

# Der Verband Instore und Logistik Services e. V. (ILS) – Hintergründe und Fakten

## Inhaltsverzeichnis

1	Einführung .....	1
2	Entwicklung der Logistik Dienstleistung .....	2
3	Personal.....	4
3.1	Hoher Anteil an Hinzuverdienern .....	4
3.2	Beschäftigungsdauer .....	4
3.3	Chance auf Beschäftigung .....	4
3.4	Weiterbildung .....	4
4	Tarifpolitik .....	5
4.1	Tarifpartner.....	5
4.2	Tarifverträge.....	5
4.3	Mindestlohn.....	5
5	TÜV-Zertifizierung / ILS-Gütesiegel-Standard .....	5
6	Vorwürfe und Irrtümer:.....	6
6.1	Irrtum: Die DHV gehört zu den christlichen Gewerkschaften und ist nicht tariffähig .....	6
6.2	Vorwurf: Die Löhne des ILS-Tarifvertrages dienen dem Lohndumping .....	7
6.3	Vorwurf: Bei der Instore Logistik Dienstleistung handelt es sich um Scheinwerkverträge / verdeckte Leiharbeit .....	8
6.4	Vorwurf: Minijobs sind eine prekäre Beschäftigungsform.....	9

## 1 Einführung

Der ILS ist ein Zusammenschluss von Unternehmen im Bereich der Instore und Logistik Dienstleistungen. Er wurde am 7. Juli 2010 in Berlin gegründet. Der Verband vertritt die Interessen der Mitgliedsunternehmen gegenüber Politik, Gewerkschaften und Öffentlichkeit. Er schließt als Arbeitgeberverband Tarifverträge ab.

Der ILS ist hervorgegangen aus der gleichnamigen Fachgruppe im Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V. (BVD), für die bereits 2009 erstmals Tarifverträge vereinbart wurden.

Gründungsmitglieder des Verbandes waren neun Dienstleistungsunternehmen aus ganz Deutschland. Im Juli 2013 hat der Verband 23 Mitglieder mit ca. 50.000 Mitarbeitern.

Tätigkeitsschwerpunkte der Unternehmen sind vor allem Dienstleistungen im Handel, wie z.B. die Warenverräumung und -platzierung, Regalservice, Lagerarbeiten, Inventuren und Bestandsaufnahmen, Marktumbauten, Merchandising, Promotion und Aktionen, Prozessoptimierung der logistischen Abläufe. Dabei werden die Unternehmen sowohl im Auftrag der Handelsunternehmen als auch im Auftrag von Herstellern tä-

tig. Aber auch in der Industrie erbringen ILS-Unternehmen logistische Dienstleistungen.

Verbandsziel ist vor allem, durch die Vereinbarung von tariflichen Mindestarbeitsbedingungen und die Zertifizierung von Sozial- und Organisationsstandards Maßstäbe für die Branche zu setzen. Damit positionieren sich die Mitgliedsunternehmen des ILS als verlässliche und solide Arbeitgeber und Geschäftspartner in einem heterogenen, schnell wachsenden Dienstleistungssektor. Sie heben sich damit zugleich von sog. „schwarzen Schafen“ der Branche ab.

Bundespolitisch ist der ILS als einer von über 40 Fachverbänden Mitglied im Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA) und damit mittelbar auch in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) organisiert.

## **2 Entwicklung der Logistik Dienstleistung**

Die perfektionierte Logistik ist längst zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor in einer zunehmend arbeitsteiligen und globalisierten Wirtschaft geworden.

Logistik ist heute eine Full-Service-Branche, die mit hohem Innovationstempo modernste Informations- und Kommunikationstechnologien einsetzt und damit immer mehr Tätigkeiten für Industrie und Handel übernimmt.

Für Unternehmen des Handels und der Industrie ist es wichtig, die gestiegenen Kundenanforderungen an die Warenverfügbarkeit und Produktmobilität mit erfahrenen Spezialisten passgenau zu erfüllen. Mit fundiertem Know-how, intelligenten Systemlösungen und personeller Infrastruktur leisten Logistik-Dienstleister heute für unsere Volkswirtschaft einen wesentlichen Beitrag zum Wachstum und zur Beschäftigung.

