



Heiße Luft im heißen Herbst

Anton Kobel* über real, ver.di und das richtige Wetter

In: *express* 10/2018

Der diesjährige Herbst war mit 30 Grad ungewöhnlich heiß. Dem Management und den Eigentümern der SB-Warenhauskette real, die noch immer eine – wegen ihrer Profitschwäche ungeliebte – Tochter des Metro-Konzerns ist, hatte ver.di im Juli einen heißen Herbst prophezeit. Wohl nicht diesen klimatischen, sondern einen im Kampf gegen die Tariffucht von real. Daraus ist bis jetzt nichts nachhaltig Wirksames geworden. Das real-Management scheint – ab und zu gestört durch einige störrische Betriebsräte und eine ver.di-Presseerklärung – ziemlich gelassen das Handeln zu bestimmen. Bisher hat seine Strategie der Tariffucht geklappt. Dabei werden kaum erwartete Fluchthelfer erkennbar, doch mit der Scheingewerkschaft DHV ist eventuell auch ein vermuteter Helfer von der real-Fahne gegangen. Ver.di hat sich ungewollt als Wetterfrosch erwiesen; die Eigenschaft als gestaltende Gewerkschaft steht allerdings noch immer in Frage.

Statt Insolvenz nun Tariffucht I und II?

Schon seit Jahren verliert real in den Konkurrenzen des Einzelhandels zunehmend an Umsatz und vor allem an Gewinn. Die jahrelange internationale Expansion wurde finanziert aus den hiesigen Erträgen zu Lasten der notwendigen (Ersatz-)Investitionen in den deutschen Filialen. Der Einzelhandel war nicht mehr die gewohnte Goldgrube für Aktionäre und Manager. Seit Ende der 1990er Jahre war die von den Metro-Großaktionären – dem Haniel-Clan, der Familie Schmidt-Ruthenbeck und der Otto Beisheim-Stiftung – erwartete Netto-Verzinsung des eingesetzten Kapitals mit 15 Prozent illusorisch, dennoch hielten die Aktionäre an diesem, aus vorangegangenen Jahren abgeleiteten Ziel fest. Gewinne aus der Expansion nach Osten kassierten zunächst diese »Profitschwäche«. Als auch dort, z.B. in Russland, Polen, Rumänien und Ukraine, die Gewinne weg brachen – ohne Kaufkraft keine Käufer – wurden diese Märkte verkauft, nachdem ein kompletter Verkauf von real seit Jahren nicht zu Stande gekommen war.

Auch der GBR-Vorsitzende hielt als Aufsichtsratsmitglied 2016 eine Aufteilung und einen Verkauf des Unternehmens bzw. eine Insolvenz für nicht ausgeschlossen. In dieser Situation wurde die erste Tariffucht von real bedeutsam; real war nämlich wenige Tage vor dem Tarifabschluss 2015 im Einzelhandel aus der Tarifbindung ausgetreten und wurde Mitglied ohne Tarifbindung im Handelsverband Deutschland (HDE). Nach zahlreichen Arbeitskampfmaßnahmen schlossen real und ver.di am 29. Juli 2016 einen sogenannten »Zukunftstarifvertrag«. Als Gegenleistung für Gehaltsverzicht gab es eine Zusage zur weitgehenden Sicherung der Arbeitsplätze und Standorte sowie die Zusicherung, die teilweise maroden Märkte zu modernisieren und konkurrenzfähig zu machen.

Diesen Zukunftstarifvertrag kündigte real am 20. April 2018. Begründet wurde dies damit, dass ein Haustarifvertrag mit einer neuen Entgeltstruktur nicht zustande gekommen war. Der real-Vorschlag dazu hätte eine Absenkung der Tarifgehälter von bis zu 40 Prozent gegenüber den Flächentarifverträgen im Einzelhandel bedeutet – unakzeptabel für die ver.di-Tarifkommission.

