

Die real,- SB-Warenhaus GmbH und der Zukunftsvertrag

Neue Standards und Entgeltstrukturen im Lebensmitteleinzelhandel



Foto: dpa Picture Alliance/R4/200

Beispielhaft für den Diskussionsbedarf bei den Entgeltstrukturen steht etwa die Metro-Tochter „real,- SB-Warenhaus GmbH“ mit ihren rund 11.500 Beschäftigten in NRW. Das Unternehmen ist 2015 innerhalb des HDE in die „Mitgliedschaft ohne Tarifbindung“ gewechselt, spricht: „real,-“ ist 2015 aus der Tarifbindung ausgestiegen. Dr. Peter Krasberg, Geschäftsbereichsleiter Corporate Governance, nennt den Grund: „Über die Jahre hinweg hat sich ein Nachteil aufgebaut, sodass nicht tarifgebundene Wettbewerber uns gegenüber einen Personalkostenvorteil von bis zu 30 Prozent haben. Dieser Wettbewerbsnachteil als tarifgebundenes Mitglied lässt sich jedoch nicht durch höhere Verkaufspreise kompensieren. Daher war der Wechsel in die OT-Mitgliedschaft der notwendige, aber bei Weitem noch nicht hinreichende Schritt.“

Zur besseren Nachvollziehbarkeit der Entscheidung präsentiert Dr. Peter Krasberg eine Rechnung: „Im letzten Jahr hatten wir rund 7,5 Milliarden Euro Umsatz und ein EBIT, also ein Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen, in Höhe von 100 Millionen Euro. Das ist nicht besonders viel und zeigt, wie intensiv der Wettbewerb im Einzelhandel ist. Gleichzeitig

hatten wir Personalkosten in Höhe von einer Milliarde Euro. Weil unsere Personalkosten 20 bis 30 Prozent höher sind als die unserer Wettbewerber ohne Tarifbindung, zahlen wir allein 200 bis 300 Millionen Euro mehr an Personalkosten als sie, also doppelt so viel wie das ausgewiesene EBIT.“

Zahlen, für die Silke Zimmer von der Gewerkschaft ver.di bislang der Nachweis fehlt: „Das Argument ist schlicht falsch. Der überwiegende Teil der Lebensmitteleinzelhändler wie zum Beispiel Aldi, Lidl, Kaufland ist tarifgebunden. Auch der Edeka-Marktkauf, ein direkter Mitwettbewerber von real,- ist tarifgebunden. Dass die selbstständigen Edeka-Händler bis zu 30 Prozent unter dem Tarifvertrag liegen ist kein Thema der Entgeltstruktur, denn da geht es nicht um die Bezahlung der Kassiererin oder der Verkäuferin, sondern die bis zu 30 Prozent kommen durch verlängerte Arbeitszeiten zustande, indem Beschäftigte zum Teil 40 Stunden arbeiten statt 37,5 und weil keine oder geringere Zuschläge für Nachtarbeit sowie für Arbeiten am späten Abend gezahlt werden. Dass es einige Schmutzkinder in der Branche gibt, rechtfertigt nicht, insgesamt die tarifvertraglich festgelegte Entlohnung um 30 Prozent zu kürzen.“

Wie auch immer. „Grundsätzlich“, bekräftigt „real,-“-Geschäftsbereichsleiter Dr. Peter Krasberg, „stehen wir zur Tarifbindung. Deswegen haben wir auch mit dem Zukunftstarifvertrag einen Haustarifvertrag mit ver.di abgeschlossen und verhandeln auch weiter mit der Gewerkschaft. Wir brauchen eine reformierte Entgeltstruktur für real,-.“ Der Zukunftstarifvertrag sieht unter anderem eine weitgehende Standort- und Beschäftigungssicherung vor. 265 von derzeit 282 „real,-“-Märkten erhalten eine Bestandsgarantie. In ihnen sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen.

