



■ real wird verkauft – der nächste Schock für die Beschäftigten	1
■ Karstadt und Galeria Kaufhof fusionieren	3
■ Branchendaten im Einzelhandel	4
■ Höffner kauft Möbel Finke	6

real wird verkauft – der nächste Schock für die Beschäftigten

Die 34.000 Beschäftigten bei real werden derzeit von einer Hiobsbotschaft nach der nächsten überrascht. Nachdem im Frühjahr die Kündigung des Zukunftstarifvertrages bekannt wurde, folgte im Frühsommer die Übertragung der real-SB Warenhaus GmbH in die Metro Services GmbH, aus der dann die real GmbH wurde. In der Metro Services GmbH galt bekanntermaßen der Tarifvertrag zwischen dem metroeigenen Unternehmerverband AHD und der DHV. Dieser beinhaltet bis zu 24 Prozent niedrigere Entgelte, geringere Sonderzahlungen, keine Spätzuschläge, Nachtzuschläge erst ab 22 Uhr und die 40-Stunden-Woche. In den folgenden Monaten

wurden alle Neueinstellungen nur mit diesen deutlich schlechteren Konditionen vorgenommen.

Daraufhin sind wir am 13. Juli in Düsseldorf mit über 1.200 Kolleginnen und Kollegen protestierend vor die Metro-Zentrale gezogen und haben lautstark für eine Rückkehr in die Tarifbindung demonstriert. Einige Impressionen dieser eindrucksvollen Veranstaltung gibt es auf der nächsten Seite.

Nach der Sommerpause folgte nun der nächste Schock. Der Metro-Konzern verkündete, dass real verkauft



werden soll. Es liegt nahe, dass hinter der Tarifflicht ein Plan steckte. Mit den deutlich abgesenkten Entgelten sowie der Kündigung des Zukunftstarifvertrags und der damit fehlenden Bestandssicherung für 265 Märkte, Absage an den Kündigungsschutz für 34.000 Beschäftigte und dem Wegfall der Zusage zu Investitionen in die Zukunft ist „die Braut hübscher“ für einen Verkauf gemacht worden. Eine wirkliche Zukunft für die Kolleginnen und Kollegen bei real zu schaffen, scheint nie das Ziel der Metro-Spitze gewesen zu sein.

Wer auch immer nun der Käufer sein wird, sollte das eigentliche Kapital von real – die vielen kompetenten und motivierten Beschäftigten – in den Mittelpunkt der

eigenen Pläne stellen. Das bedeutet zunächst einmal ein wirklich tragfähiges Zukunftskonzept für das Unternehmen zu entwickeln und dieses als Ganzes zu erhalten. Nur mit einer umfassenden Beschäftigungs- und Standortsicherung gibt es auch für die Kolleginnen und Kollegen eine langfristige Perspektive. Zudem muss die Tarifbindung mit ver.di wiederhergestellt werden. Es muss endlich Schluss damit sein, dass die Beschäftigten für die Fehler des Managements die Zeche zahlen müssen. Die Bundesfachbereichsleiterin für den Handel, Stefanie Nutzenberger, hat daher gegenüber der Presse deutlich gemacht, „Wir wollen keine Dumpinglöhne, wir kämpfen für Löhne von denen man leben kann!“



Karstadt und Galeria Kaufhof fusionieren

Nach jahrelangen Spekulationen und mehreren Angeboten durch René Benko, dem Eigner von Signa, der Muttergesellschaft von Karstadt, ist es nun soweit. Karstadt und Galeria Kaufhof fusionieren. Die Verträge sind unterzeichnet und es wird eine Holding gegründet zu der zukünftig sowohl Karstadt als auch Galeria Kaufhof gehören. Unter dem Dach der neuen Holding werden auch die Karstadt-Sporthäuser, die europäischen Filialen der Outlet-Kette „Saks Off 5th“, die Galeria-Inno-Kaufhäuser in Belgien, die erst kürzlich gegründeten Hudson's-Bay-Warenhäuser in den Niederlanden sowie eine Reihe von Internetanbietern vereint. Die Signa Retail wird 50,01 % der Anteile an dieser Holding halten und der bisherige Kaufhof-Eigner, die Hudson Bay Company (HBC), übernimmt 49,99 %. Auf diese Weise wird die zweitgrößte Warenhaus-Kette sowie der führende E-Commerce Anbieter Europas entstehen. Wie konkret die Struktur unterhalb der Holding aussehen wird, ist völlig offen.