Zeitgleich zu diesen Verhandlungen mit ver.di hatte Metro über den konzerneigenen »Arbeitgeberverband« AHD mit der offensichtlich gelben Gewerkschaft DHV schon am 7. Dezember 2017 einen Entgelttarifvertrag für ihre ca. 600 in der Metro Services GmbH outgesourceten Hausmeister abgeschlossen. In dieses Konzernunternehmen verschmolz Metro am 8. Juni 2018 auch die real SB Warenhaus GmbH mit ihren ca. 34.000 Beschäftigten in 282 Betrieben/Märkten.

Das war die Grundlage für die zweite Tariffucht. real behauptete nun, dass dieser »Hausmeister«-Tarifvertrag auch für die real-Beschäftigten gelte. Rechtlich heißt dies, dass für die übergegangenen real-Beschäftigten entweder auf Grund ihrer ver.di-Mitgliedschaft oder durch eine kündbare »Gesamtzusage« des Arbeitgebers die bisherigen Tarifansprüche weiter gelten. Für alle neu Eingestellten, nach der Lehre übernommenen Auszubildenden, bisher befristet Beschäftigten und die Versetzten soll der DHV-Tarifvertrag gelten. Für Kassiererinnen im Endgehalt nach dem Tarifvertrag Einzelhandel Baden-Württemberg bedeutet das z.B. knapp 900 Euro monatlich weniger mit Auswirkungen auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

real macht Druck

Täglich und systematisch macht real in den Märkten, den BR- und GBR-Gremien Druck, damit der DHV-Tarifvertrag zur Anwendung kommt. Dieser Druck trifft vor allem die Betriebsräte, hier vor allem die gewerkschaftlich engagierten. Denn ein Teil der ver.di-Strategie gegen diesen »Betrug an den Beschäftigten und ver.di« – so der ver.di-Landesfachbereichsleiter Bernhard Franke lt. *Stuttgarter Zeitung* vom 18. Oktober 2018 – war und ist es, dass die Betriebsräte entsprechend ihrer Beteiligungsrechte allen beantragten Ein- und Umgruppierungen in den DHV-Tarifvertrag widersprechen. Ein beachtlicher Teil der Betriebsräte praktiziert dies. Entsprechend reagiert das Management: Einstellungen erfolgen dann nicht, was bei dem Personalmangel mehr Arbeit für die Beschäftigten bedeutet; das Outsourcen des Kassenbereichs verbunden mit einer weiteren »Tariffucht in den Mindestlohn« gehört zumindest zum verbalen Drohpotential. Bestandteil dieses Teils der ver.di-Strategie ist es, Kosten für real zu verursachen. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz müsste real in jedem Einzelfall gegen den Betriebsrat vor das Arbeitsgericht gehen. Das tut real nicht. Damit wäre erneut der Betriebsrat am Zug und müsste selbst vor das Arbeitsgericht, um die angestrebte Wirkung zu erzielen. Eigentlich scheint das nicht schwierig. Aber da die Belegschaften nur 60 bis 100 Beschäftigte und somit keine von der Arbeit komplett frei gestellten Betriebsratsmitglieder haben, wird diese Strategie nicht so massenhaft befolgt, wie es für einen entsprechenden Gegendruck erforderlich wäre. Mindestens zu Diskussionen, wenn nicht gar zur Änderung eines kämpferischen Verhaltens führt es, wenn real die Möglichkeit von Filialschließungen erwähnt, wenn der Betriebsrat sich weiterhin störrisch verhalte.

Für die engagierten Betriebsräte bedeutet auch der Versuch der Einbeziehung des GBR durch das Management in eine »Lösung« dieser Konflikte ohne und gegen ver.di eine spürbare Belastung. So ist eine – rechtlich fragwürdige und nicht mit der Wirkung eines Tarifvertrags vergleichbare – Gesamtbetriebsvereinbarung über die Entgelte im Gespräch, ebenso wie eine GBR-Vereinbarung zur Regelung bzw. Vermeidung von Widersprüchen der örtlichen Betriebsräte bei Ein- und Umgruppierungen. Ein örtliches Nein dazu bedeutet auch örtlichen Druck. Und der muss ausgehalten werden.

DHV doch kein Fluchthelfer in den DHV-Tarifvertrag?

