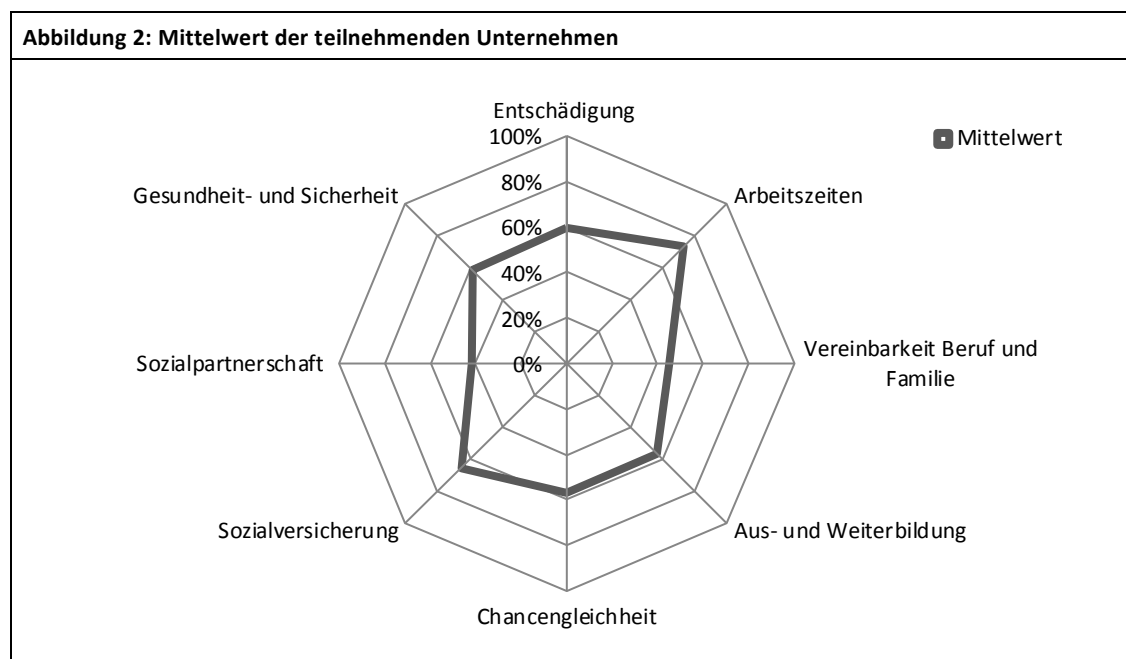
Das weitaus beste Resultat erzielt Coop, gefolgt von Lidl. Während Coop bei der Integration älterer Mitarbeitender und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fortschrittlicher ist, punktet Lidl durch höhere Mindestlöhne und eine Überprüfung der Lohngleichheit. Im Mittelfeld liegen Aldi und Volg, gefolgt von H&M, wobei auch hier die Schwerpunkte unterschiedlich sind. Aldi zeichnet sich durch eine vergleichsweise hohe Bewertung im Bereich

Entschädigung aus, Volg zeigt hohes soziales Engagement durch Beschäftigung einer grossen Zahl älterer Mitarbeitenden und Behinderten sowie durch Ausbildung vieler Lehrlinge, wohingegen H&M mit einem hohen Anteil an Frauen in Filialleitungen und fortschrittlichen Bedingungen bei Mutterschaftsurlauben punktet. Der Schuhdetailhändler fällt etwas hinter den andern Detailhändlern zurück, was auf geringere Leistungen allgemein und speziell in den Bereichen Sozialpartnerschaft und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückzuführen ist. Stärken des Schuhdetailhändlers liegen beim hohen Frauenanteil in Filialleitungen und dem hohen Anteil an Lehrlingen.

4. Resultate im Detail

4.1. Mittelwert

Der Mittelwert beschreibt das durchschnittlich erreichte Resultat derjenigen Detailhändler, die am Benchmarking der Arbeitsbedingungen 2014 teilgenommen haben. Die Analyse dieses Mittelwertes lässt gewisse Trends erahnen. Es lässt sich vom Mittelwert jedoch nicht auf die durchschnittlichen Arbeitsbedingungen in der gesamten Detailhandelsbranche zurückschliessen, da die Teilnehmerzahl zu gering ist. Abbildung 2 zeigt den Mittelwert pro Handlungsfeld im Vergleich zum Ziel (100% der Punkte).