Auch wenn der Signa-Eigner, René Benko, später dementierte, dass es zu Stellenabbau kommen wird, hat diese Meldung zunächst die Ankündigung der Fusion begleitet. Das war ein fatales Signal für die Belegschaften. Noch weniger Personal ist genau der falsche Weg, sowohl für die Beschäftigten, für die die Unsicherheit weiter steigt, als auch für die Kundinnen und Kunden, die den Weg in die Warenhäuser insbesondere aufgrund der Beratung wählen.

Die Kolleginnen und Kollegen brauchen jetzt Klarheit über ihre weitere Zukunft. Dafür braucht es ein Zukunftskonzept für die gesamte Holding. Eine Verschmelzung der beiden Unternehmen wird dabei nicht helfen. Weitere Ausdünnung des Angebotes und der Kundenberatung auf der Fläche werden den Umsatz der Unternehmen weiter verringern. Es braucht auch weiter die Erfahrungen



und Chancen von beiden Unternehmen. Doppelstandorte können durchaus als Möglichkeit begriffen werden, ein möglichst breites Kundenspektrum anzuziehen.

Die vielfältigen Erfahrungen der Beschäftigten sollten unbedingt mit einbezogen werden. In der Vergangenheit sind bereits zu viele fehlerhafte Pläne durchgezogen worden, bei denen der Sachverstand der Kolleginnen und Kollegen nicht einbezogen wurde. Ein

tragfähiges Zukunftskonzept kann nur gemeinsam mit den Betriebsräten entwickelt werden, nicht an ihnen vorbei. Dafür müssen aber auch die bisherigen Strukturen erhalten bleiben. Dies gilt sowohl für die Betriebsratsgremien vor Ort als auch für die GBR-Strukturen.

Die Geltung der Flächentarifverträge des Einzelhandels muss Grundvoraussetzung für die Fusion sein. Eine Tarifbindung für alle fusionierten Beschäftigten nimmt diesen die Angst vor Altersarmut und Dumpinglöhnen. Die finanziellen Mittel, die für die Fusion aufgewendet werden, müssen insbesondere in die Kolleginnen und Kollegen investiert werden. Sie mussten bei Karstadt seit Jahren Einbußen hinnehmen.

Die genannten Forderungen nach einem Zukunftskonzept, gegen eine Verschmelzung, für mehr Mitbestimmung, gegen Standortschließungen und Stellenabbau und für existenzsichernde Tarifverträge für alle Beschäftigten haben Betriebsräte von Karstadt und Kaufhof aus NRW auch in einer gemeinsamen Resolution bei einem gemeinsamen Treffen bei ver.di bekräftigt.

