

Klassenkampf im Supermarkt

Die Einzelhandelskette Real will auf dem Rücken ihrer Mitarbeiter Kosten sparen. Wie die Beschäftigten unter den Bedingungen ächzen – sich aber auch zur Wehr setzen

Der Metro-Konzern hat Real und seine 34 000 Mitarbeiter ausgelagert. Ver.di warnt vor Lohndumping und Tariffucht. Die Arbeitsbedingungen in der Branche verschlechtern sich rapide.

Von Sebastian Bähr

»Eigentlich habe ich diesen Job mal gerne gemacht«, sagt Anton Sander, als er seine rote Arbeitsweste überzieht und die Frühschicht beginnt. Der Angestellte der Einzelhandelskette Real, der in Wirklichkeit anders heißt, seufzt. 15 Holzpaletten voller Ware stehen vor ihm. Sie müssen in den nächsten Stunden weggeräumt werden, außer ihm ist keiner in der Abteilung. Kopfschütteln. »Kein Mensch kann das schaffen.« Sander, 45 Jahre alt und seit 20 Jahren bei Real, schaltet die Gedanken aus und funktioniert. Er fährt die Paletten zu den Regalen, bückt sich, packt aus, sortiert, stapelt, entsorgt, überprüft. Dazwischen berät er Kunden, manchmal mehrere nacheinander, spricht sich telefonisch mit dem Vorgesetzten ab, unentwegt in Bewegung. »Eine Acht-Stunden-Schicht ist mittlerweile hammerhart, besonders um die Feiertage«, sagt Sander. »Viele Kollegen gehen zum Arzt, weil sie körperlich ausgelaugt sind oder Burnout haben.«

In dem Brandenburger Markt des Real-Angestellten arbeiten rund 170 Mitarbeiter, die große Mehrheit Frauen, darunter auch ehemalige Quer-einsteiger mit DDR-Sozialisation. Das sogenannte Hamburger Modell ist hier wohl bekannt. In den vergangenen drei Jahren haben zehn Kollegen das stufenweise Wiedereingliederungssystem nach langer Krankheitszeit in Anspruch nehmen müssen. Auch Sander war mehrere Monate weg, weil er nicht mehr konnte. Aktuell hat er Schlafstörungen vom Arbeitsstress. Im Firmenradio säuselt eine gut gelaunte Stimme: »Real – einmal hin, alles drin.« Ein Kunde fragt ungeduldig, wo die Wursttheke ist.

Real wählt den Angriffsmodus

Sander und vielen seiner rund 34 000 Real-Kollegen in ganz Deutschland stehen ungewisse Monate bevor. Die Geschäftsführung des Metro-Konzerns, zu dem Real gehört, plant Kosten zu senken, um auf die angespannte wirtschaftliche Unternehmenslage zu reagieren. »Wir wollen in den Angriffsmodus gehen«, forderte jüngst Reals Ko-Chef Patrick Müller-Sarmiento. Was das bedeutet: Ende März kündigte die Warenhauskette die Verhandlungen mit ver.di für einen Zukunftstarifvertrag. Metro-Chef Olaf Koch beschwerte sich über eine »Blockadesituation« der Gewerkschaft, ver.di warf dagegen dem Konzern vor, dass er die Löhne um bis zu 40 Prozent senken wolle.

Bereits 2015 war Real aus dem Flächentarifvertrag ausgestiegen. 2016 schloss das Unternehmen mit ver.di einen Vertrag ab. Mitarbeiter sollten vorübergehend Lohnneinbußen hinnehmen, dafür versprach man ihnen eine Bestandsgarantie von Märkten, den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen und Investitionszusagen. Seit 2017 diskutierte man über die Vereinbarung, laut ver.di wurden Zusagen seitens der Geschäftsführung nicht eingehalten.

Im Frühjahr kündigte Real dann plötzlich an, vom Arbeitgeberverband »Handelsverband Deutschland« (HDE) zum kleineren Verband »Unternehmervereinigung für Arbeitsbedingungen im Handel und Dienstleistungsgewerbe« (AHD) zu wechseln. Dieser Verband war 1987 von Asco, einem der Metro-Vorläufer, gegründet worden. Mit dem Wechsel soll ein Tarifvertrag mit der als mitgliederarm und arbeitgebernah geltenden Gewerkschaft »Deutschnationaler Handlungsgehilfenverband« (DHV) ermöglicht und ver.di als Partner umgangen werden. Der Metro-eigene Dachverband AHD hatte bereits über die DHV mit anderen Konzerntöchtern entsprechende Abmachungen abgeschlossen. Ende April beschloss der Real-Aufsichtsrat zur Umsetzung des neuen »Tarifvertrages«, das Unternehmen und all seine Beschäftigten von der Muttergesellschaft Metro



Ver.di rief die Angestellten dieses Real-Marktes in Düsseldorf zum Streik auf – geöffnet war trotzdem.

Foto: dpa/Christian Reimann

zu lösen und auf die Tochter »Metro Services GmbH« zu übertragen.

