

**Die Pressestelle von real hat gestern (06.09.2018) Teile der Korrespondenz mit der MONITOR-Redaktion veröffentlicht. Hier nun der gesamte Schriftwechsel:**

**Monitor schreibt am 23. Juli 2018:**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das ARD-Magazin wird sich am kommenden Donnerstag voraussichtlich mit der Umstrukturierung bei real und den künftigen Entgeltstrukturen des Unternehmens befassen. Zu diesem Zweck möchten wir Sie herzlich um ein Interview mit der Geschäftsleitung der real GmbH bitten, das wir aus redaktionellen Gründen gerne bis Mittwochmittag führen möchten. Sollte ein Interview vor der Kamera nicht möglich sein, bitten wir höflich um die Beantwortung der nachfolgenden Fragen bis zum kommenden Mittwoch (25.07.), 10 Uhr.

1. Arbeitnehmervertreter werfen Ihrem Unternehmen vor, die Aufkündigung des Tarifvertrages mit ver.di und die Überführung der „real,- SB-Warenhaus GmbH“ in die heutige „real GmbH“ seit langem geplant und bereits vorbereitet zu haben, als offiziell noch mit ver.di verhandelt wurde. Bitte nehmen Sie dazu Stellung.
2. Aus welchem Grund wurden bei Abschluss des Tarifvertrages zwischen der damaligen Metro Services GmbH und der Gewerkschaft DHV im Dezember 2017 bereits Vergütungskomponenten wie Spät- und Nachtzuschläge vereinbart, die für die seinerzeit im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter praktisch noch keine Rolle spielten?
3. Laut Pressemitteilung vom 08.06.2018 werden „auf Arbeitsverträge mit neu eingestellten Arbeitnehmern Tarifverträge Anwendung finden, die wirtschaftlich wettbewerbsfähigere Kostenstrukturen ermöglichen“. Nach unseren Recherchen werden die Bedingungen des DHV-Tarifvertrages aber auch für Mitarbeiter angewendet, die bisher einen Zeitvertrag hatten oder die aufgrund eines Einsatz-Wechsels innerhalb des Unternehmens neue Arbeitsverträge bekommen. Trifft dies zu?
4. Wir bitten Sie, die aus der neuen Entgeltstruktur resultierende Ersparnis nach Möglichkeit zu quantifizieren. Wie groß ist die Lohnkostensparnis für eine durchschnittliche Vollzeitstelle im Unternehmen?
5. Mit welcher prozentualen Ersparnis bezogen auf die gesamte Lohnsumme des Unternehmens kalkuliert die real GmbH im nächsten Jahr, in fünf Jahren und in zehn Jahren?
6. Trifft es zu, dass das Entgelt für eine in Vollzeit beschäftigte Kassiererin durch die neue Entgeltstruktur von ca. 2.500 Euro brutto (für 38 Wochenstunden) auf 1.900 Euro (für 40 Stunden) sinken kann (ohne Berücksichtigung von Spät- oder Nachtzuschlägen)? Falls nein, bitten wir um Korrektur.
7. Ihr Unternehmen spricht von einer „signifikanten Benachteiligung von real hinsichtlich der Personalkosten“. Worin besteht diese Benachteiligung konkret im Vergleich zu direkten Konkurrenten Ihres Unternehmens wie Discounter, Marktkauf oder Kaufland, bei denen weiterhin ein Tarifvertrag mit ver.di angewendet wird?
8. Besteht aus Sicht Ihres Unternehmens aktuell ein gültiger Tarifvertrag zwischen der real GmbH und der Gewerkschaft DHV?
9. Wie viele real-Mitarbeiter vertritt die Gewerkschaft DHV? Auf welcher Grundlage hält real die DHV in Bezug auf das eigene Unternehmen für tariffähig?
10. Inwieweit hätte es Einfluss auf die neue Entgeltstruktur der real GmbH, wenn eine Nachwirkung des Tarifvertrages mit der DHV oder gar die Tariffähigkeit der DHV gerichtlich negiert würde?
11. Wie stehen Ihr Unternehmen und die Metro AG zu der Forderung, zu einer Allgemeinverbindlichkeit der mit der größten Gewerkschaft ver.di ausgehandelten Tarifverträge zurück

zu kehren, um eine Wettbewerbsverzerrung im Einzelhandel zu verhindern? Ist es aus Ihrer Sicht sinnvoll, die gesetzlichen Hürden zur Feststellung der Allgemeinverbindlichkeit zu senken?

Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung. Ich bitte höflich um eine kurze Bestätigung des Eingangs dieser Email und danke herzlich für Ihre Mühe.

Mit freundlichen Grüßen

**Real schreibt am 25. Juli 2018:**

Sehr geehrter Herr Pollmeier,

vielen Dank für Ihre Nachricht und Ihre Fragen. Aufgrund der bereits seit gestern Nachmittag auf der MONITOR-Homepage freigeschalteten Ankündigung Ihres Beitrags stellt sich uns allerdings die Frage, in welcher Form unsere Antworten noch Einfluss auf einen offensichtlich bereits fertig produzierten Bericht haben können?

real gehört seit Jahrzehnten zu den wenigen tariftreuen Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels; das hatte auch die Gewerkschaft ver.di immer wieder bestätigt. Im Gegensatz dazu haben sich in den vergangenen Jahren immer mehr Einzelhändler von der Flächentarifvertragsbindung gelöst und diese über Franchise-Modelle ausgehöhlt. Interessanterweise wird diese besonders in den Einzelhandelsgenossenschaften seit Jahren intensiv betriebene Privatisierungsstrategie nicht nur von ver.di, sondern auch von vielen Medien geräuschlos hingenommen. Stattdessen nutzte ver.di die Tarifgebundenheit von real im Rahmen der Flächentarifverhandlungen in der Vergangenheit immer wieder zu öffentlichkeitswirksamen Streikmaßnahmen. Auch in der jetzigen Situation macht ver.di nur auf die Situation bei real aufmerksam, anstatt die Zustände bei wesentlichen Wettbewerbern in ähnlicher Weise zu beleuchten.

Die oben beschriebene Entwicklung hat dazu geführt, dass die Personalkosten von real bis zu 30 Prozent höher sind, als die der tarifgebundenen Wettbewerber; eine bekannte Tatsache, die durch eine entsprechende Studie des ifo-Instituts belegt ist und mittlerweile auch ver.di-Chef Frank Bsirske selbst bemängelt.

Das bedeutet: Wir zahlen heute für rund 33.000 Mitarbeiter im Vergleich zu den genossenschaftlich organisierten Lebensmitteleinzelhändlern einen bis zu 30% höheren Lohn.

Nachdem eine Einigung zwischen real und ver.di über wettbewerbsfähige Entgeltstrukturen im Frühjahr gescheitert waren, nutzt real seit Anfang Juni zwischen dem Arbeitgeberverband AHD und der Gewerkschaft DHV ausgehandelte Tarifverträge. Vor diesem Hintergrund nehmen wir zu Ihren Fragen wie folgt Stellung.

**1. Arbeitnehmervertreter werfen Ihrem Unternehmen vor, die Aufkündigung des Tarifvertrages mit ver.di und die Überführung der „real,- SB-Warenhaus GmbH“ in die heutige „real GmbH“ seit langem geplant und bereits vorbereitet zu haben, als offiziell noch mit ver.di verhandelt wurde. Bitte nehmen Sie dazu Stellung.**

Wir haben bis zuletzt an einer Lösung mit ver.di gearbeitet. Im Gegensatz zu ver.di hatte die real Tarifkommission im Februar einen komplett unterschriftsfähigen Tarifvertragsentwurf vorgelegt.

Wir hatten 2016 in einem mit ver.di verhandelten Zukunftstarifvertrag die Zusage bekommen, dass der bestehende Wettbewerbsnachteil aufgelöst wird, entweder durch eine Neuordnung des Flächentarifvertrags oder alternativ durch einen Haustarif bei real. real hat sich bis zuletzt für eine Lösung mit ver.di eingesetzt, die in der Präambel des Zukunftstarifvertrags vereinbart war. Wir haben jedoch ernüchert und enttäuscht zur Kenntnis genommen, dass ver.di sich nicht an die Zusagen aus dem Zukunftstarifvertrag gehalten hat.