Viele gingen davon aus, dass der von real nun im Einzelhandel angewendete Tarifvertrag, den die DHV für die Hausmeister der Facility-Management-Metrokonzerntochter Services GmbH im Dezember 2017 abgeschlossen hat, Teil eines abgekarteten Spiels mit der DHV, als Kampfmittel einer kleinen, gelben Gewerkschaft im Christlichen Gewerkschaftsbund CGB gegen die DGB-Gewerkschaft ver.di, ist.

Diese Einschätzung wurde auch nicht wirklich dadurch erschüttert, dass die DHV »mit Bekanntwerden der Fusionsentscheidung« bereits am 25. April 2018 »mit sofortiger Wirkung die Tarifverträge mit der Metro Services außerordentlich, hilfsweise ordentlich« kündigte. Begründet wurde dies »mit dem Wegfall der Geschäftsgrundlage, da die Tarifverträge mit der Metro Services GmbH nicht für SB-Warenhäuser konzipiert waren. Zudem wäre der Geltungsbereich um das 50fache angewachsen« (DHV-Information vom 25. Juli 2018).

Da real die fristlose Kündigung der DHV nicht akzeptierte, kündigte diese eine gerichtliche Überprüfung der Wirksamkeit dieser Kündigung an (s. ebd.).

Im DHV-»Presseportal, 3. September 2018, 15h« heißt es: »DHV reicht Klage gegen Real wegen Missbrauch einer ehemaligen Tarifvertragsbeziehung mit der Metro Services GmbH ein«. Die im April 2018 bereits gekündigten Tarifverträge sollen demnach »keine Anwendung auf die Beschäftigten der Real GmbH finden«. Und weiter: »Der Tarifvertrag mit der Metro Services GmbH war weder ein Einzelhandelstarifvertrag noch beabsichtigte die DHV, dessen Regelungen für Beschäftigte in der Einzelhandelsbranche Anwendung finden zu lassen!« Der Tarifvertrag sei »für ein kleines Unternehmen mit 600 Beschäftigten und nicht für einen über 30.000 Beschäftigten umfassenden Warenhauskonzern abgeschlossen!« Die Vorgehensweise von Metro/real stelle »den Missbrauch eines für eine ganz andere Branche und nur ein kleines Unternehmen gedachten Tarifvertrages dar«. Gestützt werde diese Rechtsauffassung »durch die Tatsache, dass mittlerweile rund 90 Prozent der Beschäftigten der ehemaligen Metro Services GmbH in ein neues Tochterunternehmen des Metrokonzerns überführt worden sind«.

Eine gerichtliche Entscheidung kann Jahre dauern. Bis dahin hofft real, über die in den SB-Warenhäusern übliche, hohe jährliche Fluktuation von 15-20 Prozent die Personalkosten zu Lasten der Beschäftigten gedrückt zu haben. Oder eben einen Käufer für real gefunden zu haben.

Nachdem außerbetrieblich ein Tarif-Fluchthelfer abhandengekommen ist, verstärkt das Management seine Anstrengungen, den Gesamtbetriebsrat für seine Interessen einzuspannen. Ob und wie sich dieser verhalten wird, hängt wahrscheinlich auch davon ab, wie zügig ver.di den angekündigten »heißen Herbst« noch vor dem Winteranfang einläutet. Kalendarischer Winterbeginn ist am 21. Dezember. Das ist bekanntlich die Hochphase des Weihnachtsgeschäftes.

Generalprobe für ver.di vertagt?

Angesichts der Bedeutung der real-Tariffucht für den Flächentarifvertrag, aber auch für ver.di als Gewerkschaft ist dieser Konflikt für die weitere Gewerkschaftsfähigkeit von ver.di im gesamten Handel bedeutsam. Wenn ver.di mit einem Organisationsgrad von 40-50 Prozent wie bei real nicht in der Lage wäre, die Anerkennung als Tarifvertragspartei durchzusetzen, wäre dies ein bedeutsames Signal für alle ver.di noch als kampffähige Gewerkschaft im Handel respektierenden oder gar fürchtenden Unternehmen. Dieser Konflikt ist eine Generalprobe – vielleicht eine der letzten – für ver.di im Handel.

Das Zögern und Zaudern in ver.di scheint groß. Die – übrigens immer berechnete und deshalb zu beachtende – Angst einer Gewerkschaft vor der Niederlage? Gilt nicht mehr »Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren«?

