



Realer Horror

Tariffucht von real = Generalprobe für ver.di – und Kaufhof-Karstadt als Zugabe?

In: express 7/2018

Im April hatten wir über den Schachzug von Metro berichtet, durch Tariffucht in eine Konzerntochter die »Wettbewerbsfähigkeit« gegenüber Konkurrenten wieder herzustellen. Angesichts der Sprachverwirrungen bis in höchste Regierungskreise ist derzeit zwar weltweit nicht ganz klar, wieviel Wahrheit auch in Versprechungen, pardon Versprechern steckt. Aber die Meldung der Wirtschaftswoche vom 12. Juli, dass ver.di dagegen für den 13./14. Juli zu Streiks für »wettbewerbsfähige Personalkosten« aufruft, halten wir dann doch für Wunschdenken der WiWo-Redaktion – oder sollte es sich um eine neue, ausgefeilte Kampfstrategie des Bundesfachbereichsvorstands handeln? Lange war unklar, ob es, wie von Aktiven im Fachbereich Handel gefordert, vor den Sommerferien noch zu Protesten, gar Streiks der Beschäftigten kommen würde. Am Ende fanden diese zeitgleich zum Aktionstag »Freitag, der 13.« statt, zu dem die »Aktion Arbeitsunrecht« regelmäßig ein besonders skandalöses Unternehmen küren lässt und öffentlich an den Pranger stellt. Unter dem Motto »Der Horror ist real« trat z.B. »der wahre Martin« von der »wirklichen SPD« auf, es gab ein »Endspiel für die real-Beschäftigten« gegen das Management, real-Punk gegen Metro-Jazz u.v.m. Ob dies die Generalprobe für eine Verbindung von ver.di, Beschäftigten, KundInnen und Engagierten in sozialen Bewegungen war?

Am 8. Juni 2018 gingen alle 282 real-Märkte mit 34.000 Beschäftigten über eine sog. Verschmelzung nach dem Umwandlungsgesetz vom bisherigen Metro-Unternehmen real SB Warenhaus GmbH auf die Metrokonzerntochter Metro Services GmbH über – Letztere inzwischen in real GmbH umbenannt. Mit diesem Betriebsübergang gelten die ver.di-Tarifverträge nur noch statisch für die ver.di-Mitglieder fort, also ohne künftige Erhöhungen.

Vorausgegangen ist eine aus vielen Gründen interessante neue Variante von Tariffucht. Im Juni 2015 hatte real SBW drei Tage vor dem ersten, schon absehbaren Tarifabschluss in der damaligen Einzelhandels-Tarifrunde seine Mitgliedschaft mit Tarifbindung im Handelsverband Deutschland (HDE) ohne Ankündigung in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung geändert. Nach zahlreichen Arbeitsk Kampfmaßnahmen schlossen real SBW und ver.di im Juli 2016 einen »Zukunftstarifvertrag real« ab, der für die Beschäftigten Gehaltsverzicht für die nächsten drei Jahre bedeutete. Im Gegenzug verpflichtete sich real zu einer Garantie der Standorte und der Arbeitsplätze sowie zu Investitionen von ca. einer Milliarde Euro in die jahrelang vernachlässigten Märkte (s. *express* 4/2018).

Vereinbart waren auch – in Teilen von ver.di heftig kritisierte – Tarifverhandlungen über eine neue Entgeltstruktur. Diese Verhandlungen ließ real SBW am 27. März 2018 scheitern. ver.di hatte ein am 19. Februar 2018 von der real-Geschäftsführung vorgelegtes »Angebot«, das bis zu 40 Prozent Gehaltskürzungen bedeutet hätte, für nicht verhandelbar erklärt. Die Folge war die Kündigung des Zukunftstarifvertrages durch real SBW. Damit galten wieder die ver.di-Flächentarifverträge für den Einzelhandel in den einzelnen Bundesländern, was für die Beschäftigten Nachzahlungen bisher »gestundeter« Entgelte bedeutete.

Eigentlich hätte die Geschichte hier für die Beschäftigten ein gutes Ende haben können. Nicht so mit dem interessenbewussten Metrokonzern. Parallel zu den 2017 mit ver.di geführten Tarifverhandlungen für eine neue Entgeltstruktur führte real SBW über den Metrokonzern-eigenen Arbeitgeberverband AHD (Unternehmervereinigung für Arbeitsbedingungen im Handel und Dienstleistungsgewerbe e.V., Düsseldorf) Tarifverhandlungen mit dem »DHV – Die Berufsgewerkschaft«¹ über einen Entgelttarifvertrag. Dieser wurde am 7. Dezember 2017 für mehrere Unternehmen des Metrokonzerns abgeschlossen; u.a. auch für die Metro Services GmbH, in die – wohl planungsgemäß – im Mai/Juni 2018 die real SBW mit den 34.000 Beschäftigten unter dem neuen Firmennamen real GmbH überführt wurde. Während der bisherige »Arbeitgeber« real SBW GmbH ein Stammkapital von 81.140.000 Euro hat, soll die in real GmbH umbenannte Metro Services GmbH mit 52.000 Euro Stammkapital auskommen. Soll damit Haftungskapital entzogen und die Haftung gegenüber den Beschäftigten vorausblickend reduziert werden?