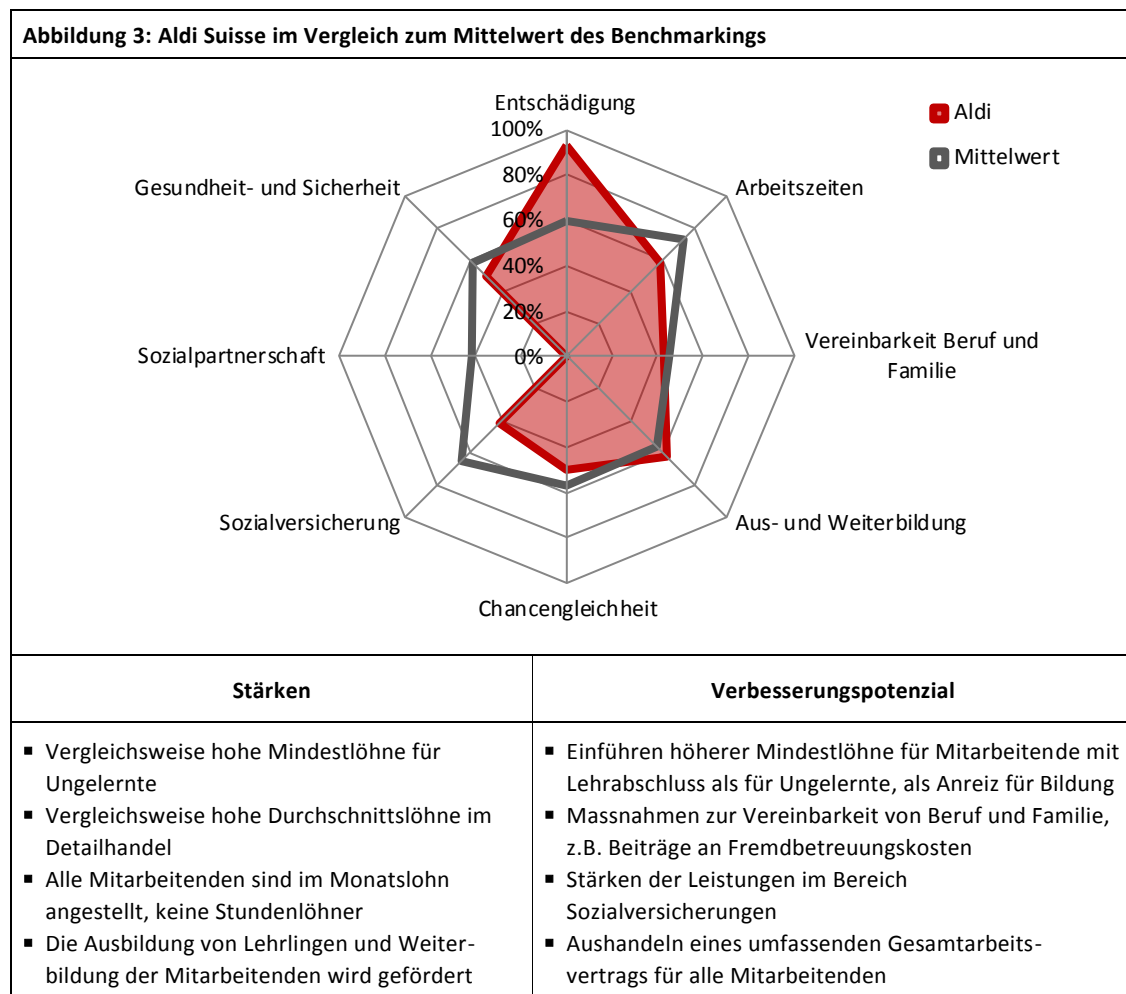
Im Benchmarking der Arbeitsbedingungen liegt der Mittelwert der teilnehmenden Detailhändler, über alle Bereiche betrachtet, bei 58 Punkten. Eine 100%ige Zielerreichung in allen Bereichen würde 100 Punkten entsprechen.

- Der Mittelwert der teilnehmenden Detailhändler liegt bei 58 von 100 Punkten, d.h. 58% der Zielwerte wurden erreicht.
- Im Bereich Sozialpartnerschaft haben die Teilnehmer im Durchschnitt nur 42% des Zielwertes erreicht. Dies, weil vier der sechs Teilnehmer über keinen Gesamtarbeitsvertrag verfügen.
- In den Bereichen Arbeitszeiten und Sozialversicherungen erreichten die Detailhändler mit 73% resp. 65% der Zielwerte die besten Mittelwerte.
- Im Durchschnitt aller Kriterien wurde eine Note von 2.4 erreicht (Skala von 0 bis 4), also mehr als die mittlere Note 2. Ein Grund dafür könnte sein, dass sich primär Detailhändler für eine Teilnahme am Benchmarking bereit erklärt haben, deren Arbeitsbedingungen eher fortschrittlich sind.
- Bei den einzelnen Kriterien wurden im Durchschnitt sehr unterschiedlich gute Bewertungen erzielt. Die durchschnittlichen Noten reichen von 0.3 beim Kriterium „Beitrag an Fremdbetreuungskosten“ bis 3.7 beim Kriterium „Ferienplanung“.

4.2. Detailhändler

4.2.1. Aldi Suisse

Die in der Schweiz tätige Aldi Suisse AG gehört zur Unternehmensgruppe Aldi Süd. Die Wurzeln von Aldi gehen auf ein anfangs des 20. Jahrhunderts in Essen gegründetes Familienunternehmen zurück, das sich später in die eigenständigen Unternehmensgruppen Aldi Süd und Aldi Nord teilte. Seit in den 1960er Jahren die Selbstbedienung als neue Form des Detailhandels aufkam, folgt Aldi der Vision des „Discount-Prinzips“, um den Kunden konsequent niedrige Preise anzubieten. In der Folge expandierte Aldi Süd flächendeckend in West- und Süddeutschland. Heute betreibt Aldi Süd Filialen in Deutschland, Österreich, Slowenien, Ungarn, Grossbritannien, Irland, USA, Australien und seit 2005 auch in der Schweiz. Aldi Suisse beschäftigt derzeit 2200 Mitarbeitende (Angabe von Aldi im Fragebogen) und erwirtschaftet im Detailhandel einen Umsatz von (geschätzt) 1740 Mio. CHF (GfK 2014).



Im Benchmarking der Arbeitsbedingungen hat Aldi 54 von total 100 Punkten erreicht (Mittelwert: 58 Punkte).