Nach acht Verhandlungsrunden mussten wir am Ende feststellen, dass es nicht möglich war, gemeinsam mit ver.di konkrete Lösungen für die konkreten Herausforderungen unseres Unternehmens und seiner Beschäftigten zu finden. Ver.di hat sich leider einer Lösung für wettbewerbsfähige Löhne für neue Mitarbeiter verschlossen. Stattdessen lag uns ein Angebot vor, den Zukunftstarifvertrag zu verlängern. Das hätte jedoch weitere Einschnitte für unsere Bestandsmitarbeiter bedeutet; dies war für uns völlig inakzeptabel und wir haben das verhindert. Aus diesem Grunde hat real im März 2018 konkret damit begonnen, die Voraussetzungen für eine Tarifpartnerschaft außerhalb der HDE-Strukturen zu schaffen.

**2. Aus welchem Grund wurden bei Abschluss des Tarifvertrages zwischen der damaligen Metro Services GmbH und der Gewerkschaft DHV im Dezember 2017 bereits Vergütungskomponenten wie Spät- und Nachtzuschläge vereinbart, die für die seinerzeit im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter praktisch noch keine Rolle spielten?**

Das ist so nicht richtig. Nach unserer Kenntnis enthielten die Verträge bereits vorher Vergütungskomponenten für Spät- und Nachtzuschläge. Zudem war geplant, die vorher noch von einem externen Dienstleister zur Verfügung gestellten Pförtner- und Sicherheitstätigkeiten am Metro Campus in Düsseldorf in die Metro-Service GmbH zu integrieren. Eine wesentliche Voraussetzung dafür war die Anpassung der Spätzuschlagsregelung.

**3. Laut Pressemitteilung vom 08.06.2018 werden „auf Arbeitsverträge mit neu eingestellten Arbeitnehmern Tarifverträge Anwendung finden, die wirtschaftlich wettbewerbsfähigere Kostenstrukturen ermöglichen“. Nach unseren Recherchen werden die Bedingungen des DHV-Tarifvertrages aber auch für Mitarbeiter angewendet, die bisher einen Zeitvertrag hatten oder die aufgrund eines Einsatz-Wechsels innerhalb des Unternehmens neue Arbeitsverträge bekommen. Trifft dies zu?**

Bestandsmitarbeiter müssen keine Einbußen hinnehmen. Dies ist durch eine Gesamtzusage der real-Geschäftsführung sichergestellt. Alle arbeitsvertraglichen Veränderungen in den Arbeitsverhältnissen unserer Bestandsmitarbeiter, die im Wege der Ausübung des Direktionsrechtes erfolgen können, bedürfen keines neuen Arbeitsvertrages und führen somit auch nicht zur Anwendung des DHV-Tarifvertrages.

Veränderungen – auch solche, die auf Wunsch des Mitarbeiters erfolgen –, die den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages erforderlich machen, können nur auf Basis des normativ geltenden DHV-Tarifvertrages erfolgen.

Das gilt auch für alle befristeten Arbeitsverhältnisse, die aufgrund gesetzlicher Regelungen nicht verlängert werden können.

**4. Wir bitten Sie, die aus der neuen Entgeltstruktur resultierende Ersparnis nach Möglichkeit zu quantifizieren. Wie groß ist die Lohnkostensparnis für eine durchschnittliche Vollzeitstelle im Unternehmen?**

Die neue Entgeltstruktur führt zunächst für sich genommen zu keinen Einsparungen. Für die Bestandsbelegschaft gilt das Vergütungsniveau der Flächentarifverträge. Einsparungen ergeben sich erst dadurch, wenn wir beispielsweise Mitarbeiter, die in den Ruhestand gehen, durch Neueinstellungen ersetzen. Dass real nach wie vor ein attraktiver Arbeitgeber ist, zeigen die über 1000 Neueinstellungen in den vergangenen Wochen seit der Umstellung des Tarifmodells. Bewerber sind im Übrigen völlig frei, zu entscheiden, ob sie zu diesen Konditionen bei real eine Beschäftigung aufnehmen wollen.