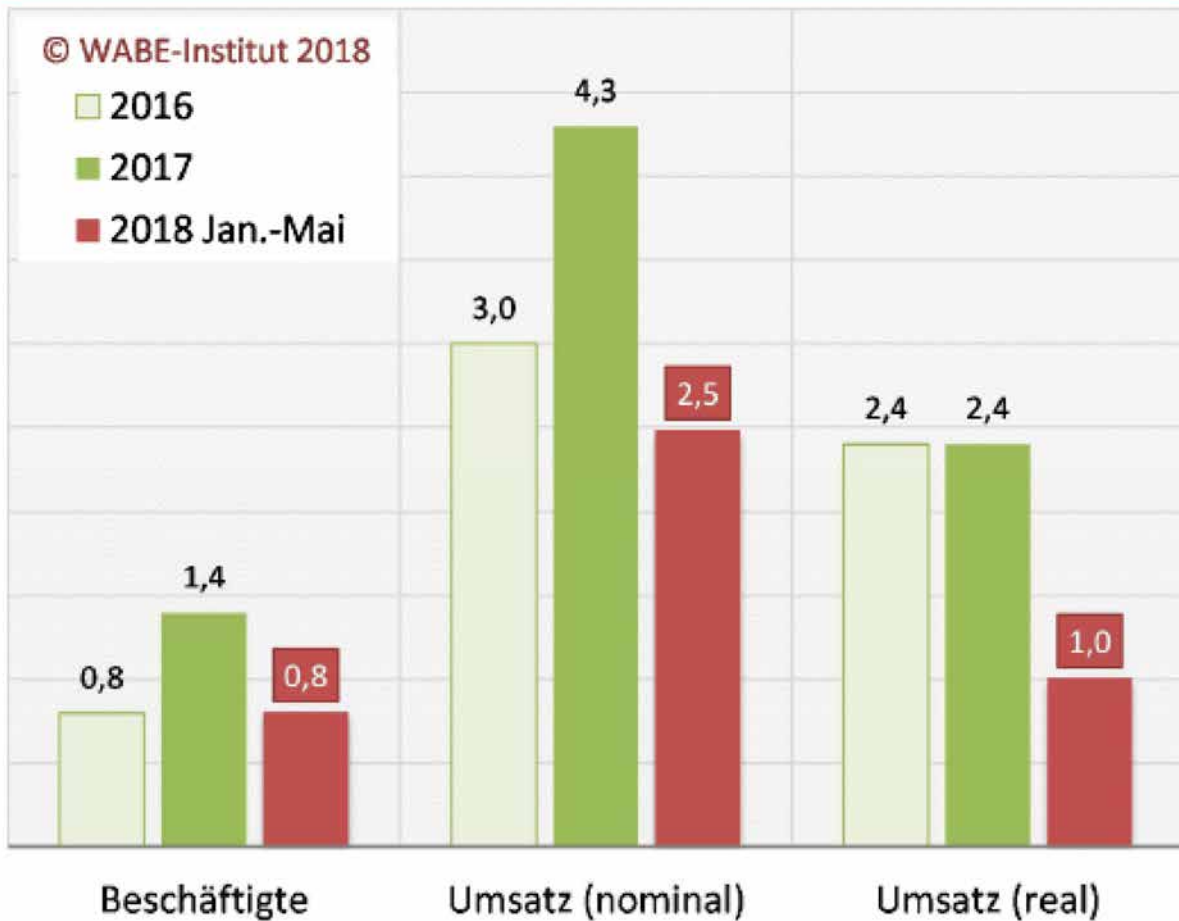
Dass die Entwicklung in den Warenhäusern insgesamt positiv ist, zeigen die Grafiken zu den Branchendaten des Einzelhandels auf den nächsten Seiten.