Darüber hinaus besteht die Verpflichtung, über fünf Geschäftsjahre insgesamt eine Milliarde Euro in die Märkte zu investieren. Weiterer Bestandteil des Vertrags: Die Beschäftigten erhalten bis 2017 keine Ent-



Dr. Peter Krasberg, real,-SB-Warenhaus GmbH,
Geschäftsbereichsleiter Corporate Governance,
Mönchengladbach

gelterhöhungen, ihr Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird bis 2019 reduziert. Der Beitrag der leitenden Angestellten beträgt 18,5 Millionen Euro. Zugleich verpflichten sich die Tarifpartner, über eine neue, wettbewerbsfähige Entgeltstruktur zu verhandeln. Außerdem sieht der Vertrag für die Bestandsmitarbeitenden im Jahr 2018 die schrittweise Rückkehr auf das Entgeltniveau der Fläche vor.

Sechs-Säulen-Strategie mit hohen Investitionen

Für die Märkte mit Bestandsgarantie hat „real,-“ eine Sechs-Säulen-Strategie entwickelt. So heißt es beispielsweise unter den Stichworten „Schlüssel-Kategorien“ und „Vernetzung“: „Wir schaffen einzigartige Sortiments-Schwerpunkte mit überzeugender Präsentation und besonderer Vielfalt sowie eine einzigartige Kombination aus stationärem und digitalem Handel.“

Mit einem „Food Lover“-Konzept“ setzt „real,-“ neue Standards im Lebensmittel-einzelhandel. Diese Vision einer traditionellen „Markthalle“ in einem modernen Umfeld hat das Unternehmen in Krefeld bereits beispielhaft umgesetzt. Entstanden ist ein hybrides Ladenkonzept, das emotionale wie rationale Bedürfnisse gleichermaßen bedient. Dr. Peter Krasberg: „Es steht für eine neue Welt des Einkaufens, bei der veränderte Kundenbedürfnisse nach Service, Lebensmittel-Qualität und gastronomischen Angeboten erfüllt werden. In der Markthalle werden ca. 450 verschiedene Artikel und Gerichte im Markt selbst produziert.“

„In unserem Gastronomiebereich“, so der Geschäftsbereichsleiter, „bieten wir Produkte in Gastronomie-Qualität, die deutschlandweit in einem solchen Umfeld

ihresgleichen sucht. Kundinnen und Kunden können sich auch buchstäblich alle Frischeprodukte in unserer Marktküche zu einem Gericht zubereiten lassen und dabei zusehen, wie die Speisen von Hand zubereitet werden. Es wird also nichts vorgefertigt von außen angeliefert, sondern alles ist vor Ort hausgemacht. Darüber hinaus ist der gesamte Markt bio-zertifiziert, sodass wir auch mit Bio-Lebensmitteln arbeiten und das entsprechend ausloben können. Vom Layout her präsentiert sich der gesamte Markt optisch aus einem Guss. Es gibt keine monothematischen Inseln wie in anderen Supermärkten, in denen der Kunde über die Verkaufsfläche geht und auf einmal vor der Kaffecke steht, die optisch weit entfernt ist vom übrigen Layout des Marktes. In der Markthalle Krefeld funktioniert das alles unter einer optischen Klammer und wirkt dementsprechend harmonisch.“

„Und wer die Bequemlichkeiten des Internets nutzen möchte“, ergänzt der Manager, „kann dies auch bei uns tun: Seit Kurzem bieten wir in einigen Regionen einen Click & Collect-Service sowie einen Lieferservice an. Über unsere Website wählen die Kunden dann aus verschiedenen Kategorien ihre Produkte und an einer Abholstation im Markt können sie diese später fertig zusammengestellt in Empfang nehmen oder sich den Einkauf direkt nach Hause liefern lassen.“

Investiert werden sollen so, wie im Zukunftsvertrag festgelegt, in den nächsten fünf Geschäftsjahren jeweils 200 Millionen Euro. Doch Regina Claßen, Mitarbeiterin im Markt Erftstadt, die als Mitglied der Tarifkommission den Zukunftsvertrag mitverhandelt hat, ist skeptisch: „Bisher handelt es sich meist um Investitionen im

Bestand. Da geht es um die Reparaturen von Dächern, damit es nicht mehr regnet, um den Kauf von Einkaufswagen oder die Instandsetzung von Rolltreppen. So kann man keine neuen Kunden gewinnen. Nur ein geringer Teil des Geldes geht in wirklich Neues.“