Die Auslagerung von begleitenden und unterstützenden Prozessen in der Logistik auf externe Dienstleister ist keine neue Erfindung.

In den vergangenen Jahrzehnten hat eine wachsende Differenzierung der Wertschöpfungskette zu einer Weiterentwicklung der Organisationsabläufe in Industrie und Handel geführt. In einer zunehmend arbeitsteiligen Wirtschaft wurden teure oder selbst nicht effizient ausführbare Aufgaben, die neben dem Kerngeschäft lagen, an spezialisierte Dienstleister abgegeben. Neben Kosten- und Effizienzaspekten haben auch Qualitäts- und Sicherheitsaspekte sowie fehlendes Know-how den Trend zum sog. Outsourcing befördert. Rationalisierung und Flexibilisierung von Geschäftsprozessen unterstützten die Konzentration der Unternehmen auf ihr jeweiliges Kerngeschäft („Do what you can do best – outsource the rest“).

Wurden beispielsweise früher Büro-, Werk- oder Verkaufsräume noch von eigenen Mitarbeitern gereinigt, haben dies heute Reinigungsunternehmen übernommen. Ähnliches gilt für die Auslagerung des Sicherheitsdienstes oder des eigenen Fuhrparks. Auch der Betrieb der IT-Infrastruktur wird zunehmend von externen IT-Dienstleistern übernommen.

In der Automobilindustrie wird im Grunde nur noch das Fahrzeug zusammengebaut. Die meisten Teile werden nach Vorgaben des Herstellers von sehr vielen Zulieferern produziert.

Im Handel sind die Zeiten als im „Tante Emma“-Laden die Inhaberin von Reinigung, Wareneinkauf, Verkauf bis hin zur eigenen Buchhaltung alles selbst erledigt hat, schon lange vorbei.

Die Spezialisierung auf einzelne Prozesse hat im Handel die Entstehung einer neuen Dienstleistung begünstigt, die auf die Optimierung von logistischen Prozessen im Rahmen der Lieferkette (supply chain) ausgerichtet ist und sich im Wesentlichen von den Kerntätigkeiten der Branche unterscheidet. Während sich der Handel auf die Primär- und Sekundärtätigkeiten (kaufmännisch-beratende Funktion, aktiver Kundenkontakt, Disposition von Waren, Qualifizierung von Mitarbeitern, administrative und organisatorische Aufgaben usw.) konzentriert, werden beispielweise die logistischen Tertiärprozesse (Warenverräumung, Ver- und Entsorgung, Lagertätigkeiten usw.) zunehmend von externen Dienstleistern erbracht. Ende der 80er/Anfang der 90er Jahre wurde erste Dienstleistungsunternehmen im Bereich der sog. Instore Logistik tätig.

Diese Dienstleister (Instore Logistik Unternehmen) verstehen sich als das „letzte Glied“ in der Lieferkette, die sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert hat. Beispielhaft seien genannt kürzere Anlieferzeiten der Waren durch LKW, Anlieferungen außerhalb der Ladenöffnungszeiten, schnelleres Verräumen der Waren, um die Frische und die Mindesthaltbarkeitsdaten nicht zu gefährden, kleiner Durchlauf- bzw. Handlager usw. Insbesondere die Einrichtung von Nachtanlieferungszonen oder Innenstadtlagen verlangen, dass die Mitarbeiter im Handel anwesend sind, wenn die Ware zu dem günstigsten Zeitpunkt angeliefert wird.

Die Tätigkeit der Instore Logistik Dienstleister bedarf einer hohen Flexibilität, da nur wenig Zeit zur Verfügung steht, um den Transport der Waren vom Wareneingang zum point of sale (POS) und den damit verbundenen Aufgaben wie Regalpflege nach dem FIFO-Prinzip first in first out, Überprüfung des Mindesthaltbarkeitsdatums (MHD), Rückführung der Waren etc. durchzuführen.

Spezialisierte Dienstleistungsunternehmen haben diese Aufgaben vom Handel übernommen und die Ablauforganisation rationalisiert. Um die gesamte Instore Logistik in einem geschlossenen Prozessablauf eigenständig auszuführen, bedarf es einer optimierten, hoch effizienten Ablauforganisation und der personellen sowie fachlichen Strukturen, des IT-Know-hows sowie der Systematik.