Ver.di beklagt Täuschung

Für ver.di ein »falsches Spiel«. »Hier hat sich ein Konzern nicht nur seinen eigenen Arbeitgeberverband geschaffen, sondern auch einen Verein gefunden, der zum Nachteil der künftigen Belegschaft schlechtere Arbeitsbedingungen vereinbart hat«, sagt ver.di-Bundesvorstand Stefanie Nutzenberger gegenüber »nd«. Der Gehaltsunterschied zum Flächentarifvertrag betrage in dem ausgelagerten Unternehmen nun bis zu 24 Prozent. Nach Einschätzung von ver.di ist die DHV nicht tariffähig, hat also weder ausreichend Mitglieder noch Organisationsstärke, um überhaupt entsprechende Verträge abschließen zu können. Klären soll das am 26. Juni das Bundesarbeitsgericht. »Dieses Vorgehen kann unterm Strich zur völligen Erosion des Tarifsystems führen«, sagt Nutzenberger.

Anton Sander kontrolliert das Mindesthaltbarkeitsdatum auf verschiedenen Produkten. Lohnkürzungen will er keine mehr akzeptieren, erklärt der Angestellte. »Zwei meiner Kollegen gehen zu den Tafeln. Ich überlege, trotz 38-Stundenwoche noch einen Nebenjob zu machen.« Laut ver.di ist fast jeder Real-Mitarbeiter von Altersarmut bedroht. Wer 45 Jahre Vollzeit gearbeitet hat, erhält durchschnittlich etwa 1200 Euro Rente monatlich.

Real behauptet, die bestehenden Verträge der Stammbeslegschaft seien nicht in Gefahr. Ungeachtet, ob dies stimmt: Neueingestellte müssen mit einer schlechteren Bezahlung rechnen. In Sanders Markt werden bereits jetzt Stellen mit alten Verträgen abgebaut. »Wenn jemand bei uns in Rente geht, wird entweder kein neuer Mitarbeiter oder nur ein befristeter mit einigen Wochenstunden eingestellt.« Gelegentlich bietet die Geschäftsführung Abfindungen an, um Kollegen zum Gehen zu bewegen. Man versucht laut dem Angestellten ebenso, das Stammpersonal »mürbe« zu machen. »Manchmal sind es kleine Spitzen, phasenweise gibt es auch Abmahnungen, um Kollegen unter Druck zu setzen.« Sander schaut auf seinen Dienstplan. Zwei Wochen im Voraus steht dieser fest, Flexibilisierung wird gefordert. Morgen hat er Spätschicht, danach wieder früh. »Da bin ich schön

im Arsch.« Sein Familienleben leide, weil er nicht mehr abschalten könne. Auch zum Sport habe er es schon lange nicht mehr geschafft. Der nächste Kunde kommt. Lächeln.

Gewerkschaftlicher Widerstand

Ver.di versucht, sich zur Wehr zu setzen. In seinem Markt sei der gewerkschaftliche Organisationsgrad noch vergleichsweise hoch, erklärt Sander, doch es werde schwieriger. »Bei vielen Realos herrscht Existenzangst.« Wer den Job verliert, habe auf dem Arbeitsmarkt keine Chancen mehr, so die häufige Sorge. Laut dem Angestellten hat das Stammpersonal kaum noch Energie, um zu streiken, die befristeten Teilzeitkräfte kaum Interesse. Für ver.di eine Herausforderung. »Stammpersonal ist natürlich einfacher zu organisieren«, sagt Stefanie Nutzenberger. »Auch befristet Beschäftigte und Leiharbeiter wollen jedoch die ihnen zustehende Eingruppierung und Vergütung, den Schutz bei der Einteilung von Arbeitszeiten oder eine gute Interessenvertretung.« Man könne sie erreichen.

Sander ist davon überzeugt, dass ver.di das »Beste ist, was wir haben«. Er wünscht sich jedoch von der Gewerkschaft die Nutzung alternativer Protestmethoden und eine »Vision«, die über einen überschaubaren Lohnanstieg hinausgeht. Vielleicht könnte der Einsatz gegen Arbeitsverdichtung neue Perspektiven eröffnen. »Einen wichtigen Schritt ist hier ver.di mit dem Gesundheitstarifvertrag bei Primärmarkt gegangen«, erklärt Nutzenberger. Im Vertrag werde die Mitwirkung an der Entwicklung einer »alters- und altersgerechten lebensphasenorientierten Arbeitsorganisation, sowie an der Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssituation« betont. Dies setze letztlich laut ver.di eine »gesundheitsförderliche Personaleinsatzplanung« voraus, also »ausreichend und qualifiziertes Personal auf der Verkaufsfläche«.