Tarifpolitisches »Ergebnis« dieser ausgetüftelten Aktionen ist, dass nicht die ver.di-Tarifverträge für die real GmbH gelten, sondern die DHV-Tarifverträge; das sind ein Entgelt-tarifvertrag vom 7. Dezember 2017 und ein Manteltarifvertrag vom 17. Februar 2016. So die Absicht der Metro-/real-Oberen. Der DHV versucht nun durch eine fristlose und zusätzlich durch eine fristgerechte Kündigung dieser Tarifverträge eine Tarifbindung für die real GmbH zu vermeiden. Die real-Oberen sehen die fristlose Kündigung als unwirksam an, die fristgerechte werde sowieso erst zum 31. März 2019 wirksam.

In ihren Aktivitäten gegenüber den Beschäftigten und den Betriebsräten versucht die real GmbH, Beruhigungspillen zu verabreichen. So verkündeten sie im Rahmen einer sogenannten Gesamtzusage, dass alle Beschäftigten von real SBW GmbH, insbesondere die Nicht-ver.di-Mitglieder, durch den Betriebsübergang in real GmbH keine Nachteile erlitten. Verschwiegen wurde, dass eine solche »Gesamtzusage« kündbar ist, während die Ansprüche der ver.di-Mitglieder aus den Tarifverträgen nicht gekündigt werden können. Diese könnten höchstens durch einen neuen ver.di-Tarifvertrag abgelöst werden. Dazu dürfte es in absehbarer Zeit kaum kommen, da sich die real GmbH weigert, mit ver.di Tarifverhandlungen zu führen.

DHV-Tarifverträge im Vergleich mit ver.di

Die Empörung in den Belegschaften ist groß. Bedeuten doch die DHV-Tarifverträge deutliche Verschlechterungen gegenüber den Flächentarifverträgen von ver.di in den einzelnen Bundesländern. Am Beispiel des Tarifvertrages für den Einzelhandel in Baden-Württemberg wird dies deutlich: Für Vollzeitkräfte würde die wöchentliche Arbeitszeit 40 statt 37,5 Stunden ohne Lohnausgleich betragen, also monatlich ca. 13 Stunden unbezahlt. Das Urlaubsgeld würde von 1.264 Euro auf 650 Euro abgesenkt. Das Weihnachtsgeld würde nur noch 450 Euro statt 1.611,86 Euro für Verkaufskräfte bzw. 1.810,63 Euro für KassiererInnen betragen, die jeweils mindestens vier Jahre beschäftigt sind. Der Spätöffnungszuschlag fällt weg, der Nachtarbeitszuschlag von 50 Prozent würde erst ab 22 Uhr statt 20 Uhr bezahlt; für regelmäßige Nachtarbeit würde er von 50 Prozent auf 15 Prozent gekürzt.

Angesichts der sowieso relativ niedrigen Gehälter im Einzelhandel sollen diese nach dem Willen der Metro-/real-Oberen dramatisch verschlechtert werden: für Beschäftigte an den Bedienungstheken 2.100 bzw. 2.200 Euro statt 2.528 Euro, für Kassiererinnen 2.100 statt 2.897 Euro, für Verkaufsmetzger 2.400 Euro statt 2.897 Euro, für Beschäftigte an der »mobilen, heißen Theke« nur noch 1.600 Euro statt bisher 2.528 Euro.

Von diesen neuen, bis zu 40 Prozent schlechteren Entgelten – so die real-Oberen besänftigend – seien die »Alt-Beschäftigten« der Real SBW GmbH nicht betroffen. Deren bisherige Entgelte müssen für die ver.di-Mitglieder bzw. sollen für die Nichtmitglieder ohne künftige Steigerungen bezahlt werden. Die deutlich niedrigeren Entgelte sollen für alle Neueingestellten gelten – auch für die bisher ca. 5.000 (!) befristet Beschäftigten, sobald sie nach Ende der Befristung unbefristet weiter beschäftigt werden – ebenso wie für die bisherigen Auszubildenden nach einer Übernahme sowie für alle diejenigen »Alt-Beschäftigten«, die im Markt auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden!