4.2.2. Coop

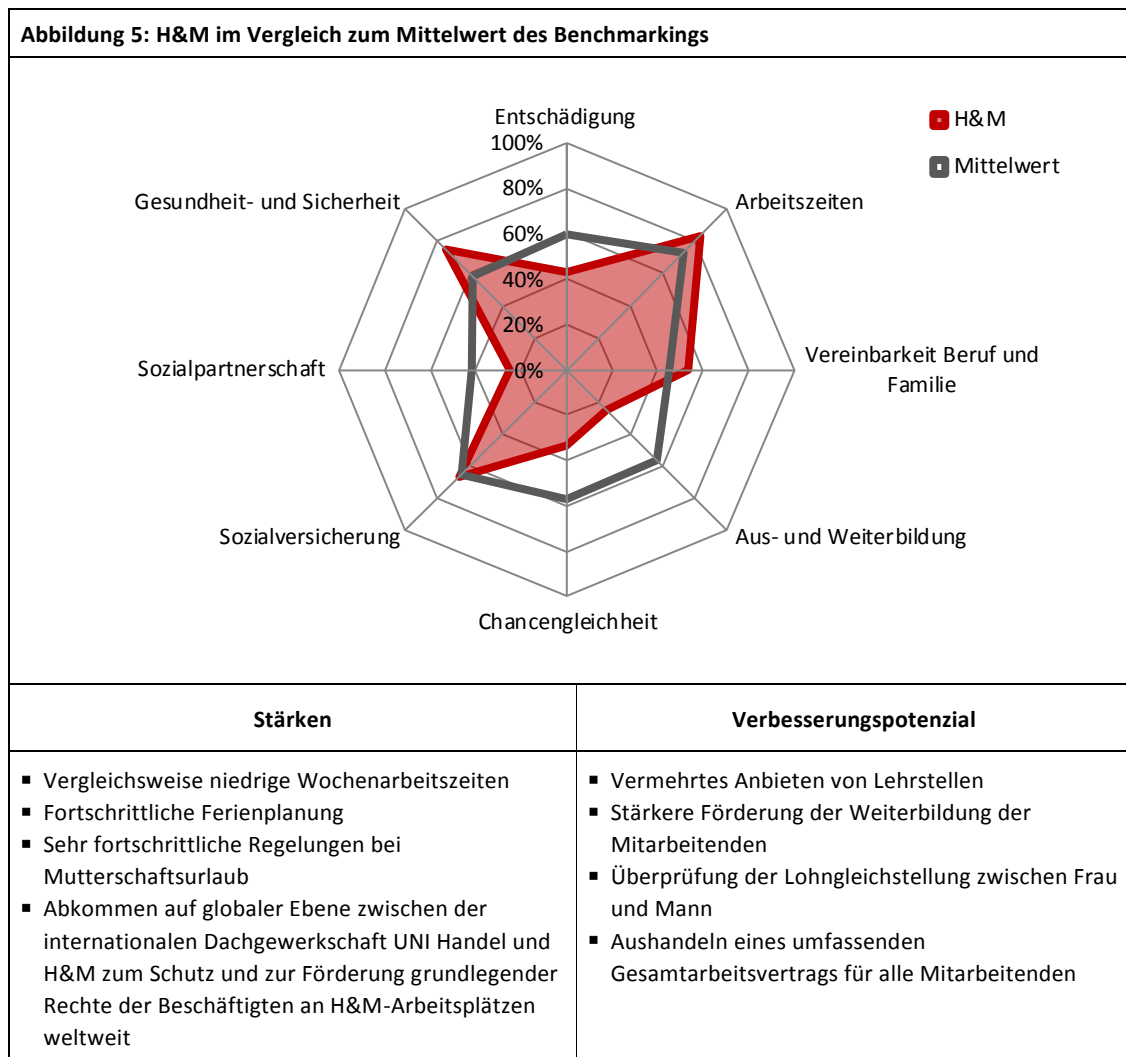
Coop ist ein genossenschaftlich organisiertes Unternehmen mit rund 2.5 Millionen Mitgliedern. Mit einem Nettoerlös von 26'967 Mio. CHF im Jahr 2013 ist Coop heute das grösste Detailhandels- und Grosshandelsunternehmen der Schweiz. Gesamthaft führt die Coop-Gruppe gegen 2000 Verkaufsstellen im Detailhandel in der Schweiz und über 100 Cash+Carry-Märkte (Abholgrosshandel) in der Schweiz und in Europa (Website GS1). Die Coop-Gruppe beschäftigt in der Schweiz rund 51'000 Mitarbeitende, davon 45'000 im Schweizer Detailhandel (Angabe von Coop im Fragebogen). An Coop-Verkaufsstellen wurde 2013 ein Umsatz von 13'930 Mio. CHF erwirtschaftet (GfK 2014).



Im Benchmarking der Arbeitsbedingungen hat Coop 74 von total 100 Punkten erreicht (Mittelwert: 58 Punkte).

4.2.3. H&M (Hennes & Mauritz)

H&M ist ein schwedisches Textileinzelhandelsunternehmen das 116'000 Mitarbeitende in mehr als 54 Ländern beschäftigt. Weltweit erzielte H&M im Jahr 2013 einen Umsatz von umgerechnet 16 Milliarden CHF (resp. 128'562 Mio. SEK). In der Schweiz betreibt H&M 87 Filialen und beschäftigt gegen 2300 Mitarbeitende (Angabe von H&M im Fragebogen). Im Jahr 2013 erwirtschaftete H&M in der Schweiz einen Umsatz von 663 Mio. CHF (H&M Annual Report).