**5. Mit welcher prozentualen Ersparnis bezogen auf die gesamte Lohnsumme des Unternehmens kalkuliert die real GmbH im nächsten Jahr, in fünf Jahren und in zehn Jahren?**

Die gesamte Lohnsumme von real wird im laufenden Geschäftsjahr und auch nächsten Geschäftsjahr zunächst signifikant steigen. Dies ergibt sich durch unsere Kündigung des Zukunftstarifvertrages und die damit verbundene rasche Rückkehr der Vergütung auf das Niveau des Flächentarifvertrages. Mittel- und langfristig gehen wir von einer Entwicklung aus, die zu einer Angleichung an das Wettbewerbsniveau führt. Durch die natürliche Fluktuation wird real den bestehenden Personalkosten-Nachteil sukzessive abbauen können.

**6. Trifft es zu, dass das Entgelt für eine in Vollzeit beschäftigte Kassiererin durch die neue Entgeltstruktur von ca. 2.500 Euro brutto (für 38 Wochenstunden) auf 1.900 Euro (für 40 Stunden) sinken kann (ohne Berücksichtigung von Spät- oder Nachtzuschlägen)? Falls nein, bitten wir um Korrektur.**

Eine Kassiererin, die bisher 2.500€ brutto / Monat bei real verdient hat, wird das auch in Zukunft verdienen. Dies ist durch die Gesamtzusage sichergestellt. Für Neueinstellungen gilt: Nach dem von ver.di und HDE ausgehandelten Flächentarifvertrag würde eine Kassiererin im Einstiegsgehalt 1.622€ brutto/Monat verdienen. Nach dem von real für Neueinstellungen angewandten DHV-Tarifvertrag verdient eine Kassiererin 1.900€ brutto / Monat, also 278 Euro mehr. Das ist deutlich mehr, als viele unserer Wettbewerber zahlen. Im Übrigen enthält der DHV-Tarifvertrag acht Entgeltgruppen, wovon die höchste ein Bruttomonatsentgelt von 4.925 Euro vorsieht.

**7. Ihr Unternehmen spricht von einer „signifikanten Benachteiligung von real hinsichtlich der Personalkosten“. Worin besteht diese Benachteiligung konkret im Vergleich zu direkten Konkurrenten Ihres Unternehmens wie Discountern, Marktkauf oder Kaufland, bei denen weiterhin ein Tarifvertrag mit ver.di angewendet wird?**

Zunächst ist festzustellen, dass ein Großteil des deutschen LEH nicht tarifgebunden ist. Der ver.di-Bundesvorsitzende Frank Bsirske sagt selbst, dass die Tarifbindung nur noch bei 30% liegt. Bei Betrieben von genossenschaftlich organisierten Unternehmen greift der Tarifvertrag in aller Regel nur, wenn diese auch tatsächlich zentral geführt sind (sog. „Regiebetriebe“). Das ist der kleinste Teil der Unternehmen. Die selbstständigen Kaufleute unterliegen in aller Regel nicht der Tarifbindung. Ver.di hat selbst mehrfach bestätigt, dass solche unabhängigen Händler bis zu 30% niedrigere Lohnkosten haben. Dieser Zustand wird von ver.di geräuschlos hingenommen.

Dadurch entstehen erhebliche Wettbewerbsverzerrungen, die zu Nachteilen für diejenigen Lebensmittelhändler führen, die in der Fläche tarifgebunden sind. Deshalb haben wir seit Jahren im Rahmen der Flächentarifpolitik immer wieder darauf hingewirkt, die Flächentarifverträge des Einzelhandels zeitgemäß fortzuentwickeln. Die Widerstände bei den Tarifvertragsparteien waren jedoch zu groß.