Generalprobe für ver.di

Diese raffinierte Form der Tariffucht bedeutet nicht nur für den Fachbereich Handel sondern für ver.di insgesamt eine Generalprobe. Schließlich war der Handel 2001 bei der ver.di-Gründung der mitgliederstärkste Fachbereich. Ein Unternehmen mit 34.000 Beschäftigten, die für die Verhältnisse im Einzelhandel gewerkschaftlich gut organisiert und in Tarifkämpfen erfahren sind, muss aus mehreren Gründen an der Vollendung der Tariffucht gehindert werden – im Interesse der Beschäftigten bei real, aber auch der bei anderen tarifgebundenen Unternehmen Beschäftigten. Solche Vorteile von 20 bis 40 Prozent bei den Personalkosten verändern die Konkurrenzbedingungen für alle anderen Unternehmen und deren Beschäftigte. Eine Spirale nach unten würde unmittelbar einsetzen. Dies könnte auch ein schon länger befürchtetes Ende der Flächentarifverträge im Handel bedeuten. Seit Jahren ist die Tarifbindung im

Einzelhandel rückläufig: im Westen der Republik von 41 Prozent 2012 auf 38 Prozent 2015, im Osten gar von 46 Prozent auf 26 Prozent. Warum sollten Konkurrenten wie Kaufland teurere Tarifverträge anwenden?

In dieser Situation muss ver.di erklären, warum sie zum Abschluss von (Profit-) Sanierungstarifverträgen bereit war (und noch ist?), die eine Abkehr von den Flächentarifverträgen zur Folge haben. Aktuell dürfte dieses Problem bei der angepeilten Fusion von Karstadt mit Kaufhof massiv werden. Karstadt hat mit ver.di einen solchen Vertrag, der um 10 bis 15 Prozent niedrigere Personalkosten als bei Kaufhof bedeutet, abgeschlossen. Noch ist Kaufhof – bis zum Verkauf 2015 an den kanadischen Handelskonzern HBC ebenfalls ein Unternehmen des Metrokonzerns – an den Flächentarifvertrag gebunden. Nicht auszuschließen, dass Karstadt und Kaufhof so zusammen gebracht werden, dass rechtlich der Karstadt-Sanierungstarifvertrag auch für die bisherigen Kaufhof-Beschäftigten gilt. Einen solchen Vertrag hat Kaufhof seit einiger Zeit schon von ver.di gefordert; die Kaufhof-Tarifkommission hat ihn bisher abgelehnt und stattdessen ein wirtschaftlich wirksames neues Unternehmenskonzept für die Innenstadt-Kaufhäuser in die Verhandlungen eingebracht. Diese Verhandlungen hat ver.di Anfang Juli abgebrochen, nachdem sie über die Presse von den Fusionsplänen erfahren hatte.

Handeln in den Widersprüchen: Gewerkschaft als soziale Bewegung

Die sich u.a. durch das Wachstum des Online-Handels ständig verschärfenden Konkurrenz-situationen im Handel bedeuten seit Jahren Insolvenzen (z.B. Schlecker), Fusionen, Filialschließungen, Ausgliederungen und Personalabbau insbesondere bei den großflächigen Kaufhäusern und SB-Warenhäusern. Eine Folge dieser Vernichtungskonkurrenzen waren die bisher bekannten Formen der Tariffucht – wie etwa ein kompletter Ausstieg aus dem Arbeitgeberverband oder der Umstieg in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung. Deren für die Unternehmen positive und für die Beschäftigten negative Wirkung wurde erleichtert und verstärkt durch die seit dem Jahr 2000 verweigerte Zustimmung des Arbeitgeberverbandes HDE zur Allgemeinverbindlichkeit (AVE) der Flächentarifverträge im Handel. Eine solche AVE, die die zuständigen Bundes- und Landesministerien erlassen kann, bedarf der vorherigen Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Solange dieses Vetorecht der Arbeitgeber nicht vom Bundestag beseitigt wird, werden die Arbeitsbedingungen, auch die tariflichen, weiter verschlechtert.

Ver.di will nun die Bemühungen um eine solche deutliche Veränderung der AVE-Bestimmungen im Tarifvertragsgesetz verstärken. Dazu müsste die 2017 halbherzig begonnene und mittlerweile dahin dämmernde AVE-Kampagne für die Medien und Beschäftigten wirksam wiederbelebt werden; nicht nur von ver.di allein, sondern mit Unterstützung des DGB und der anderen Gewerkschaften. Dies könnte gekoppelt mit der geplanten, öffentlichen Kampagne gegen die real GmbH und vor allem mit dem nun notwendig gewordenen Arbeitskampf bei der real GmbH den notwendigen Druck erzeugen.