Es ist ein eigenständiges Dienstleistungsgewerbe entstanden, das mit hohen Qualitätsansprüchen der Kunden seine Aufgaben auch im Sinne der Verbraucher erfüllt. Die Unternehmen der Instore Logistik Branche tragen durch ihre Leistung dazu bei, effektivere und effizientere Prozesse im Handel zu implementieren und eine verbraucherfreundliche Preisgestaltung zu ermöglichen.

Heute gibt es kaum ein nennenswertes größeres Handelsunternehmen in Deutschland, das auf diese Dienste verzichtet.

In der Wachstumsbranche beträgt die Gesamtzahl der Unternehmen, die professionell Instore und Logistik Services anbieten nach Schätzungen rd. 120 Unternehmen. Diese beschäftigen mehr als 100.000 Mitarbeiter.

Um ihre Dienstleistungen weiter zu verbessern arbeiten ILS-Mitglieder u.a. mit Hochschulen (z.B. Fraunhofer-Institut Dortmund) zusammen, um die supply chain permanent zu optimieren, Reibungsverluste und Kosten zu minimieren sowie die Verfügbarkeit der Waren im Rahmen von Bestell- und Abflussmengen sicherzustellen.

## **3 Personal**

### ***3.1 Hoher Anteil an Hinzuverdienern***

Aufgrund des hohen Flexibilitätsbedarfs und der überwiegend kurzen Einsatzzeiten bei der Tätigkeit im Segment der Instore Logistik für den Handel sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nahezu ausschließlich in Teilzeit tätig. Insbesondere im operativen Geschäft in den Märkten handelt es sich zu ca. 70-80% um geringfügig Beschäftigte mit einem Monatsverdienst von bis zu 400 € (sog. Minijobber), die sich vor allem als Studenten, Hausfrauen oder Rentner ein zusätzliches Einkommen erarbeiten. Aber auch für Langzeitarbeitslose oder als Zweitjob ist eine Tätigkeit bei den Instore Logistik Dienstleistern als unbürokratische Hinzuverdienstmöglichkeit interessant.

Dass die Vergütung dabei brutto gleich netto erfolgt, spielt eine nicht unwesentliche Rolle. Wegen des hohen Anteils an Hinzuverdienern geht der Verdienst größtenteils direkt in den Konsum und stärkt damit die Kaufkraft. Auch die flexible Zeiteinteilung wird von vielen Mitarbeitern geschätzt.

### ***3.2 Beschäftigungsdauer***

Die abgefragte Beschäftigungsdauer der Mitarbeiter in der Instore Logistik im Handel gliedert sich wie folgt:

- 46 % der Mitarbeiter bis zu 6 Monaten tätig sind,
- 31 % der Mitarbeiter 6 Monate bis 2 Jahre und
- 23 % der Mitarbeiter länger als 2 Jahr tätig sind.

Dies zeigt, dass es in den ersten Monaten eine hohe Fluktuation gibt. Zugleich wird damit der vorübergehende Hinzuverdienstcharakter einer Helfertätigkeit in der Instore Logistik deutlich. Mit steigender Qualifikation und Leitungsfunktion wächst auch die Beschäftigungsdauer.

### ***3.3 Chance auf Beschäftigung***

Da für die überwiegend einfachen und schematischen Helfertätigkeiten in der Regel keine Vor- oder Sprachkenntnisse benötigt werden, geben die ILS-Unternehmen vielen Geringqualifizierten oder Menschen mit wenig Deutschkenntnissen eine sonst nicht gegebene Beschäftigungsmöglichkeit. Aber auch für Langzeitarbeitslose bietet die Branche eine Chance auf den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben.

### ***3.4 Weiterbildung***

Die Mitgliedsunternehmen des ILS bieten ihren Mitarbeitern in- und externe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an (Themen: Personalführung und Recht, Logistik und Prozesse, Organisation und IT etc.) und sorgen somit für eine Qualifizierung von Mitarbeitern auf allen Ebenen der Organisationsstrukturen.