Die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung kritisiert an der Privatisierungsstrategie zudem die negativen Auswirkungen auf die Mitbestimmung: „Mit (fast) jedem veräußerten Supermarkt oder Verbrauchermarkt aus dem Bestand der Regiefilialen der Konzerne an einen selbständigen Einzelhändler werden ehemals nach der Betriebsverfassung mitbestimmungsrechtlich vertretene Arbeitnehmer in ‚mitbestimmungsfreie Zonen‘ (sic!) entlassen.“

Mit Blick auf die Mitbestimmung ist uns wichtig darauf hinzuweisen, dass wir auf allen Ebenen des Unternehmens die betriebliche Mitbestimmung leben. Wir verfügen in allen mehr als 280 Betriebsstätten über fast 2.000 gewählte Betriebsräte mit den entsprechenden Regionalstrukturen, einen Gesamtbetriebsrat, einen Wirtschaftsausschuss; zudem haben wir einen voll mitbestimmten Aufsichtsrat mit 10 Arbeitnehmervertretern sowohl bei real als auch bei der Metro AG.

In diesem Zusammenhang verweisen wir bezogen auf Handelsunternehmen, die sich in Familienbesitz befinden, auf eine Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahre 2016. [https://www.boeckler.de/63056\\_66311.htm](https://www.boeckler.de/63056_66311.htm)

Wir wissen zudem von vielen Mitarbeitern, die von Wettbewerbern zu real gewechselt sind, dass auch in tarifgebundenen Unternehmen teilweise wichtige Mitbestimmungsgremien fehlen, die eine korrekte Eingruppierung der Mitarbeiter und die Vergütung von Überstunden gewährleisten.

**8. Besteht aus Sicht Ihres Unternehmens aktuell ein gültiger Tarifvertrag zwischen der real GmbH und der Gewerkschaft DHV?**

Es bestehen zwischen dem Arbeitgeberverband AHD und der Gewerkschaft DHV ausgehandelte, wirksame Tarifverträge. Diese gelten bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist und seit Anfang Juni gelten sie auch in den Betrieben von real.

**9. Wie viele real-Mitarbeiter vertritt die Gewerkschaft DHV? Auf welcher Grundlage hält real die DHV in Bezug auf das eigene Unternehmen für tariffähig?**

Uns liegen naturgemäß keine Informationen zur Anzahl der real Mitarbeiter vor, die Mitglieder bei der Gewerkschaft DHV sind.

Der erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat am Dienstag, 26. Juni 2018, nicht über die Tariffähigkeit der DHV entschieden und stattdessen die Entscheidung an die Vorinstanz zurückverwiesen, so dass es bis dato keine rechtskräftige Entscheidung in diesem Verfahren gibt. Die Grundlage für unsere Einschätzung der Tariffähigkeit der DHV entspricht der amtlichen Begründung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg.

**10. Inwieweit hätte es Einfluss auf die neue Entgeltstruktur der real GmbH, wenn eine Nachwirkung des Tarifvertrages mit der DHV oder gar die Tariffähigkeit der DHV gerichtlich negiert würde?**

Wir beteiligen uns nicht an Spekulationen über eine etwaige Aberkennung der Tariffähigkeit der DHV. Eine Rückkehr in den heutigen ver.di Flächentarifvertrag wird es jedenfalls nicht geben.

**11. Wie stehen Ihr Unternehmen und die Metro AG zu der Forderung, zu einer Allgemeinverbindlichkeit der mit der größten Gewerkschaft ver.di ausgehandelten Tarifverträge zurück zu kehren, um eine Wettbewerbsverzerrung im Einzelhandel zu verhindern? Ist es aus Ihrer Sicht sinnvoll, die gesetzlichen Hürden zur Feststellung der Allgemeinverbindlichkeit zu senken?**

Die Allgemeinverbindlichkeit ist eine Idee, die zu mehr Fairness im Wettbewerb führen würde. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist jedoch an hohe Voraussetzungen geknüpft. Es ist schon fraglich, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlichkeit überhaupt vorliegen. In der aktuellen Situation ist eine Allgemeinverbindlichkeit dann eine geeignete Lösung, wenn die Sozialpartner im Handel dafür sorgen, dass es neue Tarifverträge gibt, die für die breite Mehrheit der Einzelhandelsbetriebe umsetzbare Mindestbedingungen festlegen. Leider kommen der HDE und ver.di bei diesem Projekt – das wir stets voll unterstützt haben – gar nicht bzw. nur sehr langsam voran.