In diesem Arbeitskampf hat ver.di einen interessen- und klassenbewussten Gegner. Dessen bisherige Strategie, die Profite und das noch im Handel investierte Kapital profitträchtig zu erhalten, lässt eine bisher im Handel wenig bekannte Härte erwarten. Offensichtlich sorgen sich die drei Großaktionäre, die Großfamilien Haniel, Otto Beisheim und Schmidt-Ruthenbeck, um ihre jahrzehntealten Pfründe. Der nationale und internationale Rückbau des Metrokonzerns verdeutlichen dies (s. *express* 10/2017). Zeichen dafür ist auch der nun schon fast zehnjährige Versuch, die real-Märkte zu verkaufen. Vielleicht soll ein Verkauf durch billigere oder gar ganz ohne Tarifverträge befördert werden.

Letzter Vorhang für Metro-Chef Koch?

Nicht wenige ZeitgenossInnen halten neben den geldgierigen Großaktionären auch den um seinen »Arbeitsplatz« bangenden Metro-Vorstandsvorsitzenden Olaf Koch für verantwortlich für diese Tarifstrategie. Dem Vorstand ist es bislang nicht nur nicht gelungen, die notwendigen Umsätze und Profite in den vielfältigen Konkurrenzen im Handel zu realisieren; unter seiner Ägide und durch den von ihm betriebenen Umbau des Metrokonzerns hat sich auch dessen Aktienkurs fast halbiert. Eine solche Kapital- und Vermögensvernichtung mögen auch steinreiche Kapitalisten nicht. Immerhin rangieren die drei Großaktionäre seit Jahren unter den 20 reichsten Deutschen. Auch der Vorwurf des Insiderhandels gegenüber Koch ist eher imageschädigend für den Konzern. Demnach soll Koch Metro-Aktien für über eine Million Euro rechtlich fragwürdig gekauft haben. Vielleicht sollten die VertreterInnen der Beschäftigten im Aufsichtsrat im Rahmen der ver.di-Kampagne öffentlichkeitswirksam seine Entlassung beantragen. Die unterschiedlichen Beweggründe der BeschäftigtenvertreterInnen und die der Eigentümer könnten sich hier ergänzen.

Ver.di im Handel könnte in den Widersprüchen der Konkurrenzen und Interessen als soziale Bewegung und als Teil einer solchen sozialen Bewegung ihre tarifliche und gesellschaftliche Kraft verstärken. Dies erfordert eine Offenheit für andere gesellschaftliche Kräfte, die dieses Verhalten von Konzernen und Aktionären nicht nur nicht gut finden, sondern sich ihm widersetzen wollen. Das könnten Parteien, deren Abgeordnete und Minister sowie Arbeitnehmergliederungen sein sowie Menschen solidarischen Willens in Kirchen, politischen Gruppen, sozialen Bewegungen usw. Dazu sind auch

die bundesweiten Protest- und Aufklärungsaktionen »Schwarzer Freitag« am 13. Juli 2018 von aktion./arbeitsunrecht zu zählen. Solche Aktionen sind von den Metro-/real- Verantwortlichen schlechter zu kalkulieren als die dem gültigen Tarifrecht geschuldeten Abläufe eines gewerkschaftlichen Streiks und Arbeitskampfes. Auch kritische (Stamm-)KundInnen können mit ihrem Einkaufsverhalten die gewerkschaftliche Kraft der Beschäftigten und von ver.di stärken. Sie unter-liegen keiner Friedenspflicht und brauchen keine Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes bei real GmbH haben. **anton kobel, Juli 2018**

Anmerkung:

- 1 *Der DHV gilt als »gelbe«, den Arbeitgebern zur Hand gehende Minigewerkschaft im Christl. Gewerkschaftsbund (CGB). Nach seinen Angaben vertritt er die Interessen von ca. 70.000 Mitgliedern, verteilt über alle Branchen. Der DGB und ver.di bestritten vor dem Bundesarbeitsgericht in Erfurt und dem LAG Hamburg diese Angaben und damit die Eigenschaft einer Gewerkschaft für den DHV. Sie gehen von 10.000 Mitgliedern aus. Das BAG bezweifelte in seiner Entscheidung am 26. Juni 2018 die Gewerkschaftseigenschaft und verwies zurück ans LAG Hamburg, das nun u.a. Mitgliederzahlen, Arbeitskampffähigkeit etc. prüfen muss.*