## 4 Tarifpolitik

### 4.1 Tarifpartner

Der ILS schließt als Arbeitgeberverband Tarifverträge für seine Mitgliedsunternehmen ab. Aktueller Tarifpartner ist die DHV, eine Mitgliedsgewerkschaft des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB). Die DHV ist im Handel und vielen anderen Branchen als Tarifpartner anerkannt und in vielen Betriebsräten und Selbstverwaltungsgremien (z.B. Berufsgenossenschaft) aktiv.

Obwohl der ILS für einen Dialog mit allen Gewerkschaften der Branche offen ist, hat sich die Gewerkschaft Verdi bislang Verhandlungen mit dem ILS verschlossen. Entsprechende Gesprächsangebote blieben unbeantwortet.

### 4.2 Tarifverträge

Der aktuelle Mantel- und Entgelttarifvertrag für Instore und Logistik Services traten am 1. Mai 2011 in Kraft und regeln die Mindestarbeitsbedingungen der Branche.

Während der Manteltarifvertrag allgemeine Themen wie z.B. Arbeitszeit, Zuschläge, Urlaub, Freistellung, Kündigungsfristen usw. regelt, enthält der Entgelttarifvertrag die Mindeststundenentgelte für die Beschäftigten. Seit dem 1. Mai 2011 betrug das Mindeststundenentgelt in der untersten Entgeltgruppe (für einfachste Tätigkeiten ohne Vorkenntnisse nach Einweisung) im Westen 6,50 € und im Osten 6,00 €. Zum 1. Oktober 2012 stiegen die Mindestentgelte auf dann 6,63 € bzw. 6,12 €. Je nach Region und Arbeitsmarktsituation werden in der Praxis häufig auch höhere Entgelte als die Tarifentgelte gezahlt. Für Tätigkeiten, die ein Anlernen oder eine höhere Qualifikation erfordern, sieht der Entgelttarifvertrag weitere Entgeltgruppen bis hin zur EG 9 vor. Der Entgelttarifvertrag wurde von der DHV zum 30. Juni 2013 gekündigt.

In der aktuellen Tarifrunde fordert die Gewerkschaft 26 % mehr Lohn und ein Mindestentgelt von 8,50 € pro Stunde.

Die tariflichen Mindeststundenentgelte dürfen nicht unterschritten werden. Dazu verpflichten sich die ordentlichen Mitglieder des ILS. Verstöße gegen die tariflichen Mindestarbeitsbedingungen können zum Ausschluss aus dem Verband führen.

### 4.3 Mindestlohn

Der ILS ist bereit, mit den Gewerkschaften über einen Mindestlohn für Instore Logistik Dienstleister zu verhandeln. Mit einem allgemeinverbindlichen Mindestlohn, welcher die branchenspezifischen Besonderheiten beachtet, könnten „schwarze Schafe“ ausgegrenzt werden – im Interesse aller seriösen Marktteilnehmer und ihrer Auftraggeber. Die Gewerkschaft ver.di verschließt sich allerdings jeglichen Gesprächen mit dem ILS.

## 5 TÜV-Zertifizierung / ILS-Gütesiegel-Standard

Um die Einhaltung sozialer und organisatorischer Mindeststandards für alle Mitgliedsunternehmen sicherzustellen, ist der Verband ILS eine Kooperation mit dem TÜV Rheinland eingegangen. Durch jährliche Auditierungen können sich die Mitglieder des Verbandes im Rahmen eines Gütesiegels zertifizieren lassen.

Wer die Auditierung durch den TÜV besteht, kann sich künftig „Geprüfter Instore Logistik Dienstleister“ nennen.

Der ILS-Gütesiegel-Standard ist unter Beachtung branchenspezifischer Forderungen entstanden und beinhaltet u.a. eine Überprüfung der Unternehmensorganisation des Mitgliedsunternehmens, die Rechtskonformität (Einhaltung der Gesetze), Vergütung nach dem ILS-Tarif, Einsatz- und Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit usw.

Neben einer Überprüfung der Unternehmenszentralen gehören zum Audit auch Mitarbeitergespräche am Ort der Dienstleistungserbringung statt. Zum Bestehen des Audits müssen mindestens 85 % der Prüfpunkte erfüllt sein. Außerdem gibt es sog. K.O.-Kriterien, die zwingend erfüllt sein müssen, z.B. die Einhaltung der Mindestentgelte nach den ILS-Tarifverträgen.