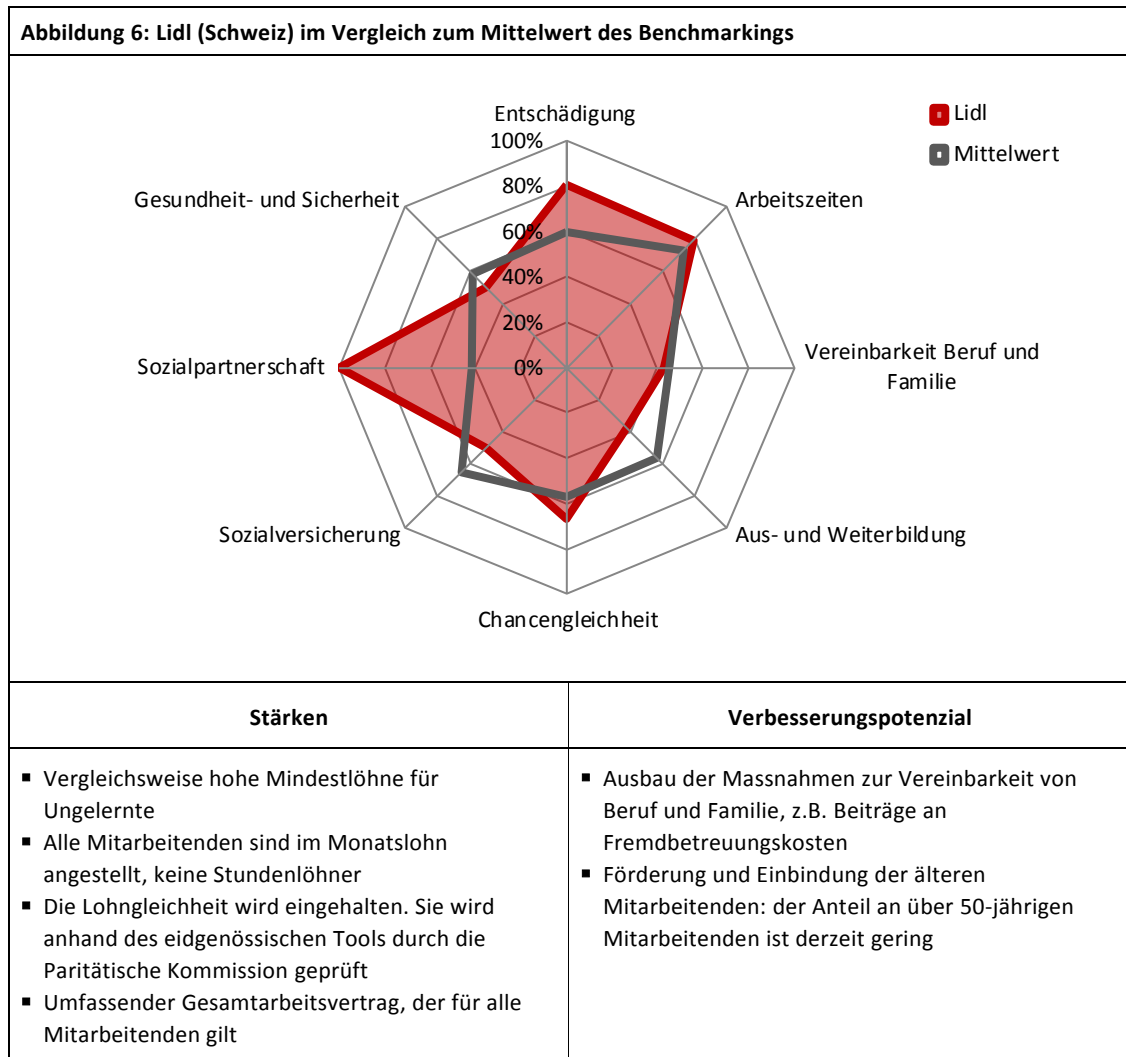


Im Benchmarking der Arbeitsbedingungen hat H&M 51 von total 100 Punkten erreicht (Mittelwert: 58 Punkte).

4.2.4. Lidl (Schweiz)

Die Anfänge von Lidl reichen bis in die 1930er Jahre zurück, als das Unternehmen in Deutschland als Lebensmittel-Sortimentsgrosshandlung gegründet wurde. Heute ist Lidl als internationale Unternehmensgruppe mit eigenständigen Landesgesellschaften in ganz Europa aktiv und betreibt rund 10'000 Filialen in mehr als 25 europäischen Ländern (Website Lidl).