Branchendaten im Einzelhandel

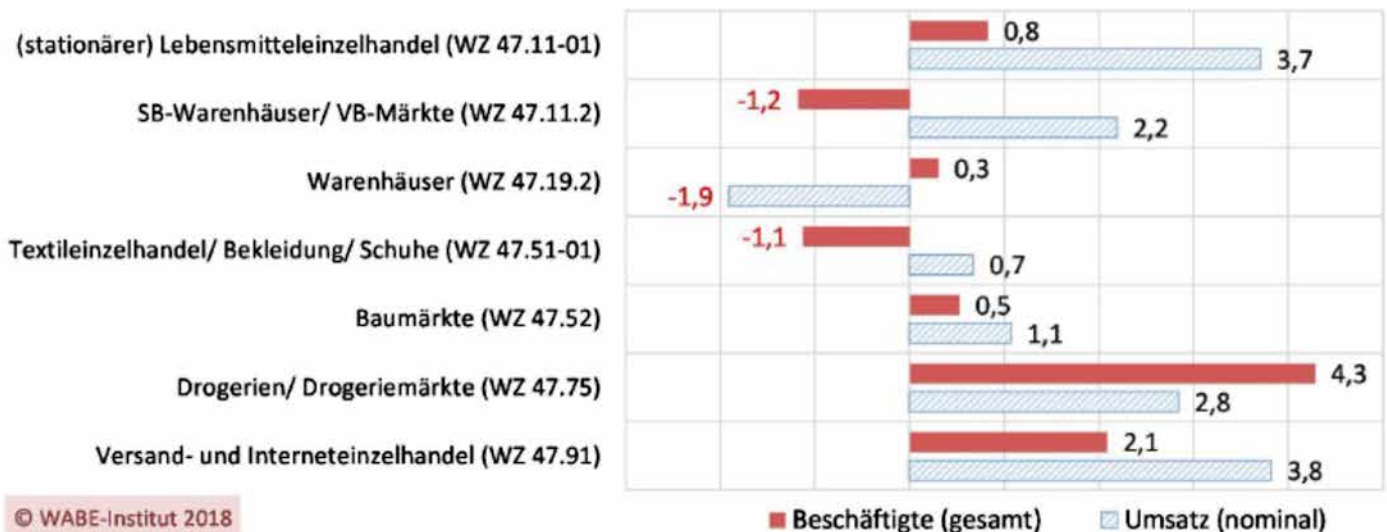
Die Entwicklung im deutschen Einzelhandel ist im achten Jahr in Folge insgesamt positiv. Hauptträger dieser Entwicklung ist der stationäre Lebensmittelein-

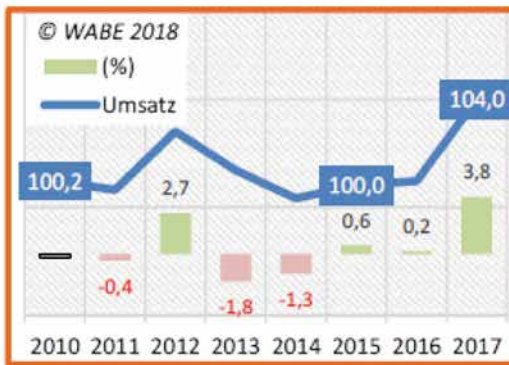
zelhandel, der bezogen auf den Umsatz in diesem Jahr kräftig angezogen ist.

*Drei-Jahres-Überblick: Umsatz und Beschäftigung im Einzelhandel
Veränderungen zum Vorjahr in Prozent*



Januar bis Mai 2018 gegenüber gleichem Vorjahreszeitraum (Veränderungen in % - Basisjahr 2015)





Mai 2018	gegenüber Mai 2017 (Vorjahresmonat)	Januar bis Mai 2018 gegenüber gleichem Vorjahreszeitraum
Umsatz		
Umsatz (nominal)	+1,6	+2,2
Mengenumsatz (real)	-0,6	+0,6
Beschäftigung		
insgesamt	-1,1	-1,2
dar. Vollzeit	-1,9	-2,0
dar. Teilzeit	-0,9	-0,9