Viele Kunden der ILS-Unternehmen begrüßen grundsätzlich dieses Siegel, weil damit die Leistungsfähigkeit, Zuverlässigkeit und soziale Integrität der Dienstleister nachgewiesen und die Sicherheit der logistischen Dienstleistungen gewährleistet werden kann.

Uns ist keine andere Dienstleistungsbranche bekannt, die in dieser Form durch Einschaltung eines neutralen Zertifizierers, wie dem TÜV Rheinland, für die Einhaltung von sozialen und organisatorischen Standards Sorge trägt.

## 6 Vorwürfe und Irrtümer:

In der öffentlichen Darstellung der Instore und Logistik Dienstleistungen werden häufig unterschiedliche Sachverhalte und Themen vermischt oder nur verkürzt dargestellt. Ob dahinter eine bewusst tendenziöse Stimmungsmache steht oder einfach fehlende Sach- und Fachkenntnis mag dahinstehen. Die Zusammenhänge und Unterschiede zwischen werkvertraglicher Dienstleistung und Arbeitnehmerüberlassung, sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung sowie Tarifautonomie und Mindestentgelten verdienen jedenfalls eine wesentlich sachlichere Auseinandersetzung. Aus diesem Grund hat der ILS die wichtigsten Irrtümer und Missverständnisse zusammengefasst:

### ***6.1 Irrtum: Die DHV gehört zu den christlichen Gewerkschaften und ist nicht tariffähig***

Weder die DHV noch der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) sind von der Rechtsprechung für nicht tariffähig erklärt worden. Die zur fehlenden Tariffähigkeit oft angeführte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 2010 betrifft allein die „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen“ (CGZP) und den Bereich der Zeitarbeit (gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung).

Ganz im Gegenteil ist die DHV mehrfach rechtskräftig für tariffähig erklärt worden (z.B. Landesarbeitsgericht Hamburg: Beschluss vom 18.02.1997 - 2 TaBV 9/95, Beschluss vom 29.10.1980 - 5 TaBV 1/80; Arbeitsgericht Hamburg: Beschluss vom 11.08.1992 - 1 BV 8/92, Beschluss vom 10. Dezember 1956 - 2 BV 366/56).

Die DHV ist traditionell anerkannter Tarifpartner in vielen Branchen, z.B. im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel, in der Warenlogistik, in Banken und Versiche-

rungen. Auch ist die DHV in vielen Betriebsräten, Aufsichtsräten und Organisationen der sozialen Selbstverwaltung (z.B. Berufsgenossenschaften) vertreten.

Der ILS hat mehrfach das Gespräch mit der Gewerkschaft Verdi gesucht. Dieses Angebot wurde jedoch bislang von ver.di nicht angenommen. Der ILS wird weiterhin den Dialog mit allen Gewerkschaften suchen.

## **6.2 Vorwurf: Die Löhne des ILS-Tarifvertrages dienen dem Lohndumping**

Es wird behauptet, die Entgelte des ILS-Tarifvertrages dienen dem Lohndumping.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Mindeststundenentgelte nach dem ILS-Entgelttarifvertrag in Höhe von 6,63 € (West) und 6,12 € (Ost) vergleichsweise niedrig sind. Im Verhältnis zur ausgeübten Tätigkeit, der erforderlichen Qualifikation und dem wirtschaftlichen Umfeld sind sie aber angemessen. Die unterste Entgeltgruppe umfasst das Ausführen von schematischen Tätigkeiten, für die keine Berufsvorbildung und kein spezielles Können, sondern lediglich eine Einweisung erforderlich sind. Für solche einfachsten Tätigkeiten ohne Anlernphase enthalten viele Tarifverträge (auch von DGB-Gewerkschaften) Stundenlöhne unter dem Niveau des ILS-Tarifvertrages. Das statistische Bundesamt hat im Dezember 2011 entsprechende Zahlen veröffentlicht:

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2011/12/PD11\\_488\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2011/12/PD11_488_621.html)

Die Gewerkschaft ver.di hat für vergleichbare Tätigkeiten von geringfügig Beschäftigten im Einzelhandel in Haustarifverträgen schon Löhne von deutlich unter 6,00 € vereinbart. Dabei war die Entgeltfortzahlung im Urlaubsfall schon inkludiert.