„Krefeld ist tatsächlich ein Gourmettempel mit einer riesigen Fischabteilung, wo man wie im KaDeWe einkaufen kann“, räumt ihre Gewerkschaftskollegin und „real,-“-Betriebsrätin Trudi Lanzrath ein, „aber das „real,-“-Kaufhaus, in dem ich arbeite, liegt in Übach-Palenberg an der holländischen Grenze, der ärmsten Stadt in Westdeutschland. Was sollen die Menschen dort mit einer pompösen Austern-Bar?“

„Was wir in Krefeld realisiert haben“, entgegnet Dr. Peter Krasberg, „wird sich nicht an allen „real,-“-Standorten umsetzen lassen. Hier sehen wir ein Potenzial von bis zu 30 Märkten. Aber von allem, was schon heute in Krefeld zu sehen ist, werden einzelne Bestandteile in sehr vielen Standorten implementiert werden können.“ Auch die Aussage, dass sich mit Instandhaltungsinvestitionen keine neuen Kunden gewinnen ließen, weist er zurück: „Ein Markt, der jetzt modernisiert wird und in den jetzt mehrere Millionen Euro investiert werden, um zum Beispiel die gesamte Kühlung und alle Frischbereiche auf den aktuellen Stand zu bringen, gewinnt wieder Kunden zurück. Investitionen in unsere Kernkompetenz, frische Lebensmittel, zahlen sich somit unmittelbar aus.“

Quantitative und qualitative Personalentwicklung

Unzufrieden sind Regina Claßen und Trudi Lanzrath bislang aber vor allem mit den

Trudi Lanzrath, Betriebsrätin
im „real,-“-Kaufhaus in
Übach-Palenberg



Regina Claßen, Mitarbeiterin
Realmarkt Erftstadt und Mitglied der
Tarifkommission

bisherigen Personalentwicklungen: „Versprochen worden war, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, aber das Gegenteil ist der Fall. Zwar gibt es, wie vereinbart, keine Entlassungen, aber die Personen, die in Rente gehen, werden nicht ersetzt, und wenn doch, dann durch Leiharbeiter oder über eine Werksfirma, die abends mit acht bis zwölf Leuten kommt und Ware verräumt. Tagsüber aber fehlt es oft an Personal auf den mehrere tausend Quadratmeter großen Verkaufsflächen. Es kann nicht sein, dass eine Verkäuferin abends drei Theken bedienen muss. Der Kunde, der nach seiner Arbeit abends einkaufen muss, will nicht eine halbe Stunde vor der Theke stehen und warten, während die Beschäftigten nicht wissen, wie sie ihr Arbeitspensum erledigen sollen. Wir werden zugeschüttet mit Ware, bekommen aber keine helfenden Hände dazu.“

Dr. Peter Krasberg bewertet die gegenwärtige und zukünftige Personalentwicklung anders: „In der Markthalle Krefeld haben wir im Zuge der Modernisierung einen Personalzuwachs von rund 160 auf jetzt 265 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn es, wie im Zukunftsvertrag geregelt, zur Schließung einzelner Märkte kommt, wird es dadurch leider einen Personalabbau geben. Insgesamt aber werden unsere Investitionen aller Voraussicht nach zu einem steigenden Personalbedarf führen.“

Mit den derzeitigen Personalkosten kann das Konzept Markthalle aber dauerhaft nicht wirtschaftlich funktionieren.“

Insbesondere für die Realisierung der neuen Konzepte, sagt der Geschäftsbereichsleiter, „brauchen wir qualifiziertes Verkaufspersonal mit hoher Beratungskompetenz.“

Teils wird dazu auf bereits vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgegriffen. „Unsere jetzigen Weinfachberater in der Markthalle zum Beispiel sind größtenteils Kolleginnen und Kollegen, die vorher in anderen Fachbereichen gearbeitet haben und sich fortbilden wollten.“ Neben den Weinfachberatern gehören zukünftig auch Köche, Konditormeister oder Barista zu den neuen Berufsbildern im Unternehmen, „eine Personengruppe, mit der wir vorher noch nicht zusammengearbeitet haben, was für uns eine neue Herausforderung ist.“