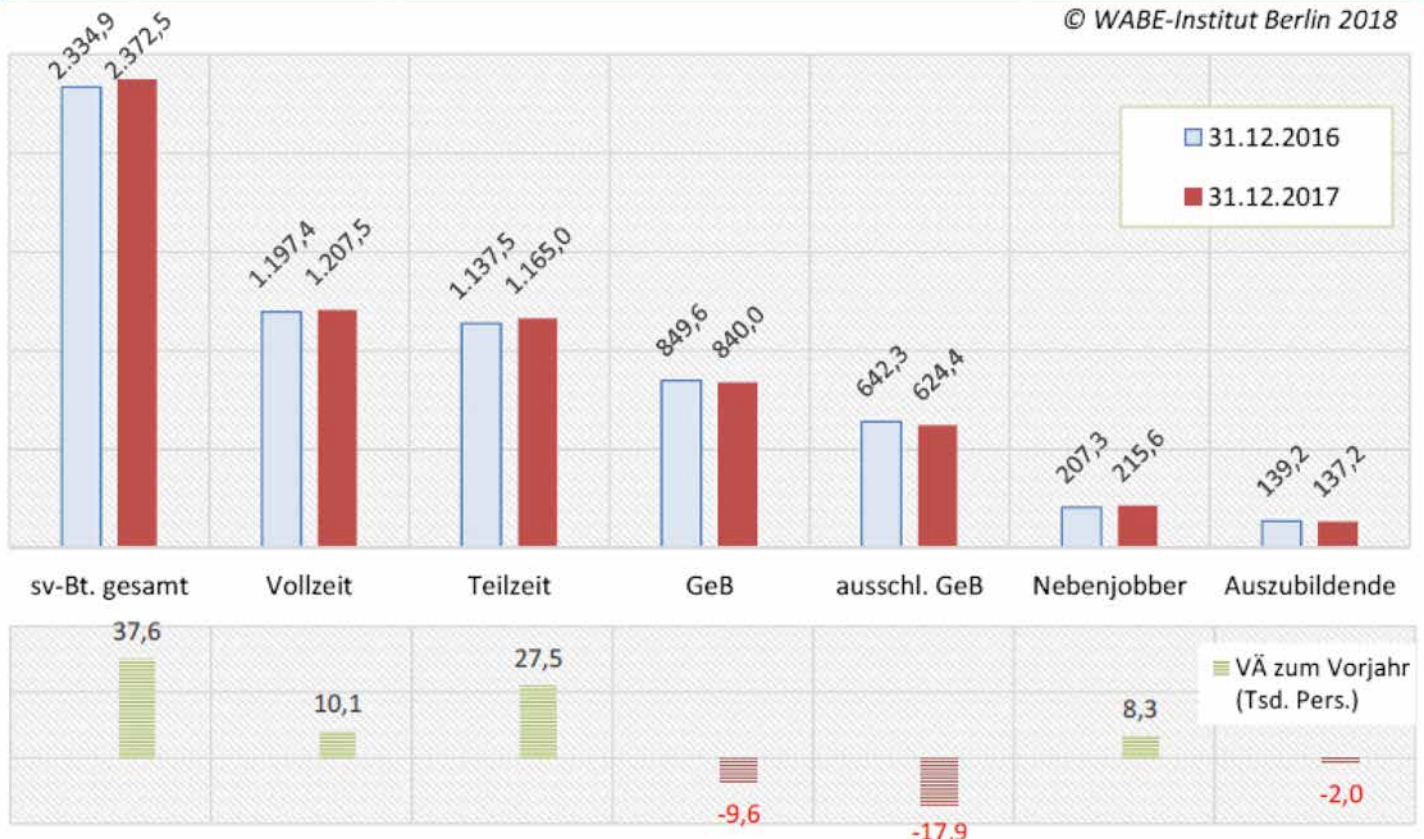
Die Warenhäuser haben sich mit einem Umsatzplus im Jahr 2017 deutlich von den schwächeren Jahren 2012 bis 2014 erholen können. Leider spüren derzeit die Beschäftigten noch nichts von dieser Entwicklung. Sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch die tarifliche Entwicklung konnten mit dem Umsatzplus nicht mithalten.

Ende des Jahres 2017 gab es insgesamt 37.600 mehr Kolleginnen und Kollegen im Einzelhandel, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Den deutlich größeren Anteil nehmen dabei die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ein. Abgenommen hat dagegen die Zahl der geringfügig Beschäftigten und leider auch die Zahl der Auszubildenden.