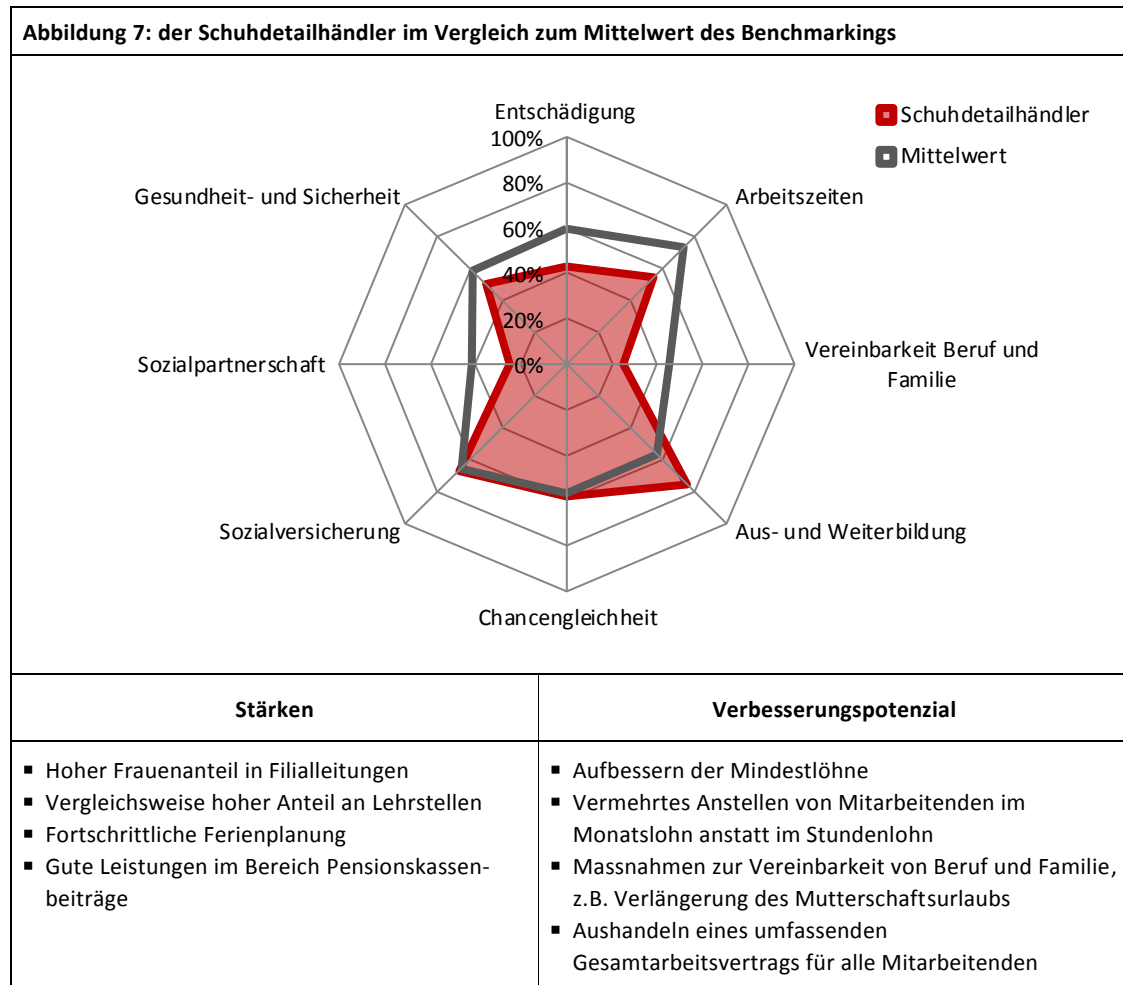
Lidl Schweiz eröffnete im Frühjahr 2009 die ersten dreizehn Filialen in der Schweiz. Inzwischen führt Lidl Schweiz über 90 Filialen und beschäftigt rund 2500 Mitarbeitende in der Schweiz. Dabei erwirtschaftete das Unternehmen 2013 einen Umsatz von CHF 730 Millionen (Basler Zeitung 02.10.2014, gemäss GfK Schweiz).



Im Benchmarking der Arbeitsbedingungen hat Lidl 63 von total 100 Punkten erreicht (Mittelwert: 58 Punkte).

4.2.5. Schuhdetailhändler

Die Resultate des grossen Schuhdetailhändlers mussten aufgrund einer Intervention anonymisiert werden.