Modernisierte Entgeltstrukturen

Negativ bewertet Betriebsrätin Trudi Lanzrath, dass leitende Angestellte zwar mit 18,5 Millionen Euro an den Einsparungen beteiligt werden sollen, Real aber im Dezember für leitende Angestellte einen Bonus in Höhe von 12.000 Euro ausgezahlt hat, weil das Geschäftsziel erreicht worden sei. „Aber das ist nur erreicht worden“, empört sie sich, „weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Weihnachts- und Urlaubsgeld verzichtet haben. Das ist eine Umverteilung von unten nach oben. Das versteht kein Mensch.“

Auf diesen Sachverhalt hat Dr. Peter Krasberg eine andere Sicht: „Leitende Angestellte bekommen bis 2019 keine Gehaltserhöhungen. Allein dafür beträgt die eingesparte Summe auf Kosten der Leitenden 6,5 Millionen Euro. Weitere zwölf Millionen Euro ergeben sich etwa aus einer reduzierten Führungsstruktur sowie infolge einer geringeren Bezahlung bei der variablen Vergütung.“

Kontrovers verläuft die Diskussion zwischen Unternehmensleitung und Gewerkschaft aber vor allem beim Thema Ent-

geltstrukturen. Genau wie Dr. Peter Achten vom Handelsverband fordert auch Dr. Peter Krasberg zukünftig eine Berücksichtigung aller heutigen Berufsbilder im Einzelhandel. „Stellen Sie sich vor“, sagt der Manager, „in einigen Tarifverträgen kommen heute noch die Berufsbilder des Heizers oder Fahrstuhlführers vor. Das alles hat zwar keinen Einfluss mehr, zeigt aber, wie veraltet die Tarifverträge sind.“

Auch die Relationen hinsichtlich der Entgeltstrukturen zwischen den einzelnen Berufsbildern stimmen nach seiner Ansicht schon lange nicht mehr. Auch hier sieht er sich im Einklang mit seinem Verband: „Manche Berufsbilder haben sich aufgrund technischer Neuerungen im Zeitverlauf stark verändert. So verdient eine Kassiererin heute im Verhältnis zu anderen Tätigkeiten im Markt überproportional viel.“ Für schwierig erachtet er auch die marktgerechte Eingruppierung von gastronomischen Tätigkeiten im Einzelhandel, zum Beispiel die der Köchin oder des Kochs: „Wir wollen alle Tätigkeiten korrekt abbilden, aber auch ein marktgerechtes Entgelt zahlen.“

Als ein Beispiel dient ein Wettbewerber, die Globus SB-Warenhaus-Gruppe in St. Wendel: „Das Unternehmen ist vor vier Jahren aus der Flächentarifbindung ausgestiegen, hat anschließend mit seinen Betriebsräten eine betriebseigene Entgeltstruktur entwickelt und das Lohnniveau für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgesenkt. Trotz der neuen Bedingungen findet das Unternehmen durchweg gutes Personal. Wir müssen für das gleiche Personal, wie erwähnt, bis zu 30 Prozent mehr zahlen. Deswegen müssen auch wir wettbewerbsfähige Entgeltstrukturen entwickeln.“

Die Antwort von Betriebsrätin Trudi Lanzrath lässt nicht auf sich warten: „In Nordrhein-Westfalen gibt es nur einen Globus-Markt und den nimmt Real immer als Vergleich. Früher hat man immer Kaufland genommen, aber Kaufland ist mittlerweile tarifgebunden. Dort werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heute besser bezahlt als wir.“

Unterstützung findet sie bei Silke Zimmer, die ihre Kritik aus Sicht der Gewerkschaft ergänzt: „Die Arbeitgeberseite hat bislang eine Entgeltstruktur vorgestellt, bei der sie nur Tätigkeiten aufgelistet und den sechs Entgeltgruppen zugeordnet hat – ohne jegliche Oberbegriffe, also ungelernt, kaufmännische Tätigkeit oder dreijährige Berufsausbildung. Vielmehr führt sie nur Begriffe auf wie ‚Mitarbeiter heiße Theke‘ oder ‚Mitarbeiter mobile heiße Theke‘. Daran wird deutlich, dass es ihr nicht darum geht, eine Tätigkeit zu erfassen und anschließend einer Entgeltstruktur zuzuordnen, sondern hier werden einfach nur Tätigkeiten erfasst so wie sie in den hauseigenen Märkten benannt sind, beim nächsten Lebensmittelhändler ist das schon völlig anders. Mit der von der EU geforderten Transparenz hat das nichts zu tun.“

Überbrückbarer Dissens?