Insgesamt hat die Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren jedoch deutlich zugenommen. Zum

Grafik: Arbeitnehmer/innen im Einzelhandel nach Beschäftigtenverhältnissen (in Tsd. Personen) am 31. Dezember (im Jahresvergleich)

© WABE-Institut Berlin 2018





Höffner kauft Möbel Finke

Für die 1.600 Mitarbeiter der Paderborner Finke-Gruppe kam es dann doch etwas überraschend. In der Vergangenheit gab es zwar schon mehrfach Spekulationen über eine mögliche Übernahme durch die Möbelhandelskette Höffner, aber bislang wurden diese Gerüchte immer dementiert. Jetzt übernimmt die zur Berliner Krieger-Gruppe gehörende Möbelhandelskette Höffner mit ihren bislang 6.000 Beschäftigten aber doch die Finke-Gruppe.

Geradezu skurril lief die Information für die Belegschaft ab. In einer nur achtminütigen Betriebsversammlung informierte der Firmenchef, Wilfried Finke, die Beschäftigten. Fragen wurden nicht zugelassen. Eine motivierende Informationspolitik sieht anders aus.

Die Übernahme soll schon im Herbst erfolgen. Zunächst muss aber noch das Kartellamt entscheiden, ob der Verkauf tatsächlich zugelassen wird. Bis dahin können angeblich keine weiteren Details an die Kolleginnen und Kollegen weitergegeben werden, äußerte sich die Unternehmensspitze.

Die Krieger-Gruppe versucht mit diesem Kauf im immer stärker werdenden Wettbewerb im Möbelhandel mit dem sehr aggressiv auftretenden Mitbewerber XXXLutz mitzuhalten. Lange war auch spekuliert worden, dass die Finke-Gruppe möglicherweise auch von XXXLutz übernommen wird.

JAV-Wahlen im Oktober und November

Im Oktober und November stehen in diesem Jahr wieder die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) an. Bei dieser Wahl wird entschieden, wer in den kommenden zwei Jahren die Interessen der Auszubildenden und der Jugendlichen im Betrieb vertreten und gegebenenfalls auch durchsetzen wird.

In vielen Betrieben des Handels gibt es nur sehr wenige Jugendliche und Auszubildende und es mag fraglich sein, ob die Wahl einer JAV tatsächlich notwendig ist. Aber gerade die geringe Zahl an Auszubildenden und weil auch die Qualität der Ausbildung in vielen Betrieben zu wünschen übrig lässt, gibt es ausreichend Gründe, diese Fragen durch eine JAV zu thematisieren.

Wenn Auszubildende sich als billige Arbeitskräfte missbraucht fühlen, können „JAVen“ sich für eine Vereinbarung über die Inhalte der Ausbildung stark machen. Und auch die verpflichtende Übernahme möglichst aller Azubis nach der Ausbildung ist immer ein wesentliches Ziel einer guten JAV.

Voraussetzung für eine JAV-Wahl sind allerdings fünf wahlberechtigte Beschäftigte – das sind Beschäftigte unter

18 Jahren und Auszubildende unter 25 Jahren – und die Existenz eines Betriebsrats. In Betrieben mit bis zu 50 Wahlberechtigten kann das sogenannte vereinfachte Wahlverfahren nach §§ 63 Abs. 4 S. 1 i.V.m. 14 a Abs. 1 BetrVG Anwendung finden. Auf der Internetseite der ver.di Jugend finden sich umfangreiche Materialien in denen über dieses Wahlverfahren aufgeklärt wird.

Dort, wo sich dafür entschieden worden ist, eine JAV-Wahl durchzuführen, können sowohl der/die örtliche ver.di-Sekretär/in als auch die Jugendsekretäre dabei zur Unterstützung angefragt werden.

Impressum:

ver.di Landesbezirk NRW
Fachbereich Handel
Karlstr. 123-127, 40210 Düsseldorf
Redaktion:
Silke Zimmer, Nils Böhlke
Fotos: Dietrich Hackenberg

Produktion:

Setzkasten GmbH, Düsseldorf,
40489 Düsseldorf