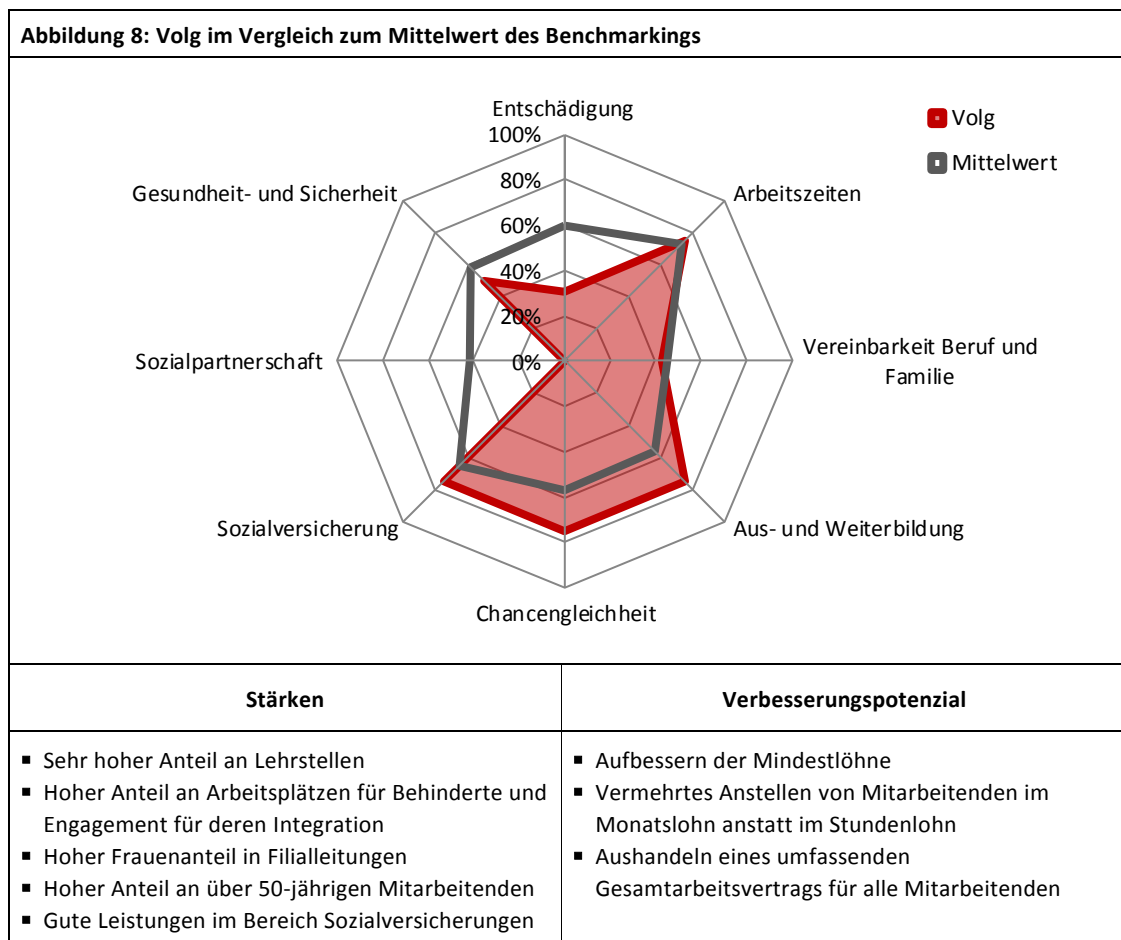


Im Benchmarking der Arbeitsbedingungen hat der Schuhdetailhändler 50 von total 100 Punkten erreicht (Mittelwert: 58 Punkte).

4.2.6. Volg

Volg wurde ursprünglich als erster landwirtschaftlicher Genossenschaftsverband der Schweiz 1886 in Winterthur gegründet. Ende 1993 schloss sich Volg mit fünf weiteren Genossenschaftsverbänden zur fenaco, der Unternehmensgruppe der Schweizerischen Agrarwirtschaft, zusammen (Historisches Lexikon der Schweiz 2014). Die fenaco versorgt die Landwirte mit Produktionsmitteln, übernimmt deren Erzeugnisse, veredelt diese und vermarktet sie. Sie betreibt neben der Detailhandelskette Volg auch die Detailhandelskette LANDI und verkauft über AGROLA Brenn- und Treibstoffe.

Die Volg Detailhandels AG beschäftigt im Jahr 2013 1477 Mitarbeitende und betreibt einen grossen Teil der rund 550 Volg-Verkaufsstellen. Diese sind typischerweise kleine Dorfläden in ländlichen Gebieten. Sie werden von der Volg Konsumwaren AG beliefert (Angabe von Volg im Fragebogen, Website Volg).



Im Benchmarking der Arbeitsbedingungen hat Volg 54 von total 100 Punkten erreicht (Mittelwert: 58 Punkte).

Annex

Bewertungskonzept

Methode

Als Bewertungsmethode wurde die Nutzwertanalyse gewählt. Diese transformiert Bewertungen unterschiedlicher Skalen in Erfüllungsgrade und ermöglicht somit den Vergleich über unterschiedliche Bereiche hinweg. Für jedes Kriterium ist eine Bewertung von null bis vier Punkten möglich. Jedem Kriterium wird dann ein Gewicht zugeordnet. Somit ist eine Aggregation über verschiedene Bereiche hinweg möglich. Das Resultat ist eine erreichte Punktzahl gemessen an der maximal möglichen Punktzahl, die erreicht worden wäre, wenn jedes Kriterium vollständig erfüllt würde (Prozent der Zielerreichung).

Kriterien und Gewichtung

Folgende Tabelle zeigt die Kriterien, deren Gewichtung und maximal mögliche Punktzahl.

Kriterien und Gewichtung			
Bereich	Kriterien	Gewichtung	Max. mögliche Punkte
Entschädigung	Mindestlohn für Ungelernte	1.25	5
	Mindestlohn nach dreijähriger Lehre	1.25	5
	Durchschnittslohn im Detailhandel	1	4
	Angestellte im Monatslohn	1	4
Arbeitszeiten	Wochenarbeitszeit	1	4
	Ferienregelung	1	4
	Arbeitsplanung	0.5	2
	Ferienplanung	0.5	2
Vereinbarkeit Beruf und Familie	Mutterschaftsurlaub	1.5	6
	Vaterschaftsurlaub	0.5	2
	Beitrag an Fremdbetreuungskosten	1.5	6
Aus- und Weiterbildung	Bezahlte Aus- und Weiterbildung	1.5	6
	Lehrstellen	1.5	6
Chancengleichheit	Lohngleichstellung	1	4
	Frauenanteil in Filialleitungen	1	4
	Arbeitsplätze für Behinderte	1	4
Sozialversicherung	Überobligatorische Pensionskassenbeiträge	1	4
	Krankentaggeldleistungen	1	4
	Anteil der über 50-jährigen Mitarbeitenden	1	4
Sozialpartnerschaft	Gesamtarbeitsvertrag	2	8
Gesundheit und Sicherheit	Gesundheit- und Sicherheitsmanagement	1.5	6
	Schulungen für Gesundheit und Sicherheit	1.5	6
	Summe	25	100

Insgesamt können maximal 100 Punkte erreicht werden.