Regel statt Einzelfall

Die Probleme der Real-Beschäftigten sind in der Branche eher die Regel als die Ausnahme. Die Bundesregierung erklärte 2017 in einer Antwort auf eine Kleine Anfrage der Linkspartei, dass zwischen 2007 und 2016 bei den bundesweit drei Millionen Einzelhandelsbeschäftigten etwa sechs Pro-

zent der Vollzeitstellen abgebaut wurden. Nur 1,2 Millionen Menschen verfügen noch über solch einen Arbeitsplatz. 2016 war die Hälfte der Neueinstellungen befristet, 2014 erhielt jeder Dritte Niedriglohn. Arbeiten am Wochenende sowie ständige Schichtarbeit haben sich zwischen 2005 und 2015 verdoppelt. Die Tarifbindung der Beschäftigten hat derweil zwischen 2012 und 2015 rapide abgenommen. Im Westen ist sie um sieben Prozent auf 38 Prozent gefallen, um Osten um 21 Prozent auf 26 Prozent. 2015 musste der Staat Handelsbeschäftigte mit 1,4 Milliarden Euro subventionieren. »Das ist Klassenkampf von oben«, sagt Jutta Krellmann, die gewerkschaftspolitische Sprecherin der Linksfaktion, gegenüber »nd«.

Die schlechten Arbeitsbedingungen schlagen sich auf die Gesundheit nieder. Laut dem Branchenreport Handel der Krankenkasse DAK von 2016 arbeiten sieben von zehn Handelsbeschäftigten an ihrer Grenze. Rückenprobleme und andere Muskelskelett-Erkrankungen sind für jeden vierten Feiertag verantwortlich, psychische Leiden für jeden sechsten. Die Arbeit mit den Kunden ist unter dem Druck emotional belastend. Etwa die Hälfte der Beschäftigten mit viel Kundenkontakt kann selten oder nie entscheiden, wann sie Pausen macht.

Besonders stark setzt der Online-Handel die Branche unter Druck. Geringere Kosten für Ladenfläche, Infrastruktur und Ausstattung verschaffen Vorteile gegenüber der Konkurrenz. Auch auf Kosten der Mitarbeiter will man punkten. »Anstatt Kapital in die Beschäftigten zu investieren, werden Personalkosten besonders gedrückt«, sagt Nutzenberger. »Amazon macht es vor: Marktdominanz um jeden Preis, der Mensch wird zur Maschine und wenn er nicht mehr funktioniert, wird er ausgetauscht.«

Der Widerstand gegen dieses Arbeitsregime trifft gerade im ostdeutschen Einzelhandel auf erschwerte Bedingungen. »Große Einzelhandelsunternehmen lassen sich hier nieder, um das Angebot billiger Arbeitskräfte und preisgünstiger Standorte zu nutzen«, resümiert Nutzenberger. Online-Händler wie Amazon und Zalando vergüten untertariflich im Vergleich zur Fläche des Einzelhandels. Und durch die niedrigere Kaufkraft im

Osten setzen die Unternehmen auch vergleichsweise wenig Personal ein.

Möglichkeiten der Politik

Welchen Handlungsspielraum hat die Politik? »Der Gesetzgeber muss Gewerkschaften den Rücken für Tarifverhandlungen freihalten«, meint Krellmann. Das könne mit der Zurückdrängung prekärer Beschäftigungsmodelle gelingen: Minijobs sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gleichstellen, sachgrundlose Beschäftigungen abschaffen, Leiharbeit langfristig verbieten. Vor allem müsse jedoch die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen erleichtert werden. »All das würde Gewerkschaften helfen, ihren Organisationsgrad wieder zu erhöhen, um Tarifverträge erzwingen zu können.«

Auch im Bereich der Arbeitsverdichtung gebe es Möglichkeiten. Krellmann plädiert für die Ausweitung betrieblicher Mitbestimmung sowie für die Einführung einer »Anti-Stress«-Regelung. »Ich fordere eine Verordnung, die den betrieblichen Akteuren garantiert, im Dialog mit den Beschäftigten die Ursachen für psychische Belastungen zu benennen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen.« Für Krellmann ist die Lage der Handelsbeschäftigten dabei ein öffentliches Problem. »Es fehlt dem Beruf an Anerkennung in der Gesellschaft und an Wertschätzung der Arbeitgeber«, so die Politikerin. Neben Respekt bräuchten die Mitarbeiter gute Arbeit. »Die ist mitbestimmt, tarifgebunden und sicher.«

Der Arbeitstag von Sander neigt sich dem Ende entgegen. Er schätzt, dass er heute mehrere Kilometer gelaufen ist. Das milchige Neonlicht schmerzt in seinen Augen. »In diesem System gehen wir unter«, sagt der Angestellte, als er seine Weste in den Spind hängt. »Für den Arbeitgeber ein Kostenfaktor, weiten Teilen der Gesellschaft egal. Verkäufer sollten nicht einfach abgestempelt werden.« Kunden dürften nicht glauben, dass alles gut sei, nur weil sie die Verzweiflung nicht mitbekommen. Sie versteckt sich im Pausenraum, im Privatleben, in den Gedanken. In den Pausenraum geht Sander aber kaum noch. »Rechte nutzen die Frustration unter den Kollegen«, murmelt der Angestellte. Hoffnung ist wichtig. Morgen will Sander ein paar ver.di-Flyer verteilen.

Kommentar Seite 4

Kunden dürften nicht glauben, dass alles gut sei, nur weil sie die Verzweiflung nicht mitbekommen. Sie versteckt sich im Pausenraum, im Privatleben, in den Gedanken.