Die Bereitschaft, über neue Entgeltstrukturen zu verhandeln, ist auf beiden Seiten vorhanden und zugleich Teil des Zukunftstarifvertrags. Doch auch nach drei Verhandlungsrunden ist eine Einigung kaum näher gerückt. Während real,- auf eine Entgeltstruktur drängt, die nur für die eigene Belegschaft gilt, will ver.di einen Vertrag, der eins zu eins auch in der Fläche anwendbar ist und der für allgemeinverbindlich erklärt werden kann. In den

Augen von Dr. Peter Krasberg besteht in diesem Punkt zurzeit der größte Dissens.

„Es ist absolut notwendig, dass faire Tarifbedingungen gelten und die derzeitige massive Wettbewerbsverzerrung beendet wird, durch die real,- heute signifikant benachteiligt ist. In der aktuellen Situation ist eine Allgemeinverbindlichkeit nicht die geeignete Lösung, da die Tarifverträge in der jetzigen Form nicht mehr zeitgemäß sind. Um überhaupt über eine Allgemeinverbindlichkeit zu reden, bedarf es einer schon seit langer Zeit geforderten Reform der überalterten Flächentarifverträge und einer Sicherstellung der strikten Anwendung“, so Dr. Peter Krasberg. „Wenn, wie ver.di es derzeit selbst veröffentlicht, nur noch 30 Prozent der Unternehmen im Einzelhandel tarifgebunden sind“, lautet sein Argument, „hat das ja einen Grund, nämlich den, dass das Produkt Tarifvertrag keine Anerkennung findet. Und wenn ein Produkt nicht gut ist, muss man erst mal das Produkt ändern. Hier sind die Gewerkschaft und der Verband aufgefordert, den Tarifvertrag zu verbessern. Wenn das geschehen ist, werden hoffentlich wieder mehr Unternehmen in die Tarifbindung wechseln und dann können wir aus völlig anderer Warte auch wieder über Allgemeinverbindlichkeit diskutieren.“

Kritik an der Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeber hingegen übt Silke Zimmer von ver.di: „Ein Problem besteht darin, dass hinsichtlich neuer Entgeltstrukturen von den Arbeitgebern keine Vorschläge kommen, die auch nur ansatzweise annehmbar sind. Die Idee des Zukunftstarifvertrags war, gemeinsam mit real,- eine Entgeltstruktur zu verhandeln, die als Blaupause gelten könnte, dass man sie auf die Fläche übertragen und somit Druck auf die

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209
a.kratz@gibnrw.de

KONTAKT

Dr. Peter Krasberg
real,-SB-Warenhaus GmbH
Corporate Governance
Korschenbroicher Straße 607
41065 Moenchengladbach

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466
paul.pantel@arcor.de

Flächentarifverhandlung ausüben könnte, also keine völlig losgelöste Entgeltstruktur für real,- denn eins ist klar: Egal, was wir mit real,- verhandeln, das Ergebnis werden sich die Mittwettbewerber und auch die anderen Lebensmittelhändler genau ansehen und sich daran orientieren.“

Kommt keine Einigung zustande, können beide Seiten den Zukunftstarifvertrag kündigen, erfolgt die Rückkehr in den Flächentarifvertrag. Was aber wäre die Konsequenz? Dr. Peter Krasberg: „Das hieße, dass die Investitionsverpflichtung entfällt, dass es keine Standortsicherung gibt, aber es bedeutete auch, dass wir wieder alle tariflichen Leistungen erbringen müssten. Für das Unternehmen wäre das eine finanzielle Mehrbelastung, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ginge der Bestandsschutz verloren.“

Zurzeit jedenfalls ist die Stimmung in der Real-Belegschaft nach Wahrnehmung von Regina Claßen „am Boden“: „Viele haben resigniert, sind körperlich und geistig am Ende. Was an Aufbruchstimmung und Optimismus vorhanden war, hat sich komplett aufgelöst. Fast alle sagen: Nächstes Jahr sind wir kaputt. Entweder werden wir verkauft oder geschlossen.“ Doch so weit ist es noch nicht. Noch ist das Verhandlungsergebnis offen.