Im aktuellen Benchmarking der Arbeitsbedingungen wurden die Kriterien des Benchmarkings 2007 weitgehend übernommen. Sie wurden jedoch teilweise angepasst. Die wichtigsten Änderungen umfassen:

- Der Bereich Gesundheit und Sicherheit wurde neu in die Bewertung aufgenommen. Um gewisse Aussagen zum Gesundheits- und Sicherheitsmanagement treffen zu können, wurde eine grobe aber klare Einstufung vorgenommen: *einzelne Massnahmen – umfassendes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement – umfassendes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement mit externer Prüfung*. Zudem wurde das Angebot an Schulungen für Gesundheit und Sicherheit als wichtiger Bestandteil des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements bewertet.
- Drei weitere neue Kriterien wurden aufgenommen: Durchschnittslohn im Detailhandel (insgesamt), Frauenanteil in Filialleitungen, Anteil der über 50-jährigen Mitarbeitenden.
- Gestrichen wurden die Kriterien Zutrittsrecht der Gewerkschaften und Überbrückungsrente bei vorzeitiger Pensionierung.
- Die Lohnkategorien der Kriterien im Bereich Entschädigung wurden nach oben angepasst, da die Löhne in der Branche insgesamt gestiegen sind.
- Bei einzelnen Kriterien konnten aussagekräftigere Daten erfragt werden. Teilaspekte einzelner Kriterien wurden gestrichen oder bisherige Kriterien der besseren Erfassungsmöglichkeiten wegen in zwei Kriterien unterteilt.

Nicht abgedeckte Aspekte

Die ausgewählten Kriterien bilden die wichtigsten Eckwerte der Arbeitsbedingungen und somit primär die gesicherten Minimalbedingungen ab. Sie sind aber nicht in der Lage, das gesamte Spektrum sozialer Aspekte der Arbeitsbedingungen abzudecken. Aufgrund fehlender Vergleichbarkeit musste auch in diesem Benchmarking auf einige an sich wichtige Aspekte verzichtet werden:

- *Teilzeitarbeit, Flexibilität der Arbeitsverhältnisse und Arbeit auf Abruf*: Teilzeitarbeit sowie generell die Flexibilität der Arbeitsverhältnisse sind im Detailhandel verbreitet. Teilzeitarbeit kann aber nicht nur – als Aspekt von Work-Life-Balance – positiv bewertet werden, sondern auch Ausdruck eines prekären Arbeitsverhältnisses sein. Dies ist insbesondere bei Verträgen auf Stundenlohnbasis der Fall, bei denen oft keine Mindestbeschäftigungsdauer und somit auch kein minimales Monatseinkommen garantiert sind. Auch Arbeit auf Abruf ist verbreitet. Da es allerdings kaum möglich ist, positive und negative Aspekte von flexiblen Arbeitszeiten einander gegenüberzustellen und aufgrund objektiver Kriterien zu bewerten, wurde darauf verzichtet.

- *Qualität der Ausbildungen von Lehrlingen:* Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden, nehmen ihre volkswirtschaftliche Verantwortung wahr und sichern die Zukunft der eigenen Branche. Im Benchmarking fließt daher der Anteil an Lernenden in die Bewertung ein (Zielwert: Mehr als 10% Lehrstellen gemessen an Vollzeitstellen). Von immenser Bedeutung ist aber auch die Qualität der Ausbildung von Lernenden: Lernende brauchen stabile Ausbildungsplätze und qualitativ hochstehende Betreuung von gut ausgebildeten Personen. Die Qualität der Lehrlingsausbildung konnte im Benchmarking nicht erfasst und bewertet werden.
- *Qualität des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements:* Ein umfassendes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement erfordert breite, individualisierte Massnahmenpakete bei den Unternehmen, deren Qualität und Wirksamkeit ohne vertiefte Analyse kaum vergleichbar wären. Daher wurden nur eine Bewertung vorgenommen, die auf der oben erwähnten groben Abstufung basiert.

Datengrundlage

Grundlage für das Benchmarking bilden zum einen ein von Inrate erstellter Fragebogen, der von der Personalstelle der Detailhändler ausgefüllt wurde, zum anderen verschiedene Dokumente, die entweder öffentlich verfügbar sind oder von den Detailhändlern zur Verfügung gestellt wurden. Solche Quellen umfassen beispielsweise Nachhaltigkeitsberichte, Gesamtarbeitsverträge, Angestellten- und Pensionskassenreglemente, Gesundheits- und Sicherheitskonzepte sowie Weiterbildungsrichtlinien.

Vergleich mit dem Benchmarking der Arbeitsbedingungen 2007

Die Resultate des Benchmarkings 2014 sind nur mit Vorsicht mit den Resultaten von 2007 vergleichbar, da die Operationalisierungen der Kriterien sowie die Gewichtung der Kriterien angepasst wurden, um den aktuellen Gegebenheiten im Detailhandel gerecht zu werden (siehe Anhang, Abschnitt Kriterien und Gewichtungen). Zudem wurde die Gesamtpunktzahl angepasst. Auch zu berücksichtigen gilt es, dass es sich bei beiden Benchmarkings um kleine Stichproben handelt, die Teilnehmer jedoch nicht dieselben sind.