Außerdem wird der Vergleich zu höheren Entgelten für „vergleichbare Tätigkeiten“ im Handel oder der Zeitarbeit gezogen. Dabei wird übersehen, dass ILS-Unternehmen logistische Dienstleister und keine Handels- oder „Verleihunternehmen“ sind. Insofern hinkt der Vergleich schon grundsätzlich.

ILS-Unternehmen sind keine Handelsunternehmen, sie verkaufen keine Waren. Vergleichbar einem Reinigungs- oder Sicherheitsunternehmen erbringen Instore Logistiker lediglich eine Dienstleistung mit eigenen Mitarbeitern für den Kunden aus Handel und Industrie.

In diesem Zusammenhang kann auch nicht auf die Vergleichbarkeit von Tätigkeiten verwiesen werden. Die Tariflöhne in Deutschland werden aus gutem Grund nicht tätigkeits- sondern branchenbezogen vereinbart. Zudem sterben bestimmte Tätigkeiten in einzelnen Branchen aus oder sie wandern in eigene Dienstleistungsbranchen. Niemand kommt heute noch auf die Idee, die Löhne in der Gebäudereinigung oder im Sicherheitsgewerbe mit den Löhnen für vergleichbare Tätigkeiten in anderen Branchen zu vergleichen. Auch in großflächigen Märkten des Handels werden viele logistische Tätigkeiten nur noch von Dienstleistern erbracht. Diese Trennung logistischer Tätigkeiten vom kaufmännisch-beratenden Bereich des Handels erlaubt es den qualifizierten Mitarbeitern der Kundenunternehmen im Handel, sich auf die Kerntätigkeiten zu konzentrieren.

Auch ein Vergleich mit den Mindestlöhnen in der Zeitarbeit verbietet sich. Zwar gelten diese für die Arbeitnehmerüberlassung in die gesamte Wirtschaft. Überwiegend wird die Zeitarbeit jedoch von der Industrie genutzt, wo oft deutlich höhere Löhne

branchenüblich sind. In vielen Dienstleistungsbranchen liegen die untersten Tariflöhne dagegen mittlerweile unter denen der Zeitarbeitsbranche.

Im Hinblick auf den Rest der ILS-Branche sind die Tariflöhne des ILS schon ein deutlicher Schritt nach vorn. In der sehr heterogenen Branche mit vielen kleinen und neu gegründeten Unternehmen ist nur ein kleiner Teil tarifgebunden.

Das Ziel des ILS, eine Akzeptanz für tarifliche Mindestarbeitsbedingungen in der Branche zu schaffen, ist ein langer Weg und geht nicht von heute auf morgen. Wurden in der Vergangenheit noch eigene niedrigere Nettolöhne für sog. Minijobber vereinbart, weil diese ihren Lohn brutto gleich netto erhielten, wurde diese Praxis mit dem aktuellen Entgelttarifvertrag des ILS abgeschafft. Dies bedeutete für den Großteil der Beschäftigten eine Lohnerhöhung um 25 Prozent.

Es ist daher irreführend, Brutto=Nettolöhne von Minijobbern mit Bruttolöhnen von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitmitarbeitern zu vergleichen.

In der untersten Entgeltgruppe sind nahezu ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Minijobber) tätig. Diese erhalten das tarifliche Mindestentgelt von 6,63 €/Stunde ohne Abzüge brutto gleich netto ausbezahlt. Zum Vergleich: Dies entspricht bei einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einem Stundenlohn von etwa 8,50 Euro Brutto.

Nach dem ILS-Tarifvertrag ist die tatsächliche Arbeitszeit zu vergüten. Wenn Akkord- oder Leistungslohn vereinbart ist, sind also mindestens die tariflichen Stundenentgelte zu bezahlen. Auch dies ist keine Selbstverständlichkeit.