Im Übrigen ist ver.di stets die Antwort auf die Frage schuldig geblieben, was konkret denn überhaupt „allgemeinverbindlich“ erklärt werden soll. In der gesamten Diskussion wird zudem völlig ausgeblendet, zu welchen Verwerfungen unter den aktuell gültigen Tarifbedingungen eine Allgemeinverbindlichkeit führen würde. Denn diese würde insbesondere den stationären Einzelhandel, zum Großteil jedoch nicht den Online-Einzelhandel betreffen, der sich ja häufig als Logistikunternehmen sieht. Vor dem Hintergrund all dieser komplexen Fragen und dem offensichtlichen Mangel an Umsetzungsimpulsen war es uns als Unternehmen nicht mehr möglich, länger zu warten. Wir mussten jetzt – unter Inkaufnahme von kurzfristigen finanziellen Nachteilen – die Weichen dafür stellen, mittel- und langfristig wettbewerbsfähige Entgeltstrukturen für real zu schaffen, um wettbewerbsfähig zu sein.

**Monitor schreibt am 25. Juli 2018:**

Sehr geehrter Herr J.,

vielen Dank für Ihre Antwort. Der Beitrag ist im Übrigen noch nicht fertig gestellt, die Themenankündigung weist ja lediglich auf den Themenkomplex hin. Die grundsätzliche Position Ihres Unternehmens spiegelt sich ja auch in verschiedenen Pressemitteilungen. In diesem Zusammenhang bitte ich Sie jedoch um Beantwortung einer Nachfrage:

Aus Gesprächen mit zahlreichen „Real“-Mitarbeitern/-innen haben wir erfahren, wie groß die Angst vor sozialem Abstieg durch die neue Entgeltstruktur bei Ihrem Unternehmen ist. Einige äußern in diesem Zusammenhang ein großes Verständnis dafür, dass sich Menschen in dieser Situation extremen Parteien wie der AfD zuwenden. Diese Äußerungen stehen im Einklang mit diversen soziologischen und politikwissenschaftlichen Studien, die die Wahlerfolge extremer Parteien auch dem Phänomen der Abstiegsangst zuschreiben.

Vor diesem Hintergrund, würden wir Sie darum bitten, uns folgende Frage zu beantworten:

**Inwieweit sieht sich Ihr Unternehmen auch in einer gesellschaftspolitischen Verantwortung, insoweit durch die geplanten Lohnkürzungen die soziale Spaltung des Landes mit vorangetrieben wird und damit auch populistischen Parteien Auftrieb gegeben wird? Wie wollen Sie dieser Verantwortung gegebenenfalls gerecht werden?**

**Real Schreibt am 26. Juli 2018:**

Sehr geehrter Herr Polmeier,

vielen Dank für Ihre Nachfrage. Dazu äußern wir uns wie folgt:

**Inwieweit sieht sich Ihr Unternehmen auch in einer gesellschaftspolitischen Verantwortung, insoweit durch die geplanten Lohnkürzungen die soziale Spaltung des Landes mit vorangetrieben wird und damit auch populistischen Parteien Auftrieb gegeben wird? Wie wollen Sie dieser Verantwortung gegebenenfalls gerecht werden?**

Die Unternehmensleitung hat die Verantwortung, die Wettbewerbsfähigkeit von real sicherzustellen. Der wird sie gerecht. Die Bilanz der letzten Jahre zeigt, dass das Unternehmen die richtigen Voraussetzungen für Wachstum und Entwicklung geschaffen hat. Auch mit dem neuen Tarifmodell liegt real im Lohnniveau immer noch oberhalb dessen, was im nicht-tarifgebundenen Lebensmitteleinzelhandel gezahlt wird, denn real zahlt keine Mindestlöhne, sondern nach wie vor Tariflöhne. Der Verlust des Arbeitsplatzes ist das größte soziale Risiko für Menschen. Der Erhalt von rund 34.000 Arbeitsplätzen ist eine Aufgabe mit gesellschaftspolitischer Qualität.

Freundliche Grüße