Zielwerte pro Kriterium

Zielwerte pro Kriterium		
Bereich	Kriterien	Zielwert
Entschädigung	Mindestlohn für Ungelernte	4100 CHF oder mehr
	Mindestlohn nach dreijähriger Lehre	4280 CHF oder mehr
	Durchschnittslohn im Detailhandel	5000 CHF oder mehr
	Angestellte im Monatslohn	95% oder mehr
Arbeitszeiten	Wochenarbeitszeit	40 Stunden oder weniger
	Ferienregelung	5 oder 6 Wochen ab 20. Altersjahr, 6 Wochen ab 50. Altersjahr, 7 Wochen ab 60. Altersjahr
	Arbeitsplanung	28 Tage oder mehr im Voraus
	Ferienplanung	Ferien werden mindestens 6 Monate im Voraus festgelegt und Ferienwünsche der Mitarbeitenden werden berücksichtigt
Vereinbarkeit Beruf und Familie	Mutterschaftsurlaub	Mehr als 16 Wochen zu 100% bezahlt oder mehr als 18 Wochen zu 90%
	Vaterschaftsurlaub	Zwei Wochen bezahlt
	Beitrag an Fremdbetreuungskosten	Ausgaben von mehr als 500 CHF pro Vollzeitäquivalent (total Frauen und Männer)
Aus- und Weiterbildung	Bezahlte Aus- und Weiterbildung	5 Tage (1 Woche) oder mehr Weiterbildung pro Jahr pro Vollzeitangestellten
	Lehrstellen	Mehr als 10% Lehrstellen gemessen an Vollzeitstellen
Chancengleichheit	Lohngleichstellung	Es gibt ein systematisches internes Lohnsystem, das regelmässig intern und extern überprüft wird. Zusätzlich werden auch die effektiven Löhne regelmässig überprüft
	Frauenanteil in Filialleitungen	50% oder mehr
	Arbeitsplätze für Behinderte	Mehr als 2 Plätze pro 100 Vollzeitangestellte (2%)
Sozialversicherung	Überobligatorische Pensionskassenbeiträge	Pensionskassenbeiträge sind zu mehr als 1/2 durch das Unternehmen finanziert und Beiträge werden auch bei Jahreslöhnen geleistet, die unter dem Grenzbetrag liegen (21'060 CHF)
	Krankentaggeldleistungen	Krankentaggeldleistungen über mehr als zwei Jahre zu mindestens 90% bezahlt
	Anteil der über 50-jährigen Mitarbeitenden	Mehr als 20%

Sozialpartnerschaft	Gesamtarbeitsvertrag	Das Unternehmen hat einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen der für alle Mitarbeitenden gilt (im Monats- und Stundenlohn, in der ganzen Schweiz)
Gesundheit und Sicherheit	Gesundheits- und Sicherheitsmanagement	Umfassendes betriebliches Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem, das alle Mitarbeitenden umfasst und extern geprüft wird
	Schulungen für Gesundheit und Sicherheit	Regelmässige Schulungen für alle Mitarbeitenden zu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesundheit, gesunde Ernährung und Bewegung ▪ Ergonomie ▪ Sicherheit ▪ Arbeitsüberlastung/Arbeitsausgleich ▪ psychische Gesundheit

Literatur

Basler Zeitung 02.10.2014: <http://bazonline.ch/wirtschaft/unternehmen-und-konjunktur/Der-Ueberflieger-von-Lidl-geht-schon-wieder/story/21829332> (Zugriff 11. 2014).

FuW 2013: Finanz und Wirtschaft (09.01.2013): Bekleidung hält die rote Laterne.
<http://www.fuw.ch/article/bekleidung-halt-die-rote-laterne/> (Zugriff 11. 2014).

GfK 2014: Pressemitteilung 3. GfK Handelstagung, 24. Juni 2014.
http://www.gfk.com/ch/Documents/presse/2014/2014.06.24_3.%20GfK%20Handelstagung_Pressemitteilung.pdf (Zugriff 11. 2014).

H&M Annual Report: http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/Annual%20Report/Annual-Report-2013_en.pdf (Zugriff 10./11. 2014).

Historisches Lexikon der Schweiz 2014: Online-Zugang, diverse Seiten. <http://www.hls-dhs-dss.ch/index.php> (Zugriff 10./11. 2014).

Inrate 2007: Benchmarking Arbeitsbedingungen im Detailhandel 2007. Methodische Grundlagen und Resultate. Inrate im Auftrag der Gewerkschaft Unia, 26. Juni 2007.
http://nordwestschweiz.unia.ch/uploads/media/2007-07-06_Bericht-INrate-Benchmarking_Arbeitsbedingungen.pdf

Website Aldi: <https://unternehmen.aldi-suisse.ch/de/ueber-aldi-suisse/> (Zugriff 11. 2014)

Website Coop: <http://www.coop.ch/pb/site/uebercoop/node/11393/Lde/> (Zugriff 11. 2014).

Website GS1: Verband für nachhaltige Wertschöpfungsnetzwerke.
<http://www.gs1.ch/events/impressionen-pr%C3%A4sentationen/weitere-events/2014-impressionen-pr%C3%A4sentationen/logistics-onspot-konsignation> (Zugriff 11. 2014).

Website H&M: <http://about.hm.com/en/About/Investor-Relations.html#cm-footer> (Zugriff 11. 2014).

Website Lidl: <http://www.lidl.ch/de/2032.htm> (Zugriff 11. 2014).

Website Volg: <http://www.volg.ch/ueber-volg/volg-konsumwaren-ag/zahlen-zur-verkaufsfront/> (Zugriff 11. 2014).

Angabe im Fragebogen: Angaben der einzelnen Detailhändler in deren Fragebogen.