### ***6.3 Vorwurf: Bei der Instore Logistik Dienstleistung handelt es sich um Scheinwerkverträge / verdeckte Leiharbeit***

Die Instore und Logistik Service Unternehmen erbringen ihre Dienstleistungen im Handel und in der Industrie in der Regel auf werkvertraglicher Basis. Gegenstand der Verträge mit den Kunden sind in der Regel bestimmte logistische Prozesse, bei denen ein konkreter Erfolg geschuldet wird (z.B. das Verräumen von Waren von A nach B), nicht nur die Bereitstellung geeigneter Mitarbeiter wie bei der Arbeitnehmerüberlassung. Die Mitarbeiter des Dienstleisters sind nicht wie eigene Mitarbeiter in den Kundenbetrieb eingegliedert. Ähnlich wie Handwerker, Gebäudereinigungsunternehmen oder Sicherheitsunternehmen sind sie dabei mit eigenen Mitarbeitern unter einem eigenen Leitungsapparat vor Ort.

Weisungsberechtigt gegenüber den Mitarbeitern des Dienstleisters ist grundsätzlich allein das Dienstleistungsunternehmen, nicht der Kunde. In der Regel unterscheiden sich die Mitarbeiter des Dienstleistungsunternehmens auch äußerlich durch ihre Kleidung von den Mitarbeitern des Kunden. Auch andere Aspekte, wie

- Übernahme der zivilrechtlichen Haftung durch den Dienstleister
- Organisation der zur Erreichung des Vertragszieles notwendigen Arbeitsabläufe durch den Dienstleister
- Übernahme eines Unternehmerrisikos durch den Dienstleister
- Bestehen des erforderlichen „Know-hows“ auf Seiten des Dienstleisters

zeigen den werkvertraglichen Charakter der Logistikdienstleistung.

Regelmäßige Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit bestätigen dies.



Auch die Bundesregierung sieht die Auslagerung von bislang im Betrieb ausgeführten Tätigkeiten nicht als verboten oder rechtsmissbräuchlich an (BT-Drs. 17/6714 vom 01.08.2011). Dort heißt es weiter: „Unternehmern steht es grundsätzlich frei, zu entscheiden, ob sie Werkleistungen durch eigene Arbeitnehmer oder im Rahmen von Werkverträgen durch andere Unternehmer erbringen lassen. Diese Entscheidungsfreiheit ist Ausfluss der allgemeinen Handlungs- und Vertragsautonomie. Im Falle eines Werkvertrags werden zwischen dem Werkbesteller und den Arbeitnehmern des Werkunternehmers keine arbeitsvertraglichen Beziehungen begründet. Ob ein Werkvertrag vorliegt oder in Wirklichkeit Arbeitnehmer an den Werkbesteller überlassen worden sind, ist anhand jedes Einzelfalls zu entscheiden. (...) Die Art der vertraglichen Beziehung kann nur im Rahmen einer wertenden Gesamtbetrachtung aller Umstände beurteilt werden.“

#### **6.4 Vorwurf: Minijobs sind eine prekäre Beschäftigungsform**

Rund 80 % der Beschäftigten der Instore und Logistik Services sind als Helfer auf Basis eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses mit bis zu 400 € Monatsentgelt (Minijob) tätig. Im Rahmen dieser Beschäftigungsform erhalten die Mitarbeiter ihren Lohn ohne Abzüge brutto gleich netto. Sie sind in aller Regel krankenversichert und nutzen das Nettoprivileg des 400 €-Jobs.

Minijobs dürfen nicht als „prekäre“, also unsichere, Arbeitsverhältnisse diffamiert werden. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind als Teilzeitarbeitsverhältnisse reguläre Arbeitsverhältnisse, die demselben arbeitsrechtlichen Schutz unterliegen wie Vollzeitarbeitsverhältnisse. Ebenso bedeutet ein Minijob mit einem Verdienst von bis zu 400 € nicht automatisch, dass ein niedriger Lohn pro Stunde gezahlt wird.

400 €-Jobs sind für die Arbeitgeber teurer als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, da der Arbeitgeber hier pauschal 30 % für Abgaben und Steuern abführen muss, während beim sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis nur ca. 20 % sind.

Verband Instore und Logistik Services e.V. (ILS)  
Am Weidendamm 1A  
10117 Berlin  
Telefon: 030/ 59 00 99 545  
Telefax: 030/ 59 00 99 445  
[info@ils-verband.de](mailto:info@ils-verband.de)  
[www.ils-verband.de](http://www.ils-verband.de)