Warum wird nicht der bundesweite real-Streiktag am Freitag, den 13. Juli 2018 als akzeptabler Auftakt gesehen? Dass sich »nur« ein Drittel der Belegschaften am Streik beteiligt hat, soll jetzt ein Zeichen von Schwäche sein? Natürlich wäre eine größere Beteiligung ein Zei-

chen von größerer Stärke. Aber wann haben sich in den üblichen Tarifrunden mehr als ein Drittel der Belegschaften eines Unternehmens aktiv am Streik beteiligt? Hat ver.di vielleicht gar keinen Beitrag zu diesem »Drittel« geleistet? Dieser Konflikt wurde und wird für ver.di insgesamt nicht als bundesweite Generalprobe für die Gesamtorganisation gehandhabt. Eingübt in den einzelnen, streng getrennten 13 Fachbereichen fehlt manchen Orts und auf mancher Ebene das Verständnis als »Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft«.

Ist die Tarifsituation in den Banken und Versicherungen, jetzt schon in weiten Bereichen des Handels – Stichworte »Amazon«, »Online-Handel«, »Discounter wie Lidl« – und der »Medien« sowie in zahlreichen Branchen des privaten Dienstleistungsbereiches nicht schon so alarmierend, dass ver.di dies als einen Angriff auf die Gründungsidee einer »Vereinten DL-Gewerkschaft« begreifen müsste? Oder ist das in den Unternehmen übliche Sparten- und Profitcenterdenken so sehr verinnerlicht, dass es bei zu vielen auch das gewerkschaftliche Denken und Handeln bestimmt? Eine der täglich erfahrbaren Subsumptionen unter das neoliberale Regime und seine Bestandteile?

Für ver.di werden bei real die Umstände nicht günstiger. Der Zeitablauf spielt für das Management. Die Ankündigung, real zu verkaufen, wird eher hie und da die Ängste und Bereitschaften zu Konzessionen und Verzicht vergrößern.

So wichtig Gespräche mit SPD und CDU, vor allem mit deren Restbeständen an AfA (Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD) und Sozialausschüssen, für eine wirkungsvolle Reform der Möglichkeit, Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären, sind – es geht nicht ohne Dampf und Arbeitskampf, d.h. auch Streiks.

Die im Juli angekündigte Druck- und Mobilisierungskampagne ist überfällig. Die ersten zaghaften Versuche wie Postkarten und Buttons und die Resonanz aus der Politik und Gesellschaft zeigen: »Wer was wagt, kann gewinnen«. real liefert immer wieder mobilisierungsfähige Anlässe. Der am 13. September 2018 angekündigte Verkauf von real empört landauf, landab; nicht nur in den Märkten. Die geldgierigen Eigentümer und Manager versuchen ihre Schäflein ins Trockene zu bringen. Eine Milliarde Euro soll der Verkauf von real bringen. Die Abrechnung bekommen die Beschäftigten serviert. Egal wie die Arbeitsgerichtsprozesse über die Gewerkschaftseigenschaft der DHV, die Gültigkeit der DHV-Tarifverträge oder über die Eingruppierungen der Beschäftigten in den Dumping-Tarifvertrag ausgehen: Der Käufer wird eine Belegschaft ohne existenzsicherndes Tarifwerk geliefert bekommen. Das noch immer in unserer Gesellschaft schlummernde Empörungspotenzial kann die gewerkschaftliche Schwäche von ver.di im Handel mindern. Gewerkschaft als soziale Bewegung steht mal wieder auf der Tagesordnung.

Es gibt im Handel vielfältige Erfahrungen mit »alternativen« Arbeitskampfformen, mit Kampagnen als Kampfform und aus der Zusammenarbeit mit sogenannten zivilgesellschaftlichen Gruppen. Und es bleibt dabei: Der Handel findet – ob online oder nicht – noch immer in der Öffentlichkeit statt.

** Anton Kobel hat im express 4/2018 und 7/2018 über die Entwicklungen bei real berichtet. Beide Beiträge sind auf labournet.de abrufbar.*

express im Netz unter: www.express-afp.info